

Guía de estudio semipresencial

Taller 1: Inserción Comunitaria y Mapeo Social

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Lic. Otto Edwin Arenales Callejas



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Presentación

Estimado Estudiante:

La presente guía de estudio ha sido elaborada por especialistas en la materia, pensando en usted como estudiante y fundamentalmente para apoyar su proceso de formación en la carrera universitaria que ha elegido.

Como sabe el éxito en sus estudios requiere de dedicación y esfuerzo como habilidades generales pero, además, se genera desde el trabajo en el aula y la constancia así como el desarrollo de otras actividades que pueda realizar fuera de ella. En este sentido, tiene en sus manos una herramienta de apoyo didáctico para la organización y retroalimentación de las actividades de clase.

La guía de Inserción Comunitaria y Mapeo Social, elaborada por el Licenciado Otto Edvin Arenales Callejas, está diseñada a partir de los contenidos que se desarrollarán en su curso y plantea actividades de reflexión, análisis y ejercitación con el fin de afianzar y ampliar los conocimientos obtenidos.

Al final de la guía encontrará una hoja que deberá entregar a su Coordinador (a) Académico (a) para comentar con las autoridades y los productores sobre su experiencia en el uso de la misma.

Es por ello que le motivamos a realizar con mucho entusiasmo cada una de las actividades diseñadas, lo que redundará en un mejor desempeño académico.

Licda. Miriam Colindres
Directora
Departamento de Trabajo Social

Introducción

Por inserción o intervención comunitaria entenderemos aquellos procesos intencionados de cambio, que mediante mecanismos participativos tendientes al desarrollo de recursos de la población, al desarrollo de organizaciones comunitarias, a la modificación de las representaciones de los roles en la sociedad y sobre el valor de sus propias acciones para ser activo en la modificación de las condiciones que las marginan y excluyen.

El taller 1: Técnicas de inserción comunitaria y mapeo social, constituye el primer acercamiento de los y las estudiantes a las condiciones socioeconómicas en que conviven las personas de una comunidad.

La presente guía se ha preparado a partir de la base de facilitar a los y las estudiantes la comprensión del proceso metodológico a desarrollar al momento de tener que desarrollar una inserción comunitaria, aplicando las técnicas indicadas y apropiadas.

Esta guía se ha estructurado con lecturas y trabajos prácticos semanales, los que el o la estudiante deberá ir registrando en su diario de aprendizaje, el que constantemente será realimentado por su respectivo docente. Es por lo anterior que el docente debe orientar a sus estudiantes en la forma que debe preparar su diario de aprendizaje, en el que irán registrando el producto de las actividades semanales desarrolladas en su casa.

Los contenidos se ha estructurado en tres momentos, en primer lugar orientados hacia facilitar una comprensión teórica de la inserción comunitaria, en segundo lugar esperando comprender lo que significa una comunidad y las diferentes alternativas para acompañarla y por último se presentan las principales técnicas que pueden convertirse en facilitadoras y aliadas en un proceso comunitario.

Lic. Otto Edvin Arenales Callejas

Distribución de contenidos y tiempo estimado

Contenidos	Objetivos para el/la estudiante	Modalidad de trabajo sugerido para el estudiante	Tiempo estimado
Introducción al curso	Identificar los objetivos del curso dentro de la malla curricular y formación profesional, a través del intercambio inicial con su docente y/o la revisión del programa respectivo.	Navegación en el portal docente para analizar el programa de curso Identifique las expectativas con las que asume el desarrollo del curso. Debe iniciar la preparación de su diario de aprendizaje.	Primer sábado
Tema 1 Algo para iniciar	Reflexionar sobre los enfoques de intervenciones o inserciones por agentes externos a una comunidad.	Identifique una situación similar a la relatada en la lectura que haya sucedido en su comunidad. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 2 Una propuesta metodológica para la intervención comunitaria	Identificar y comprender los pasos sugeridos para una intervención comunitaria.	Construya una matriz para representar los principales problemas de su comunidad por grupo étnico. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 3 Continuación: una propuesta metodológica para la intervención comunitaria.	Identificar y comprender los pasos sugeridos para una intervención comunitaria.	Elabore una caracterización de cada uno de los grupos étnicos de su comunidad. Diseñe una intervención comunitaria. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 4 El escenario de la intervención comunitaria.	Identificar cómo definir los escenarios para una intervención comunitaria.	En no más de dos páginas, defina el contexto interno y externo de su comunidad, considerando las variables de la lectura. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 5 La comunidad	Desarrollar la capacidad de contextualizar lo que significa una comunidad.	Establezca las variables de posición de su comunidad. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 6 Analizar problemas comunitarios	Identificar y comprender el proceso para analizar problemas comunitarios.	Elija un problema de su comunidad, analícelo en base al método analítico siguiendo los ocho pasos indicados. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 7 Entender y describir una comunidad.	Realizar la descripción de una comunidad.	Elabore la descripción de su comunidad, siguiendo el procedimiento de la lectura, no utilice más de dos páginas. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 8 Diseñar intervenciones comunitarias.	Identificar el procedimiento para diseñar una intervención comunitaria.	Elabore un plan para una intervención determinada en su comunidad. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 9 La facilitación de procesos sociales.	Diferenciar los enfoques de una intervención.	Identifique una intervención que esté actualmente desarrollándose en su comunidad, luego establezca si es marginalista o comunitarista, explicando sus razones. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana

Contenidos	Objetivos para el/la estudiante	Modalidad de trabajo sugerido para el estudiante	Tiempo estimado
Tema 10 El trabajo social comunitario.	Identificar y comprender la importancia del trabajo social en una comunidad.	Determine como está organizada su comunidad, cuál es la estructura organizativa. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 11 Mitos, ritos y símbolos.	Distinguirá las diferencias entre mitos, ritos y símbolos comunitarios.	Identifique los principales mitos, símbolos y ritos de su comunidad. Actualice su diario de aprendizaje	1 semana
Tema 12 Los mapas como medio para definir intervenciones comunitarias.	Identificar la importancia de los mapas para un proceso de inserción comunitaria.	Utilizando un mapa de su departamento, identifique las principales cuencas y sub cuencas hidrográficas con potencial para futuros procesos de desarrollo. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 13 Continuación semana décima segunda	Identificar la importancia de los mapas para un proceso de inserción comunitaria.	Utilizando un mapa de su departamento, consultando los resultados del último informe de Desarrollo Humano, los mapas de pobreza de SEGEPLAN construya el mapa de pobreza de dicho departamento. . Actualice su diario de aprendizaje.	
Tema 14 Sectorización	Identificar y comprender el proceso para realizar la sectorización de una comunidad.	Construya la sectorización de su colonia, barrio, cantón, aldea, o comunidad. Actualizar su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 15 El diario o cuaderno de campo, como herramienta de registro.	Realizar las aplicaciones de un diario de campo en una intervención comunitaria.	Observe un acontecimiento o evento de su comunidad, registre lo observado utilizando el formato de la lectura, también puede utilizar su participación en una reunión comunitaria. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 16 El taller	Utilizar el taller como herramienta de trabajo con una comunidad.	Prepare el diseño de un taller comunitario para una actividad en su comunidad. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 17 La entrevista	Aprender a utilizar la entrevista como técnica de inserción comunitaria.	Diseñe el instrumento para realizar una entrevista a un líder de su comunidad sobre su visión de desarrollo. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 18 La observación participante.	Identificar y comprender la importancia de la observación participante, como recurso en una inserción comunitaria.	Identifique a los informantes claves para realizar una observación participante en su comunidad, explique sus razones para elegirlos. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana
Tema 19 Grupos de enfoque o focal.	Diseñar un grupo de enfoque o focal.	Considerando los criterios de la lectura, establezca sus metas para realizar un grupo de enfoque o focal, así mismo determine los métodos a utilizar. Actualice su diario de aprendizaje.	1 semana

PRIMERA SEMANA

Tema 1

Algo para iniciar

LECTURA 1

Fábula de los cerdos asados

Tomada de: Cirigliano, G. (1998). *Juicio a la Escuela*. Argentina: Humanitas.

Cierta vez se produjo un incendio en un bosque en el que se encontraban muchos cerdos. Los hombres, acostumbrados a comer carne cruda, los probaron y los encontraron exquisitos. Luego, cada vez que querían comer cerdos asados prendían fuego a un bosque hasta que descubrieron un nuevo método.

La problemática

Lo que acá se narra, es lo que sucedió cuando se intentó modificar el sistema para implantar uno nuevo. Hacía tiempo que algunas cosas no marchaban bien; los animales se carbonizaban, a veces quedaban parcialmente crudos, otras de tal modo quemados que era imposible utilizarlos. Como era un procedimiento montado en gran escala preocupaba mucho a todos porque si el SISTEMA comunitario faltaba en gran medida las pérdidas ocasionadas eran igualmente grandes.

Miles eran los que se alimentaban de esa carne asada y muchos miles eran los que tenían ocupación en esa tarea. Por lo tanto el sistema no debía fallar, pero curiosamente a medida que se hacía en mayor escala más parecía fallar y mayores pérdidas causar.

Ciertos individuos en la empresa se dedicaron a la actividad de INCENDIARIOS, quienes, a su vez, se superespecializaron en sectores (los había incendiarios zona norte e incendiarios zona oeste, p. ej.), en MOMENTOS (incendiarios diurnos, nocturnos, matinales) y en épocas (de verano e invierno). También hubo quienes se especializaron en VIENTOS (velocidad, dirección) y en INVENTARIOS FORESTALES (para entender la relación entre sabor de la carne asada y diversidad forestal).

Como en toda empresa importante, se organizaron Subgerencias para las áreas de asamiento, consumo y técnicas ígneas, cada una con un Consejo General Asesor. La organización nombró además un Director General, especializado en forestación incendiaria, con un Grupo de Apoyo Gerencial conformado por la Unidad de Planeación en Técnicas Incendiarias, la Unidad de Entrenamiento de Porcología y la Unidad de Desarrollo Humano en Operación Ignea.

Por cada 5.000 cerdos se conformaron Comités Locales de Apoyo encargados de nuevos bosques, siguiendo estrictas recomendaciones de expertos asiáticos. En cambio, los expertos europeos fueron más eficientes en recomendar estrategias de manejo de los animales, como técnicas de alimentación que mejorarán el sabor de la carne asada en los bosques, instalaciones que permitieran una rápida evacuación al momento del incendio forestal, trampas en las que caye-

ran los animales de forma escalonada para evitar la aglomeración y propiciar un mejor asado, entre otras.

La Universidad Regional se encargó, con el apoyo de los expertos y mediante becas en países extranjeros, de formar profesores en las áreas de perfil de incendiarios, vientos, especies incendiables, desarrollo de bosques, mejoramiento de los cerdos, técnicas culinarias, etc. Se crearon centros de investigación que apoyaran la labor de los profesores universitarios en la formación de los especialistas locales.

Mayores complicaciones

En razón de las deficiencias aumentaban las quejas. Ya era un clamor general la necesidad de reformar a fondo el SISTEMA comunitario. Tanto que todos los años se reunían en congresos, seminarios, conferencias, jornadas para hallar la solución. Pero parece que no acertaban a mejorar el mecanismo porque el año siguiente se volvían a repetir los congresos, conferencias, seminarios y jornadas, y así siempre.

Causas de las fallas del sistema

Las causas del fracaso del SISTEMA comunitario, según los especialistas debían atribuirse o bien a la indisciplina de los cerdos que no permanecían donde debieran o bien a la inconstante naturaleza del fuego tan difícil de controlar, a los árboles excesivamente verdes o a la humedad de la tierra, o al servicio de informaciones meteorológicas que no acertaban con el lugar, momento y cantidad de lluvias.

Un sistema muy complejo

Las causas eran como se ve, difíciles de determinar porque en verdad el SISTEMA comunitario para asar cerdos era muy complejo, se había montado una gran estructura, una gran maquinaria con variables innumerables, se había institucionalizado. Había individuos dedicados a encender los IGNIFERI que a su vez eran especialistas de sectores; incendiarios o igniferi de zona norte, de zona oeste etc. Incendiador nocturno, diurno, con especialidad matinal o vespertina, incendiador de verano, de invierno (con disputas jurisdiccionales sobre el otoño y la primavera). Había especialistas en el viento: los ANEMOTECNICOS, un director de técnicas ígneas (con su consejo general de asesores), un administrador general de forestación incendiable, una comisión nacional de entrenamiento profesional de porcología, un instituto superior de cultura y técnicas alimentarias (el I.S.S. Y T.A.) y el BODRIO (bureau orientador de reformas ígneo operativas).

Los subsistemas

El BODRIO era tan grande que tenían un inspector de reformas por cada 7,000 cerdos aproximadamente, y era precisamente el BODRIO el que propiciaba anualmente los congresos, seminarios, conferencias y jornadas. Pero estos sólo parecían servir para aumentar el BODRIO, la burocracia.

Se había proyectado y se hallaba en pleno crecimiento la formación de nuevos bosques y selvas siguiendo las últimas indicaciones técnicas en regiones elegidas según una determinada orientación donde los vientos no soplaban más de tres horas seguidas, donde era requerido el porcentaje de humedad, etc.

Había miles de personas trabajando en la preparación de esos bosques que luego habrían de incendiar, Había especialistas en Europa y los Estados Unidos, estudiando la importancia de

mejores maderas, árboles, cepas, semillas, de mejores y más potentes fuegos, estudiando ideas operativas (por ejemplo como hacer pozos para que en ellos cayeran los cerdos). Había además grandes instalaciones para conservar a los cerdos antes del incendio, mecanismos para dejarlos ir en el momento oportuno, técnicos en su alimentación.

Más y más especialistas para perfeccionar el sistema

Había expertos en la construcción de establos para cerdos, profesores formadores de expertos en la construcción de establos para cerdos, universidades que preparaban a los profesores formadores de los expertos en la construcción de establos para cerdos, investigadores que brindaban el fruto de su trabajo a las universidades que preparaban a los profesores formadores de los expertos en la construcción de establos para cerdos.

Soluciones para mejorar el sistema

El análisis de los Grupos Locales de Apoyo concluyó que era necesario establecer profundas reformas al sistema y convocó al XXX Congreso Nacional de Investigación, Transferencia, Gestión, Adopción e Innovación de Tecnología en Técnicas Igneas y Porcolografía Aplicada.

En el magno evento, los investigadores en disciplinas estuvieron de acuerdo en que la mejor estrategia era adquirir grandes ventiladores que sirvieran para orientar la dirección del fuego.

Por el contrario, los investigadores en sistemas de producción recomendaron utilizar los resultados de un modelo de simulación y optimización basado en la aplicación de una nueva fórmula:

$$\begin{aligned} \# \text{ cerdos por azar} = & \text{Velocidad (nudos)} \times \text{Dirección (sur-oeste)} \\ & \times \text{Humedad del suelo} \times \text{Densidad de especies incendiables} \times \# \text{ de Incen-} \\ & \text{diarios} \times \text{Edad promedio de los cerdos (meses)} \times 15 \text{ minutos (constante} \\ & \text{entre el inicio del incendio y la} \\ & \text{sollada de los cerdos)} \end{aligned}$$

Juan Sentido Común, Código 94744, incendiario Norte-Sur, matinal, de verano, se atrevió a mencionar que el problema era más sencillo de resolver, aplicando una metodología por pasos (step by step).

- Matar al cerdo elegido
- Limpiarlo, cortarlo y adobarlo adecuadamente
- Instalar un enrejado metálico sobre unas brasas
- Colocar las piezas del cerdo sobre la armazón metálica
- Cuidar permanentemente que el asado se produzca por el calor producido por la brasa y no por la llama

Durante la discusión, posterior a la exposición de Juan Sentido Común, se escucharon fuertes críticas a la propuesta.

- Resulta francamente inhumano plantear que "matemos" a los cerdos; es distinto que los mate el fuego.
- ¿Cuál es el estado del arte que respalde las conclusiones del ponente?
- ¿Qué autoridad mundial ha avalado la propuesta?
- El hecho de que la organización tenga excelentes técnicos en pirotecnia, ¿no es el mejor indicador de que el sistema es bueno y funciona?

- En teoría, la propuesta puede funcionar, pero sólo en teoría; no va a funcionar en la práctica porque, sencillamente, es impracticable.
- El paradigma tecnológico indica que el sistema debe ser mejorado y no cambiado.

La toma de decisiones

Con la discusión planteada, el XXX Congreso, máximo ente gremial a nivel nacional, decidió trasladar el asunto a la esfera institucional donde, con mayores elementos de juicio sobre las implicaciones de la propuesta, se tomará una decisión.

El Director General, especializado en forestación incendiaria, escuchó con atención a Juan Sentido Común antes de iniciar el siguiente cuestionario:

- ¿Qué haría usted con los incendiarios especializados que tenemos? No sé, respondió Juan.
- ¿Dónde podemos encontrar trabajo para los especialistas en vientos? No sé, respondió Juan.
- ¿Y qué argumentos puedo presentarle al Presidente de uno de los Grupos Locales de Apoyo que, aprovechando el liderazgo, ha decidido lanzarse como Candidato en las próximas elecciones?

“No sé” -siempre fue la única respuesta de Juan.

Luego el Director argumentó: Dese cuenta Juan, que la suya no es la solución que el sistema requiere. Si la solución fuese tan simple, desde hace muchos años los especialistas y expertos extranjeros que tenemos, ya la habrían identificado.

Mire Juan, tiene derecho a una segunda oportunidad, pero recuerde que sus soluciones deben estar enmarcadas en cómo conseguir mayor eficiencia de los incendiarios, o en cómo mejorar la relación entre árboles calcinados y cerdos que se consuman efectivamente.

Para que vea la apertura de pensamiento de esta Dirección, también se le acepta una propuesta para reducir el costo de los becarios que se encuentran actualmente en Europa o los términos de referencia para una consultoría sobre tiempos de cocción de los cerdos.

Propuestas como éstas son las que el país necesita Juan, a usted le falta sensatez, sentido común. Tal vez la desafortunada intervención que tuvo en el XXX Congreso le sirva para entender que el problema es más complejo y serio y no tan simple como se lo imaginaba. Uno desde afuera y desde abajo cree que puede arreglarlo todo, pero cuando uno piensa global e integralmente, sabe la dimensión que tienen las dificultades. En la próxima oportunidad puede que no encuentre un Director tan comprensivo.

Se da cuenta de que la suya no es la solución que necesitamos? Usted cree que si todo fuera tan simple no la hubieran hallado antes nuestros especialistas?

A ver, ¿qué autores dicen eso? ¿Qué autoridad puede avalar su sugerencia? Usted se imagina que yo no puedo decirles a los ingenieros en anemotécnica que es cuestión de poner brasitas sin llamas. Y que hago con los bosques ya preparados a punto de ser quemados que sólo poseen madera apta para fuego en conjunto, cuyos árboles no producen frutos, cuya escasez de hojas hacen que no sirvan para sombra. ¿Qué hago dígame?

-No sé.

¿Qué hago con la comisión redactora de Programas de asado, con sus departamentos de clasificación y selección de cerdos, arquitectura funcional de establos, estadística y población, etc.

-No sé.

Dígame: el ingeniero de porcó pirotecnia, don J. C. de figaración, ¿no es una extraordinaria personalidad científica?

-Sí, parece que sí.

Bueno, el simple hecho de poseer valiosos y extraordinarios ingenieros en pirotecnia indica que el SISTEMA comunitario ES BUENO.

¿Qué hago yo con individuos tan valiosos?

-No sé.

Ha visto Usted lo que tiene que traer como solución es cómo hacer mejores anemotécnicos, cómo conseguir más rápidos encendedores del oeste (que es nuestra mayor dificultad), como hacer establos de ocho pisos o más, en lugar de sólo siete como ahora. HAY QUE MEJORAR LO QUE TENEMOS Y NO CAMBIARLO. Tráigame Usted una propuesta para que nuestros becarios en Europa cuesten menos o cómo hacer una revista para el análisis profundo del problema de reforma del asamiento. A Usted lo que le falta es sensatez, sensatez, sentido común. Dígame por ejemplo, que hago con mi buen amigo y pariente, el presidente de la Comisión del Estudio para el aprovechamiento integral de los residuos de los ex bosques.

-Realmente estoy perplejo, dijo Juan.

Bueno, ahora que conoce bien el problema, no vaya por ahí diciendo que Usted lo arregla todo. Ahora ve que el problema es más serio y no tan simple como se imaginaba. Uno desde abajo y desde afuera dice: “Yo lo arreglo todo”. Pero hay que estar dentro para conocer el problema y saber las dificultades. Ahora, entre nosotros, le recomiendo que no insista en lo suyo porque podría traerle dificultades con su puesto. Yo se lo digo por su bien, porque yo lo comprendo; yo entiendo su planteamiento, pero Usted sabe, puede encontrarse con otro superior menos comprensivo y Usted sabe como son a veces..... eh?

Desaparecido el sentido común

El pobre Juan Sentido Común no dijo ni mú. Sin saludar entre asustado y atontado con la sensación de estar caminando cabeza abajo, salió y no se le vio nunca más. No se sabe a donde fue. Por eso es que dicen que en estas tareas de reforma y mejora del SISTEMA falta sentido común.

Moraleja

Cuando de trabajo comunitario se trata, hace falta gente con sentido común.

Actividades de la primera semana



1. Ingrese al portal docente utilizando su usuario y contraseña (password) proporcionado por la universidad, descargue el programa del curso, luego revíselo y analícelo para definir sus expectativas sobre el curso. Registre este producto en su diario de aprendizaje.
2. Realice la lectura de la semana.
3. Identifique una situación similar a la descrita en la lectura sucedida en su comunidad o de la cual usted tiene conocimiento.
4. ¿Cuál es la importancia del sentido común en los procesos comunitarios?
¿Por qué?
5. Actualizar su diario de aprendizaje.

SEGUNDA SEMANA

Tema 2

Una propuesta metodológica para la intervención comunitaria

LECTURA 2

Tomada de: Mori Sánchez, M. del P. (2008). *Una propuesta metodológica para la intervención comunitaria*. Perú: Universidad de San Martín de Porres. En línea: <http://www.scielo.org.pe/pdf/lliber/v14n14/a10v14n14.pdf> (12 de octubre de 2009)

La inserción comunitaria y la organización comunitaria

La inserción comunitaria busca la intervención de un ente externo o ajeno a la comunidad con el fin de solventar una necesidad o problema que aqueja o afecta a la misma, pero hoy día, gracias a los cambios de paradigmas se busca que sea la propia comunidad quien resuelva sus problemas y necesidades a través de la organización comunitaria teniendo como herramienta las instituciones o entes del estado, ya sea de carácter nacional, regional y/o local.

Por otro lado, el trabajador social comunitario puede utilizar la inserción comunitaria (solo se interviene una comunidad) o la intervención colectiva (son intervenidas varias comunidades al mismo tiempo de un determinado espacio geográfico, por ejemplo un municipio), para organizar a las comunidades o para formarlas de modo que las mismas puedan solventar sus necesidades, demandas, problemas y exigencias en beneficio de la comunidad y de la colectividad, de tratarse de una intervención masiva como lo es la colectiva.

Lo cierto es que los paradigmas están cambiando constantemente, por ende el trabajador social comunitario se ve obligado hoy día a cambiar su forma de actuar y rediseñar sus estrategias de trabajo, de forma tal que pueda aportar sus conocimientos para fortalecer tanto la participación ciudadana activa y protagónica como la organización comunitaria, logrando una espléndida simbiosis en beneficio de ambas partes.

La organización comunitaria no es más que el hecho de crear una estructura dentro de las comunidades dirigida a satisfacer las demandas y exigencias de dicha comunidad, integrada por los miembros de la comunidad.

Es preciso señalar que la Inserción Comunitaria es el conjunto de acciones destinadas a promover el desarrollo de una comunidad a través de la participación activa de esta en la transformación de su propia realidad. Por tanto, pretende la capacitación y el fortalecimiento de la comunidad, favoreciendo su autogestión para su propia transformación y la de su ambiente. Dando a la comunidad capacidad de decisión y de acción se favorece su fortalecimiento como espacio preventivo.

El proceso de inserción comunitaria debe ser integral (ya que enfrenta causas y efectos) y dinámico; en la medida que los pasos se dan tanto en forma simultánea como secuencial e interrelacionada, cuya principal característica o condición es que se da en un espacio físico-social concreto (sector foco) en el que los sujetos participan activamente en la transformación de su realidad, a partir de sus problemas concretos. (Asun, 1993).

Un proceso de inserción comunitaria, pretende diseñar, desarrollar y evaluar las acciones desde la propia comunidad con el acompañamiento de un trabajador o trabajadora social promo-

viendo la movilización de los grupos miembros de una comunidad. Las acciones serán más eficaces cuanto más se logre involucrar, desde la primera fase, a todos los actores que forman parte del escenario social.

En este proceso se presentan dos características principales de la metodología cualitativa; recursiva y serendipity (Bisquerra, 1989):

1. Es recursiva, ya que las propuestas de trabajo se van elaborando a medida que avanzamos en la recopilación de información problema sobre el cual se pretende trabajar y puede replantearse en la medida en que los datos recogidos lo refieran.
2. Serendipity, debido a que se pueden incorporar hallazgos que no se habían previsto. Con ello contribuimos a reforzar las acciones en beneficio de la comunidad.

Fases sugeridas para un proceso de inserción comunitaria

FASES		TÉCNICAS
1. Diagnóstico de la comunidad		
Etapa 1: Evaluación preliminar	1. Análisis de los datos 2. Revisión de archivos 3. Mapeo y sectorización 4. Construcción de instrumentos 5. Aplicación de instrumentos	1. Técnicas cualitativas de recolección de datos: revisión de archivos, observación, entrevista, reportes. 2. Técnicas cualitativas de análisis de datos: análisis de contenido, análisis crítico. 3. Técnicas participativas de análisis: árbol de problemas.
Etapa 2: Diagnóstico participativo	6. Sensibilización 7. Taller participativo	
2. Características del grupo		1. Técnicas cualitativas de recolección de datos: revisión de archivos, observación, entrevista, reportes. 2. Técnicas cualitativas de análisis de datos: análisis de contenido, análisis crítico.
3. Evaluación de las necesidades del grupo		1. Técnicas cualitativas de recolección de datos: revisión de archivos, observación, entrevista, reportes. 2. Técnicas cualitativas de análisis de datos: análisis de contenido, análisis crítico. 3. Técnicas participativas de análisis: árbol de problemas.
4. Diseño y planificación de la intervención		
5. Evaluación inicial		1. Técnicas cualitativas de recolección de datos: revisión de archivos, observación, entrevista, reportes. 2. Técnicas cualitativas de análisis de datos: análisis de contenido, análisis crítico. 3. Técnicas participativas

Fase 1: Diagnóstico de la comunidad

Para iniciar la descripción de las acciones en esta fase, debemos hacer dos precisiones: Primero, la palabra diagnóstico en su etimología griega, significa “apto para conocer”, se trata de un “conocer a través”, de un “conocer por medio de”. Esta breve referencia a la estructura verbal del término nos proporciona una primera aproximación al contenido y alcance de esta primera fase, haciendo referencia a la caracterización de una situación mediante el análisis, el estudio de algunas características y la aplicación de técnicas y estrategias que nos acercarán al objetivo de conocer esa realidad. (INDES, 2000)

Segundo, frecuentemente se suele utilizar de manera indiferenciada y como sinónimos, términos como “diagnóstico comunitario” y “diagnóstico de la comunidad”; sin embargo el primero permite identificar y caracterizar una condición de la comunidades, mientras que en el segundo, esta identificación y caracterización se hace desde el punto de vista estructural, es decir se involucra en el estudio todos los elementos que estarían conformando una comunidad, ya que

en ésta influyen procesos sociales y psicológicos, tanto en su organización como en las acciones de los miembros de ella.

