Curso

Monitoria

Sociocultural

palante

Manual elaborado por la Asociación PALANTE
Permitida la difusión y copia, de cualquier tipo

PALANTE es una Asociación Lúdica, Educativa y Social que nace el 1 de Mayo de 2006 para dar respuesta a las necesidades sociales y educativas de la Comunidad.
Frente a la rigidez ante los cambios, el partidismo y el afán competitivo existentes, nuestro Equipo crece Libre e Independiente, tomando como propios los principios de la Educación Popular. De hecho, PALANTE es un acrónimo que responde a unos valores culturales esenciales.

PARTICIPA ACTÚA LOGRA ANIMA NORMALIZA TRANSFORMA EDUCA

En nuestra asociación no hay recursos humanos sino *humanos con recursos*, gente dinámica y experta en Educación, Sociología, Animación Sociocultural, Psicología, etc. Con una estructura horizontal y asamblearia, PALANTE está estrechamente ligada a los Movimientos Sociales, promoviendo y cooperando en variedad de proyectos críticos e innovadores para alcanzar un modelo de sociedad más justa.

Todo esto se consigue a través de la Creación e Implementación de Cursos y Talleres de:

- Ocio y Tiempo Libre → Risoterapia y Clown; Inteligencia Emocional; Memoria y Relajación, Juegos Populares; Expresión Artística; Acampadas; Dinámicas de Grupo…

- Aula Familiar → Salud y Afectividad; Psicología; Refuerzo educativo; Drogodependencias; Comunicación y Resolución de Conflictos; Habilidades Sociales; Autoestima…

- Diversidad e Interculturalidad → Cooperación e Igualdad; Integración; Naturaleza y Autogestión; Discapacidades y Grupos Excluidos, Coeducación; Cine Crítico…

- Asociaciones y Equipos de Trabajo: Grupo y Liderazgo; Análisis Participativo; Diseño de Guías y Proyectos; Optimización de Colectivos; Acción Social y Voluntariado; Técnicas Participativas…

www.palanteasociacion@gmail.com

PRÓLOGO

Este libro, que ahora se encuentra entre tus manos es una herramienta fundamental para ti, actual o futuro, *Animador-a* de la Acción Sociocultural.

Si formas o piensas formar parte de los procesos educativos que rigen dicha dinamización sociocultural, has de saber que este manual es una guía útil que, debidamente acompañada de aplicaciones prácticas, te servirá para trazar tu camino a través de proyectos o actividades concretas en tu barrio o entorno más inmediato. Siempre se ha de recorrer este camino siguiendo los principios que rigen la Animación Sociocultural (ASC) o Animación Popular.

Estos principios o grandes objetivos son, en primer lugar, la búsqueda de la **participación**, ya que es el pueblo el que tiene que velar por sus intereses y alcanzar un mayor bienestar colectivo. En segundo lugar está el fomento de **valores** como la libertad individual, la igualdad social y la dignidad, entendida como coherencia por lo que se promueve. El tercer elemento de la ASC es la **transformación** de la realidad hacía modelos de sociedad más justos y deseables.

Desde los ámbitos de la Educación Social que es una educación informal y no reglada, se interviene en el ocio y el tiempo libre. A través de este curso y estas páginas se pretende dotar al alumnado de una serie de conocimientos, habilidades y herramientas para que "sea, sepa y haga" en los espacios de ocio y tiempo libre, un buen *Animador-a / Educador-a* Sociocultural.

Sin más extensión esperamos que la guía y el curso te resulten amenos y sea de provecho, poniéndolo en práctica en tu comunidad, escuela o centro.