En rigor las diferencias son más de carácter operativo que conceptual, pero se hacen necesarias a fin de esclarecer el nivel del diagnóstico y orientar esta fase de una intervención.

Saldadas las precisiones, en esta primera fase de la intervención comunitaria se busca contextualizar una comunidad, a la que se debe analizar haciendo una previa identificación de las características sociodemográficas, socioculturales, niveles educativos, sistemas de salud, necesidades, problemas, recursos y comportamientos comunales; ello nos guiará hacia la formulación de propuestas de desarrollo y alternativas de solución frente a situaciones adversas. Todo ello haciendo uso de una metodología que permita recolectar y evaluar los datos de manera objetiva y sistemática.

Un diagnóstico no se hace sólo para saber qué pasa. Se elabora con **dos propósitos bien definidos, orientados ambos para servir directamente para la acción: ofrece una información básica que sirva para programar acciones concretas:** proyectos, programas, prestación del servicio u otros, y proporciona un cuadro de situación que sirva para formular las estrategias de actuación.

No debemos olvidar que ante todo este diagnóstico tiene un alcance comunitario; no es diagnosticar la situación de un individuo, un grupo, una institución, sino de una comunidad (toda ella en su conjunto) además en la realización del diagnóstico (llamado también estudio) hay que incorporar la participación de la gente, teniendo en cuenta que se trata de un principio operativo básico de la acción comunitaria.

En esta fase distinguiremos dos etapas; la primera realizada exclusivamente por el equipo de investigadores o interventores y la segunda realizada de manera participativa, conjuntamente con la comunidad. Las ventajas de estas dos etapas fortalecen tanto a los investigadores como a los miembros de la comunidad, ya que la información que se obtiene es detallada en diversos rubros, que para nuestro caso llamaremos variables, además de la experiencia obtenida en la selección y aplicación las técnicas, sean estas las de la metodología cualitativa o participativa.

La primera etapa presenta una secuencia metodológica por lo que los profesionales del área comunitaria deben seguir cinco pasos para el logro del objetivo. Esta etapa podría coincidir con lo que algunos autores denominan “examen premilitar de la comunidad” (San Martín, 1984), el cual se basa en la revisión crítica de la información existente; sin embargo en esta etapa además de revisar la información existente, nos apoyamos en la recolección activa, continua y directa de toda la información relevante.

El primer paso: Revisar información disponible de la comunidad que queremos intervenir, la información puede estar en registros, archivos o crónicas. El tipo de información que buscamos generalmente se asocia a los indicadores sociales, como: edad, raza, sexo, estado civil, escolaridad, educación, ingresos, densidad poblacional, patrones de organización social, entre otros, para inferir los problemas y necesidades de los miembros de esa comunidad.

Segundo paso: Realizamos el mapeo y sectorización, es lo que en el campo conocemos como “barrido de información”, consiste en recorrer la comunidad y registrar lo que a modo de infraestructura encontramos, es decir registrar el número de viviendas (lotes, manzanas), espacios de recreación, locales de las organizaciones de base y describir el estado en el que se encuentran; así mismo a medida que avanzamos en el recorrido, vamos construyendo un mapa de recursos, con los que podremos contar en el proceso.

Este paso debe remitir en un documento gráfico en el que visualicemos la estructura física de la comunidad. El mapeo y sectorización es de mucha utilidad no solo porque permite precisar

la ubicación de la comunidad sino porque los primeros recorridos llevan a entablar primeros contactos con los actores de la comunidad, en tanto los miembros de la comunidad empiezan a conocer a los interventores, éstos se van haciendo parte de comunidad. (Aubel, 2000).

La segunda etapa de diagnóstico de la comunidad es aquella que se da de manera participativa con los miembros de la comunidad, para ello debemos seguir algunos pasos; se inicia con una sensibilización de actores principales, pues se desea involucrar en las acciones a mayor cantidad de actores sociales, para lo cual organizaremos diversas reuniones e invitaciones previas al día central, en el transcurso podemos capacitar a los actores en el uso de técnicas y herramientas que se emplearan en el taller.

El siguiente paso es ejecutar el taller, en el que se presentan los problemas, necesidades y recursos que se encontró en la etapa anterior. Como primer punto se trabajan los problemas, empleamos aquí la técnica de análisis “árbol de problemas”; los pobladores deben referir si los problemas que encontró el equipo de investigadores concuerdan con la realidad y añadir algún otro, se pasa luego a la Priorización de problemas y necesidades, además de la identificación de causas y efectos.

En este punto, Pinedo (2007) refiere que los problemas deben analizarse según grupo poblacional y las alternativas de solución deben ser planteadas por la comunidad, tomando en cuenta los recursos de la misma.

Esta etapa debe finalizar con la estructura de la matriz de identificación de problemas, el formato de esta matriz podemos apreciarlo a continuación.

Matriz de identificación de problemas

Problemas de acuerdo al grupo etario	Magnitud	Gravedad	Importancia para los comunitarios	Alternativa de solución
Problemas de los niños				
Problemas de los adolescentes				
Problemas de los jóvenes				
Problemas de los adultos				

En la etapa de diagnóstico participativo se puede hacer uso del focus group (grupo focal o grupo de enfoque), en el caso de que se trabaje sólo con líderes comunales o agentes clave; también puede aplicarse el análisis FODA, el que permite un análisis integral de la comunidad, o puede trabajarse en un foro comunitario en el que la opinión de la comunidad se combina con la del investigador. (Bucheli, 2006). Esta primera fase culmina con la matriz de identificación de problemas, documento que orientará desde ahora el trabajo de intervención.

Actividades de la segunda semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Construya una matriz para representar los principales problemas de su comunidad por grupo etario.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

TERCERA SEMANA

TERCERA SEMANA

Tema 3

Continuación semana 2

LECTURA 3

Fase 2: Características del grupo o comunidad

La segunda fase de la intervención comunitaria se orienta a identificar y analizar las características de los actores sociales, quienes conformarán los diversos grupos de trabajo para los programas que surjan a propósito del diagnóstico de comunidad.

Debemos describir el grupo y establecer diferencias o semejanzas entre uno y otro.

Es en esta fase que analizamos actores sociales, que pueden ser personas, grupos u organizaciones o personas interesadas en conformar el grupo de trabajo y que comparten intereses y formas de reaccionar frente a determinadas propuestas, éstos estarán afectados directamente por las acciones del programa comunitario o intervención comunitaria.

Ninguna comunidad es una realidad homogénea y cuando se emprende un programa de acción dentro de la misma, existen diferentes actores sociales, que los conformaremos en grupos etarios, los cuales no tendrán, presumiblemente, la misma reacción frente al programa (Ander-Egg, 2000).

Esto conduce a un análisis de las relaciones, diferencias estructurales, características propias del grupo y cruzamiento de intereses de los diferentes actores sociales en relación con el programa de intervención que se desea realizar, ya que es conveniente adaptar el trabajo en función a características, exigencias e intereses, de ello depende parte del éxito de un programa, además poder prever posibles conflictos ante las acciones que se van a emprender. Se trata, pues, de un análisis de viabilidad política, social y cultural. (Aramburu, 2004).

Los datos que podemos indagar en los grupos son: edad, grado de instrucción, tipo de participación, experiencia en programas anteriores, identificar y precisar cuál es el tipo de acciones que tienen en la comunidad; precisar datos en relación a los problemas priorizados por la comunidad, así como la percepción del trabajo de los interventores.

Los datos obtenidos en esta fase sirven no solo para establecer la línea base del programa, además permite la justificación del tipo de programa, técnicas y estrategias a usar durante la que permita recolectar y evaluar los datos de manera objetiva y sistemática.

Las técnicas de recolección y análisis de datos que pueden emplearse son:

- Observación directa de los comportamientos del grupo en distintos escenarios y frente a diversos estímulos sociales.
- Entrevista, con la que se puede precisar datos personales, percepciones, actividades cotidianas, intereses, habilidades. Todo ello a considerarse en el diseño de actividades y estrategias de intervención.

- Análisis de contenido y reflexivo, que permita sustentar las respuestas conductuales bajo teorías o marcos referenciales.

Fase 3: Evaluación de las necesidades del grupo o comunidad

La tercera fase de la intervención comunitaria permitirá realizar un análisis profundo de las necesidades, problemas y recursos que el grupo etario, fuente de la intervención, presenta y con lo que aporta a la construcción del programa; se trabaja la jerarquización y priorización de problemas y necesidades identificando en ello los recursos que presentan como grupo; se establece además, la relación con los problemas propuestos por toda la comunidad en la primera fase.

Es aquí donde debemos evitar caer en subjetividad; López (1999), señala que la manera de evitar estos sesgos es combinar en la evaluación de necesidades información del mayor número posible de tipos de necesidad y diferentes técnicas para recopilar la información de las mismas.

En esta fase, donde se constata la jerarquización y priorización de los problemas y necesidades que se hicieran en la fase 1, se analizan también dos procesos psicosociales: la problematización y la desnaturalización; que son intrínsecos al proceso y se debió evaluar también en la primera fase. Los pasos necesarios para hacer esa identificación, jerarquización y evaluación de necesidades y recursos, al problematizar y revelar el carácter socialmente construido, así como intereses implicados en esa construcción naturalizante forman parte de un proceso de concientización. (Montero, 2007)

No entraría dentro de los límites de este artículo extenderse en las múltiples definiciones de necesidad; para cubrir nuestro objetivo basta con señalar cuatro aspectos relevantes del concepto necesidad, (López, 1999):

1. Identificar una necesidad implica juicios de valor, personas con valores diferentes señalarán necesidades distintas.
2. Una necesidad es percibida por un grupo particular en un cierto conjunto de circunstancias concretas, si varían estas condiciones puede modificarse la percepción de la misma.
3. Reconocer una necesidad implica que se considera que existe una solución. Un mismo problema puede tener múltiples soluciones potenciales, que diferirán en sus posibilidades de resolver la situación problemática, y en los costos y factibilidad de la ejecución, sin embargo, la mayoría de los estudios de análisis de necesidades se centran más en el reconocimiento de los problemas, que en la identificación de las soluciones.

Teniendo en cuenta estos tres puntos debemos señalar que al hacer uso de la técnica de análisis “árbol de problemas”, el grupo o comunidad determina sus problemas en función a su vivencia cotidiana, identifica las causas y consecuencias de los mismos, asocia temas de desarrollo como alternativas posibles de solución, los que pueden identificarse como recursos que el grupo plantea para operativizar el trabajo. (Aramburu, 2004)

Fase 4: Diseño y planificación de la intervención

La estructura de la cuarta fase de la intervención comunitaria es necesaria para plantear bajo qué criterios se seguirá con la intervención para ello debemos considerar las preguntas básicas u orientadoras que pueden ayudarnos a su definición.

1. Justificación: Responde a la pregunta ¿Por qué realizar una intervención comunitaria?, en este punto hay que realizar una descripción detallada de las razones para llevar a cabo una intervención.

2. **Objetivos:** Explicitar los objetivos es responder a la pregunta ¿para qué se hace?, se trata de indicar el destino de la intervención, los efectos que se pretenden alcanzar. Conforman el elemento fundamental ya que expresan los logros definidos que se busca alcanzar
3. **El tiempo:** Determinar el momento de la intervención, dando respuesta a la pregunta ¿cuándo?
4. **Espacio de la intervención:** Alude a la pregunta ¿dónde? Se espera realizarla.
5. **Destinatarios:** son las personas con las que se espera interactuar, se determina en base a la pregunta ¿quiénes?
6. **Recursos:** Elemento indispensable para realizar la intervención, debe incluirse los recursos humanos, materiales, técnicos (se incluye las estrategias participativas) y financieros.
7. **Plan de acción:** En este elemento debe presentarse las reuniones, talleres, recorridos, etc. para el desarrollo de las acciones a realizar durante la intervención. Puede utilizarse el esquema siguiente:

Esquema de actividad aplicativa

Objetivo de la actividad:	
Fecha:	
Procedimiento	La descripción debe ser detallada con base en lo previsto.
Técnica	Aquella que debe utilizarse en función a la actividad (participativa, expositiva, etc.)
Materiales	Necesarios para implementar la actividad.
Tiempo	Estimar la hora de inicio y hora de finalización.
Observaciones	Reacciones del grupo o modificaciones que se realicen.

8. **Cronograma de las actividades:** debe calendarizarse cada actividad en periodos mensuales, bimensuales, trimestrales etc.

Fase 5: evaluación inicial

La quinta fase de la intervención comunitaria se orienta a obtener la línea de base comunitaria, esta resume información con la que la comunidad cuenta al inicio de la intervención, para ello debe establecerse indicadores en función a los temas que se trabajaran y el problema que se intentará resolver. Permite conocer la brecha entre la población objetivo y el resto de la población, así como su distancia con los estándares vigentes respecto a los tópicos que se abordará. (Del Águila, 2006).

Los indicadores son medidas específicas, explícitas y objetivamente verificables a través de las cuales nos permite conocer el estado inicial del grupo. (Paz, 2006.).

Si no se cuenta con una línea de base no se podrá ejecutar adecuadamente el programa y será imposible medir los efectos y su impacto. Para elaborar la línea de base se requiere:

- Determinar las técnicas que se emplearán para acceder a la información. En nuestro caso hacemos uso de la ***observación participante***. En ella se debe elaborar una matriz para registrar el comportamiento de los miembros del grupo, además debemos hacer uso de un registro anecdótico en función a las categorías o ejes temáticos que se desarrollarán a lo largo del programa.
- Realizar una descripción de la población objetivo.
- Determinar el momento en el que se realizará la evaluación

De esta fase se debe obtener un informe cualitativo y cuantitativo de los indicadores que determinan el problema central. Se realiza para establecer qué y cuántos comportamientos, deben ser trabajados para eliminar total o parcialmente el problema central y alcanzar el objetivo general.

Actividades de la tercera semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Elabore una caracterización de cada uno de los grupos etarios de su comunidad
3. Diseñe una intervención para su comunidad, en base a los ocho pasos sugeridos en la lectura.
4. Actualizar su diario de aprendizaje.

CUARTA SEMANA

Tema 4

Los escenarios de la intervención social

LECTURA 4

Tomada de: <http://aracne.recol.es/webs/copc2/images/docs/publicacions/seccions/social/intervencionsocial.pdf>
http://www.congresohablemosdedrogas.es/userfiles/pdf/C2009_MR4_Domingo_Asun.pdf (10 de octubre de 2009)

Desde el punto de vista de la psicología comunitaria la intervención social comunitaria hace referencia a procesos intencionales de cambio, mediante mecanismos participativos tendientes al desarrollo de recursos de la población, al desarrollo de organizaciones comunitarias autónomas, a la modificación de las representaciones de su rol en la sociedad y sobre el valor de sus propias acciones para ser activo en la modificación de las condiciones que las marginan y excluyen (Chinkes, Lapalma, Niscemboin, 1995).

Se desarrollan en un escenario social que el psicólogo comunitario debe construir para la comprensión de las "multifacéticas condiciones en las cuales se expresan las conductas en diversas condiciones ambientales" (Werstergaard, Kelly, 1992:36) y que permita la contextualización de las intervenciones que son parte de "un contexto social social multideterminado, multiestructurado y de múltiples niveles"

La comprensión de la diversidad de los aspectos que constituyen un escenario social comunitario facilita el diagnóstico del mismo, el análisis de sus contenidos y el establecimiento de cursos de acción alternativos que son implementados mediante la asociación voluntaria entre la población y equipos técnicos, a través de procedimientos grupales que amplían la percepción crítica de la realidad.

Así "el papel de los expertos profesionales es entonces meter la reflexividad de los contextos en las preguntas de los expertos animadores (dirigentes), a través de las expresiones de los expertos vivenciales (bases) (Villasante, 1998,31). La reflexión de la realidad se instala en situaciones concretas y en su dimensión histórica.

Los siguientes aspectos han sido considerados para la construcción del escenario de la intervención comunitaria:

Las necesidades sociales, la diversidad de formas organizativas que surgen para modificarlas y la interacción con otros actores sociales en un medio ambiente determinado.

El reconocimiento de que estas relaciones se estructuran en un contexto histórico, político, económico y social determinado.

La existencia de racionalidades específicas que representan a la diversidad de actores sociales. Entre ellas se destacan la política, la técnica, la burocrática y la correspondiente a la población.

Este escenario social complejo, turbulento, es el ámbito de procesos participativos en sus manifestaciones social, política, comunitaria y ciudadana, de articulación y de confrontación entre actores sociales.

Desarrollo de sus componentes

a. Las necesidades sociales

Las necesidades sociales han sido estudiadas desde una variedad de perspectivas: como carencias y potencialidad (Max-Neef, 1993); como insatisfacción percibida (Montero, 1991); como un sistema triádico: deseo, necesidad, carencia (Heller, 1996); y como capacidades para funcionar (Amartya Sen, 1995).

Por la facilidad de operacionalizar y abordar las necesidades sociales en las distintas etapas del trabajo comunitario (involucramiento, diagnóstico, planificación participativa, organización comunitaria y evaluación) se considera para este trabajo la siguiente clasificación de necesidades: subsistencia, identidad, libertad, ocio, creación, participación, entendimiento, afecto y protección (Max Neef, 1993). Las necesidades humanas conforman un sistema, en el cual no pueden establecerse criterios de jerarquías dado que se expresan a través de simultaneidades, complementariedades y compensaciones (Max Neef, op.cit: 37). Las necesidades son carencias pero también potencialidades, en tanto recursos que movilizan a las personas.

Otro de los aportes es el reconocimiento de que las necesidades, los satisfactores y los bienes tienen tiempos y ritmos diferentes. “Las necesidades cambian con la aceleración que corresponde a la evolución humana; los satisfactores tienen una doble trayectoria; por un lado se modifican al ritmo de la historia, por el otro se diversifican según la cultura. Los bienes tienen una triple trayectoria: 1) se modifican al ritmo de las coyunturas, 2) se diversifican dentro de la cultura y 3) lo hacen también de acuerdo con los estratos sociales. Estos aspectos cambian con velocidades diversas (Max Neef, op.cit.; 49).

b. Las organizaciones

El interés por las organizaciones ha estado vinculado a organizaciones más complejas y antiguas como la administración, las empresas, las prisiones, las escuelas, hospitales, las organizaciones militares, los sindicatos. Y todas ellas poseen un grado de desarrollo organizacional e historia que le es específica. Se distinguen por una estructura diferenciada horizontal y vertical, lo cual ordena un sistema de roles asignados, y su tendencia es a la burocratización (Mayntz, 1967:27).

Para este autor las organizaciones más pequeñas, con poca estructura interna, estructuradas por lazos familiares o de comunidad, de cercanía geográfica, donde el trabajo es una forma de vida, más que un desempeño de funciones delimitadas, no entran en la categoría de organizaciones.

Sin embargo en el ámbito comunitario se observa una diversidad de organizaciones, que tienen complejas formas de funcionamiento, que fueron reconocidas por numerosos autores tales como las estrategias de sobrevivencia (Bartomé, 1981) que funcionan como el conjunto de procedimientos, selección y utilización de recursos para la satisfacción de necesidades, o como redes de ayuda mutua (Aguirre, 1981), o los recursos que implica la pertenencia a una red de interacción social en el renovado concepto de capital social (Portes, 1999).

Katz y Kahn (1981) sistematizan la diversidad de modelos organizacionales que dan cuenta de estos procesos y señalan que en las organizaciones comunitarias pueda darse una combinatoria de estos tipos.

- I. Organizaciones que poseen una estructura poco diferenciada, surgen por estímulo o influencia del medio, para resolver problemas comunes de sus integrantes. Las tareas se realizan basadas en la cooperación y solidaridad (todos hacen de todo). La estructura está basada en valores y expectativas compartidas y el principio de autoridad está centralizado en un liderazgo personalizado.
- II. Además de las necesidades comunes observadas en el párrafo anterior, en la estructura aparecen diferenciaciones internas, originadas por aspiraciones personales, por aprendizaje social o por capacidades individuales para resolver nuevas demandas del medio ambiente. Los objetivos, así como las reglas de funcionamiento, comienzan a ser explícitas. La autoridad es una función diferenciada coexistiendo a veces con el liderazgo personalizado.
- III. Presentan una mayor complejidad; sus objetivos y normas están escritos para todos los integrantes, la división del trabajo está basada en roles y funciones y la autoridad es un rol. Aparecen mecanismos de coacción para el cumplimiento de las normas y reglas.

Para estos autores las organizaciones, los movimientos comunitarios y los grupos de voluntarios se basan en los dos primeros mecanismos, más que en el tercero. En el cuadro Nro. 2 - Diversidad Organizacional, se señalan los aspectos considerados (objetivos, autoridad, división de trabajo y normas) y la posibilidad de múltiples combinaciones entre ellos.

Matriz para identificar la diversidad organizacional

Aspectos	I	II	III
Objetivos	Implícitos	Explícitos	Escritos
Autoridad	Liderazgo personalizado	Según tarea	Función
División del Trabajo	Cooperativo y solidario	Roles iniciales y por tarea	Roles y funciones
Normas	Afectivas	Explícitas	Escritas

La utilización y la combinación de estos aspectos son importantes para el diagnóstico de las organizaciones comunitarias, para evitar modelos normativos o ideales de las organizaciones. Merece especial atención este señalamiento dado que, en la década del 90, surge una revalorización del rol de la sociedad civil bajo el nombre de "tercer sector" y de sus organizaciones de

base, con el riesgo de que las organizaciones comunitarias queden atrapadas en las "miradas" de las de tipo III, como modelos de eficacia y eficiencia a los cuales arribar, excluyendo o minimizando de esa manera la capacidad organizativa y de movilización que poseen las que transitan por distintas combinatorias entre los tipos I y II.

La población, a través de esta diversidad de formas organizativas, interactúa entre sí e intenta satisfacer las necesidades sociales, en un espacio social y territorial correspondiente: el campo de la participación comunitaria. Esta heterogeneidad de organizaciones se inserta en un espacio histórico, social y económico específico, al cual denominaremos: medio ambiente.

c. El medio ambiente

Hace referencia al espacio histórico, político, socio económico y cultural caracterizado por la existencia de actores sociales, a quienes referiremos como personas, grupos, instituciones cuyo comportamiento está orientado por sus intereses y ejercen mecanismos de influencia en su defensa.

El medio ambiente es un espacio de ejercicio de posiciones de poder. "El poder es una relación: no se puede desarrollar más que a partir del intercambio de los actores comprometidos en una determinada relación, pues en la medida en que toda relación entre dos partes supone intercambio y adaptación entre ambas, el poder está inseparablemente ligado a la negociación: es una relación de intercambio por lo tanto de negociación." (Croizier, Friedberg, 1990:56).

El medio ambiente es un espacio social y territorial conflictivo: los actores sociales se articulan, establecen mecanismos de cooperación, alianza, confrontan y negocian.

De una mirada más amplia entre la población, sus necesidades, las organizaciones y la trama multiorganizacional, surgen los procesos de participación social orientada a la gestión de intereses sociales (Sánchez, E., 1994) que incorpora a la política, a través de la representación por medio de estructuras partidarias, comunitarias (necesidades sentidas y legitimación) y ciudadanas (defensa de intereses personales, mediante organizaciones o aspectos jurídicos de carácter general).

Podemos sintetizar los siguientes aspectos básicos del medio ambiente, conflictividad, poder y posibilidades de ejercer influencia activa para modificarlo.

c. El contexto

Los aspectos estudiados, las necesidades sociales, las organizaciones y el medio ambiente, los procesos participativos, las racionalidades existentes se hallan insertos y muchas de las veces determinados por un espacio histórico, económico y social, mucho más abarcador, que ejerce influencia y al que no es posible modificarlo. Lo denominaremos el contexto:

Cuando es posible su modificación, para su operacionalización, en el marco de este trabajo lo llamaremos medio ambiente. A modo de ejemplo: un programa de ajuste económico, para la mayoría de la población, es un determinante de sus condiciones de vida. Para los grupos económicos, que pueden imponer condiciones, ejercer su influencia en el programa, es su medio ambiente. Si la población, a través de la movilización, la protesta, por la construcción de movimientos sociales o a través de la organización política puede ejercer influencia y modificarlo, la situación de contexto se ha transformado en una situación del medio ambiente. Esta diferenciación es de capital importancia en los procesos de planificación estratégica.

Es posible señalar dos espacios-contextos: el primero, "externo", que podría estar representado por la "globalización", y que señala la adopción generalizada y triunfante del "discurso neo-

liberal", una transnacionalización y volatilidad del capital, facilitado por la revolución tecnológica de las comunicaciones y la informática.

En el segundo de estos espacios cercanos aparece la reforma del Estado (achicamiento), los programas de ajuste estructural de la economía, la desregulación, la apertura económica las privatizaciones, la deuda externa y su influencia en el medio ambiente: desempleo, flexibilidad laboral, creciente pobreza y la exclusión social y los efectos psicosociales de la misma.

La exclusión social se refiere por un lado a la situación experimentada por los individuos (privación económica y aislamiento social) y por otro, a un proceso social, que aparece como la fragmentación social, los dualismos (pocos ricos muy ricos y muchos pobres muy pobres) y la ruptura de la cohesión social. (Figueroa, Altamirano, Sulmont, 1996).

Un grupo social se considera excluido cuando no se le permite participar de algunas relaciones del proceso social que considera valioso. Implica una reducción global del control que una sociedad ejerce sobre los riesgos sociales.

La exclusión abarca tres dimensiones: económica (cuando los sujetos no pueden o no cuentan con los medios para participar de los procesos productivos); política: referida al ordenamiento político institucional que regula el ejercicio del poder, establece normas, deberes, garantiza derechos y la participación activa en lo que llamamos ciudadanía (educación, salud básica, seguridad social) y cultural, que corresponde a los códigos, valores y aspiraciones mediante los cuales las personas se comunican entre sí, interpretan la realidad y orientan su práctica, que se transmite a través de las relaciones primarias, la educación, la religión y los medios de comunicación.

Acerca de las racionalidades existentes

Observamos cuatro racionalidades básicas; la política, la técnica; la burocrática y de la de la población y que poseen: una cosmovisión del escenario de la intervención y de actores sociales presentes en él. Tienen diferentes lenguajes para expresarse, valores, metodologías, sus normas, tiempos, para la obtención y verificación de resultados, y formas de organización y control de los recursos.

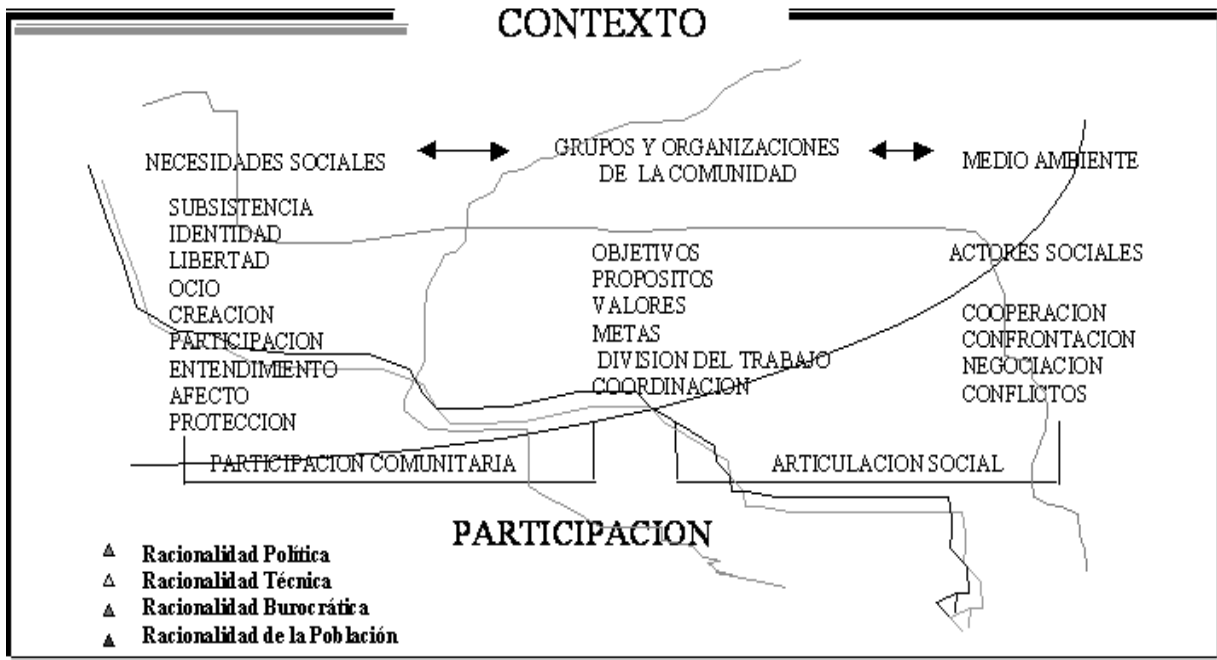
La racionalidad política, cuya lógica es la acumulación del poder, con sus códigos, valores de la realidad, mecanismos de control. El decisor político requiere de resultados y que estos sean "visibles" en el momento político adecuado (costo de oportunidad)

La racionalidad técnica con sus teorías y metodologías que fundamentan "encuadres de trabajos", son los fundamentos "científicos", que demandan el mayor tiempo posible para la elaboración de diagnósticos y el diseño de las propuestas.

La racionalidad burocrática, con sus tiempos administrativos, con rutinas y estilos aferrados a las normas, poco comprometidos y con resultados que a veces desconoce.

La racionalidad de la población con sus representaciones de la sociedad, de sí misma, con sus estrategias de relacionamiento y de obtención de recursos. Estas racionalidades, a veces son, complementarias, otras fragmentadas o en otros casos enfrentadas entre sí, generando un ámbito complejo, turbulento y con alto grado de incertidumbre que modo de las imágenes de un "caleidoscopio" nos muestran "escenarios" dinámicos y cambiantes para el desempeño del psicólogo comunitario.

Escenario de la intervención comunitaria



LAPALMA, A.I. 1997

Actividades de la cuarta semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. En no más de dos páginas, defina el contexto interno y externo de su comunidad, considerando las variables de la lectura.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

QUINTA SEMANA

Tema 5

La comunidad

LECTURA 5

Tomada de: <http://ctb.ku.edu/es/dothework/> (29 de septiembre de 2009)

Marco Marchioni dice que la comunidad en cuanto a dimensiones funcional e institucional es el verdadero arranque de la intervención social que hay que realizar para atender mejor y de manera coordinada a una sociedad local con todos los recursos disponibles para incluir dentro de la acción social el concepto y la práctica de la planificación.

Ángela Zucconi. M. M. define comunidad como un conjunto de personas que habitan en el mismo territorio con ciertos lazos y ciertos intereses comunes.

La comunidad se compone de cuatro elementos y la relación de estos elementos es de tal manera que se condicionan entre sí.

Territorio	Tiene gran importancia porque en él toman cuerpo una serie de realidades que determinan en parte las condiciones de vida y de trabajo.
Población	Elemento imprescindible para trabajar con comunidades. La tendríamos como objetivo y como recurso.
La demanda	Se habla de la actual y de la futura. Habla de demanda explícita e implícita y de demanda objetiva y subjetiva.
Los recursos	Los clasifica en privados y públicos, existentes y potenciales.

La comunidad es un sistema dinámico que manifiesta un proceso continuo de cambio, adaptación, ajuste, maduración y crecimiento; cambios tanto internos como externos que pueden ser provocados o inducidos (planificados).

La comunidad se compone de múltiples sub. Partes como ciudadanos, grupos, organizaciones, estratos sociales y económicos.

El concepto de comunidad puede ser analizado en base a tres características:

- Conjunto de personas que viven en un territorio determinado.
- Conjunto de personas que viven en ese territorio, con intereses comunes y que se relacionan entre ellos.
- Los miembros de una comunidad se identifican con ella a través de un sentimiento de pertenencia.

Los elementos importantes de la Comunidad son las personas que viven en un territorio común y su sentimiento de pertenencia.

No hay que ver a la comunidad como un conglomerado sino que hay que tener en cuenta las interrelaciones que existen. Las personas que componen la comunidad comparten valores y se sienten pertenecientes a ella.

En ocasiones hay intereses diferentes, pero es importante destacar que la existencia de la comunidad es posible si sus habitantes dan consentimiento a su existencia y establecen lazos personales entre ellos.

Una comunidad es un grupo social que se basa en las relaciones entre las personas. El grupo es importante en la comunidad, sobre todo los informales que hay que conocerlos. Estos grupos están basados en la amistad o costumbre y no tienen unas reglas definidas. Es probable que sus miembros se unan por intereses en común.

Kisnermann habla de Comunidad como sistema de relaciones sociales en un espacio definido, integrada a base de intereses y necesidades compartidas.

Unidad social en un espacio geográfico tiene cuatro (4) elementos: Espacio, personas, intereses e interacciones.

Algunos autores consideran el sentimiento de pertenencia la integración como elementos que deben existir. Otros creen que la Comunidad ya existe y que el sentimiento de pertenencia se debe de trabajar dentro de la Comunidad.

Variables para conocer una Comunidad

(Qué hay que conocer para empezar a trabajar en una Comunidad)

- Delimitación o localización: donde se sitúa geográficamente (límites, extensión).
- Evaluación histórica de la Comunidad, mediante documentos, hablando con la gente.
- Variables estructurales de la Comunidad (población, equipamiento, valores, cultura, etc.).
- Variables de posición.
- Variables de respuesta.

Variables estructurales

Población

Número de habitantes, densidad, distribución según la edad, sexo, estado civil, etc.

Su estudio es esencial para comprender la Comunidad, para saber las demandas, los factores que nos podrían ayudar al cambio.

Población como elemento constitutivo de la demanda y portador de las necesidades (condicionados por la estructura de la población).

Efectos que las épocas producen en la población.

Edad: modificaciones en el transcurso de la vida. Ocasionan condiciones físicas, aptitudes y cambios de la mentalidad.

Generación: época en la que una persona ha vivido una etapa de sus existencia y ha influido en la vida de cada uno. Corresponde a los cambios históricos del tipo social, político o económico que afectan a las personas.

También hay que estudiar:

- La Actividad Laboral que es un factor que va a condicionar muchos problemas sociales.
- Migraciones: procedencia, idioma, distancia, situación familiar, expectativas.
- Aspectos dinámicos de la población: tasa de natalidad, tasa nata de migración.

Equipamiento

- Equipamiento Cívico: Municipalidad, Oficina de correos, Policía, servicios telefónicos.
- Equipamiento de la enseñanza pública: Número de escuelas públicas y privadas, niveles de enseñanza, relación de número de maestros por alumnos, centros de educación especial para niños y adultos.
- Equipamiento cultural: bibliotecas, teatros, centros culturales
- Equipamiento comercial: tiendas.
- Equipamiento religioso.
- Equipamiento sanitario: hospitales, farmacias, etc.
- Equipamiento de tipo asistencial: residencia de ancianos, centro de servicios sociales.
- Equipamiento de comunicaciones, tanto de la ciudad como para relacionarse con otros grupos urbanos
- Vivienda: tipo de vivienda, características de los edificios, régimen arrendatario, dotación de esas viviendas.

Variables de posición

Se refieren a la forma de organizarse una comunidad. Son las siguientes.

- Quién ostenta el poder, autoridades, grupos.
- Estratificación social.
- Si hay sectores marginados.
- Si hay situaciones de pobreza extrema.
- Centro social.
- Costumbres.
- Valores y normas.
- Asociaciones comunitarias.

Variables de respuesta

Son más concretas y se refieren a la forma en que la Comunidad se expresa. Viene indicada en los índices de participación en las demandas explícitas e implícitas y en las respuestas.

Otras variables para conocer la comunidad

La cultura en sentido amplio, entendiendo como cultura las pautas de conducta asociadas a grupos de personas, es decir, están relacionadas con las costumbres, las formas de vida y los valores de la Comunidad. etc.

Haciendo referencia a este concepto de cultura se habla sobre el universo cultural de la comunidad; dentro de este universo tendremos en cuenta la cultura de referencia que son las culturas ajenas a la comunidad cuyos mensajes son conscientes o inconscientemente recibidos o tomados como modelos.

Estas culturas a veces se mezclan con la cultura que ya existe en esa comunidad y a veces desplaza a la cultura de esa zona. Dentro de este universo hay que hablar del grupo de referencia como aquel grupo o estrato social de personas a la que la Comunidad tiene como modelo.

También estarían los productores de sentido que son aquellos agentes estratégicos (personas), gente de prestigio, que su papel es fundamental a la hora de que una idea determinada se acepte o rechace.

Sobre los valores hay que hacer hincapié en ellos porque es un elemento central en la Comunidad; éstos van a ayudar o a ser un obstáculo cuando queramos promover un cambio. Casi todos los cambios van a influir en los valores, bien modificándolos o reforzándolos. (Hay valores de toda la Comunidad y los hay de los grupos determinados).

Hay que considerar los valores de los grupos determinados y los valores generales.

Actividades de la quinta semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Establezca las variables de posición de su comunidad.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

SEXTA SEMANA

Tema 6 Analizar problemas comunitarios

LECTURA 6

Tomada de: <http://ctb.ku.edu/es/dothework/> (29 de septiembre de 2009)

Los problemas son parte de la vida - van junto con estar vivos. Y cada comunidad también tiene problemas; que van junto con el hecho de ser una comunidad. Eso es una realidad de la vida en comunidad.

Otros dos hechos básicos:

- Las comunidades, como las personas, tratan de solucionar sus problemas.
- Y analizar esos problemas ayuda en su solución.

¿Qué es un problema de la comunidad?

Algunos criterios

Más que una lista completa de problemas, aquí hay algunos criterios que podemos usar para definir:

- El problema ocurre frecuentemente (**frecuencia**)
- El problema ha ocurrido por un tiempo (**duración**)
- El problema afecta a muchas personas (**alcance, rango**)
- El problema es molesto y posiblemente intenso (**severidad**) (Altera, interrumpe la vida personal o comunitaria).
- El problema priva de los derechos legales o morales a las personas (**legalidad**)
- Y el problema se percibe como un problema (**percepción**)

Este último criterio -percepción—es quizá el más importante. Si las personas perciben las calles como inseguras, eso es un problema, a pesar de lo que reporten las estadísticas de criminalidad.

Si las personas piensan que las escuelas son pésimas, eso es un problema, sin importar que tan objetivos sean los hechos que se ofrecen. El problema puede ser un factor psicológico; no tiene que estar basado en una evidencia sólida.

Y lo que se ve como un problema puede variar de lugar a lugar, y de grupo a grupo en el mismo lugar.

No hay una definición oficial de un problema de comunidad; pero el criterio anterior puede ser un inicio.

¿En qué consiste el analizar un problema de la comunidad?

En pocas palabras: Analizar el problema de la comunidad es una forma de pensar cuidadosamente sobre el problema o tema antes de actuar en una solución. Primero implica el buscar posibles razones que están detrás de un problema, y verificar cuáles de esas razones son verdaderas. Entonces (y solo entonces) esto implica identificar posibles soluciones, e implementar las mejores.

Las técnicas para analizar los problemas de la comunidad son fáciles de establecer. Requieren simple lógica, y algunas veces, estas técnicas requieren recoger evidencias. En ocasiones esas técnicas nos eluden en la práctica. Actuamos impulsivamente más que lógicamente; o negamos la evidencia. Un análisis más cuidadoso del problema puede ponernos de nuevo en el curso correcto.

Muy bien, pero asegurémonos de que yo entendí bien esto...

¿Por qué debo analizar un problema de la comunidad?

Para identificar mejor cuál es el problema o el tema...

Muchachos reunidos en la calle. Algunas veces ellos beben; algunas veces riñen. ¿Cuál es el problema aquí? ¿La bebida? ¿Las riñas? ¿El que se reúnan en la calle? ¿O el posible hecho de que los muchachos no tienen otro lugar a donde ir? Antes de buscar las soluciones, querrás clarificar cuál es el problema (o los problemas). Hasta que estés seguro, es difícil avanzar más.

Para entender cuál es el núcleo del problema...

Un problema es usualmente causado por algo: ¿Qué es ese algo? Debemos de averiguarlo. Ya que a menudo el problema que vemos es un síntoma de algo más.

Para determinar las barreras y los recursos asociados con el establecimiento del problema.

Es bueno practicar y planear anticipándose a las barreras y obstáculos antes de que aparezcan. Haciéndolo es posible acercarse (o resolver) al problema. El analizar el problema de la comunidad puede ayudar a entender (y encontrar) los recursos que se necesitan. Y entre mejor equipado se encuentre usted con los recursos correctos, aumentarán sus oportunidades de éxito al enfrentar cualquier problema.

Y finalmente:

Para desarrollar los mejores pasos de acción para tratar el problema.

Tener un plan de acción siempre es mejor que hacer algunas aproximaciones al azar al problema. “Si usted sabe hacia dónde va, es más probable que llegue”.

En general, cuando se aborda un problema, siempre es más oportuno analizarlo antes de empezar. De esta forma, tiene una comprensión más profunda del problema; y cubre sus bases. No hay nada peor para la implicación y moral de un miembro de la comunidad que iniciar el trabajo de un problema, y encontrarse muchos obstáculos - especialmente si se pueden evitar.

Cuando se toma un poco de tiempo para examinar primero el problema, puede anticiparse a alguno de esos obstáculos antes de que se presenten, brindando mejores probabilidades de sobrellevar exitosamente la solución.

¿Entonces, cuándo analizar un problema comunitario?

Siempre. Por lo menos, “casi siempre.”

Cada problema de la comunidad se debería beneficiar del análisis. La única excepción posible es cuando el problema es una crisis inmediata que requiere de acción en el momento. E incluso entonces, el análisis ayudará después.

Sin embargo, hay condiciones donde el análisis es especialmente importante. Dichas condiciones son:

1. Cuando el problema de la comunidad no está muy claramente definido.
2. Cuando se sabe poco sobre el problema de la comunidad o sobre sus posibles consecuencias.
3. Cuando se quiere hallar causas que puedan mejorar las oportunidades de éxito en tratar el problema.
4. Cuando las personas se lanzan a las “soluciones” demasiado pronto.
5. Cuando se necesita identificar las acciones para tratar el problema, y aprender que las personas o grupos pueden colaborar mejor al tomar acciones al respecto.

¿Cómo analizar un problema comunitario?

La respuesta es que no hay una sola forma de hacerlo. Existen muchas. Se sugiere mantener la atención en la escena global: **entender mejor el problema y tratar con él de modo más efectivo**. Esas son las metas de *cualquier* análisis del problema. Así que el método que se escoja debe cumplir estas metas.

Se presenta acá un método analítico muy simple, y algunos ejemplos.

Aquí está. Hay ocho pasos fáciles:

1. **Establecer el problema**, en términos generales.
2. **Dar ejemplos específicos** del problema.
3. **Pensar en las causas posibles** del problema.
4. **Encontrar la razón más probable**.
5. **Identificar algunas soluciones posibles**.
6. **Escoger la mejor solución**.
7. **Actuar para implementar esa solución**.
8. **Evaluar esa solución**.

A modo de conclusión

Cuando se utiliza este método de análisis con problemas reales en las comunidades, se alcanzan nuevas conclusiones, llegando más allá de lo básico:

1. *Analizar los problemas de la comunidad puede ser un trabajo difícil*. Requiere de esfuerzo mental. No estamos acostumbrados a sentarnos y pensar profundamente un problema. (¡Estamos demasiado ocupados!)
2. *Los problemas reales de la comunidad son más complicados y difíciles de resolver*. Los problemas en sí mismos pueden ser más grandes (en todas las dimensiones), con mayores costos, mayores barreras, y *con una oposición más fuerte*. *Puede haber más elementos que tomar en cuenta*. La solución puede depender de más factores externos a su control inmediato.
3. *Cuando busca las razones y subraya las causas para problemas significativos, es muy probable que encuentre más de uno*. La vida no es solo un problema = una razón. Es más complicada que eso. Muchas razones diferentes pueden estar ocurriendo. Y estas pueden estar

influenciando el problema, en diferentes medidas, todas al mismo tiempo. (Y pueden no solo ser causas posibles, sino las razones rea-les.) Es posible que no sea una tarea fácil el desenredar todas las razones posibles y sus vínculos relativos. Pero aún así, desea desenredarlas lo mejor posible.

4. *El problema puede no solo tener muchas razones, puede también tener más de una solución. Los problemas a menudo tienen múltiples soluciones.* Es por eso, que para problemas difíciles, es posible que necesite hacer más de una cosa.

Así que en el proceso de resolver verdaderos problemas de la comunidad, el análisis no es siempre tan corto y simple. Pueden existir múltiples razones detrás del problema, y razones múltiples a considerar, con otras razones desconocidas. El análisis puede no ser siempre fácil. Y la solución puede ser incluso más difícil.

Pero, es por eso que los problemas son problemas. Si el análisis y la solución fueran fáciles como un pastel, ya hubiéramos ganado mucho peso. Los problemas de la comunidad existen precisamente debido a que a menudo se resisten al fácil análisis y solución. Los problemas persisten a pesar de nuestros esfuerzos. Pueden llegar a ser verdaderos retos.

Actividades de la sexta semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Elija un problema de su comunidad, analícelo en base al método analítico siguiendo los ocho pasos indicados.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

SÉPTIMA SEMANA

Tema 7

Entender y describir una comunidad

LECTURA 7

Tomada de: <http://ctb.ku.edu/es/dothework/> (29 de septiembre de 2009)

¿Por qué necesita conocer su comunidad?

Más allá de simplemente ser capaz de nombrar una comunidad en particular con la que esté trabajando, es muy valioso aprender lo más que pueda de ella. Los tipos de comunidades pueden variar ampliamente en términos de tamaño, poder político, nivel educativo, y otros factores que son cruciales para conocer si va a trabajar con ellos. Por ejemplo, los vecinos de alguna población pueden estar bien informados y ser poderosos políticamente, pero estar divididos en otros aspectos; en otra población, la gente puede estar menos informada y desorganizada, pero ser muy diversa y animada.

Llegar a conocer a la comunidad implica conocer a la gente de ahí, las actividades que realizan y dónde se llevan a cabo dichas actividades. Conocer esta parte básica de la información puede decirle mucho acerca de quién se encuentra relacionado con quién, los tipos de relación que

tiene la gente, y los tipos de recursos materiales que la gente tiene o necesita. Haciendo preguntas a la gente cerca de estas situaciones, puede empezar a comprender sus sentimientos, actitudes y valores que tiene la gente en relación a otros y por qué. Comprender los sentimientos, actitudes y valores es clave para cualquier esfuerzo que su iniciativa emprenda en una comunidad.

Esta información también es útil para determinar las necesidades y recursos en las comunidades. Ayuda a identificar quienes pudieran ser sus aliados en su trabajo de abogacía, en quiénes podría delegar el trabajo de reclutar voluntarios, proveer información para recaudar fondos, o comprender quién pudiera oponerse a sus esfuerzos y por qué. Conocer a la comunidad tan a fondo como sea posible es fundamental para todo lo que haga.

¿Qué es una descripción de la comunidad?

Una descripción de la comunidad es simplemente un informe escrito y un análisis que describe a una comunidad. Normalmente incluye información sobre la geografía, la demografía y la historia de una comunidad. También incluye una visión global de problemas importantes para la comunidad, entrevistas con personas clave y otra información que pueda guiarlo, a usted y otros, cuando se empieza a trabajar en una comunidad. Una descripción de la comunidad puede ser de cuatro o veinticinco páginas, dependiendo de sus necesidades.

Tomarse el tiempo para escribir una buena descripción de su comunidad es una manera efectiva para conocer la clase de retos y medios con los que tendrá que trabajar. Antes de empezar, de cualquier manera, siéntese y haga una lista del tipo de información que quiera reunir para escribir su descripción. Piense en cualquier información que puede serle útil para su trabajo con la comunidad. Algunas cosas que quizá desee encontrar, son las siguientes:

- Límites geográficos de la comunidad
- Durante cuánto tiempo ha existido la comunidad
- Historia general de la comunidad
- Personas clave y líderes en la comunidad
- Datos demográficos: constitución racial o étnica, proporción de hombres y mujeres, edad, estatus económico, niveles de educación
- Problemas que más conciernen a la comunidad
- Niveles de compromiso y moral
- Aliados claves y rivales

¿Por qué debe escribir una descripción de la comunidad?

En este punto, debe de estar pensando, "¿Podré trabajar de manera efectiva dentro de esta comunidad sin pasar por el problema de reunir toda esta información?" Posiblemente -probablemente, siempre y cuando se trate de una comunidad con la que ya esté familiarizado. Si es nuevo para la comunidad, o alguien de fuera, de cualquier modo, es una historia diferente.

No contar con la información adecuada sobre su comunidad puede no parecerle un gran problema -hasta que realmente pierda su tiempo presentando una iniciativa en la cual la población no se interese, o tratando de formar organizaciones que ya existan.

Algunas de las ventajas de tomarse el tiempo para escribir una descripción de la comunidad, incluyen:

- Captar reglas y normas influyentes no verbales. Por ejemplo, si la gente se encuentra particularmente dividida y enojada ante una iniciativa particular, escribir una descripción deta-

llada de la comunidad puede descubrir algo en la historia de la comunidad que explique la reacción de la gente ante este tema.

- Desarrollar una mejor comprensión que la que se obtendría de una descripción y un método menos detallado de recopilación de información, como podría ser una encuesta.
- Obtener una impresión de las actitudes y opiniones de la comunidad cuando usted está comenzando a trabajar en una iniciativa.
- Inventariar los aspectos fuertes existentes, así como los puntos débiles que deben de ser tomados en cuenta para poder hacer una diferencia.

¿Cómo puede utilizar una descripción de la comunidad?

Hay muchas razones para hacer la descripción más concreta e incluir la información que ha recopilado de forma escrita. Puede usar un documento escrito:

- Para su propia referencia
- Para compartirla con otros que trabajen en su comunidad
- Como información antecedente para reporteros locales
- Como parte de la justificación para una propuesta de intervención.

¿Cuándo debe escribir una descripción de la comunidad?

Las siguientes son algunas ocasiones en las que probablemente necesite redactar una descripción comunitaria:

- Cuando es nuevo en la comunidad y quiera estar bien informado antes de comenzar su trabajo.
- Cuando ha estado trabajando en una comunidad por algún tiempo y quiere hacer un inventario. Las comunidades son complejas, son entidades en cambio constante.
- Cuando está considerando presentar una iniciativa nueva o un programa y necesita evaluar su posible éxito. Además de la primera vez que visite a la comunidad, este es probablemente el momento más importante para hacer una descripción comunitaria.

Mientras que escribir una descripción de la comunidad puede ser un proceso que lleve tiempo, su trabajo casi siempre se beneficiará de la información que usted reúna.

¿Cuáles son los principios básicos para aprender sobre una comunidad?

Para conocer una comunidad, existen algunos principios básicos para recordar, que demostrarán utilidad si usted también decide escribir una descripción detallada de la comunidad. Debe saber que tendrá mucho que aprender de la comunidad en este proceso y que deberá enfocarse en eso con la mente abierta. Escuche lo que la gente tiene que decir. Observe cuidadosamente. Lleve un registro de lo que ve tomando notas, podrían ser usadas posteriormente para generar preguntas o para proveer información que conteste una pregunta anterior.

Otro principio básico es que en la vida de una comunidad, no existe lógica de causa y efecto para explicar la forma en que las interacciones sociales se llevan a cabo. Encontrará que la gente de su comunidad no suele entender bien porqué reacciona de cierta forma ante una situación determinada. Las acciones que la gente toma son mejor entendidas cuando se toma en cuenta el contexto histórico, social y cultural.

Para aprender lo más posible acerca de una comunidad o una situación particular, querrá buscar situaciones que le enseñen mucho sin esforzarse demasiado. Algunas reglas básicas a seguir son:

1. **Sencillez:** Buscar situaciones o escenarios que, de ser posible, no sean demasiado complicados. Serán más fáciles de comprender. Sin embargo, hay que recordar que no siempre será posible buscar una solución tan sencilla.
2. **Accesibilidad:** ¿Puede usted acceder al entorno? En algunos lugares es más fácil introducirse que en otros. Por ejemplo, querer entrar a la casa de una persona puede ser más difícil mientras que la Biblioteca Pública está abierta a todo el público.
3. **No ser intrusivo:** Mientras más se destaque como diferente de los demás, más reaccionarán hacia usted, y menos aprenderá de cómo se desarrolla normalmente la situación.
4. **Permiso:** ¿Necesita usted pedir permiso a alguien para introducirse en la situación? Escoja situaciones en las que no tenga que pedir permiso para entrar, siempre que sea posible.
5. **Actividades Frecuentes:** Escoja lugares en donde la actividad que más le interese suceda con mayor frecuencia. Por ejemplo, no escogería observar las actividades de adolescentes mientras está con un grupo de adultos, o la interacción entre un doctor y su paciente en un cine.

¿Cómo hace para obtener una comprensión de su comunidad?

Lo primero que usted deseará hacer es obtener un conocimiento de su comunidad como un todo. Rachelle B. Warren y Donald I. Warren, expertos en organizar comunidades, han presentado algunos pasos que puede considerar cuando haga su descripción de la comunidad.

Empiece por juntar algunas herramientas básicas.

- Si su comunidad es una que se define primeramente por su localidad, quizá prefiera detenerse primero en las oficinas del gobierno. Sepa que tipo de gobierno que tiene la ciudad y tome nota de dónde se ubican sus oficinas en relación con otros centros comunitarios y la ubicación central de los negocios.
 - Reúna mapas del área. Obtenga por lo menos dos copias de mapas que incluyan las calles de la ciudad; puede tomar apuntes en una copia y tener otra sin anotaciones para cuando haga entrevistas. Tener un buen mapa le ayudará a visualizar su comunidad en particular, y la relación que tiene con otras. Aunque la comunidad en que trabaje no está basada en su ubicación, tener un buen mapa es muy útil.
 - Debe tener una copia del directorio telefónico, para que tenga fácil acceso a los teléfonos y direcciones de las personas. Además del directorio telefónico, obtenga información de los recursos locales y organizaciones.
 - Visite la biblioteca local. Las bibliotecas muchas veces sirven como centros de información pública en sus comunidades -puede averiguar mucho de lo que está pasando en su comunidad simplemente con ver el periódico mural.
 - Investigar los medios de comunicación locales le dará idea de lo que pasa en el área. Debe leer diario el periódico, ver las noticias y escuchar la radio -hasta puede buscar un sitio en la red (muchas ciudades, aunque sean pequeñas tiene sitios en la red).
1. *Dé una vuelta inicial por el área:* Si la comunidad en la que está trabajando es un vecindario, esto será muy fácil. Pero aunque su comunidad sea definida por otras cualidades aparte de su ubicación, todavía puede visitar algunos de los lugares más impor-

- tantes. Por ejemplo, si está trabajando con la una comunidad rural, puede investigar y buscar los lugares en donde se reúnen los miembros de esa comunidad: el centro (si su área lo tiene), librerías, cafés, bares, y eventos que pasan regularmente -y cualquier otro lugar que usted sepa que le sirve como un lugar de reunión para los miembros de su comunidad. Hable con la gente de su área.
2. *En este punto, debe hacer ajustes en su mapa sobre los límites de su comunidad, si siente que es necesario hacerlo.*
 3. *Revise el área con una lista preliminar de las cosas que debe buscar.* Esté atento a cualquier tipo de crecimiento o desarrollo en esa área y también a cualquier señal de deterioro. El cuidado de los edificios en la comunidad le dará alguna idea de las condiciones económicas en que se encuentra esa comunidad. Asegúrese de observar la atmósfera social - ¿las personas en la calles hacen contacto visual? ¿Las relaciones entre los vecinos son de amistad o de indiferencia? ¿Qué tipo de anuncios observa?
 4. *Contacte y entreviste a los individuos claves en la comunidad.* Por supuesto, querrá estar en contacto con la gente que pueda afectar más a su grupo (o que está afectado por él) de cualquier modo. Un contacto inicial para reunir información de la descripción de la comunidad puede ser una buena manera para romper el hielo con esa gente. Si ya está en contacto con ellos es una buena manera para mantenerse al corriente y también para recordarles que son importantes para su organización.