Kero
Educador Social

ÍNDICE

MÓDULO INTRODUCTORIO 6

ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

1- Concepto, ámbitos y objetivos de la Animación SC

2- Tipología de Animadores Socioculturales

3- Técnicas e Instrumentos para la Animación SC

4- El Juego en la Animación SC

MÓDULO 1 (35 horas) 29

TÉCNICAS EXPERIMENTALES PARA EL ESTUDIO DE CAMPO

1.1- El Análisis Participativo de la Realidad

1.2- La identificación de Necesidades, Intereses, Recursos y Posibilidades

1.3- Características básicas que podemos estudiar en una Comunidad

1.4- El Procedimiento para realiza un Análisis participativo de la Realidad

1.5- Técnicas para la realización del Análisis de la Realidad

MÓDULO 2 (85 horas) 40

TÉCNICAS DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE PROGRAMAS

2.1- El Proceso de Planificación en la Acción SC

2.2- La Planificación Elaborada de forma Cooperativa y Negociada

2.3- Las Ventajas de la Planificación Participativa

2.4- Los niveles de concreción de la Planificación

2.5- La Metodología de Trabajo de la Animación SC

2.6- Las Fases de la Planificación

2.7- Los elementos del Diseño de la Programación

MÓDULO 3 (35 horas) 56

TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN

3.1- Fases del proceso de la Acción SC

3.2- La Gestión de Proyectos y sus Instrumentos

3.3- La Organización del Equipo de Trabajo

3.4- Recursos Económicos y Materiales

3.5- Los momentos de Reflexión, Información y Análisis

MÓDULO 4 (50 horas) 71

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

4.1- La Evaluación y la Planificación

4.2- Concepto de Evaluación en la Acción SC

4.3- Los Objetivos y Funciones de la Evaluación

4.4- Los tipos de Evaluación en la Animación SC

4.5- El diseño de la Evaluación

4.6- Distribución de Resultados

MÓDULO 5 (50 horas) 81

DIRECCIÓN DE EQUIPOS

5.1- Dinámica de los Grupos Humanos

5.2- La Motivación

5.3- La Comunicación

5.4- El Liderazgo

5.5- Los Roles en los Equipos de Trabajo

5.6- Influencia Social

MÓDULO 6 (35 horas) 101

TÉCNICAS DE GESTIÓN

6.1- La gestión de los procesos

6.2- La gestión de las personas

6.3- La gestión económica

6.4- La gestión administrativa

6.5- La gestión del entorno

6.6- La gestión del tiempo

MÓDULOS TRASVERSALES (10 - 40 horas) 110

GÉNERO; INTERCULTURALIDAD; SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL; PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ANEXOS (CONTENIDOS PRÁCTICOS) 147

Nota: Los Módulos Trasversales varían en función de los contenidos que se designen para un Curso y de la duración del mismo. En este Manual ofrecemos los más habituales y que nos parecen más interesantes a nivel formativo.

Módulo Introductorio

Animación Sociocultural

A veces sentimos que lo que hacemos
es tan sólo una gota en el mar,
pero el mar sería menos si le faltara esa gota.
Teresa de Calcuta

1/ CONCEPTO, ÁMBITOS Y OBJETIVOS DE LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL (ASC)

ANÁLISIS HISTORICO

Originariamente la animación sociocultural se emplea como método de intervención-acción en la reconstrucción de la destrozada Europa. Después de la Segunda Guerra Mundial, surge la animación sociocultural como método que contribuye, no solo a la articulación del tejido social, sino que también se utiliza como un sistema de lucha reivindicativa en la conquista por recuperar los niveles de vidas perdidas en la contienda y lograr otros.

Debemos considerar que en este momento histórico nos encontramos ante unos países derruidos en todos los sentidos, y no solo en el arquitectónico, urbanístico e industrial, sino que además, y con mayor relevancia, en los aspectos sociales y políticos. La explosión demográfica, las preocupaciones sociales y el surgir cada vez mas activo, de organizaciones y asociaciones que contribuyen de forma decidida en el afianzamiento de la animación sociocultural, como medio de alcanzar a medio plazo las metas de desarrollo social y mayores cotas de bienestar.

Con mayor o menor afinidad cada país encuentra las formas y huecos precisos para dar las respuestas necesarias a su situación vivencial y particular.

En este sentido no podemos hablar de respuestas homogéneas, sino que cada territorio (nación) encuentra en su espacio las cotas de su lucha reivindicativa.

Con un denominador común: que lo alcanzado o logrado en un sitio tiene el efecto espejo, es decir, se utiliza como reflejo o comparación, con la intención de apropiarse de esos logros sociales alcanzados, de un país a otro, como si de por medios de vasos comunicantes se tratara.

Tendríamos que añadir que el logro de las metas de mayor bienestar social no se realizo de la noche a la mañana, ni en un idílico "baño de rosas", este camino ha estado plagado de esfuerzos, sacrificios, desdenes y contrariedades de muchos hombres y mujeres que creyeron en el irreversible camino del bienestar social.

La animación sociocultural, insistimos, vino a ofrecer el método, la estrategia de trabajo y organización para conseguir estos logros. (*Juan Díaz:*135).

LA SOCIEDAD COMO CAUSA DE LA APARICIÓN DE LA A.S.C.