Para decidir a quién entrevistar, comience con un líder comunitario notorio, como algunas de las personas enlistadas arriba. Luego, pregunte a sus entrevistados con quienes piensan que debería hablar después. Existen tres ventajas de hacer esto:

- Esto generalmente le guiará de manera directa con la gente que busca, más que utilizar un directorio telefónico
- Tener una referencia puede abrir puertas que de otra manera se mantendrían cerradas a alguien de fuera. Al decir, "El padre Juan me dijo que usted podría saber mucho sobre la violencia en esta área. ¿Le molestaría hablar conmigo unos cuantos minutos?", es mucho más probable que obtenga una respuesta positiva que, "Represento a la Coalición Contra la Violencia en América, y necesito entrevistar a los residentes de este vecindario, ¿Puedo pasar?"
- Puede encontrar a las personas que serán más cooperadoras con usted que las personas que ocupan algún cargo (posición) oficial.

¿Cómo escribe su descripción de la comunidad?

En este punto, probablemente ha juntado suficiente información para hacer su descripción de la comunidad. Esto se puede hacer en los siguientes pasos:

1. Escriba un borrador de su descripción y análisis inicial. Que tan largo sea, o que tan formal sea esa decisión suya, así como la utilidad que le va a dar. Unas cuantas páginas escritas a mano sirven para dos o tres personas en la oficina; una versión profesional es más apta para el regente.
2. Luego, si el análisis sigue en borrador, puede compartirlo con algunos miembros importantes de la comunidad. Ellos le pueden hacer saber si el informe es acertado. Si las personas tienen comentarios, haga los ajustes ahora, no después.
3. En seguida, considere cuidadosamente los resultados de su trabajo hasta el momento, tomando en cuenta la demografía, gastos e ingresos, actitudes de la comunidad y opinión, y asuntos de moda o de gran importancia para el momento. Compare los temas y

asuntos actuales con aquellos de años anteriores. ¿Qué ha cambiado? ¿Qué ha permanecido igual?

4. Después de reflexionar en estos asuntos debe preguntarse: ¿Qué mejoras pueden hacerse? ¿Qué puede hacerse para mejorar su vecindario? ¿Qué ideas o estrategias han fallado y deben modificarse o abandonarse?
5. Incluya toda esta información en su escrito. De nuevo, obtenga retroalimentación de diversas fuentes en su vecindad antes de completar su descripción final y análisis.
6. Escriba, edite, y edite de nuevo.

Actividades de la séptima semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Elabore la descripción de su comunidad, siguiendo el procedimiento de la lectura, no utilice más de dos páginas.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

OCTAVA SEMANA

Tema 8

Diseñar intervenciones comunitarias

LECTURA 8

Tomada de: <http://ctb.ku.edu/es/dothework/> (29 de septiembre de 2009)

¿Qué es una intervención?

¿Pero qué es exactamente una intervención? Bien, lo que una intervención puede ser varía. Puede ser un programa, un cambio en la política, o en ciertas prácticas que se han hecho populares. Lo que es particularmente importante en las intervenciones es lo que ellas hacen. Las intervenciones se enfocan en los comportamientos de las personas y en como los cambios en el entorno pueden dar apoyo a estos comportamientos. Por ejemplo, un grupo puede tener como meta tratar de detener que los hombres violen a las mujeres.

No obstante, está lo suficientemente claro que difundir mensajes que digan, “Usted no debe cometer una violación” no es suficiente. De este modo, las intervenciones que resultan más exitosas, intentan mejorar las condiciones que permiten y animan a que estas conductas se presenten.

¿Por qué debe desarrollar intervenciones?

Hay muchas ventajas poderosas en usar las intervenciones como un medio para lograr sus metas. Algunas son muy aparentes, algunas pueden no serlo tanto. Algunas de las más importantes de estas ventajas son:

- Con el diseño e implementación de las intervenciones de una manera sistemática y clara, usted puede mejorar la salud y el bienestar de su comunidad y de sus residentes.
- Las intervenciones promueven el entendimiento de las condiciones con las cuales está usted trabajando, sus causas y sus soluciones. Más simple aún, cuando haces algo bien las personas lo notan y la noticia lentamente se propaga. De hecho, tales intervenciones pueden tener un efecto dominó, iluminando a otros a entender las cosas en las cuales estas trabajando y a tomar ellos también la iniciativa en los trabajos.
- Hacer lo que ya está haciendo, haciéndolo mejor. Finalmente, aprender a diseñar una intervención apropiadamente es importante porque es probable que lo esté haciendo en estos momentos.

¿Cuándo debe desarrollar una intervención?

Tiene sentido desarrollar o rediseñar una intervención cuando:

- Hay un tema o problema comunitario que los ciudadanos y las organizaciones perciben como una necesidad no satisfecha.
- Su organización tiene los recursos, la habilidad y el deseo de cubrir esa necesidad, y
- Ustedes han decidido que su grupo es el apropiado para lograrlo.

¿Cómo desarrollar una intervención?

1. **Decida qué es lo que se necesita que suceda.** Esto puede ser un problema que necesite ser solucionado, tal como, “demasiados estudiantes están abandonando la escuela”. Sin embargo, esto puede ser también una cosa buena y usted quiere encontrar una forma de que esto ocurra más frecuentemente. Por ejemplo, puede ser que usted quiera encontrar un modo de convencer a más adultos a ofrecerse de voluntarios para estar con los jóvenes escolares. En este momento es probable que usted quiera definir más ampliamente el problema, tal como lo irá aprendiendo en *los próximos pasos*. Mantenga en mente las siguientes preguntas según vaya pensando sobre esto:
 - ¿Qué comportamiento necesita ser cambiado?
 - ¿Quiénes son aquellos cuyos comportamientos necesitan cambiar?
 - Si las personas van a cambiar su comportamiento, ¿qué cambios deben darse en el ambiente para que esto ocurra? Por ejemplo, si usted quiere que las personas reciclen, tendrá mejores resultados si el acceso a los basureros de reciclaje es fácil.
 - ¿Qué cambios específicos deberían ocurrir como resultado de la intervención?
2. **Use un sistema de medidas para recolectar información sobre el nivel del problema.** Usted necesitara recolectar información sobre el nivel del problema antes de hacer cualquier cosa para observar si el problema es tan serio como parece, y para establecer un estándar para una futura mejoría (o empeoramiento).

Los instrumentos de medición incluyen:

- Observación directa del comportamiento. Por ejemplo, puede usted observar donde los comerciantes venden alcohol a menores de 21 años.
- Encuestas de comportamiento.
- Entrevistas con personas claves. Por ejemplo, podría usted preguntar acerca de cambios en los programas, políticas y prácticas que el grupo ha ayudado a producir.

- Revisar los archivos o documentaciones existentes. Por ejemplo, se podría revisar el índice del embarazo en adolescentes, desempleo o niños viviendo en la pobreza.

El grupo podría revisar el nivel del problema a través del tiempo para determinar las tendencias- ¿el problema está mejorando o empeorando? Podría también recoger informaciones para comparar- ¿cómo lo estamos haciendo en comparación a otras comunidades similares?

3. **Determinar a quiénes debe de ayudar la intervención.** En un programa de inmunización infantil, su intervención debe estar dirigida a ayudar a los niños. Asimismo, en un programa de ayuda para la vida independiente, la intervención debe de tratar de ayudar a ancianos o personas con discapacidades. Su intervención podría no tener ninguna indicación específica en cuanto a su objetivo y ser para todos en la comunidad. Por ejemplo, quizás usted trata de aumentar el número de leyes para hacer que los parques locales sean un lugar más seguro. Este cambio en la ley podría afectar a todas las personas de la comunidad.

Generalmente, las intervenciones estarán dirigidas a las personas que serán beneficiarias directas de la intervención, pero muchas veces ese no es el caso.

4. **Involucre clientes potenciales o finales de la intervención.** Una vez hayas decidido ampliamente que será lo que debería suceder y con quien debería suceder, necesitas cerciorarte de haber involucrado a las personas afectadas. Aunque piense que sabe lo que ellos necesitan -pregúnteles de todos modos. Para que su intervención sea acertada, no puede tener demasiada retroalimentación. Algunas de estas personas pueden tener una perspectiva diferente del asunto, la cual ni siquiera había considerado.

Además, pidiendo su ayuda, el programa se convierte en *suyo*. Por ejemplo, dándoles a los padres y maestros la oportunidad de ayudar a diseñar la intervención para lograr el “éxito de la escuela”, ellos se adueñan del programa. Ellos se sentirán orgullosos -lo cual significa que no tan solo lo usarán sino que también lo apoyarán y se lo contarán a sus amigos y las noticias se propagarán.

Otra vez, para ideas de cómo encontrar y escoger a estas personas, la sección anotada más arriba sobre los objetivos y agentes del cambio puede ser de ayuda.

5. Con esos clientes, **identifique el tema o problema que intentara resolver juntos.**

Hay muchas formas en las cuales usted puede hablar con las personas afectadas sobre el tema en que está interesado. Algunos de los métodos más comunes incluyen:

- Contacto personal informal - hablando con las personas y escuchando lo que tienen que decir;
- Entrevistas;
- Grupos de discusión;
- Foros comunitarios;
- Encuesta de Intereses.

Cuando hable con la gente, trate de obtener los temas reales -aquellos que son la razón subyacente de las cosas que están sucediendo. A menudo es necesario no enfocarse en el problema en sí, sino en modificar las causas que provocan el problema.

6. **Analice los problemas o los temas que se tratarán en las intervenciones.** Usando las informaciones que se obtuvieron en el quinto paso, usted necesita dar respuesta a

algunas preguntas importantes. Esto podrá depender de tu situación, pero muchas de las siguientes preguntas podrían ser apropiadas para tus propósitos:

- ¿Cuáles son los factores que ponen en riesgo a las personas (o factores protectores existentes) para el problema o el tema que preocupa?
- ¿El comportamiento de quiénes (o falta de comportamiento) han causado el problema?
- ¿El comportamiento de quiénes (o falta de comportamiento) mantiene el problema?
- ¿Para quiénes es un problema la situación?
- ¿Cuáles son las consecuencias negativas para las personas afectadas directamente?
- ¿Cuáles son las consecuencias negativas para la comunidad?
- ¿Quién, si lo hay, se beneficia de la forma de como están las cosas ahora?
- ¿Cómo se benefician ellos?
- ¿Quién debería compartir la responsabilidad de solucionar el problema?
- ¿Cuáles comportamientos necesitan ser cambiados para considerar que el problema está “resuelto”?
- ¿Qué condiciones deben cambiar para tratar el tema o el problema?
- ¿Cuánto cambio es necesario?
- ¿A cuál(es) nivel(es) debe ser tratado el problema? ¿Es esto algo que debe ser tratado por los individuos; por las familias trabajando juntas; por las organizaciones locales o vecinales; o a nivel de la ciudad, población, o en un ambiente más amplio?
- ¿Podrá usted hacer cambios en el nivel(es) identificado(s)? Esta pregunta incluye capacidad técnica, asegurarse de que tiene el suficiente dinero para hacerlo, y que será políticamente posible.

7. **Aprenda de lo que los otros han hecho.** Ahora, armado de toda la información que ha encontrado hasta acá, está listo para concentrarse en la intervención específica en sí misma. La manera más fácil de empezar es encontrar lo que han hecho otras personas en situaciones similares. ¡No reinvente la rueda! Pueden existir algunas “mejores prácticas” -programas o políticas excepcionales- allá afuera que sean semejantes a lo que quiere hacer. Es valioso tomarse el tiempo para tratar de encontrarlas.

¿Dónde buscar una aproximación prometedora? Hay muchas posibilidades, y cuán exhaustiva debe ser su búsqueda depende del tiempo y los recursos con los que cuenta (¡sin mencionar cuanto tiempo se requiere para encontrar algo que le guste!) Algunos de los recursos más comunes con los que puede empezar incluyen:

- Ver qué ejemplos locales hay disponibles. ¿Qué cosas han funcionado en su comunidad? ¿Y en lugares cercanos? ¿Puede usted definir por qué han funcionado? Si es posible, hable con las personas responsables de estos acercamientos, y trate de entender por qué y cómo ellos hicieron lo que hicieron.
- Busque ejemplos de lo que ya se ha hecho en artículos y estudios en campos relacionados. Además, busque intervenciones que se han realizado para problemas relacionados -quizás pueden ser adaptadas para ser usadas por su grupo. Eventos de información y de conocimientos, por ejemplo, tienden a ser generales por naturaleza- usted puede hacer eventos similares y cambiar para lo que son.

8. **Decida cuáles intervenciones o partes de las intervenciones han funcionado y cuáles pueden ser aplicados a su situación.** ¿Qué cosas puede su organización permitirse hacer? Por permitirse queremos decir financieramente, políticamente, en el tiempo, en el uso de los recursos. ¿Perderá el grupo posicionamiento en la comunidad o el apoyo de ciertas personas por realizar una intervención en particular?

Cuando considere intervenciones hechas por otros busque específicamente aquellas que son:

- Apropriadadas- ¿Se ajustan a propósito del grupo?
 - Efectivas- ¿Hicieron ellas una diferencia en el comportamiento o en los resultados?
 - Replicables- ¿Están los detalles y los resultados de lo que sucedió en la intervención original bien explicados para que sea posible repetir lo que se ha realizado? Desafortunadamente, no siempre es este el caso -muchas personas, cuando usted les habla, le podrán decir, ¡Oh, Nosotros simplemente lo hicimos!
 - Simples- ¿Está lo suficientemente claro para las personas en su grupo lo que se debe de hacer?
 - Prácticas- ¿Tenemos el tiempo y dinero para hacerlo?
 - Compatibles con su situación- Se ajusta a las necesidades, recursos y valores locales.
9. **Identifique las barreras y resistencias que tendrá que enfrentar.** ¿Qué barreras y resistencias podríamos encontrarlos? ¿Como podrán ser ellas superadas? Prepárese para cualquier cosa que pueda llegar.
10. **Identifique los componentes y los elementos esenciales de una intervención.** Aquí es donde encontramos los detalles prácticos para diseñar una intervención.

Primero, decida los *componentes* esenciales que serán usados en una intervención. Principalmente como estrategias amplias, estas son las cosas generales que podrá hacer como parte de su intervención. Estas son las “grandes ideas” que pueden ser desglosadas y detalladas en el futuro.

Hay cuatro clases de componentes a considerar cuando diseña su intervención. Son éstos:

- Proveer informaciones y entrenamiento en habilidades
- Aumentar el apoyo y los recursos
- Modificar accesos y barreras
- Monitorizar y proporcionar retroalimentación

Una intervención exhaustiva elegirá componentes de cada una de estas cuatro categorías. Por ejemplo, un programa de tutores para jóvenes podría escoger los siguientes componentes:

- Para proveer información y entrenamiento en habilidades, un componente podría ser reclutar los jóvenes y mentores.
- Para aumentar el apoyo y reforzamiento, un componente podría ser organizar celebraciones entre los participantes del programa.
- Para modificar el acceso y las barreras, un componente podría ser el facilitar el proceso de hacerse voluntario.

- Para monitorizar y retroalimentar, un componente podría ser dar seguimiento al número de jóvenes y voluntarios involucrados.

Lo siguiente, decidir los elementos específicos que integran a cada uno de los componentes. Estos elementos son las distintas actividades que serán realizadas para implementar los componentes.

11. **Desarrolle un plan de acción para realizar la intervención.** La planificación de la acción se discute principalmente en el y tiene realmente demasiada información para ser incluida aquí. Pero como un recordatorio, cuando esté desarrollando tu plan de acción, querrá que responda a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles elementos o componentes serán implementados?
- ¿Quién debe implementar qué y para cuándo?
- ¿Qué recursos y apoyos se necesitan? ¿Cuáles están disponibles?
- ¿Cuáles son las barreras o resistencias esperadas? ¿Cómo podrían minimizarse?
- ¿Qué individuos u organizaciones necesitan ser informados? ¿Qué necesitará decirles a ellos?

12. **Haga una prueba piloto con su intervención.** A nadie le gusta caerse de bruces, pero francamente, es mucho más fácil si no hay tanta gente ahí para vernos y cuando no hay mucho en juego. Probando su intervención a menor escala tiene la oportunidad de trabajar los errores y volver atrás en sus pasos antes de que la multitud llegue. Cuando esté haciendo la prueba piloto, necesitará hacer lo siguiente:

- Decida como serán probadas las intervenciones a pequeña escala.
- Evalúe sus resultados.
- Preste atención de forma particular a las consecuencias no intencionadas o efectos colaterales que pueda encontrar al evaluar el trabajo.
- Use la retroalimentación de aquellos que han probado la intervención para afinar y simplificar tu plan.

13. **Implemente la intervención.** Si ha seguido todos los pasos anteriores, implementar la intervención será más fácil. ¡Hazlo ya!

14. **Constantemente monitorice y evalúe su trabajo.** Cuando las cosas marchan y parecen estar bajo control, ¡felicitaciones! Ha implementado exitosamente una intervención. Pero por supuesto, el trabajo nunca termina. Es importante ver si la intervención está funcionando, y hacer los ajustes y los cambios necesarios.

Actividades de la octava semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Elabore un plan para una intervención determinada en su comunidad.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

NOVENA SEMANA

Tema 9

La facilitación de procesos sociales

LECTURA 9

Tomada de: Arce Rojas, R. (abril de 2007). *La facilitación de procesos sociales*. Perú. Lima: CARE.
<http://www.amauta-international.com/BIBVIRT/AportesFacilitacion.htm>

*El facilitador es mejor cuando la gente apenas sabe de él.
 No tan bueno, cuando la gente lo obedece y aclama.
 Peor cuando es despreciado.*

*Pero de un buen facilitador que habla poco cuando su tarea está cumplida
 y su trabajo realizado, la gente dirá: «Esto lo hicimos nosotros mismos».*

Adaptado de Lao Tse

Definición de facilitación

“Es un proceso a través del cual una persona guía a otras a completar su trabajo y mejorar la forma como ellos trabajan juntos... Los facilitadores orientan a su gente a establecer la conexión entre la calidad de su trabajo y el camino como ellos pueden interactuar el uno con el otro para lograrlo juntos”. (Weaver:1998)

Facilitar

En su acepción más simple, facilitar hace alusión a hacer más fáciles las cosas al grupo con el que interactuamos. Pero hacer más fáciles las cosas no quiere decir hacer la tarea de la gente o reemplazarlos, pues estaríamos reduciendo las posibilidades para que las personas puedan fortalecer sus capacidades.

Según Ned Reute, (1999), “Facilitar es utilizar algún nivel de conocimiento de procesos grupales, sea intuitivo o explícito, para formular y realizar algún tipo de intervención procesal, sea formal o informal, con el fin de que un grupo haga lo que quiere o necesita hacer para lograr lo que quiere o necesita lograr”. Cuando se habla del conocimiento de procesos grupales hay que tener en cuenta el gran aporte de Robert Bales quien ordenó la secuencia de pasos que sigue todo grupo durante su proceso de resolución de problemas. Note que en ninguna de las definiciones anteriores la función de facilitación se refiere únicamente a la moderación de eventos.

Facilitador

Es una persona, hombre o mujer, interno o externo a la comunidad, que propicia el diálogo y la reflexión en forma fraterna, respetuosa, cálida, afectiva y agradable con el fin de analizar e identificar problemas, capacidades y potencialidades, buscando alternativas en forma conjunta para facilitar los procesos de desarrollo: personal, familiar y/o comunal.

El facilitador no tiene ni aporta soluciones, sino que es el grupo el que tienen los conocimientos. Los participantes conocen la situación de partida y adquieren los compromisos para llevar a cabo las propuestas que emanen. El facilitador les ayuda a organizar las ideas

y a desbloquear círculos viciosos recurrentes para seguir avanzando, desde la perspectiva que le confiere el no estar directamente implicado.

De esta manera se restablece la confianza en el grupo de que se puede cambiar el rumbo, rompiendo la sensación de impotencia y la inercia hacia situaciones no deseadas.

La facilitación se aplica en múltiples procesos del quehacer humano y sus canteras también están formadas por profesionales de múltiples disciplinas, muchos de ellos con preparación pluri o interdisciplinaria. Pero en la facilitación de procesos sociales no necesariamente estamos hablando de personas con educación formal y de ahí la importancia del rol de los animadores comunitarios.

Nos queda claro, entonces, que existen diferentes orientaciones de la facilitación, todas legítimamente válidas y necesarias. No obstante, debemos reconocer que todavía un gran sector, cuando se menciona a facilitadores, los asocian inmediatamente a la moderación de eventos. Este estereotipo tiende a subestimar las capacidades de muchos facilitadores que tienen en la moderación tan sólo una de sus múltiples competencias.

Como también podría suceder que existan facilitadores de procesos sociales que no necesariamente dominan todas las técnicas de moderación. Hay casos de personas en las comunidades que ejercen este rol, aun sin saberlo o reconocerlo explícitamente como función de facilitación.

Una definición que más se acomoda a la facilitación de procesos sociales es la que presenta Salas (2004): Existen variados calificativos especiales de facilitadores que pretenden definir los atributos de la facilitación. Así por ejemplo, como facilitadores de procesos sociales podemos entender a aquellas personas que hacen fácil el fenómeno de la vida, procura las adecuadas relaciones sociales y el mejoramiento de las condiciones de los seres vivos.

Pero, de uno u otro modo, el objetivo fundamental del facilitador es el aumento de la conciencia individual y colectiva. Se puede sintetizar afirmando que un facilitador es la persona que cataliza, fortalece y genera sinergia en el interior de las organizaciones, personas o grupos, para potenciar su desarrollo.

La facilitación de procesos sociales requiere capacidades de todas las orientaciones, pero ello no significa que estemos hablando de hombres o mujeres sobre la media del talento humano. Simplemente estamos hablando de personas cuya aspiración es gestionar ideas, información, procesos de aprendizaje y pretender desarrollar pautas para fortalecer las capacidades y potencialidades de la gente que acompañan. Es importante hacer estas precisiones para no crear falsas angustias y tampoco para ceder en la tentación de caer en las trampas del ego. Todos los facilitadores, independientemente de su orientación prioritaria, son muy valiosos por su contribución al desarrollo local.

La intervención

Es preferible hablar de interacción, antes que intervención. Pero en el sentido estricto, sí hay ocasiones en las que se hace intervención.

Desde el punto de vista de la psicología comunitaria, la intervención social comunitaria hace referencia a procesos intencionales de cambio, mediante mecanismos participativos tendientes al desarrollo de recursos de la población, al desarrollo de organizaciones comunitarias autónomas, a la modificación de las representaciones de su rol en la sociedad y

sobre el valor de sus propias acciones para ser activo en la modificación de las condiciones que las marginan y excluyen.

Incluso existe una especialidad de la Psicología, denominada Psicología de la intervención social, que surge como respuesta a la necesidad de analizar y actuar sobre los problemas de las interacciones personales en sus diversos contextos sociales. Sus esfuerzos se dirigen hacia enfoques que buscan el desarrollo en personas, grupos y comunidades de las necesarias habilidades y competencias para analizar mejor su realidad social y encontrar las soluciones más adecuadas.

Ahora bien, una cosa es que los integrantes de un colectivo inviten a participar a un facilitador y otra cosa es que se autoinvite o sea invitado a participar por un tercero.

En el caso que sea invitado, estamos partiendo de una base social que le da legitimidad a la interacción. En los otros casos partimos de un vacío de legitimidad que tendría que ser ganado en el proceso, reconociendo que no siempre es posible alcanzar la legitimidad.

Pero de otro lado, hay que considerar que existen casos en los que los procesos sociales no toman la iniciativa de invitar al facilitador. Esto es posible que ocurra porque en el esquema mental de la gente no exista el concepto de la facilitación o porque la situación social y psicológica es tal que la capacidad de reacción está muy disminuida.

O también se puede darse el caso de que el grupo social piense que la mejor forma de recibir ayuda es pidiendo que no les ayuden.

No estamos hablando de buenas intenciones porque seguramente es lo que ha marcado los procesos de intervención. El hecho es que aún con buenas intenciones, o incluso apelando a esquemas participativos, se han dado casos en los que la facilitación se ha convertido en manipulación. Esto va contra la ética de la facilitación, pero cierto es que hasta la ética se ha visto relativizada cuando de por medio se encuentra un contrato laboral por parte de un empleador poco o nada democrático.

No obstante, surge inmediatamente una discusión sobre la pertinencia de la intervención.

Entonces estamos ante un tema delicado: ¿Hasta qué punto tenemos *derecho* a intervenir? ¿Se trata, acaso, efectivamente de un derecho externo? ¿O tenemos que hablar de un deber de intervención? Por el lado del grupo, también podríamos plantear las mismas preguntas: ¿Hasta qué punto las instituciones (facilitadores) tienen el derecho o el deber de intervenir en nuestros procesos? ¿Qué pasa si en vez de ayudarnos a avanzar provocan cambios culturalmente negativos?

Así, el enfoque intercultural es una condición que debemos tomar muy en cuenta si queremos que la facilitación revitalice la energía cultural de las comunidades. En tanto estos valores culturales sean compatibles con los derechos humanos (de carácter universal), entonces la estrategia es subirse a esta ola y no ir contra la corriente.

Sin embargo, esto también es relativo porque la construcción de los derechos humanos en occidente privilegia el valor del individuo, mientras que la asociatividad y la solidaridad son estrategias sociales de mucho valor en nuestras sociedades tradicionales.

Usemos una figura dramática para entender esta situación. Si vemos que una persona se está ahogando en la playa, la víctima puede o no estar pidiendo ayuda. El salvavidas no espera a ser llamado; él interviene porque su presencia tiene una razón de ser: salvar vidas. Entonces, hay una correspondencia entre ambos, uno existe en función al otro.

Además, se considera que el principio fundamental que define la relación es el respeto estricto al derecho a la vida, así la víctima haya decidido ahogarse por voluntad propia.

La figura nos sugiere entonces un sentido de corresponsabilidad para salvaguardar el principio fundamental de derecho a la vida. De manera similar, la facilitación apela a un principio básico de solidaridad y reciprocidad humana. Apoyamos porque también es una forma de garantizar que seamos apoyados directa o indirectamente.

Esto forma parte de un esquema de altruismo recíproco. Por ello, reconocemos la existencia de un derecho de intervención, pero que no puede ser unilateral. El derecho a intervenir va asociado al derecho de las poblaciones locales a ser consultados, informados e incluso al derecho de veto o la expulsión, si consideran que la facilitación va en sentido contrario a sus aspiraciones.

Dos enfoques de intervención

1. *Marginalista o intervencionista: planificado e iniciado desde arriba y con prestación de servicios.*
2. *De desarrollo de recursos comunitarios o comunitarista: potencian o apoyan lo existente o iniciado más o menos espontáneamente desde abajo, centrado en la acción social y el desarrollo de recursos comunitarios.*

La facilitación explícita

Se dice que es explícita cuando ha sido convocada. Para que el proceso pueda desarrollarse requiere la voluntad expresa del grupo o de las partes involucradas. Requiere además que el reconocimiento de las partes de la autoridad del facilitador. Esta autoridad reconocida significa aceptar las reglas de juego, métodos y procedimientos de la facilitación.

El reconocimiento de este rol diferenciado no implica de ninguna manera superioridad en tanto el facilitador por definición está al servicio del grupo en tanto se enmarque en un esquema de valores y principios superiores. Tal condición le permite ejercer el derecho de cuestionar, de poner en consistencia los argumentos del grupo, de favorecer un abordaje creativo y multidimensional del tema en cuestión. Así pues, se contradice el hecho que el facilitador es un recipiente neutro cuya única función es clasificar las ideas del grupo. Por el contrario, el rol del facilitador es en esencia un provocador que trata de remover la rigidez de las creencias más profundas.

El papel del facilitador no es concentrar poder sino ayudar a democratizar el poder para favorecer un diálogo respetuoso.

La facilitación implícita

Es aquella que se verifica en una diversidad de procesos sociales en los que no se menciona expresamente la palabra facilitación o la palabra facilitador pero que, sin embargo, se reconocen los mismos principios básicos de la facilitación orientados a desplegar las capacidades, facultades y potencialidades del grupo. De ello dan cuenta numerosos procesos sociales de toda índole (forestales, democráticos, comunitarios, entre otros) donde algunos actores cumplen el rol de facilitadores favoreciendo encuentros, consensos y la acción colectiva para el cambio social. De ello dan cuenta, por ejemplo, los animadores comunitarios.

rios, los líderes sociales, los dirigentes que se manejan bajo los principios de la facilitación.

Esta situación se explica por la gran proliferación de términos y de prácticas que se dan en procesos que podrían agruparse bajo el paraguas de las “intervenciones sociales”. Ello depende también de la disciplina matriz bajo la cual se ejerce, se convoca o se apela a la facilitación, el liderazgo, la animación sociocultural, la inducción, la consejería, entre otras denominaciones. No obstante, hay matices semánticos en cada una de estas denominaciones. De ahí que amerita un esfuerzo académico para poder caracterizar mejor cada uno de estos enfoques y prácticas y avanzar hacia un proceso integrador de corte sinérgico que aproveche lo mejor de cada aporte. En ese esfuerzo estamos enfrascados.

Entre la facilitación explícita y la facilitación implícita:

No existe únicamente una facilitación explícita y otra implícita, en medio de estos dos extremos también podemos encontrar una diversidad de matices.

Esto es posible, por ejemplo, cuando no se conoce exactamente lo que implica la facilitación o se subestima su potencial de contribución a la gestión de procesos. En los procesos sociales (de todo tipo) se puede encontrar los siguientes sesgos producto de una mirada predominantemente:

- Técnica
- Política
- Economicista
- De contenidos
- De métodos

¿Qué entendemos por facilitación de procesos sociales?

Un proceso social es la conjunción de fases, etapas cíclicas y sistémicas en los grupos sociales para transformar insumos tangibles e intangibles en beneficios para la ciudadanía en las diferentes dimensiones sociales (económicas, culturales, educativas, políticas, tecnológicas, etc). Hablar por ello de facilitación de procesos sociales implica reconocer, desarrollar y desplegar en una primera instancia, valores altruistas y compromisos con el Desarrollo Humano Sostenible, en segundo lugar, identificar un factor catalizador en un grupo que hace más fácil los procesos internos de concepción, implementación y seguimiento de arreglos sociales en un sentido superior (orden social o bienestar común).

La facilitación implica construcción, recreación, complementación del conocimiento con participación recíproca y hacer más fácil los procesos existentes de desarrollo para que las personas, dentro de este proceso, se sientan más capaces y puedan desarrollar a plenitud todo su potencial humano. La facilitación va mucho más allá de las técnicas o herramientas. El papel de facilitador es a nivel creativo y recreativo, con una visión totalizadora. Para ello el facilitador con un carácter lúdico utiliza la dinámica vivencial, el juego, como medio para propiciar los conocimientos, actitudes y habilidades, permitiendo una mayor profundización y permanencia del cambio hacia el bien común.

En este sentido, el rol central de la facilitación es la generación, consolidación y mantenimiento de un valor cultural que se llama confianza, como elemento fundamental de la sociedad humana, a través de métodos sustentados adecuadamente en un marco filosófico y teórico conceptual interdisciplinario. La facilitación no pretende reemplazar contenidos de

cada uno de los campos donde se la convoca, pero sí puede contribuir con métodos para hacer más eficientes los productos buscados en consenso por la interacción humana.

Sin embargo, no debemos desconocer el contexto en el que el facilitador realiza su tarea. No siempre las condiciones institucionales son las más adecuadas para esta labor. Algunos de los retos o problemas que se tiene que enfrentar son los filtros institucionales, la estratificación social y las relaciones jerárquicas y desiguales de poder. Tenemos que estar conscientes de la existencia y repercusiones de todos estos factores.

Actividades de la semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Identifique una intervención que este actualmente desarrollándose en su comunidad, luego establezca si es marginalista o comunitarista, explicando sus razones.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

DÉCIMA SEMANA

Tema 10

El trabajo social comunitario

LECTURA 10

Tomada de: <http://jennifer.ohlog.com/trabajo-social-comunitario.oh29306.html>
http://www.unirioja.es/estudios/trabajo_social/4031041.shtml (25 de septiembre de 2009)

Marco Marchioni dice que la comunidad en cuanto a dimensiones funcional e institucional es el verdadero arranque de la intervención social que hay que realizar para atender mejor y de manera coordinada a una sociedad local con todos los recursos disponibles para incluir dentro de la acción social el concepto y la práctica de la planificación.

Hace referencia al subconjunto, dentro de una red social, de las relaciones que hacen o desempeñan funciones de apoyo al trabajo comunitario.

Las personas estamos inmersas en redes sociales que pueden generar tanto apoyo como estrés. El apoyo social hace referencia a las funciones que desempeñan esa red y a sus posibles efectos sobre el bienestar social.

La mayoría de los autores están de acuerdo en distinguir tres funciones fundamentales del apoyo social:

- El apoyo emocional.
- El apoyo instrumental.
- El apoyo informativo: orientación, consejo, etc .

Otros autores además de estas tres funciones incluyen otras como:

- Apoyo a la autoestima.

- Compañía social.
- La posibilidad de proporcionar apoyo a los demás.

Dos aspectos para ver las funciones anteriores

- Dimensión instrumental.
- Dimensión expresiva o de apoyo social.

La primera, la dimensión instrumental, se refiere a la medida en la que las relaciones sociales que proporcionan apoyo social son medio para conseguir objetivos o metas del tipo material.

La segunda, la dimensión expresiva o de apoyo social, se refiere a ese apoyo social con el fin de resolver o satisfacer necesidades emocionales de individuo como sentirse valorado y aceptado.

Fuentes de las que proviene el apoyo social

Puede provenir de tres niveles diferentes de las relaciones sociales. El más externo y general es el que se refiere a las relaciones que se establecen entre el individuo y la Comunidad y refleja el grado de integración que tiene la persona en esa estructural social amplia que es la Comunidad. Este estrato indica el grado y la extensión en que el individuo se integra en la vida comunitaria.

Relaciones institucionales

Otro más cercano al individuo; consiste en las relaciones sociales en sentido más específico. Proporciona al individuo un sentimiento de vinculación de mayor importancia que las relaciones sociales establecidas en el nivel anterior.

- Relaciones laborales: El que se refiere al estrato central y es el más significativo para la persona, el que más importancia tiene.
- Relaciones personales (familia, amigos).

El apoyo social como estrategia de intervención

Las redes sociales y el apoyo social son importantes como estrategias de intervención comunitaria, tanto como elementos de análisis de necesidades como para estudiar cómo se generan los problemas y también como recurso en la intervención social y comunitaria. Podemos utilizar estas redes de apoyo para promover un cambio en la Comunidad; entre otras cosas el apoyo social facilita un proceso de interacción dentro de la Comunidad.

Uno de los objetivos importantes de la Intervención Comunitaria es favorecer la interacción y la integración del individuo en esa Comunidad y todo lo que significa la red de apoyo que implica la participación en las cuestiones colectivas o comunitarias; y esto es uno de los puntos básicos del Trabajo Social con Comunidades.

La participación es necesaria para hablar de Trabajo Social Comunitario.

La organización de la Comunidad

El término se empezó a utilizar en EEUU y el Desarrollo Comunitario se utilizó para hablar del trabajo que se hacía con las Comunidades en países en vías de desarrollo. Durante un tiempo se mantuvieron los dos términos para hablar del Trabajo Social con Comunidades; después se dieron cuenta que en sociedades avanzadas también se daban zonas donde se requería el Desarrollo

llo Comunitario por lo que al final se decidió usar para ambas actividades el término de Trabajo Social Comunitario.

Hay momentos en que se ha considerado el Trabajo Social Comunitario como el método. Tras la reconceptualización se habla de él como nivel de intervención.

Es importante saber que el Trabajo Social Comunitario TSC constituye la respuesta a la pregunta de cómo el Trabajo Social puede ayudar a las Comunidades a comprender los problemas sociales existentes en su región o comunidad y a dar soluciones para las mismas.

Trabajo comunitario

Desarrollo de la Comunidad es el proceso por el cual el propio pueblo participa en la planificación y en la realización de programas que se destinan a elevar su nivel de vida (definición de las Naciones Unidas).

Desarrollo Comunitario como acción coordinada y sistemática que en respuesta a las necesidades o a la demanda social trata de organizar el progreso global.

Organización de la Comunidad

Proceso mediante el cual las Comunidades identifican sus necesidades, establecen un orden de prioridades y trabajan para satisfacerlas en cooperación (M. Ross).

Es un proceso mediante el cual una Comunidad identifica sus necesidades y objetivos, ordena estas necesidades y objetivos, halla los recursos internos y externos para enfrentarse con ellos; actúa con respecto a los mismos, y al hacerlo así desarrolla en la Comunidad actitudes cooperadoras y colaboradoras.

El desarrollo de la Comunidad

Es un proceso para suscitar grupos funcionales de ciudadanos capaces de ser los agentes activos de su propio progreso usando para ello, como medio, la investigación en común de los problemas locales y la solución de los mismos (Carolina Ware, 1954) .

Lo esencial del TSC es que se lleva a cabo una acción; siempre hay un proyecto que hacer, siempre se busca un objetivo que realizar por lo que se requiere planificación.

Actividades de la semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Determine ¿cómo está organizada su comunidad? ¿cuál es la estructura organizativa?
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

DÉCIMA PRIMERA SEMANA

Tema 11

Mitos, ritos y símbolos

LECTURA 11

Tomada de Asociación Grupo Ceiba. (junio, 1998). *Modelo metodológico de trabajo comunitario*. Guatemala.

Conocer las costumbres, tradiciones y creencias de un pueblo o una comunidad ayuda a explicar el por qué la gente actúa o piensa de determinada forma.

Símbolo

El símbolo es una figura, imagen u objeto que expresa una idea o valor. Por ejemplo: el quetzal es símbolo de libertad, la bandera con colores azul y blanco simboliza a Guatemala, el águila es símbolo de vida o la paloma es símbolo de la paz.

Rito

Los ritos son formas de expresar las creencias de un pueblo y las cosas que se pueblo valora. Es una expresión o representación material sensible (se percibe por los sentidos) de las creencias de un pueblo o comunidad.

En el rito se usan muchos símbolos. Por ejemplo: el matrimonio, la misa, el funeral de un amigo, la fiesta de quince años, el bautizo, etc. Todos estos son expresiones sensibles (entran por los sentidos) de creencias, valores o normas morales.

Los ritos pueden ser considerados como actos pautados de origen ancestral, usualmente celebrados de forma colectiva que pueden llegar a convertirse en retenedores esenciales de cargas emotivas y afectos de una comunidad, que se congrega con algún nivel de especialidad para registrar transiciones del ciclo vital familiar o comunal, eventos especiales, llegadas de nuevos miembros, logros de alguna índole, etc..

Los ritos guardan conexión intrínseca con algunos imaginarios, creencias y percepciones del grupo frente al mundo, la vida familiar, las formas adecuadas de comportamiento, etc.

En parte los mitos, actualizan y promueven la conservación de estos imaginarios.

En consecuencia, los ritos pueden ser originados por costumbres municipales, departamentales, regionales o nacionales; por creencias religiosas, por idiosincrasia, relacionados con el ciclo vital o por prácticas de la vida cotidiana: reglas, roles, hábitos, organización para las tareas del hogar, celebraciones, duelos, actividades lúdicas, etc.

Para Andolfi (1989) los ritos son una organización de actos bien codificados en la familia o comunidad, que se vuelven repetitivos a lo largo del tiempo y de los cuales participan todos los miembros familiares o algunos de ellos.

Mito

Un mito, es una leyenda, historia o relato que habla del origen del mundo, de las plantas, del hombre o de las cosas que suceden. El mito explica por medio de una historia o leyenda cómo deben de hacerse las cosas. Por ejemplo, con la leyenda de la llorona, el mensaje de fondo es que la mujer debe ser fiel al esposo

Cuando estudiamos los mitos de un pueblo o comunidad, conocemos un poco más todos esos mensajes, normas o creencias que la gente tiene.

Todas esas creencias no se miran a simple vista, pero en el fondo guían la conducta de la gente.

La gente no habla de mitos, pero sí vive o expresa sus creencias por medio de diferentes ritos cotidianos: el tipo de comida, las fiestas que celebran, etc. Con muchos objetos simbolizan sus ideas o creencias.

Cuando se conoce un poco más sobre los ritos, mitos y símbolos de un pueblo se puede explicar mejor su forma de pensar y se pueden encontrar las raíces o el origen de la forma de ser de una comunidad.

Mitos familiares

Estos son definidos por Ferreira (1963, citado por Bagarozzi y Anderson, 1996) como conjuntos de creencias familiares respetados por todos los miembros de la familia que marcan directrices generales para el comportamiento y determinan roles y formas de relación entre ellos, pero manteniéndose ocultos e indiscutidos. Sin embargo no siempre los mitos son compartidos por todos los miembros.

Igualmente los mitos cumplen diversas funciones, a veces de mantener la estabilidad, otras veces de promover el crecimiento y el cambio. Los mitos son diversos, cambian y van evolucionando. Son contruidos con elementos interrelacionados, tales como los mitos populares, los mitos de cada conyugue provenientes de las familias de origen, los mitos que se van tejiendo en la vivencia de la familia, los mitos sociales, etc. Son transmitidos implícita o explícitamente, con la expectativa de que todos los miembros se acomoden a ellos. Por lo tanto, el mito cumple un modelo de valor y una función prescriptiva, pues a través de él, se orientan los mecanismos de lectura, clasificación e interpretación de la realidad.

El mito representa una matriz de conocimiento y un punto de unión para todos los que lo comparten. Crear un mito significa traducir una serie de acontecimientos reales a una historia compartida, dentro de la cual cada miembro otorga un sentido a su vivencia. Igualmente, el mito oscila entre la historia y la realidad en una zona de fantasía, ya que crece donde hay interrogantes no resueltos y hay insuficiencia de datos y explicaciones. Así, el mito da un marco de sentido a lo ambiguo, proporcionando seguridad, por lo que no es de extrañar que tenga cierta rigidez y, por lo tanto, la familia trata de defenderlo no discutiendo hasta que se rompa una regla relacionada.

Del mismo modo, el mito adquiere un carácter simbólico, al resumir y simplificar una serie de significaciones que no pueden ser expresadas completamente a través de las experiencias perceptivas. Al ser incorporado por la familia, el mito sólo devela la conducta análoga, por lo que poco a poco se hace invisible aunque con consecuencias pragmáticas en cuanto a que condiciona las definiciones que dan los miembros a sí mismos o a las relaciones.

El mito da lugar en gran medida al rito, que se encarga de mantener vigente al mismo.

Categoría de mitos a considerar en una intervención social:

Categoría y elementos constitutivos	Sub categorías
<p>Mitos familiares</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temas organizadores: Los temas fundamentales sobre los que se asocian los mitos. • Significados asociados: Contenidos que dan soporte a los mitos. • Demandas de los mitos familiares o comunitarios: Deberes y mandatos conferidos a los miembros por cuenta de los mitos. • Cargas emotivas: Sentimientos y emociones involucrados. • Metáforas y analogías: Relatos que analógicamente confirma el mito. 	<p>Mitos culturales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creencias derivadas del contexto geográfico y la idiosincrasia cultural, incluye la subcategoría de mitos religiosos. • Mitos idiosincráticos: Creencias de la familia o comunidad sobre sí misma, en cuanto a su organización, identidad y relaciones. • Mitos de ciclo vital: creencias y significados en torno a las etapas del desarrollo de la comunidad o familia. • Mitos de la vida cotidiana: Creencias y significados que regulan la actividad diaria.
<p>Rituales familiares</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación: un proceso preliminar generalmente dedicado a la preparación del alimento, el escenario de realización, los llamados a participar o procedimientos particularizados necesarios para la ejecución del rito. • Participantes: miembros y distribución de roles. • Símbolos: objetos o signos que marcan el ritual. • Tiempo y espacio: cronología y momentos específicos del rito. • Valores: aspectos de importancia emocional o ideológica del rito. 	<p>Ritos culturales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indican la celebración de hechos reconocidos por la cultura. • Ritos idiosincráticos: marcan la identidad familiar y de comunitaria. • Ritos de ciclo vital: señalan la transición de una etapa a otra. • Ritos de la vida cotidiana: organizan las actividades cotidiana significativas

Actividades de la semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Identifique los principales mitos, símbolos y ritos de su comunidad.
3. Actualice su diario de aprendizaje.

DÉCIMA SEGUNDA SEMANA

Tema 12

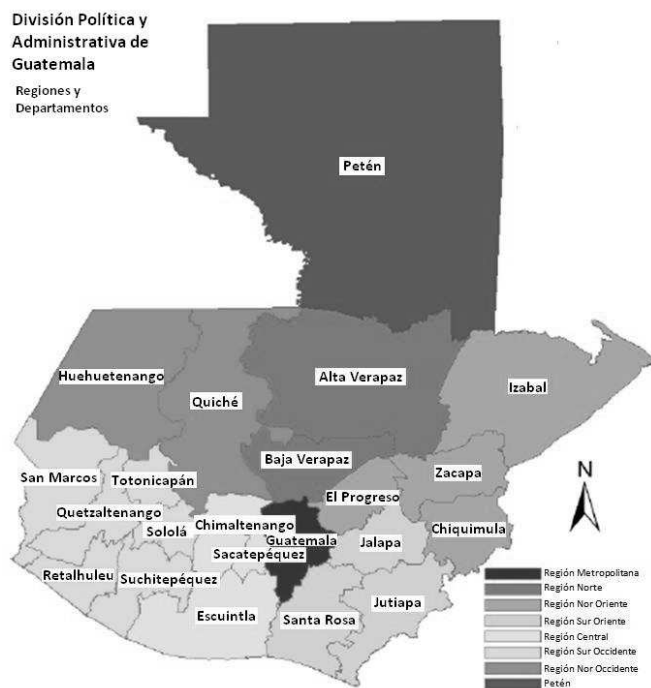
Los mapas como medio

para definir intervenciones comunitarias

LECTURA 12

Adaptado del material de SEGEPLAN: <http://www.segeplan.gob.gt/> (octubre de 2009)

La República de Guatemala se encuentra localizada en la parte norte del Istmo centroamericano, su extensión territorial es de aproximadamente 109 mil kilómetros cuadrados. La división política administrativa está formada por ocho regiones, 22 departamentos y 333 municipios. La región Metropolitana comprende el municipio de Guatemala, que constituye la capital del país. La población está constituida por cuatro grupos étnicos: indígenas (divididos en 23 grupos lingüísticos de origen maya), no indígenas, garífunas y xincas. La población indígena se concentra en las regiones Norte, Sur occidente y Noroccidente del país, mientras que la población no indígena tiene predominancia en las restantes regiones, sobre todo en la Metropolitana y el oriente.



Guatemala es un país con una enorme riqueza histórico cultural, biodiversidad y con acceso hacia el Mar Caribe en la parte norte, y hacia el sur con el Océano Pacífico. En los últimos 50 años su crecimiento económico ha sido aproximadamente del 4%, valor superior al 2.7% de la tasa de crecimiento de la población. Según estimaciones de la CEPAL, el ingreso per cápita pasó de US\$1306.00 en 1995 a US\$2515.00 en el 2007, lo que equivale a un incremento del 92% para dicho período.

Sin embargo Guatemala se caracteriza por un bajo nivel de desarrollo que lo sitúa en la posición 118 respecto a 159 países con un Índice de Desarrollo Humano de 0.6893, con un 51% de la población en situación de pobreza y el 15.2% en extrema pobreza. El bajo nivel de desarrollo está marcado por una profunda heterogeneidad estructural con zonas y actividades altamente productivas como lo es el cultivo de la caña de azúcar en la región sur y

ciertos productos no tradicionales en la región central y, en términos relativos, mejores índices socioeconómicos que las regiones norte y noroccidental del país.

¿Qué es un mapa comunitario?

Un mapa es la representación gráfica y convencional de una parte de un territorio. Así que, un mapa comunitario es la representación que la comunidad tienen del territorio.

¿Para qué sirven los mapas comunitarios?

1. Evaluar el estado de los recursos y hacer el inventario de los existentes.
2. Evaluar la utilización de los recursos.
3. Revelar un conflicto latente.
4. Planificar la gestión de los recursos.
5. Evaluar juntos el estado de los recursos.

¿Quiénes hacen el mapa de la comunidad?

Lo hacen los mismos habitantes de la comunidad, porque tienen en general un buen conocimiento del territorio, de los recursos, las potencialidades y las limitaciones locales. Es importante que participen en la elaboración del mapa, habitantes de diferentes sectores de la comunidad, hombres y mujeres, jóvenes y ancianos, para tener una diversidad de visiones sobre los recursos locales.

¿Cómo hacer el mapa de la comunidad a escala?

Los cuatro pasos para lograr un mapa comunitario

- Ubicar la comunidad sobre el mapa topográfico.
- Ampliar el mapa para poder trabajar con más comodidad.
- Ubicar los elementos correspondientes al tema del mapa.
- Poner los 6 elementos esenciales del mapa.

LECTURA 13

Mapeo por cuencas hidrográficas

Tomado de: Jiménez, F. (2005). *Gestión integral de cuencas hidrográficas. Enfoques y estrategias actuales*. Costa Rica: CATIE Recursos, Ciencia y decisión. N° 2.

Una **cuena** se refiere a un espacio de la tierra en donde el agua que llega hacia ella, corre por un mismo río, hacia un lago o hacia el mar.

Las Cuencas Hidrográficas son los espacios geográficos, cuyos límites inician en las partes altas de las montañas - conocidos como "parteaguas" y terminan en donde el agua de las precipitaciones que corren por un río principal llega al mar, lagos o embalses artificiales.

También se conocen otras cuencas como las **cuencas hidrológicas**, estas son áreas mucho más grandes que una cuena hidrográfica, pues incluyen toda el área hidrogeológica subterránea que abarcan un manto acuífero. Una cuena hidrológica puede incluir a varias cuencas hidrográficas.

Las cuencas hidrográficas son utilizadas como unidades para la planificación territorial y se subdividen en áreas menores llamadas subcuencas y microcuencas. La manera de hacer estas subdivisiones es por los distintos riachuelos que las conforman.

Todas las cuencas hidrográficas tienen tres áreas o zonas donde el impacto del agua es distinto, aunque se mantiene una estrecha interacción e interconexión entre ellas: La primera, es la parte alta conocida como cabecera de la cuenca hidrográfica; en esta región se da la mayor captación del agua de lluvias y ayuda con la regulación y suministro de agua durante el resto del año a las otras partes de la cuenca. Todas las acciones que se hagan en esta parte de la cuenca, ya sean buenas o malas, tendrán sus repercusiones en el resto de la cuenca.

La segunda, es la parte media de la cuenca hidrográfica, en esta zona se dan mayormente actividades productivas y es la región en donde se ejerce mayor presión hacia la parte alta de la cuenca. Esta región es como una zona de amortiguamiento entre las acciones de la parte alta de la cuenca y los efectos que se evidencian en la parte baja de la cuenca.

Y la tercera, es la parte baja de la cuenca hidrográfica, que generalmente esta cercana a las costas, por ejemplo toda las áreas cercanas al Océano Pacífico son las partes bajas de muchas cuencas hidrográficas en Guatemala. En esta zona se evidencian los impactos positivos o negativos de las acciones que se hacen en la parte alta de la cuenca.

Toda la cuenca hidrográfica funciona como un sistema indivisible e interdependiente, en el que interactúan en el tiempo y espacio los diferentes aspectos que pueden ser biológicos, físicos, productivos, sociales, económicos, culturales, políticos, legales, institucionales y tecnológicos.

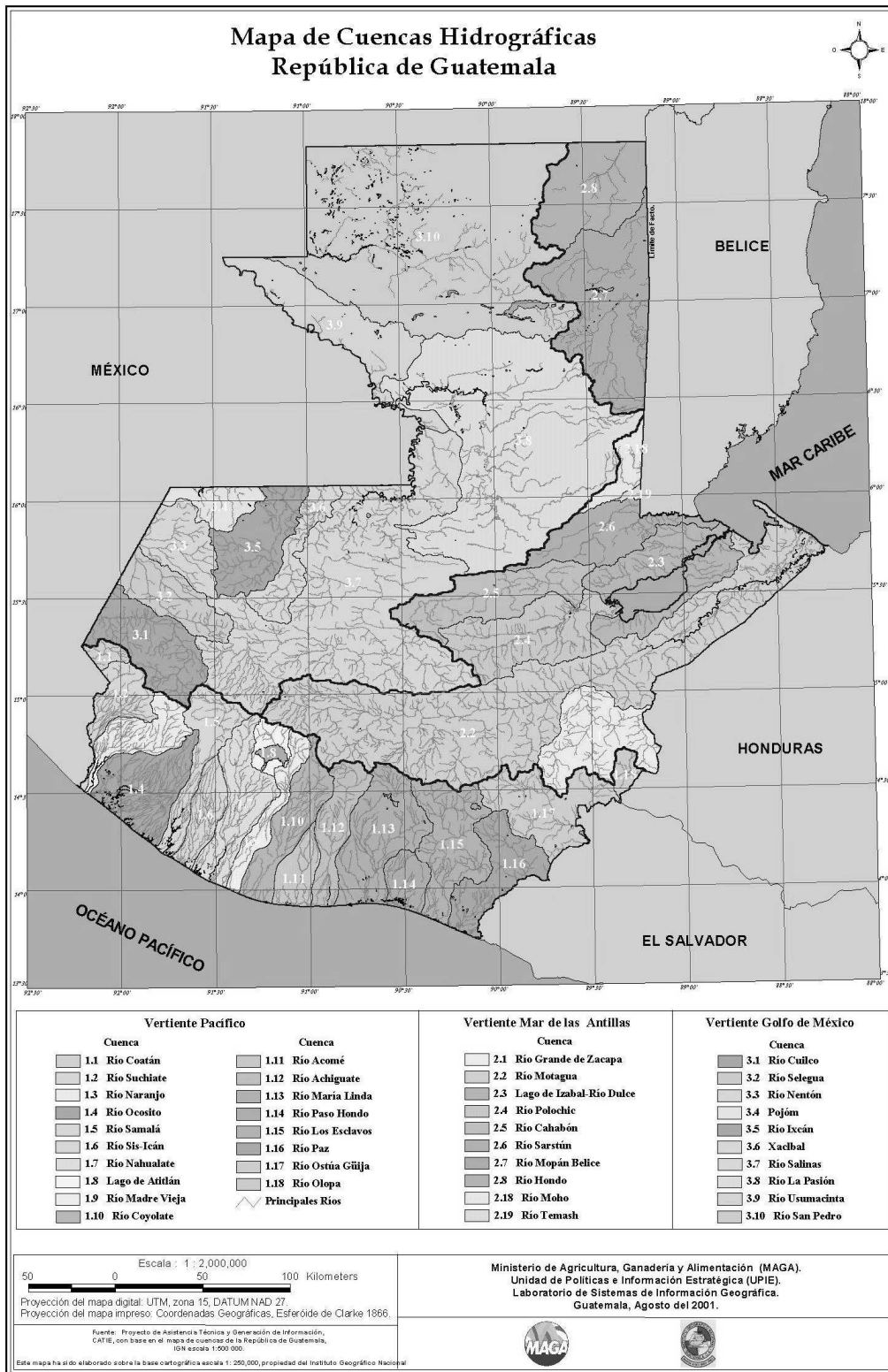
Las cuencas hidrográficas cumplen muchas funciones, entres las principales se mencionan: *La función hidrológica* cuando captan el agua de las lluvias la almacenan y la distribuyen a través de los manantiales y los ríos durante distintos momentos, a lo largo del tiempo. *La función ecológica* pues provee diversidad de espacios para completar las fases del ciclo hidrológico, además es un lugar para la flora y fauna que conviven con el agua. *La función ambiental*, pues ayudan en la captura de dióxido de carbono (CO₂), regula la distribución del agua de lluvia durante el invierno, evitando con ello las inundaciones en la parte baja de la cuenca y contribuye a conservar la biodiversidad, la cuenca es un espacio ideal para la implementación de la gestión ambiental. La función socioeconómica cuando suministra recursos naturales para el desarrollo de actividades productivas de las poblaciones que habitan la cuenca.