Como ya se ha visto, no existe una definición clara de lo que es ASC. No existe unanimidad entre los distintos autores consultados. Sin embargo, la ASC surge en una sociedad donde se presentan unos factores / causas que posibilitan su aparición. El

análisis de estos valores / causas nos puede ayudar a comprender / entender la intrahistoria evolutiva y paradigmática de la ASC.
Para *Pérez Serrano-Martín González* (1987) la ASC aparece porque se dan estas causas:
- La rapidez de los cambios
- El desarrollo tecnológico e informático
- El incremento del Tiempo Libre
- La necesidad de la educación permanente
- El crecimiento de la población urbana
- Importancia de la educación compensatoria (Quintas-Sánchez Castaño).

DEFINICIÓN DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

"Un proceso racional y sistemático que pretende conseguir por medio de la claridad de las metas una organización / planificación de los grupos / personas, mediante la participación activa para realizar proyectos eficaces y optimizantes desde la cultura, para la trasformación de la realidad social"
(Quintanas y Sánchez: 37).

"La ASC es un elemento técnico que permite ayudar a los individuos a tomar conciencia de sus problemas y de sus necesidades, y a entrar en comunicación a fin de resolver colectivamente esos problemas. La animación se implica en todos los dominios de la actividad humana, en todos los problemas de la vida en grupo, de la vida de barrio, de la vida urbana y rural"
(Weisgerber).

En la definición de ASC se hace necesario diferenciarla de otros tipos de Animaciones con las que en ocasiones puede llegar a confundirse: hay que distinguir entre *Animación*, *Animación sociocultural* y *otros tipos de Animación*.
La Animación en general, es una metodología para conseguir que un grupo de personas hagan algo en común de un modo espontáneo y participativo, en una actitud activa y democrática. Cabe distinguir tres tipos de Animación:

1. Animación social: es la acción de promover, con métodos de Animación, el tejido social de un grupo o comunidad: por ejemplo, fomentar el asociacionismo, el voluntariado, el desarrollo comunitario, el sentido cívico, el turismo regional, etc.

2. Animación Cultural es aquella que, con métodos de Animación, trata de fomentar y cultivar la cultura popular, como en el caso de cuando se organizar coros, danzas, concurso de poesía, fotografía, etc. Suelen tener un carácter lúdico.

3. Animación sociocultural es aquella que trata de concienciar un grupo sufre marginación o explotación, a fin de reaccionar a esa situación y transformarla. Por ejemplo, los movimientos liberacionistas latinoamericanos, en los que tanto se ha desarrollado la Animación sociocultural.

Los ***otros tipos de Animación*** pueden distribuirse en las anteriores categorías. Así, por ej. Son Animación social la Animación comunitarios, la Animación de la Tercera Edad, la Animación en las Cárceles, la Animación Hospitalaria, etc… Son Animación Cultural la Animación Infantil, la Animación de Congresos, la Animación de Cultura popular, la Animación de Hoteles y camping, la Animación de Fiestas de Mayores, etc. Son Animación sociocultural la animación de colectivos sujetos a problemáticas sociales.
No hay que confundir la Animación sociocultural con la Educación de Adultos.
La educación de Adultos es "educación (que puede hacerse con o - generalmente- sin Animación). Pero hay varias especies de educación de Adultos, y algunas de ellas quedan más cerca de la Animación que otras.
(*Quintana Cabanas*).
Otros aspectos importantes de la Animación Sociocultural es el papel que juega en el marco de otras disciplinas como son:
a) Recurso de Formación
b) Un aspecto de la Educación Social
c) Medio de participación cultural
d) Medio de participación social
e) Medio de Participación Humanitaria

FINES Y CARACTERÍSTICAS DE LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

Fines de la A.S.C.
La ASC orienta sus acciones hacia un futuro cargado de Utopía, sus fines más inmediatos son:

- *La Promoción de valores*. Incorporando modelos de cultura y de proyectos donde se integren valores democráticos, que contribuyan a potenciar los aspectos personales y grupales.

- *El elemento trasformador/cambio*. Las acciones que se inician pretenden un cambio. No entendemos que se acometan proyectos para que todo quede igual. Se debe programar paulatina y gradualmente, ahora bien, con la mirada puesta en ese horizonte utópico, ideal, deseable. Es un aspecto esencial que proporciona cambios profundos en los grupos y organizaciones. En la medida que estos cambios se van produciendo, asimilándose e interiorizándose se va construyendo el camino trazado.

- *La búsqueda de la participación*. La participación es un valor en si misma y un derecho que como tal ha de aplicarse al máximo en cualquier situación.

Nuestro punto de vista es que el fin son los objetivos y la participación es un medio. La más completa participación en un grupo se manifiesta en la adopción de decisiones, hay grados o niveles de participación, de tal forma que puede hablarse de proceso de participación, proceso que se inicia en la información -no todos tienen acceso a ella- y culmina en la adopción de decisiones. (*Juan Díaz*: 138.)