Guatemala posee 38 cuencas hidrográficas, una red de 27 000 km lineales y un volumen de esorrentía total (1990) de 100 millones de m³ por año distribuidos entre las 3 vertientes de la siguiente forma.

Posee más de 300 lagos y lagunas, siendo el mayor el de Izabal, con 589,6 Km². El río más caudaloso es el Usumacinta, con un caudal medio anual de 1.776m³/s. Otros ríos importantes son el Motagua (189m³/s) y el Cahabón (166m³/s). El total de cuerpos de agua ocupan una superficie de 1.600 km².

El agua subterránea utilizable se concentra en la costa del Pacífico, en los valles volcánicos del altiplano y en los valles de los ríos mayores como el Motagua y el Polochic. El último diagnóstico ambiental indica que la calidad de las aguas superficiales y subterráneas sufren en las últimas décadas un creciente y acelerado deterioro.

Clasificación de suelos



Tierras

Guatemala está dividida en siete regiones naturales en base a criterios fisiográficos y geológicos. A escala general, sirve para orientar los estudios sobre el uso potencial de las tierras. Las regiones definidas son las siguientes:

Tierras de la Llanura Costera del Pacífico

Comprende una franja de tierra que va desde la frontera con México (Río Suchiate) hasta el Río Paz en la frontera con El Salvador. Cubre parcialmente los departamentos de San Marcos, Quetzaltenango, Retalhuleu, Suchitepequez, Escuintla, Santa Rosa y Jutiapa. Entre los usos predominantes de la tierra, se encuentran las plantaciones de caña de azúcar, hule, palma africana y pastos

Tierras volcánicas de Bocacosta

Franja que limita al sur con la Planicie del litoral del pacífico y al norte con las tierras altas volcánicas. La región comprende una superficie cuyo clima está caracterizado por una alta precipitación pluvial y temperaturas no tan altas como en la planicie del Pacífico ni tan frías como en el Altiplano. Por esta razón se le ha dado en llamar “Bocacosta”. Una gran parte del área tiene cobertura con cultivos permanentes, entre los cuales sobresale el café, además de cardamomo y hule.

Tierras Altas Volcánicas

Comprende principalmente lo que se conoce como Altiplano, el cual toma en cuenta tanto la porción occidental y central, así como la que se localiza al oriente guatemalteco. Estas tierras se encuentran parcialmente en los Departamentos de San Marcos, Quetzaltenango, Totonicapán, Sololá, Chimaltenango, Sacatepéquez, Jalapa, Santa Rosa, Zacapa, Chiquimula, Jutiapa. En esta región la mayor parte de las tierras están cubiertas por bosques, cultivos de subsistencia, hortalizas (de consumo nacional y exportación) y frutales deciduos.

Tierras Metamórficas

La región se distribuye desde el límite entre los departamentos de San Marcos y Huehuetenango y atraviesa los departamentos de El Quiché, Baja Verapaz, El Progreso, Zacapa, Chiquimula, Izabal. Entre los usos de la tierra predominantes en esta región se encuentran tierras con bosques y cultivos de subsistencia (maíz y frijol).

Tierras Calizas Altas del Norte

Incluye áreas importantes tales como las montañas de Los Cuchumatanes, que son las formaciones de materiales sedimentarios con mayor altura en el país (más de 3.600 metros sobre el nivel del mar).

Dentro del sistema orográfico, la Sierra de Chuacús (principalmente en Alta Verapaz) y las Montañas de Santa Cruz (al norte de Izabal), las Montañas Mayas en el límite con Belice forman parte de esta región.

Los principales departamentos que cubren esta región son: Huehuetenango, El Quiché, Alta Verapaz e Izabal. Los usos de la tierra son variables, pero entre los más importantes se encuentran los cultivos de cardamomo y café, así como las tierras con bosques y cultivos de subsistencia como maíz.

Tierras Calizas Bajas del Norte

Esta región comprende todo el departamento de Petén, así como una parte de Alta Verapaz. La región está cubierta en gran parte por bosques, principalmente en su extremo norte.

Han crecido las áreas destinadas a la agricultura y ganadería, principalmente al sur.

Tierras de las Llanuras de Inundación del Norte

Esta región está compuesta por dos áreas del país que presentan una alta similitud biofísica. Comprende la parte baja de dos cuencas importantes del país: Polochic-Dulce y Motagua. Por división política departamental, la primera parte comprende lo que se denomina depresión del Polochic e incluye una parte de Alta Verapaz y de Izabal. La segunda parte comprende la porción baja de la cuenca del río Motagua y se encuentra totalmente en el departamento de Izabal. La cobertura en estos lugares lo constituyen algunos bosques, tierras inundadas, cultivos como arroz, banano, pastos, hule y plantaciones forestales.

Suelos

Utilizando el Sistema de Clasificación de Suelos FAO/UNESCO, los tipos de suelos predominantes en el país son:

La mayoría de estos suelos son de productividad baja, aún así gran parte de los suelos tropicales de baja fertilidad se dedican a prácticas agrícolas por la fuerte presión demográfica.

Actividades de la semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Utilizando un mapa de su departamento, identifique las principales cuencas y subcuencas hidrográficas con potencial para futuros procesos de desarrollo.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

DÉCIMA TERCERA SEMANA

Tema 13

Continuación semana décima segunda

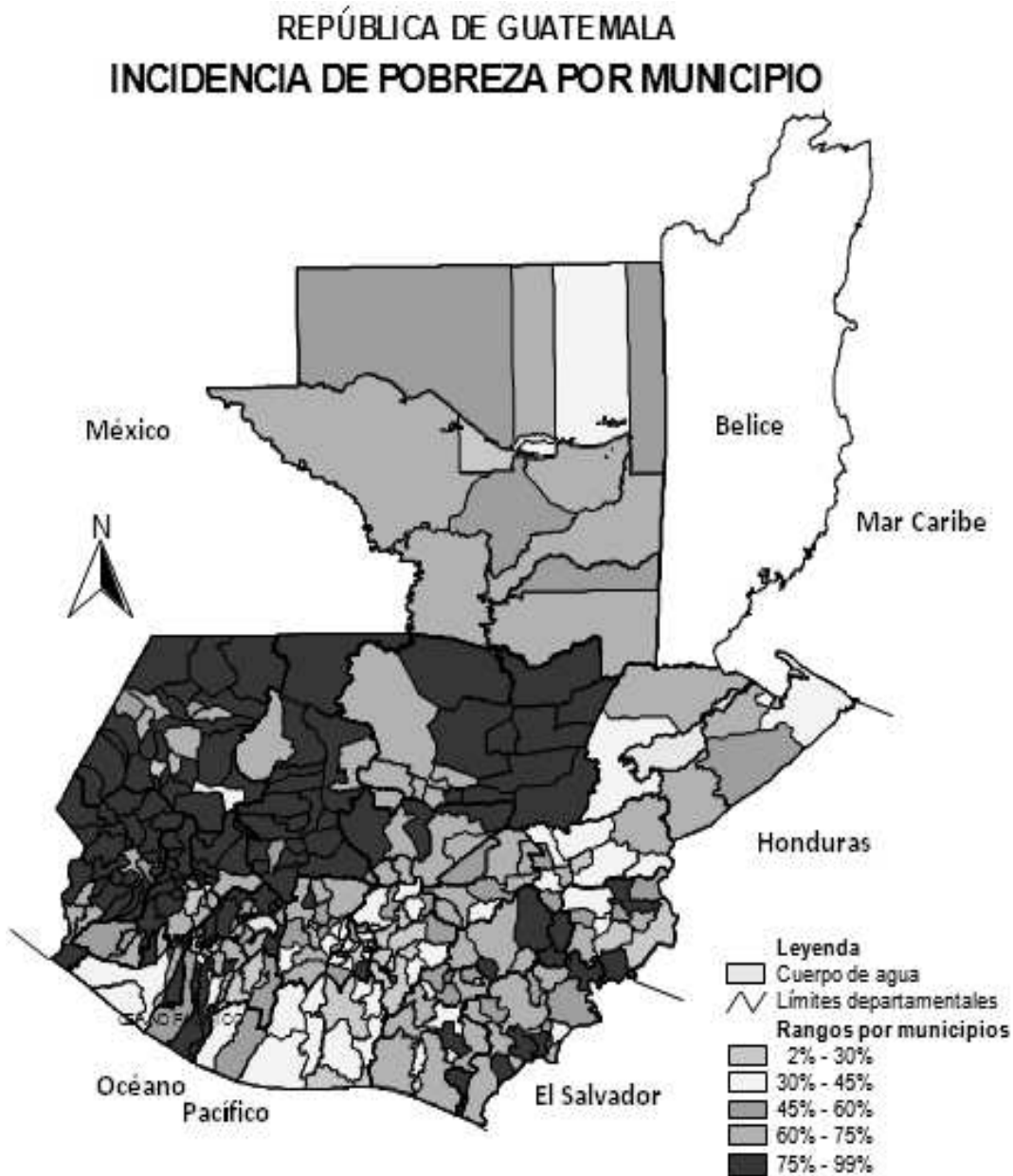
Mapas de pobreza

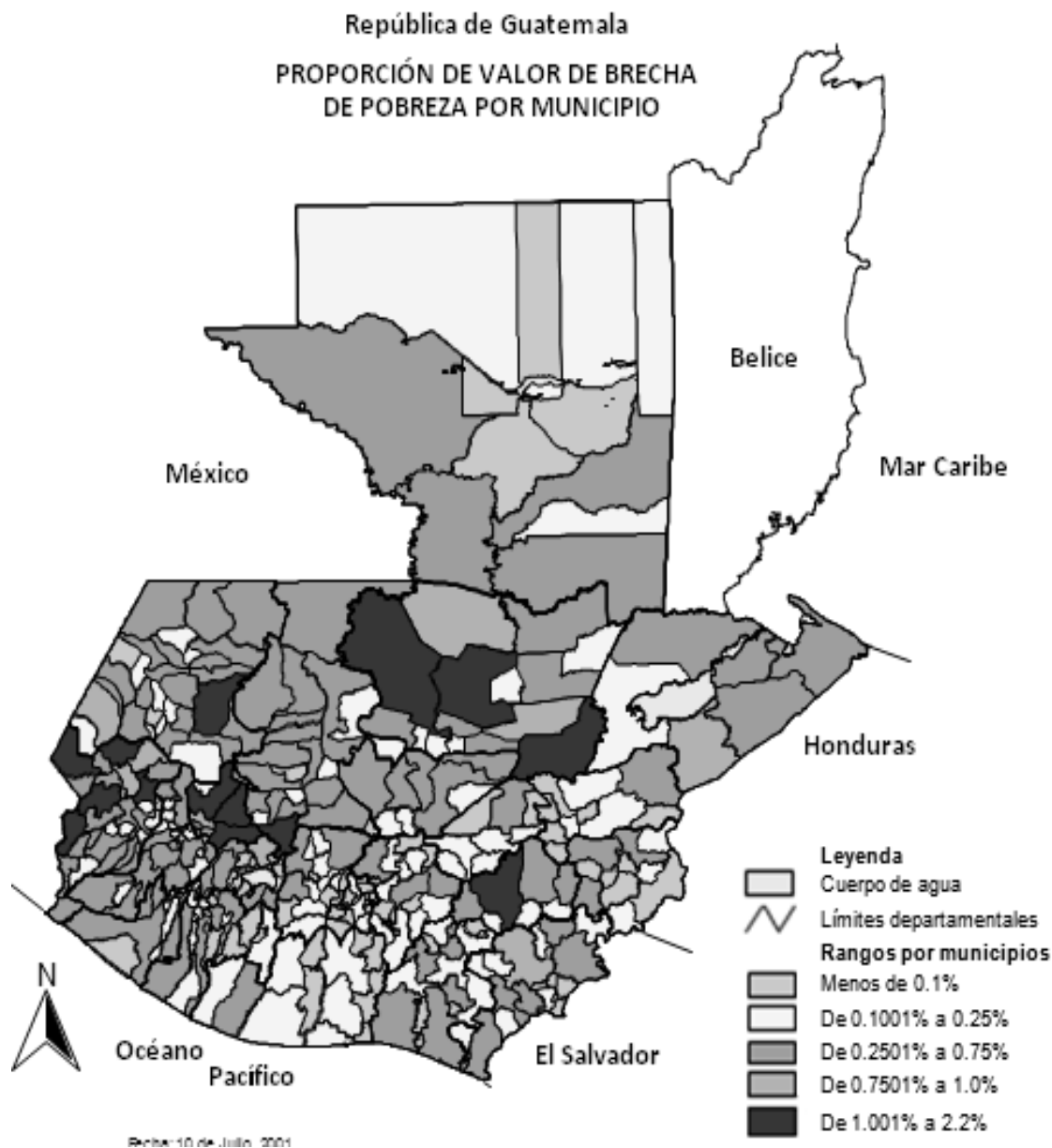
Un mapa de pobreza muestra la distribución espacial de la población que vive bajo la línea de pobreza. Los mapas de pobreza son útiles en diversos aspectos:

Resaltar variaciones geográficas de la pobreza

- Ayudar a entender los factores determinantes de la pobreza
- Diseño, focalización y priorización de las intervenciones
 - Focalización de programas y proyectos (infraestructura, salud, educación, etc.)
 - Focalización de programas de transferencia
 - Desarrollo de políticas regionales
 - Priorización entre sectores y dentro de ellos

- Coordinación entre sectores
- Coordinación de programas/políticas/proyectos
- Asignación de presupuesto
 - Asignación de recursos dentro de programas y entre diferentes proyectos
 - Asignación de recursos entre regiones
 - Aumento de transparencia en procesos de asignación para una mejor rendición de cuentas
- Monitoreo y evaluación
 - Proveer una línea de base de las condiciones de vida
 - Monitoreo del progreso en los indicadores de producción y resultados
- Transparencia y responsabilidad Social
 - Incrementar transparencia en procesos de asignación de recursos
 - Contribuir a una mayor responsabilidad social





Mapa comunitario de riesgos

Tomado de: <http://www.sire.gov.co/portal/page/portal/sire/capacitacionEducacion/documentos/mapariesgo.pdf>

¿Qué es el mapa comunitario de riesgos?

Es una representación sobre el papel de las características del barrio o comunidad, tales como ubicación de viviendas u obras de infraestructura que podrían sufrir daño si ocurriera una inundación, terremoto, deslizamiento de tierra o cualquier otro tipo de emergencia, los recursos disponibles, áreas de refugio, etc.

¿Para qué sirve el mapa comunitario de riesgos?

- Sirve para conocer e identificar los peligros y amenazas que tenemos.
- Nos permite ubicar donde están las personas vulnerables a estos peligros.

- El mapa da a la comunidad y a las autoridades herramientas para tomar decisiones en el momento de la atención y también medidas de prevención.

¿Cómo se hace un Mapa Comunitario de Riesgo?

A. Organización del trabajo:

- Todas las personas de la comunidad pueden participar, en la elaboración del mapa.
- Comenzamos por escoger los sectores del barrio o comunidad que vamos a trabajar, y por conformar los grupos de personas que recolectaran la información sobre amenazas, recursos y personas vulnerables, en cada uno de estos sectores.

B. Recolección de información.

- Para recolectar la información de amenazas, recursos y personas vulnerables, cada grupo utilizara la guía de registro de información, formato central y hará un recorrido por el sector del barrio que le ha sido asignado.
- Es importante fijar el tiempo que durará el recorrido y la hora en que los grupos se reunirán nuevamente.

C. Organización de la información

En este paso se ordena la información de manera que tengamos un censo que describa la situación actual de cada sector del barrio (ejemplo número de discapacitados, número adultos mayores etc.).

D. Elaboración del Mapa

No todos los datos del censo se ubicarán en el mapa. Sólo escogeremos información como sitios con amenaza, hospitales, parques, iglesias, etc.

Para ubicar cada dato sobre el mapa, se utilizaran símbolos, dibujos y colores que todos conozcamos, y que ayuden a representar la situación de nuestro barrio o comunidad en el papel.

Los colores pueden ser:

- Rojo: Amenazas. Verde: Recursos.
- Azul: Personas vulnerables, etc.

Actividades de la semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Utilizando un mapa de su departamento, consultando los resultados del último informe de Desarrollo Humano, los mapas de pobreza de SEGEPLAN, construya el mapa de pobreza de dicho departamento. Para ello puede consultar en línea en: http://www.segeplan.gob.gt/docs/ERP/ERP_REG_DEPTOS.
3. Actualice su diario de aprendizaje.

DÉCIMA CUARTA SEMANA

Tema 14 Sectorización

LECTURA 14

Tomada de: Fundación Visión Mundial Guatemala. (octubre 2001). *Hablemos de sectorización*. Guatemala.

La sectorización es una forma de organización comunitaria que permite fortalecer el liderazgo. Es un proceso que ayuda a conocer mejor una comunidad y a administrar el desarrollo de todos los programas o proyectos que se ejecuten en la misma.

La sectorización es un proceso que, no divide a la comunidad, sino que permite que esta se organice para, un mejor trabajo entre los distintos actores.

Objetivos de la sectorización

1. Asegurar la participación y organización comunitaria en apoyo a la conformación de los comités locales y grupos de interés, asegurando a la vez la representatividad de la participación y de la organización.
2. Fortalecer el liderazgo comunitario, así como promover el liderazgo local para facilitar sus propios procesos de desarrollo.
3. Facilitar la ejecución de programas y proyectos que contribuyan al desarrollo de una comunidad.

Antes de comenzar la sectorización se debe tomar en cuenta lo siguiente:

1. Visitar los centros o puestos de salud y municipalidad para verificar, si ya existe alguna sectorización realizada por ellos. De ser así, solicitar los croquis y sectores existentes, para luego investigar ¿cómo está organizada la comunidad? ¿Qué sectores o grupos reconocen?, para luego continuar con los siguientes puntos.
2. Realizar un recorrido por la comunidad para verificar la exactitud de los croquis. Además verificar si la población reconoce la sectorización realizada por las instituciones citadas. Esto servirá para asegurar que tanto en los documentos, como en la comunidad la sectorización es realmente adecuada y funcional.
3. Si no coinciden el croquis con la ubicación de las viviendas y la información de las familias, lo mejor será que reiniciar el proceso.
4. Si las viviendas ya cuentan con alguna numeración, o existen sectores conformados por la comunidad de manera natural, tomar en cuenta lo siguiente:
 - a. Ubicar como máximo veinte viviendas por sector, utilizando la numeración ya existente, para no confundir a las familias de la comunidad. Si existe una nomenclatura urbana, considerarla en la numeración de las viviendas
 - b. Si existen sectores establecidos ya establecidos naturalmente, con más de veinte viviendas, sub sectorizar a manera de que queden menos de veinte en cada sub sector.

Sectorización paso a paso

Paso 1. Haciendo el croquis de la comunidad

Lo primero que se debe hacer, es el croquis o dibujo de la comunidad, identificando sus vías de acceso, caminos, carreteras, ríos, fuentes de agua, cerros, áreas de recreación, escuelas, etc. que la comunidad considera importantes. Para dibujar el croquis se debe hacer lo siguiente:

- Ubiquemos el norte de la comunidad

¿Cómo podemos localizar el norte de la comunidad?

- Preguntar y conocer donde nace (donde aparece) y donde se oculta el sol (donde desaparece).
- Parémonos con los brazos abiertos o haciendo una cruz con los brazos.
- Con la mano derecha, señalemos donde nace el sol, ese punto será el este u oriente.
- Con la mano izquierda, señalemos donde se oculta el sol, ese punto constituye el oeste u occidente.
- Al frente nos queda el norte.
- En la espalda ubicamos el sur.

Reunámonos con las autoridades locales

Luego será necesario sostener una reunión con las autoridades y líderes de la comunidad, a fin de conocer conjuntamente con ellos y ellas, cuáles son los lugares más importantes dentro de la comunidad.

Dibujemos el croquis y luego revisémoslo.

- Para que podamos ver mejor la comunidad y dibujar el croquis, debemos subir a un cerro o la parte más alta de la comunidad. Desde allí podremos ver toda la comunidad. Dibujemos el croquis viéndolo desde arriba.
- Después bajemos a hacer un recorrido por la comunidad, identificando las viviendas, lugares importantes.
- Por último subamos nuevamente al cerro o parte más alta y comparemos el dibujo ya elaborado con la comunidad. Esta revisión, debería hacerse, por lo menos una vez al año, para agregar las nuevas viviendas, únicamente así se contará con croquis actualizados.
- Identifiquemos cada lugar con un símbolo

Con un símbolo especial debemos identificar las viviendas que tienen una función especial dentro de la comunidad, por ejemplo: tiendas, municipalidad, centro de salud, casa de la cultura, asociaciones, viviendas de los líderes, etc.

Paso 2. La propuesta de sectorización

Recordemos: Un sector es un grupo de familias que trabajan unidas en los procesos locales de desarrollo, que comparten un territorio e intereses comunes. Un sector se conforma por un máximo de veinte viviendas, para facilitar la comunicación entre las familias.

En este paso pueden encontrarse algunas situaciones especiales, entre ellas:

- La comunidad tiene sectores que se han ido formando de manera natural por la misma comunidad. En este caso se sugiere que formemos grupos de trabajo o subsectores dentro de cada sec-

tor con el número propuesto de 20 viviendas por cada uno. Lo mismo se recomienda con las comunidades que tienen barrios o cantones. Si estos tienen más de 20 viviendas, es recomendable subsectorizar.

- Si cinco o diez casas están muy distantes del resto de la comunidad, no se deben unir a otro sector, pueden considerarse como un sector aparte.
- En la comunidad pueden existir terrenos donde todas las viviendas son de familiares, por ejemplo nos dicen: “aquí viven los Callejas”. Aunque las casas sean más de veinte y aunque estén rodeadas de otras, pero ellos quieren ser un sector, no compliquemos la situación y propáganoslos así.
- Por otra parte, cuando sepamos que algunas familias no se llevan entre sí, no pretendamos reconciliarlas, conformándolas como un sector. Propongámosles que se ubiquen en los sectores más cercanos, en donde encuentren familias con las que realmente se lleven bien.

Paso 3. Conformemos los sectores

- a. Realicemos reuniones con todas las familias de cada sector
 - Para conformar los sectores, se debe convocar a una reunión de trabajo a las familias que, según la propuesta puedan conformar un sector. Será adecuado realizar las invitaciones por escrito y que, algunas personas las reciban directamente de manos de quien o quienes convocan, para motivarlas a asistir y que ellas ayuden a promocionar la actividad.
- b. Asuntos importantes que se deben tratar en las reuniones de las familias por sector
 - Reflexionar en lo que ayudaría a la comunidad para mejorar o superar sus problemas.
 - Hacer énfasis en la importancia que tiene la organización comunitaria para realizar un proceso de gestión local.
 - Es importante consultar a las familias, si están de acuerdo en trabajar unidas como sector. Si alguna persona no está de acuerdo en ser parte del sector debe dejarsele para que tenga tiempo de analizarlo, aunque siempre se le debe invitar a participar.
- c. Elección del líder por sector. Los líderes pueden ser hombre, mujeres o jóvenes. Es necesario comenzar desde un inicio a promover la conciencia en la comunidad, para que la participación tenga enfoque de género.

Con base en lo anterior, es necesario hacer lo siguiente:

- Construir con las familias el perfil y las responsabilidades de un buen líder comunitario y proponer la elección de un líder para cada sector.
 - Si a la reunión llegan pocas familias, brindar información sobre la necesidad de elegir un líder, pero no tomar la decisión en ese momento. Se debe convocar a una nueva reunión.
 - Si llega más de la mitad del número de familias del sector, se puede tomar decisiones sobre la elección del líder. Posteriormente visitar a las familias que no asistieron para informarles. Esto debe hacerse preferentemente por escrito, sobre los acuerdos alcanzados en la reunión.
- d. Numeración de las casas en cada sector

Una vez que ya se sepa como quedaron organizados los sectores, se debe volver a trabajar en el croquis. Numerar en cada sector las casas de uno hasta 20, o al número de casa que llegue ese sector.

Esto facilitará la actualización posterior del croquis. Si se construyen nuevas casas, se decidirá con las familias a que sector pertenecer y les corresponderá el número de casa que sigue a la última de ese sector.

Finalmente colocar el número de casa de cada sector, con material que no se destruyan fácilmente, como lámina u hojalata pintada. Esto contribuirá a que las familias se familiaricen con los sectores y conozcan el número de sus casas.

Paso 4: Realizar boletas por familia y por sector

El croquis debe acompañarse de un listado de las familias que viven en las casas o viviendas de cada sector de la comunidad (boleta por sector). También será necesario hacer un listado con los miembros de cada familia (boleta por familia)

Boleta por familia y por sector: ambas boletas deben contener la siguiente información:

1. Número asignado en el croquis al sector y la casa. Cuando una sola familia vive en una casa de un mismo terreno, si tiene dos o más ambientes, se toma como una casa o vivienda y solamente se hace referencia con el símbolo respectivo en el croquis.
2. Número de familia. Para el número de familia, deberán tomarse en cuenta las siguientes consideraciones:
 - Se considera familia al padre, madre e hijos o hijos solteros.
 - Si en una casa, vive un hijo o hija casados, éstos serán la familia 2.
 - También se considera una familia aparte a las madres solteras con sus hijos e hijas.
 - Cuando el padre o la madre del jefe de familia vive en la misma casa y depende económicamente del jefe, se consideran parte de la misma familia
3. Datos específicos de la boleta familiar: Además de los datos que le son comunes a ambas boletas, la boleta por familia debe contener los siguientes datos:
 - Nombres y apellidos de cada uno de los miembros que conforman la familia.
 - Si alguno de los miembros de la familia ocupan algún cargo dentro de la organización comunitaria, también debe de anotarse.
 - Socializar con cada familia el número de su sector y el número de su casa y el por qué es necesaria la sectorización.
4. Datos específicos de la boleta por sector:
 - El nombre del jefe de familia
 - Si alguno de los miembros ocupa un cargo dentro de la organización comunitaria, es necesario especificarlo.

Ejemplo de boleta por familia

Comunidad:						
Fecha						
Listado de Familia						
Número, nombre y/o número de sector						
No. de casa	No. de familia	Nombre de los integrantes de la familia	Parentesco	Edad/años	Nombre del líder comunitario	Cargo

Ejemplo de boleta por sector

Comunidad:						
Boleta por sector						
Fecha						
Nombre o número de sector						
No. de casa	No. de familia	Nombre del jefe de familia	Nombre de la persona que ocupa un cargo en la organización local			Cargo

Actividades de la semana

1. Realice la lectura de la semana.
2. Construya la sectorización de su colonia, barrio, cantón, aldea, o comunidad.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

DÉCIMO QUINTA SEMANA**Tema 15****El diario o cuaderno de campo como herramienta de registro****LECTURA 15**

Tomada de: Arenales, O. (2009). *Pautas Metodológicas para la PPS*. Escuintla, Guatemala.

El cuaderno de campo es un instrumento indispensable de registro de información para qué un técnico que realiza una inserción comunitaria.

Potencialidades del cuaderno o diario de campo

- Desarrolla la capacidad de observación y estimula el pensamiento reflexivo. Lo que se plasma por escrito tiene que pensarse previamente, la escritura es una forma de objetivar lo que se piensa.
- Puede ser un instrumento de evaluación de las actividades.
- Inicia un proceso de reflexión - investigación, al favorecer la conexión entre conocimiento práctico y teórico.
- Facilita el cuestionamiento y cambio de las concepciones implícitas de su redactor, la toma de decisiones más fundamentada y la elaboración de nuevos diseños.

Elaboración del diario de campo

La elaboración del diario de campo requiere de aspectos técnicos tales como:

- Conviene recoger los datos en el momento en que se producen, utilizando palabras claves y frases significativas que, permitan luego reconstruir lo observado.
- El soporte para registrar el contenido del diario de campo puede ser un cuaderno.
- División de cada hoja del cuaderno en dos partes asimétricas separadas por una línea; en la primera parte se anota la planificación de la actividad y en la segunda el registro de lo realmente realizado.

La observación participante

- Recoge datos de la vida cotidiana.
- Observa a las personas en el desarrollo de las actividades del proyecto.
- Observa cómo se comportan las distintas personas.
- Conversa con algunos o todos en situaciones distintas.
- Descubre las interpretaciones que da a los eventos que ha observado.
- Devela o saca asuntos implícitos de los que no se habla.

La sensibilidad del observador

El observador debe considerar estos aspectos:

- Ver las cosas que se han perdido.
- Ser sensitivo a la experiencia propia.
- Capitular la sensibilidad del pasado.
- Mantener una actitud de nuevo y aprendiz.

Momentos de la observación

- El técnico mismo como fuente de datos, dónde influye la sensibilidad propia a través, del plan del proyecto.
- Las observaciones realizadas durante el desarrollo de las actividades. Así mismo la observación que se realiza en períodos de descanso para tomar notas y reflexionar.

Cómo se hacen las notas de campo

Cambiar la lente de una visión amplia a una visión corta. Buscar palabras claves en la observación con la gente, reproduzca mentalmente las observaciones y escenas.

Prestar atención, concentrándose en una de las observaciones primera y última de cada conversación. Abandone el escenario, en cuanto haya observado todo lo que esté en condiciones de recordar.

Cómo llenar el diario de campo

Hora de inicio y finalización

Permitirá cuantificar el tiempo de la práctica, así como de duración de las actividades y la productividad de las actividades realizadas.

¿Dónde?

Especificar el lugar dónde se realizaron las actividades, delimitando espacios de la ejecución.

¿Quiénes?

Se refiere a la identificación de las personas que participaron en las actividades.

Antes

Este aspecto se refiere a la, pre tarea, es decir la capacidad de determinar previamente en el cronograma del proyecto, las actividades o acciones a desarrollar lo que evita actuar por sentido común y caer en el activismo.

¿Qué?	Es clarificar aquellas actividades o acciones, además de técnicas, de una manera clara y profesional e identificarlas.
¿Por qué?	Podemos identificarlos con dos términos: justificación o fundamento. Aquí se registran las razones, argumentos, beneficios y el valor de las acciones a realizar en las actividades previstas o planeadas en el cronograma del proyecto, las que deben ser congruentes y coherentes con los resultados y objetivos del proyecto.
¿Cómo?	Nos remite a pensar en la serie de procesos, etapas y momentos que llevamos a cabo para dar cumplimiento a cada una de las fases del proyecto, esto permitirá al finalizar la práctica la sustancia del informe.
¿Durante?	Es la descripción de lo más relevante y acontecido durante el desarrollo de cada actividad.
¿Después?	Es lo relativo a las tareas y es señalar los resultados tomando en cuenta las intervenciones, lenguaje corporal, respuesta, tiempo de espera; la crónica de las actividades contiene una riqueza profesional que permite una descripción amplia y detallada de la práctica que a su vez contribuirá para agilizar los informes de cada una de las fases del proyecto.
Compromisos contraídos	Aquí se anotarán los acuerdos, citas, tramites, gestiones acordadas, etc.
Resultados obtenidos	Se anotarán de manera precisa los datos cuantitativos, cualitativos e inesperados obtenidos durante la práctica de ese día.

Registro de Actividades

Diario de Campo

Ficha 1

NOMBRE Reunión inicial con Organismos Asociados		
FECHA: 4 de septiembre de 2002	HORA INICIO 11:30 horas	HORA TERMINO 12:50 horas
PARTICIPANTES 12	Mujeres: 4	Hombres: 8
OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD		RESULTADOS ESPERADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ratificar los compromisos adquiridos por las OA's respecto a la ejecución del proyecto. 2. Evacuar dudas y consultas respecto los componentes, fases y actividades el proyecto. 3. Dar a conocer el Cronograma de la fase de Apresto. 4. Incorporar y presentar a la organización EcoGestión como organismo de Cooperación Técnica (OCT). 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromisos OA's ratificados. 2. OA's adecuadamente informados y actualizados respecto al proyecto. 3. Actividades de la fase de apresto coordinadas. 4. Organización EcoGestión incorporada al proyecto.
ACTORES INVOLUCRADOS (MARQUE CON UNA CRUZ)		
<input checked="" type="checkbox"/> SECTOR PÚBLICO	<input checked="" type="checkbox"/> SECTOR PRIVADO	
<input type="checkbox"/> ONG's Territoriales	<input type="checkbox"/> ORGANIZACIONES DE BASE: <input checked="" type="checkbox"/> Funcionales <input checked="" type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> COLEGIOS	<input checked="" type="checkbox"/> MUNICIPALIDADES	
<input type="checkbox"/> CIUDADANÍA		
RESULTADOS OBTENIDOS		
<ul style="list-style-type: none"> • Fueron ratificados por los OA's, los compromisos establecidos inicialmente en la etapa de diseño y postulación del proyecto. • Se evacuaron dudas y consultas respecto a la implementación de la iniciativa y fueron recibidas di- 		

<p>versas observaciones, aportes y propuestas por parte de los OA's, las cuales fueron incorporadas al proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se estableció una adecuada coordinación con los OA's, respecto a los roles de éstos en las actividades contempladas en la fase de Apresto. Además, fueron calendarizadas dichas actividades. • Fue incorporada y validada por los OA's, la organización EcoGestión, quienes oficiarán como Organismo de Cooperación Técnica (OCT). 	
<p>OBSERVACIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Principales facilitadores de la actividad <ul style="list-style-type: none"> – Implementación de adecuada metodología de trabajo. – Pertinencia del material de trabajo entregado. – Positiva disposición de los participantes al trabajo grupal. – Puntualidad de los participantes. 2. Principales obstaculizadores de la actividad <ul style="list-style-type: none"> – No se registraron obstaculizadores. 3. Acuerdos/Conclusiones que observa Tanto los OA's como el OCT demostraron un alto grado de participación y compromiso con el proyecto, estableciéndose un adecuado espacio de interlocución y coordinación entre los diversos actores. Las observaciones y aportes realizados por los participantes permitieron enriquecer el Cronograma de la fase de Apresto estipulado inicialmente. Asimismo, los participantes se comprometieron con la convocatoria del Evento de Instalación, próxima actividad estipulada. 	
<p>OTROS COMENTARIOS</p> <p>Además de los OA's y el OCT, participó un representante de la Junta de Vecinos "Las Encinas", área de influencia del Estero Culebrón, Coquimbo, a fin de contar con la presencia de un interlocutor ciudadano.</p>	
	

Actividades de la semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Observe un acontecimiento o evento de su comunidad, registre lo observado utilizando el formato de la lectura, también puede utilizar su participación en una reunión comunitaria.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

DÉCIMA SEXTA SEMANA

Tema 16 El taller

LECTURA 16

Tomada de: Candelo, C. y Ortiz, G. (2003). *Hacer talleres*. Colombia.
Verdejo, M.(2007). *Preparación y ejecución de talleres*. República Dominicana: Centro Poveda.

El taller es una situación privilegiada para el trabajo comunitario. Su propósito principal es reflexionar sistemáticamente sobre conocimientos, valores, actitudes y prácticas que se tienen sobre determinada problemática en un grupo o una comunidad y que se expresa en la vida diaria de cada persona participante.

El punto de partida es lo que los comunitarios y las comunitarias hacen, saben, viven y sienten; es decir, su realidad, su práctica. Mediante el diálogo de saberes, el taller permite la construcción colectiva de acciones, ya que se estimula la reflexión y búsqueda de alternativas de soluciones de las problemáticas que afectan la calidad de vida individual o colectiva.

Características del taller:

- El taller posibilita la construcción de aprendizajes sobre la base de la capacidad y oportunidad que tienen las personas de reflexionar en grupo sobre sus propias experiencias.
- Un taller es una experiencia de trabajo activo. La participación de cada uno/a de los y las integrantes aportando sus experiencias, argumentos y compromiso es fundamental para el éxito.
- Un taller es una experiencia de trabajo creativo. Las experiencias sumadas, los elementos conceptuales, la reflexión y las discusiones grupales ayudan a generar nuevos puntos de vista y soluciones mejores que las existentes en el momento de iniciación.
- Un taller es una experiencia de trabajo colectivo. El intercambio, hablar y escuchar, dar y recibir, argumentar y contra argumentar, defender posiciones y buscar consensos es propio de un taller.
- Un taller es una experiencia de trabajo vivencial. Su materia prima son las experiencias propias, y sus productos son planes de trabajo que influirán en la vida de quienes participan. Un taller debe generar identidad, apropiación de la palabra, sentido de pertenencia a un grupo y compromiso colectivo. En un taller, no se puede ser neutral o simple espectador.
- Un taller es una experiencia de un trabajo concreto. Su punto final siempre debe ser un compromiso grupal de ejecutar acciones. Un taller debe desembocar en planes de trabajo o por lo menos, en tareas realizables a corto y mediano plazo.
- Un taller es una experiencia de trabajo sistemático. La precisión es clave al poner por escrito los puntos de vista propios al sistematizar y presentar los trabajos de una comunidad; igualmente es indispensable la claridad al exponer los desacuerdos y los compromisos, así como la autodisciplina la comunidad para cumplir las reglas del juego.

Los tres momentos en la preparación de un taller:

Para que un taller sea un éxito, la fase de preparación es crucial. Dentro de la preparación podemos distinguir tres momentos:

El diseño	Es el momento en el que elaboramos el concepto del taller, incluyendo los objetivos, los contenidos y la metodología del mismo.
La planificación	Consiste en detallar los pasos del evento, destacando los horarios, técnicas y actividades, materiales, responsabilidades y recursos necesarios.
La elaboración de los materiales	Es el momento en el que vamos a conseguir y construir todos los materiales necesarios, como son papelógrafos, transparencias, tarjetas, juegos, material de apoyo, etc.

Las siete preguntas en el diseño de un taller:

Al diseñar un evento de capacitación comenzamos por hacernos siete preguntas claves que nos guían en su conceptualización.

1. ¿Para qué? Los objetivos y el contexto de la actividad
 - a. ¿Qué se espera lograr en el taller?
 - b. ¿Corresponde el taller a las necesidades de nuestro grupo meta?
2. ¿Quiénes? El grupo meta y las personas facilitadora
 - a. ¿Cuántas personas van a participar; sus edades y sexo?
 - b. ¿Se conocen las y los participantes entre sí?
 - c. ¿Tienen las y los participantes experiencias similares en cuanto a la temática?
 - d. ¿Qué expectativas y motivaciones tienen?
3. ¿Qué? Contenidos
 - a. ¿Quién define los contenidos?
 - b. ¿Cómo estructurar los contenidos?
 - c. ¿Corresponden los contenidos a las experiencias y expectativas previas de las y los participantes?
4. ¿Cómo? Métodos y técnicas
 - a. ¿Cuáles son las condiciones que facilitan la aplicación de una metodología participativa?
 - b. ¿Qué métodos son adecuados: de investigación, de análisis, de planificación, de información?
 - c. ¿La temática se presta para realizar actividades prácticas?
 - d. ¿Los métodos y técnicas corresponden al nivel de las/los participantes y a las condiciones del lugar y tiempo?
5. ¿Con qué? Medios de apoyo
 - a. ¿Qué materiales se necesitan (papelógrafos, marcadores, tarjetas, retroproyector, etc.)?
 - b. ¿Cuáles de los materiales necesarios se pueden preparar con anticipación?
 - c. ¿Hay que preparar material de apoyo escrito para las y los participantes?
 - d. ¿Existen materiales didácticos ya elaborados?
6. ¿Cuándo? Fechas y tiempo disponible
 - a. ¿Cuál puede ser la duración del taller, de acuerdo con la disponibilidad de tiempo laboral de las y los participantes?
 - b. ¿Es apropiado hacerlo durante varios días seguidos, o con días intermedios para efectuar trabajo de campo?
 - c. ¿Durante días laborales o durante fines de semanas?
 - d. ¿Con qué anticipación debemos enviar la invitación?

7. ¿Dónde? Lugar

- a. ¿Es el lugar escogido el más adecuado para realizar el taller?
- b. ¿Es accesible el lugar para la mayoría de las y los participantes?
- c. ¿Cómo vamos a organizar el espacio físico de manera que facilite la integración y participación?
- d. ¿El lugar escogido cuenta con espacios disponibles para trabajar en plenaria y en grupos pequeños?
- e. ¿Tiene los materiales de apoyo necesarios?
- f. ¿Tiene comida y alojamiento adecuado?
- g. ¿Tiene buena ventilación e iluminación?

Actividades de la décima sexta semana

1. Realice la lectura de la semana.
2. Prepare el diseño de un taller comunitario para una actividad en su comunidad.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

DÉCIMO SÉPTIMA SEMANA**Tema 17****La entrevista****LECTURA 17**

Tomada de: http://ctb.ku.edu/es/tablecontents/sub_section_main_1455.htm. (Consultada el 14 de octubre 2,009)

¿Qué es una entrevista?

Cuando usted está mirando las noticias en la noche o está leyendo el periódico por la mañana, usted notará que todas las historias tienen un punto en común: Todas contienen entrevistas. No importa el tema que se esté abordando, siempre habrá personas dispuestas a ser entrevistadas acerca de ello. Y eso es maravilloso, porque de esa manera nosotros podemos tener una muestra de lo que piensa y siente la gente en acerca de diferentes asuntos.

Las entrevistas se definen generalmente como una conversación con un propósito. Pueden ser muy provechosas cuando usted necesita información sobre suposiciones y percepciones sobre actividades en su comunidad.

Entrevistar se ha descrito como un arte, más que una habilidad o ciencia. En otros casos, se ha descrito como un juego en el cual el entrevistado consigue cierta clase de recompensa, o simplemente como una habilidad técnica que usted puede aprender. Pero, no importa cómo lo vea, entrevistar es un proceso que se puede dominar con la práctica.

Estructura de la entrevista

Primero debe decidir en qué medida desea que sea estructurada su entrevista. Las entrevistas pueden ser estructuradas formalmente, semi-estructuradas, o no estructuradas. El estilo de la entrevista que usted adopte dependerá del tipo de resultado que usted esté buscando.

En una entrevista altamente estructurada, usted simplemente pedirá a los sujetos que contesten a una lista de preguntas. Para obtener un resultado válido, usted debe hacer a todos los sujetos preguntas idénticas. En una entrevista sin una estructura rígida, usted puede crear y preguntar dependiendo de la situación que se presente manteniendo el propósito central de la entrevista. No existe una lista predeterminada de preguntas. Finalmente, en una entrevista semi-estructurada, existe una lista de preguntas predeterminadas, pero el entrevistador puede cambiarlas.

¿Cómo debería usted conducir la entrevista?

Ahora que usted está preparado, es hora de conducir la entrevista. Asegúrese de llegar a tiempo - su entrevistado le hace a usted un favor, y no le gustaría hacerlo esperar.

Al entrevistar a alguien, comience con una charla pequeña para elaborar el rapport. No sólo presione con sus preguntas - asegúrese de que el entrevistado se sienta tan cómodo como sea posible.

Aspectos a considerar para conducir una entrevista:

- **Practique** - prepare una lista de las preguntas de la entrevista por adelantado. Ensaye, entreviste a sus amigos. Memorice sus preguntas. Planifique por adelantado la localización y la forma del ambiente para hacerlo más confortable.
- **Breve charla**. Nunca comience una entrevista en frío. Tenga al principio conversaciones cortas para hacer que el entrevistado se sienta cómodo; es decir, establezca rapport.
- **Sea natural** - incluso si usted ensayó su entrevista una y otra vez y ha memorizado sus cuestiones, haga que suenen y sienta cómo si lo estuviera haciendo por primera vez allí.
- **Tenga una apariencia elegante** - vista adecuadamente para el ambiente y el tipo de personas que va a entrevistar. Generalmente es adecuado usar trajes de negocios, pero adáptese a su audiencia. Llegue a tiempo si usted dirige la entrevista en persona.
- **Escuche** - manténgase alerta e interesado. Si su entrevistado dice algo gracioso, sonríale. Si es algo triste, parezca triste. Reaccione a lo que usted oye.
- **Mantenga sus metas en mente** - recuerde que lo que usted desea es obtener información. Mantenga el curso de la entrevista. Mantenga la conversación enfocada en sus preguntas. Sea considerado con el límite de tiempo de su entrevistado.
- **No tome respuestas de "sí/no"** - Las respuestas monosilábicas no ofrecen mucha información. Pida respuestas elaboradas, compruebe, pregunte "por qué". El silencio también puede dar información. Pida a su entrevistado que clarifique cualquier cosa que usted no comprenda.
- **Respeto** - haga que los entrevistados sientan que sus respuestas son muy importantes para usted (como se supone que lo son!) y sea respetuoso del apoyo que le brinda al permitirle entrevistarlos.

Preguntas

Las preguntas son una parte tan fundamental de una entrevista que vale la pena detenerse un minuto a profundizar un poco en el tema. Las preguntas pueden estar relacionadas con el foco central de su entrevista, con el objetivo, las respuestas específicas; pueden emplearse para verificar la fiabilidad de otras respuestas; pueden usarse además para crear un ambiente favorable entre usted y su entrevistado; y pueden resultar en respuestas más completas.

Es muy importante que usted pregunte de manera que motive al entrevistado para contestar de modo tan completo y honestamente como sea posible. Evite las preguntas inflamables (“¿Usted discrimina siempre a las mujeres y a las minorías, o solo lo hace a veces?”), e intente ser cortés.

Hay algunos problemas que pueden presentarse por la forma en que realice las preguntas. Aquí se presentan algunas de las dificultades más comunes:

1. Las preguntas que ponen al entrevistado a la defensiva - Estas preguntas provocan respuestas emocionales, usualmente negativas. Al preguntar, “¿Por qué hizo algo tan malo como eso? Parecería como si estuviera confrontando a su entrevistado, y este se pondrá a la defensiva. Trate de preguntar de manera más relajada.
2. Preguntas dos-en-uno; éstas son preguntas que piden dos respuestas en una sola pregunta ¿Su compañía tiene alguna política de reclutamiento especial para mujeres y grupos raciales minoritarios? Separe los asuntos en dos preguntas separadas.
3. La pregunta compleja - preguntas que son demasiado largas, demasiado implícitas o demasiado complejas; lo que puede intimidar o confundir a su entrevistado. El sujeto quizá no entiende la pregunta completamente. La solución es hacer más sencilla la pregunta, haciéndola concisa y corta.
4. Además, poner atención al orden en el que se realizan las preguntas. El arreglo y la forma de presentar las preguntas puede alterar las respuestas de su entrevista. intente comenzar la entrevista con preguntas moderadas y fáciles para desarrollar una buena comunicación con el entrevistado. A medida que la entrevista se desarrolla, diríjase a preguntas más sensibles y complejas.

Consideraciones finales

Recuerde tomar notas adecuadas, en caso de que usted tome notas. Utilice comillas para marcar las citas de las personas, y no altere sus notas. Usted puede transcribir la conversación que grabó, pero asegúrese de que su grabadora funciona bien, y no olvide obtener permiso para grabar.

Finalmente, es importante medir el tiempo de su entrevista de modo que no dure horas. Una buena regla es hacer su entrevista lo suficientemente larga para que usted tenga información útil de ella y lo suficientemente corta para que usted no canse a su entrevistado.

Actividades de la décima séptima semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Diseñe el instrumento para realizar una entrevista a un líder de su comunidad sobre su visión de desarrollo.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

DÉCIMO OCTAVA SEMANA

Tema 18 Observación participante

LECTURA 18

Tomada de: http://es.wikipedia.org/wiki/Observaci%C3%B3n_participanteespanol.geocities.com/uaexam/05-2-43-s.pdf
http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS.../obspar1_format_39.pdf
www.monografias.com/.../observacion-participante/observacion-participante.shtml (consultadas octubre 2,009)

El trabajo de campo incluye tres actividades principales. La primera se relaciona con una interacción social no ofensiva: lograr que los informantes se sientan cómodos y ganar su aceptación. El segundo aspecto trata sobre los modos de obtener datos: estrategias y tácticas de campo. El aspecto final involucra el registro de los datos en forma de notas de campo escritas.

La entrada en el campo

Los observadores participantes entran en el campo con la esperanza de establecer relaciones abiertas con los informantes. Se comportan de un modo tal que llegan a ser una parte no intrusiva de la escena, personas cuya posición los participantes dan por sobreentendida. Idealmente, los informantes olvidan que el observador se propone investigar.

Los observadores permanecen relativamente pasivos a lo largo del curso del trabajo de campo, pero en especial durante los primeros días (Geer, 1964).¹ Los observadores participantes "palpan la situación", "avanzan lentamente", "tocan de oído" (Johnson, 1975) y "aprenden a hacer los nudos" (Geer, 1964). Los primeros días en el campo constituyen un período en el cual los observadores tratan de que la gente se sienta cómoda, disipan cualquier idea en cuanto a que el enfoque de la investigación será intrusivo, establecen sus identidades como personas inobjetables y aprenden a actuar adecuadamente en el escenario. ¿Qué ropa me pondré? ¿Puedo fumar? ¿Quién parece demasiado ocupado como para hablar conmigo? ¿Dónde puedo sentarme sin molestar el paso? ¿Puedo caminar? ¿Qué puedo hacer para no resaltar como una uña encarnada? ¿Puedo hablarles a los clientes? ¿Quién parece accesible y comunicativo?

Durante el período inicial, la recolección de datos es secundaria para llegar a conocer el escenario y las personas. Las preguntas tienen la finalidad de ayudar a romper el hielo. Puesto que algunas personas pueden preguntarle al investigador qué quiere saber, es una buena idea anotar algunas preguntas generales antes de ingresar en él: campo. Por lo general, son buenas aperturas preguntas como "¿Podría darme una perspectiva de este lugar?" y "¿Cómo entró usted en esto?"

La investigación de campo puede ser especialmente excitante al comienzo del estudio. Algunos observadores se inclinan a permanecer tanto tiempo en un escenario que dejan el campo agotado y lleno de tanta información que nunca llegan a registrarla. Las observaciones son útiles sólo en la medida en que pueden ser recordadas y registradas. No permanezca en el campo si olvidará muchos de los datos o no tendrá tiempo para tomar notas.

La negociación del propio rol

Las condiciones de la investigación de campo -qué, cuándo y a quién observar- deben ser negociadas continuamente. Hay que establecer un equilibrio entre la realización de la investigación tal como uno lo considera adecuado y acompañar a los informantes en beneficio del rapport.

El primer problema que probablemente se tenga que enfrentar es el de verse forzado a un rol incompatible con la realización de la investigación. Es frecuente que las personas no entiendan la observación participante, incluso aunque les haya sido explicada cuidadosamente.

A veces el desempeño de un rol familiar en un escenario representa algunas ventajas: se obtiene el acceso con mayor facilidad; el observador tiene algo que hacer; las personas no se inhiben en su presencia; algunos datos se pueden obtener con menos dificultad. Conocemos a un observador que, en un estudio sobre una organización de caridad, fue designado como voluntario para registrar información sobre donantes. Sin embargo, a medida que el estudio progresa el observador perderá control sobre él y sufrirá limitaciones en la recolección de datos si se ve confinado a un estrecho rol organizativo.

Un segundo problema que enfrentan los investigadores de campo consiste en que se les diga qué y cuándo observar. Ante los extraños, todas las personas tratan de presentarse bajo la mejor luz posible (Goffman, 1959). Los informantes compartirán aquellos aspectos de su vida y de su trabajo que se prestan a una visión favorable, y ocultarán los otros, o por lo menos los llevarán a un segundo plano. Muchas organizaciones tienen guías que programan las visitas y recorridos de extraños. Aunque tales recorridos son valiosos en ciertos aspectos, tienden a proporcionar una perspectiva selectiva del escenario. En las instituciones totales, por ejemplo, los guías con frecuencia muestran a los visitantes las mejores Salas y los programas modelos, y desalientan el recorrido en otras partes de la institución (Goffman, 1961; Taylor y Bogdan, 1980).

El establecimiento del rapport

(Se dice que en una relación entre dos o más personas hay rapport cuando sus pensamientos o sentimientos armonizan entre sí o cuando presentan. La palabra RAPPORT proviene del francés “relación”. En términos cinematográficos se dice de la interacción exitosa entre dos personajes.

Establecer rapport con los informantes es la meta de todo investigador de campo. Cuando se comienza a lograr el rapport con aquellas personas a las que se está estudiando, se experimentan sensaciones de realización y estímulo. El de rapport no es un concepto que pueda definirse fácilmente. Significa muchas cosas:

Comunicar la simpatía que se siente por los informantes y lograr que ellos la acepten como sincera.

Aunque no hay reglas rígidas sobre el modo de lograr rapport con los informantes, se puede ofrecer un cierto número de orientaciones generales.

Reverenciar sus rutinas

Los observadores sólo pueden lograr el rapport con los informantes si se acomodan a las rutinas y modos de hacer las cosas de estos últimos. A todas las personas les gusta hacer las cosas de cierta manera y en ciertos momentos. Los observadores no deben interferir.

Establecer lo que se tiene en común con la gente

Es probable que el camino más fácil para consolidar las relaciones con la gente consista en establecer lo que se tiene en común con ella. El intercambio casual de información es con frecuencia el vehículo mediante el cual los observadores consiguen romper el hielo.

Ayudar a la gente

Uno de los mejores modos de comenzar a ganarse la confianza de la gente consiste en hacerle favores. Johnson (1975) informa que durante su trabajo de campo sirvió como, chofer, lector, acarreador de equipajes, prestamista, acomodador en una conferencia local, tomador de apuntes, telefonista en momentos de mucha actividad, asesor en la compra de automóviles usados, guardaespaldas de una trabajadora, mensajero, además de haber prestado libros, escrito cartas y otras cosas.

Ser humilde

Es importante que la gente sepa que el investigador es el tipo de persona con la que pueden expresarse sin temor a revelar algo o a una evaluación negativa. Muchos observadores, entre los cuales nos contamos nosotros, tratamos de "parecer personas humildes que son tipos normales y no le harían a nadie ninguna vileza" (Johnson, 1975, pág. 95).

Con frecuencia, los observadores se convierten en las personas que mejor conocen y entienden lo que piensa cada uno en el escenario de que se trate; Resérvese ese conocimiento para usted mismo. Los investigadores deben ser cuidadosos en cuanto a no revelar ciertas cosas que los informantes han dicho, aunque no lo hayan hecho en privado. Desplegar un conocimiento excesivo hace al observador amenazante y potencialmente peligroso.

Interesarse

Innecesario es aclarar que hay que interesarse en lo que la gente tiene que decir. Sí, a veces es fácil aburrirse en el campo, en especial si uno se encuentra en la situación de que alguien monopolice la conversación con temas aparentemente triviales o irrelevantes. Hay modos para canalizar una conversación y evitar sutilmente a ciertas personas

Participación

Cuando el compromiso activo en las actividades de las personas es esencial para lograr la aceptación, hay que participar por todos los medios, pero sabiendo dónde trazar la línea divisoria. En algunos escenarios se debe participar en actividades marginales.

El observador participante camina sobre una delgada línea que separa al participante activo ("participante como observador") y el observador pasivo ("observador como participante") (Gold, 1958; Junker, 1960). Hay claras oportunidades en las que es preferible no ser aceptado como auténtico miembro del escenario o grupo.

Cuando el compromiso coloca al observador en una situación competitiva con los informantes, lo mejor es retirarse. A veces es difícil dejar a un lado al propio ego. Lo mismo que las otras personas, los observadores tienen un concepto de sí mismos que defender y quieren que se piense de ellos que son ingeniosos, brillantes y sexualmente atractivos.

También se debe evitar actuar y hablar de modos que no se adecuan a la propia personalidad. Por ejemplo, aunque es preciso vestirse como para no desentonar en el escenario (usar ropa informal o formal si las personas hacen una u otra cosa; si ellas visten de maneras diferentes, tratar de hallar un estilo neutro), uno no debería ponerse nada que lo haga sentirse incómodo o no natural. Análogamente, es sensato no emplear el vocabulario y la forma de hablar de la gente hasta que uno los domine y surjan en su conversación naturalmente.

Informantes claves

Idealmente, los observadores participantes desarrollan relaciones estrechas y abiertas con todos los informantes. Pero, como ya lo hemos dicho anteriormente, el rapport y la confianza aparecen lentamente en la investigación de campo. Con algunos informantes, el investigador nunca llegará al rapport.

Por lo general, los investigadores de campo tratan de cultivar relaciones estrechas con una o dos personas respetadas y conocedoras en las primeras etapas de la investigación. A estas personas se las denomina informantes claves. En el folklore de la observación participante, los informantes claves son casi figuras heroicas. Son los mejores amigos de los investigadores en el campo.

Es también importante no concentrarse exclusivamente en un individuo o en un pequeño número de individuos. No dé por sentado que todos los informantes comparten la misma perspectiva. Es poco frecuente que lo hagan.

Tácticas de campo

Establecer y mantener el rapport con los informantes es una actividad en desarrollo a lo largo de toda la investigación de campo. No obstante, a medida que se dejan atrás los primeros días en el campo, los observadores dedican una atención creciente a hallar modos de ampliar sus conocimientos sobre el escenario y los informantes. A continuación presentamos algunas tácticas para lograrlo.

Actuar como ingenuo

Para muchos observadores, presentarse como extraños ingenuos pero interesados constituye un modo eficaz de obtener datos (Lofland, 1971; Sanders, 1980). Sanders (1980, pág. 164) anota que al presentarse como "incompetente aceptable" uno puede formular preguntas sobre "lo que todo el mundo sabe". De los extraños se espera cierto grado de ingenuidad respecto de un escenario

Estar en el lugar adecuado en el momento oportuno

Quizá la táctica más eficaz consista en ubicarse en situaciones de las que probablemente surjan los datos en los que estamos interesados. El investigador puede pegarse a los talones de la gente, disputando invitaciones para ir a lugares o ver cosas, apareciendo inesperadamente o "jugando a dos puntas contra el medio" (Johnson, 1975). Esta última es una variante de la táctica que utilizan los niños para conseguir permisos de sus padres: a cada progenitor se le deja creer que el otro ya está de acuerdo, pero sin decirlo explícitamente, con lo cual queda una salida si uno es descubierto.

La mayor parte de los observadores escuchan conversaciones a través de las puertas y tratan de conseguir copias de comunicaciones internas y otros documentos. Escuchando subrepticamente con sutileza a veces se obtienen datos importantes que no podrían lograrse de otra manera. Desde luego, el que es descubierto afronta una situación embarazosa (Johnson, 1975).

Los informantes no deben saber exactamente qué es lo que estudiamos

Por lo general no es prudente que los informantes sepan qué es lo que queremos aprender o ver (si es que uno mismo lo sabe). En primer lugar, como dice Hoffmann (1980), a veces es útil encubrir los interrogantes reales de la investigación para reducir la inhibición de las personas y la amenaza percibida.

En segundo lugar, cuando los informantes saben demasiado sobre la investigación, es probable que oculten cosas al observador o pongan en escena determinados acontecimientos para que él los vea.

Formulando preguntas

Aunque los observadores participantes entran en el campo con interrogantes amplios en mente, antes de seguir líneas específicas de indagación permiten que los temas emerjan en el escenario. Inicialmente, los investigadores de campo formulan preguntas como para permitir que la gente hable sobre lo que tiene en mente y lo que la preocupa sin forzarla a responder a los intereses, preocupaciones o preconceptos de los observadores.

Al comienzo de un estudio, los observadores formulan preguntas no directivas y que no involucran juicios de valor. Utilice las expresiones con las que comúnmente inicia una conversación: "¿Cómo anda todo?", "¿Le gusta esto?", "¿Puede hablarme un poco sobre este lugar?" Este tipo de preguntas permiten que la gente responda a su manera y con su propia perspectiva. Otro modo adecuado de lograr que las personas hablen inicialmente consiste en aguardar que suceda algo, y después preguntar acerca de ello. Ya hemos dicho que se espera que los recién llegados sean ingenuos y hagan preguntas sobre cosas que no han visto antes.

Saber qué es lo que no debe preguntarse puede ser tan importante como saber qué preguntar. Sanders (1980) señala que cuando uno está estudiando a personas comprometidas en actividades cuestionables desde el punto de vista legal, las preguntas inadecuadas pueden ser razonablemente interpretadas como signo de que el investigador es un delator. Van Maanen (1982) afirma que cualquier forma de interrogatorio sostenido implica evaluación.

También es importante saber cómo formular las preguntas. De los enunciados debe trascender una simpatía que dé apoyo a las definiciones de sí mismos de los informantes. Durante su primera visita a una empresa de servicios fúnebres, un investigador se refirió al "negocio de los funerales". El director se sintió sorprendido. Esa expresión aparentemente inocua entraba en contradicción con su idea de que el trabajo que realizaba era una profesión y no meramente un negocio.

En cuanto los informantes comienzan a hablar podemos alentarlos a que digan más cosas sobre los temas en los que estamos interesados. Palabras, indicios y gestos que indiquen nuestro interés son por lo general suficientes para mantener a un interlocutor en la senda: "Eso es interesante", "¿Eso está bien?", "Yo siempre pregunté sobre ese tema". Pequeños signos de simpatía demuestran apoyo y alientan a las personas a continuar: "Comprendo lo que quiere decir", "Eso es fastidioso".

Es necesario pedir aclaraciones sobre los comentarios de los informantes. No dé por supuesto que está entendiendo lo que la gente quiere decir. Emplee frases como "¿Qué entiende usted por eso?", "No lo estoy siguiendo exactamente" y "Explíquemelo de nuevo". Puede también repetir lo que, los informantes han dicho, y pedirles que confirmen que los ha comprendido.

El aprendizaje del lenguaje

Un aspecto importante de la observación participante consiste en aprender el modo en que la gente utiliza el lenguaje (Becker y Geer, 1957; Spradley, 1980). Los investigadores de campo deben partir de la premisa de que las palabras y símbolos utilizados en sus propios mundos pueden tener significados diferentes en los mundos de sus informantes. Deben también sintonizar y explorar los significados de palabras con las cuales no están familiarizados.

Casi siempre los observadores se encuentran con nuevas palabras y símbolos. Cualquier grupo, en especial uno separado de la sociedad global, desarrolla su propio vocabulario.

El vocabulario empleado en un escenario por lo general proporciona indicios importantes sobre el modo en que las personas definen situaciones y clasifican su mundo, de modo que sugiere líneas de indagación e interrogación.

La ética en el campo

La opción entre investigación abierta e investigación encubierta es solamente uno entre los muchos y difíciles problemas éticos que plantea la investigación de campo. Como método de investigación que nos involucra en la vida cotidiana de la gente, la observación participante revela lo mejor y lo peor de los otros y con mucha frecuencia nos enfrenta con situaciones problemáticas ética y moralmente irresolubles.

El ingreso en un escenario generalmente implica una especie de pacto: la seguridad implícita o explícita de que no se desea violar la privacidad o confidencialidad de los informantes, ni exponerlos a perjuicios, ni interferir en sus actividades. Una vez en el campo, tratamos de establecer rapport con ellos, un cierto nivel de confianza y disposición abierta, y de ser aceptados como personas que no abren juicio ni son amenazantes. ¿Qué hacer entonces cuando los informantes cometen actos que nosotros consideramos desagradables, ilegales o inmorales?

Pero el hecho de que uno esté llevando a cabo una investigación no basta para absolverlo de toda responsabilidad moral y ética por las propias acciones o inacciones. Actuar o no actuar es optar ética y políticamente. Es decir que las metas de la investigación y el apego a los informantes preponderan sobre otras consideraciones.

Así que volvemos a la pregunta: ¿qué hacemos cuando observamos a personas que se comprometen en actos inmorales? ¿Qué hacemos cuando nuestros informantes, las personas de las cuales dependemos para obtener conocimientos y con las cuales se ha trabajado duro para obtener rapport, hacen daño a otra gente? Para estas preguntas no hay ninguna respuesta simple ni correcta.

Actividades de la semana



1. Realice la lectura de la semana
2. Identifique a los informantes claves para realizar una observación participante en su comunidad, explique sus razones para elegirlos.
3. Actualice su diario de aprendizaje

DÉCIMO NOVENA SEMANA

Tema 19

Grupos de enfoque o focal

LECTURA 19

Tomada de: http://ctb.ku.edu/es/tablecontents/sub_section_main_1449.htm (octubre de 2009)

¿Qué es un grupo focal?

Un grupo focal es un grupo pequeño de discusión el cual está guiado por un líder entrenado. Este grupo es usado para conocer más acerca de opiniones sobre un tema designado y posteriormente para guiar una acción futura.

Un grupo focal es diferente en tres vías básicas:

1. La diferencia principal es que está enfocado. El grupo tiene un tema específico de discusión. La tarea del grupo es permanecer centrado en ello y no dispersarse en otros asuntos.
2. El grupo tiene un líder entrenado o facilitador. El trabajo de éste es mantener al grupo en su curso.
3. La composición del grupo y la discusión del grupo son planeados cuidadosamente para crear un ambiente no amenazante en el cual las personas son libres de hablar abiertamente. Se anima activamente a los miembros para expresar abiertamente sus opiniones y responder a las preguntas de otros miembros, así como a las preguntas formuladas por el líder.

Ya que el grupo focal está estructurado y dirigido, siendo al mismo tiempo expresivo, puede proporcionar mucha información en corto tiempo.

¿Por qué son usados los grupos focales?

El grupo focal ayuda a las personas a aprender más acerca de opiniones y necesidades de la comunidad. A ese respecto, ellos son parecidos a las encuestas de evaluación de necesidades.

¿Cuándo se debe usar un grupo focal?

1. Cuando se considera la presentación de nuevos programas de intervención o servicios.
2. Cuando el principal interés es una profunda opinión o es un matiz de opinión, más que simplemente el acuerdo o desacuerdo de las personas.
3. Cuando se desea hacer preguntas que no puedan ser fácilmente contestadas o bien preguntadas en una encuesta.
4. Cuando se requiere complementar el conocimiento que se puede encontrar en encuestas de papel y lápiz.
5. Cuando se sabe o se puede encontrar a alguien con experiencia y práctica en un grupo.
6. Cuando se tiene el tiempo, conocimiento y recursos para captar a un grupo voluntarioso de participantes.

El grupo focal no es necesario para cada situación social, pero puede ser útil en muchas situaciones donde la acción debe ser guiada por la opinión pública.

Los pros y contras de los grupos

¿Se deberían obtener opiniones de los grupos o de los individuos? Los grupos focales son por supuesto, grupos. Sin embargo la mayoría de las encuestas cubren una persona a la vez.

Una ventaja de los grupos focales es la profundidad y complejidad de la respuesta, como se mencionó antes. Además, los miembros del grupo pueden estimular nuevos pensamientos en otros, lo que podría no haber ocurrido de otro modo.

Pero también hay desventajas. Por ejemplo los grupos focales usualmente requieren más tiempo por persona que las encuestas individuales, debido a que el grupo tiene que ser reclutado y a que el grupo por si sólo requiere tiempo. Algunos miembros del grupo pueden tener reparos en sentarse a hablar abiertamente. Y en ocasiones es necesario pagarle al líder del grupo focal para lograr esto.

Por supuesto, también es posible combinar las ventajas de ambos métodos y entrevistar a una persona a la vez, con profundidad. Pero esto podría consumir mucho tiempo y requerir más recursos de los que se tiene a la mano. Considere su propia situación:

- ¿Cómo se pueden intercambiar estos factores?
- ¿Cuál es la mejor solución para Usted?

¿Cómo realizar el trabajo con un grupo focal?

Antes de empezar:

1. Revise sus metas. Pregunte:

- ¿Por qué deseo conducir un grupo focal?
- ¿Por qué hago esto?
- ¿Qué espero aprender?

2. Considere otros métodos

¿Planea usar otros métodos también para obtener información acerca de las opiniones?

- Si responde que sí: ¿cuáles y por qué?
- Si responde que no: ¿es este el mejor método para averiguar lo que desea?

En otras palabras, por el momento: Piense antes de iniciar, mire antes de dar el salto.

3. Encuentre un buen líder.

Este no es un asunto sin importancia. Su líder determinará el éxito de su grupo. ¿Qué clase de líder desea? Probablemente alguien que:

- Tenga experiencia facilitando grupos.
- Conozca algo sobre el tema
- Se relacione bien con los participantes del grupo focal
- Trabaje con usted para darle los resultados que desea

Mire cuidadosamente a su alrededor. Quizás pueda encontrar al líder correcto dentro de su propia organización. Es posible que usted pueda hacer el trabajo sólo (pero no sobreestime o subestime sus propias habilidades). Dependiendo de la situación podría considerar el buscar a alguien fuera de su organización, alguien que se especialice en dirigir esta clase de grupos.

4. Encuentre a alguien que registre la información.

Un punto pequeño, pero importante, a menudo descuidado. Asegúrese de que las ideas de la gente no se pierdan. Alguien deberá estar escribiendo lo que se dice, de la misma forma que registrando durante una reunión. Prepare esto con anticipación. De modo alternativa, podría usar una grabadora, con el permiso del grupo. En este caso tomará más tiempo transcribir la grabación e interpretar la transcripción, pero usted tendrá un registro más completo, exacto y permanente.

5. Decida quién debería ser invitado.

Idealmente los invitados deberían ser una muestra representativa de las personas de las cuales desea conocer sus opiniones.

O suponga que está interesado en las opiniones de inquilinos de viviendas en renta. En este caso, deberá extender sus invitaciones a diferentes viviendas públicas en su comunidad. No sólo las mejores o las peores o las más lujosas.

Incluso podría poner los nombres en un sorteo. Esto permite una muestra al azar. O mejor aún, si tiene tiempo, podría trabajar con diferentes grupos, para incluir más gente o diferentes tipos de gente.

6. Tome decisiones acerca de las reuniones particulares.

Específicamente:

- ¿Qué día?
- ¿En qué lugar?
- ¿A qué hora?
- ¿Por cuánto tiempo?
- ¿Cuántos grupos?

Recoja esta información antes de que empiece a localizar a las personas.

7. Prepare sus preguntas.

Cuando usted llegue al el grupo, usted debe ir preparado. No lo deje pasar. En su lugar, debería tener (y escribir con anticipación) una lista de los temas y preguntas que quiere realizar. Esto no significa que recitará preguntas una por una. Su lista de preguntas es una guía, más que un guión exacto, sin embargo tenga esta lista con usted.

8. Reclute a los miembros.

Llámelos, escríbalos una carta o encuéntrelos.

Recuerde:

- Al igual que en otras cosas, los contactos personales funcionan mejor.
- Haga hincapié en los beneficios. ¿Por qué debería estar presente la gente?

9. Revise otra vez.

Revise lo que ha preparado. ¿Está listo todo? La preparación es el _____ % del éxito (no sabemos el porcentaje exacto pero sabemos que es alto).

Cuando el grupo se reúna.

10. Conduzca el grupo.

A continuación se presenta una secuencia de eventos común para muchos grupos, (el líder usualmente toma la responsabilidad de llevarlos a cabo).

- Agradezca a la gente por su asistencia.
- Revise el propósito del grupo y las metas de la reunión. Establezca el escenario.
- Hable acerca de como fluirá la reunión, cómo se procederá y cómo pueden contribuir los miembros del grupo. Establezca las reglas y motive la participación abierta.
- Establezca el tono (esto es importante, porque probablemente algunos de los miembros ya han estado en un grupo focal antes).
- Haga una pregunta de apertura. Esta podría ser una pregunta muy general (¿cuáles son sus opiniones generales acerca de X?) o algo más específico. Ambas elecciones son justificables y ambos tipos de pregunta podrían ser hechas antes de que el grupo termine.
- Asegúrese de que todas las opiniones acerca de la pregunta tienen oportunidad de ser escuchadas.

Algunas técnicas comunes

1. Resuma lo que escuchó y pregunte al grupo si está de acuerdo.
2. Haga la misma pregunta de forma diferente (reformule).
3. Pregunte si alguien tiene algún otro comentario acerca de la pregunta.
4. Formule una pregunta de seguimiento.
5. Mire alrededor, haga breve contacto visual, especialmente con aquellos que no han hablado.

Después de la reunión

11. Revise los datos.

Si usted ha grabado la sesión haga una transcripción. Si no es así escriba un resumen de las notas del grupo. Pero en cualquier caso, revise cuidadosamente la información que ha recabado.

- ¿Qué patrones surgieron?
- ¿Cuáles son los temas comunes?
- ¿Qué nuevas preguntas surgieron?
- ¿Qué conclusiones parecen ciertas?

En algunos casos, puede usar un código para contabilizar los datos y el número de veces que un tema en particular ha sido mencionado. La experiencia es útil aquí. Ya sea que usted lo haga así o no, trate de tener más de una persona para revisar los resultados de manera independiente (inclusive los mejores tenemos nuestros sesgos). Después reúnanse para comparar sus interpretaciones y conclusiones.

12. Comparta los resultados con el grupo.

Ellos le han dado su tiempo. Lo menos que puede hacer es darles retroalimentación, es una obligación. Esto lo puede hacer por correo, teléfono o por e-mail. Algunas veces es posible traer al grupo otra vez para una segunda sesión y revisar resultados, verificar su exactitud y/o explorar otros temas.

Nota: Quizás los miembros del grupo están ahora más interesados en el tema y les gustaría involucrarse más. Considere el ofrecerles una oportunidad para hacerlo. Un grupo focal, indirectamente, puede ser una herramienta de reclutamiento.

13. Utilice los resultados.

Por supuesto, esto no es parte del grupo, no directamente por lo menos. Recabar información fue útil en primer lugar, razón por la cual usted integró un grupo focal. Ya ha obtenido lo que deseaba. Tiene la oportunidad y quizás la responsabilidad de ponerlo en uso. Puede mejorar la situación que originalmente lo motivó e hizo pensar en un grupo focal.

Actividades de la semana



1. Realice la lectura de la semana.
2. Considerando los criterios de la lectura, establezca sus metas para realizar un grupo de enfoque o focal, así mismo determine los métodos a utilizar.
3. Actualizar su diario de aprendizaje.

Referencias bibliográficas

- Arce Rojas, R. (abril de 2007). *La facilitación de procesos sociales*. Perú. Lima: CARE. En línea: <http://www.amauta-international.com/BIBVIRT/AportesFacilitacion.htm>
- Arenales, O. (2009). *Pautas Metodológicas para la PPS*. Escuintla, Guatemala.
- Asociación Grupo Ceiba. (junio, 1998). *Modelo metodológico de trabajo comunitario*. Guatemala.
- Asún, D. (junio, 2009). *La mediación comunitaria en la intervención social. Sistematización y mediaciones: un análisis de experiencias de intervención en el campo de adicciones en Chile*. Congreso Hablemos de drogas -familias y jóvenes, juntos por la prevención. Barcelona, España: Fundación "La Caixa" y la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción En línea: http://www.congresohablemosdedrogas.es/userfiles/pdf/C2009_MR4_Domingo_Asun.pdf
- Berkowitz, B. (s/a). *Dirigir grupos de enfoque*. (Trad. K. X. Martínez). Kansas, USA. Caja de Herramientas. En línea: http://ctb.ku.edu/es/tablecontents/sub_section_main_1449.htm
- Caja de Herramientas comunitarias. (s/a). *Trabajo Social Comunitario*. Kansas, USA: Grupo de Trabajo para la Salud y Desarrollo Comunitarios. En línea: <http://ctb.ku.edu/es/dothework/>
- Candelo, C.; Ortiz, G. y Unger, B. (2003). *Hacer talleres*. Cali, Colombia: WWF-DSE-IFOK. En línea: http://assets.panda.org/downloads/wwf_hacer_talleres.pdf
- Cirigliano, G. (1998). *Juicio a la Escuela*. Argentina: Humanitas.
- Fondo de Prevención y Atención de Emergencias. *Guía para la elaboración del Mapa Comunitario de Riesgos*. (L. H. Guzmán Revisora y Coordinadora). Bogotá, Colombia: Alcaldía Mayor de Bogotá. En línea: <http://www.sire.gov.co/portal/page/portal/sire/capacitacionEducacion/documentos/mapariesgo.pdf>
- Fundación Visión Mundial Guatemala. (octubre 2001). *Hablemos de sectorización*. Guatemala.
- Jiménez, F. (2005). *Gestión integral de cuencas hidrográficas. Enfoques y estrategias actuales*. Costa Rica: CATIE Recursos, Ciencia y decisión. N° 2.
- Méndez, R. (s/a). *La Observación Participante*. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto Figueroa". En línea: <http://www.monografias.com/trabajos65/observacion-participante/observacion-participante.shtml>
- Mori Sánchez, M. del P. (2008). *Una propuesta metodológica para la intervención comunitaria*. Perú: Universidad de San Martín de Porres. En línea: <http://www.scielo.org.pe/pdf/iber/v14n14/a10v14n14.pdf>
- *Observación participante*. En línea: http://es.wikipedia.org/wiki/Observaci%C3%B3n_participante
- Quintero García, J. P. *Trabajo Social Comunitario*. Bogotá, Colombia. En línea: <http://jennifer.ohlog.com/trabajo-social-comunitario.oh29306.html>
- Robledo Martín, J. (marzo-abril, 2009) *Observación participante: ¿técnica o método?* Madrid, España: Revista Nure Investigación, n° 39. En línea: http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS.../obspar1_fomet_39.pdf
- Rodríguez Roca, J. & Alonso Varea, J. M. (Coord.) (2003). *Repensar la intervención social: Los escenarios actuales y futuros*. Cataluña, España: Gráficas Rey. En línea: <http://aracne.recol.es/webs/copc2/images/docs/publicacions/seccions/social/intervencionsocial.pdf>
- Sistema Geoestadístico Nacional. Guatemala: SEGEPLAN. En línea: <http://www.segeplan.gob.gt/>
- Universidad de la Rioja. *Trabajo Social Comunitario*. Programa de curso. España. En línea: http://www.unirioja.es/estudios/trabajo_social/4031041.shtml
- Verdejo, M. (2007). *Preparación y ejecución de talleres*. República Dominicana: Centro Poveda. Vilela, M. *¿Qué es una entrevista?* (Trad. Lorena Solís Iniesta). Kansas, USA: Caja de Herramientas. En línea: http://ctb.ku.edu/es/tablecontents/sub_section_main_1455.htm

Evaluación de Cierre

Estimado estudiante:

Luego de haber desarrollado todas y cada una de las unidades o guías que conforman este material y haber finalizado el curso, le sugerimos responder individualmente los siguientes planteamientos:

1. ¿Cómo se ha sentido en el proceso de aprendizaje que desarrolla este material?
2. ¿Qué opinión tiene de los casos y/o ejercicios presentados para este curso en esta Guía de Estudio?
3. Para su futuro académico y profesional, ¿qué utilidad encuentra en resolver los ejercicios y/o casos presentados aquí?
4. ¿Qué aportes ha recibido con la Guía de estudio para su formación profesional por medio de este curso?
5. ¿Qué acción inmediata y fácil pudo desarrollar a partir de lo aprendido?
6. ¿Cómo se visualiza usted dentro de cinco años?

Evaluación de la Guía de estudio

Estimado estudiante:

A continuación encontrará una serie de enunciados que le solicitamos responder. El objetivo es determinar el impacto académico que tiene su Guía de estudio semipresencial con respecto a los procesos académicos.

La escala a evaluar define a 4 como MUCHO, 3 BASTANTE, 2 POCO y 1 NADA.

REACTIVOS	4	3	2	1
Este material...				
1. Ha despertado su interés.				
2. Le ha facilitado el curso.				
3. Es de utilidad para aprender a resolver casos/problemas y/o ejercicios.				
4. Le ha ayudado a pensar creativamente.				
5. Le ha hecho estudiar e investigar para responder a los casos y/o resolver los ejercicios.				
6. Le provoca rechazo.				
7. Le motiva a trabajar.				

Por favor, marque con una X (equis) la respuesta que a usted más le guste o asígnele un orden numérico por orden de importancia donde 1 es el más importante.

8. ¿Qué aspectos considera que se pueden mejorar en este material?

- El tamaño del material impreso en cuanto a su manipulación.
- La calidad de la impresión.
- Incluir más casos y/o ejercicios.
- Dosificación del tiempo de trabajo propuesto en el material.
- Otros. Especifique, por favor. _____

9. ¿Qué inquietudes le ha despertado este material?

- Le desarrolla su creatividad.
- Le permite tomar decisiones.
- Otras, especifique, por favor: _____

10. Si usted siente rechazo por este material, señale cuál es la principal razón:

- Precio
- Tiempo de entrega
- Contenido
- Uso que le dio el docente. Especifique, por favor: _____

e. Otros, especifique, por favor: _____