Características de la Animación Sociocultural

Según *Juan Díaz* (1998), las características principales de la ASC son:

- El ***trabajo grupal***, en equipo, ***frente a las individualidades***. El grupo o colectividad debe ser el sujeto-protagonista. El trabajo de intervención en una realidad múltiple y diversa implica una mirada múltiple y diversa, y por tanto, no se puede, ni se debe trabajar desde la individualidad y para la individualidad, mas bien al contrario desde lo grupal y la para la colectividad.

- ***El elemento procesual***. Entendiendo esto como un proceso permanente, gradual, progresivo, continuado en el tiempo de manera que las acciones no sean momentos aislados y puntuales. Lo procesual parece que se contradice con el "activismo"- realización de actividades inconexas y sin mas fin que el encanto de la propia actividad en si misma- el primero genera progreso y permite alcanzar metas, en la segunda opción adiestrar y adquirir funcionalidades inconexas.
- ***El análisis*** y adecuación a la realidad, parece obvio, apareció muchas veces o a menudo desde otras metodologías, se interviene desde la planificación que realizan unos sesudos burócratas, o unos "*espléndidos*" técnicos que aplican con cierto desvelo unas técnicas importadas en la última transacción comercial, o bien se adquirió en el ultimo curso de reciclaje. Desde la perspectiva de la educación popular y de la animación sociocultural, el análisis de la realidad debe de adecuarse a cada

grupo donde se va a intervenir, atendiendo a sus necesidades y demandas concretas, y a cada contexto territorial y sociocultural. La practica concreta, la vida cotidiana debe ser objeto de reflexión, análisis y revisión para tomar decisiones que permitan cambiarlas y mejorarlas.

- Una ***forma de intervenir*** basada en la comunicación es también un elemento clave en estos procesos, donde se debe dar la interacción y la comunicación multidireccional entre todos los miembros del grupo, y de estos con el entorno, organizaciones, instituciones, basada en un conocimiento mutuo. Una comunicación desarrollada en un lenguaje claro y accesible, que se adapte a los códigos cotidianos de los participantes.

- Un ***método para la negociación/emancipación***. En donde se relaciona, vehiculizan demandas, se media entre distintos interlocutores, entre los distintos miembros del grupo, es mediadora y por tanto debe aprender a negociar, a considerar y manejar la negociación como herramienta para la acción. Así mismo el cuestionamiento y el debate están presentes en esta metodología de intervención, se favorece el desarrollo del pensamiento creativo, divergente y fundamentado en la critica y en la autocrítica.

- Desde estas metodologías se opta por una opción motivadora variada, amena y **flexible**. En donde se utilizan las dinámicas y técnicas de grupo que refuerzan la motivación e implicación de los participantes. Proporcionando un ritmo flexible y adecuado a las diversas situaciones del grupo y su proceso.

- Un ***sentido ético en valores***, incorporado y enseñado a transmitir valores y actitudes de cooperación, trabajo en equipo, solidaridad, compromiso, tolerancia, justicia, y que provoca la implicación con la transformación social.

- La ***evaluación continua*** que facilite la conciencia e información permanente del proceso de intervención. Diversificando instrumentos, pero tomando con continuidad el pulso del recorrido. Se pretende la autonomía y facilitar la toma de decisiones y posibilitar que los participantes puedan asumir el mayor protagonismo en su propio proceso, experimentando en todo momento un contraste sistemático del proceso.

- Unas ***metodologías significativas***, cargadas de interés para los participantes, en donde se parte de lo que el grupo ya sabe, de sus propios conocimientos y

experiencias para construir colectivamente. Es compresiva y responde a las expectativas, necesidades e intereses. (Juan Díaz: 139)

Ander-Egg (1986) cita como las notas esenciales de la ASC:

- Es un conjunto de prácticas y acciones destinadas a generar procesos de participación sociocultural en el mayor numero posible de personas.
- Esta participación se expresa en actividades que se llevan a cabo de una manera concentrada con los participantes, procurando siempre aprovechar la potencialidad que tiene todo individuo, grupo o comunidad para resolver sus propios problemas.
- Las funciones de la ASC son: Actuar como catalizador que desata y anima un proceso que corresponde a iniciativas de la gente.
- Requiere la ayuda de un animador. Su tarea será proporcionar los elementos para que el grupo mismo encuentre las respuestas a sus necesidades y problemas y contribuya a que la misma gente recupere, sistematice, evalué e implante sus propias prácticas sociales.
- Las prácticas de ASC son voluntarias y responden a necesidades de formación y de acción no satisfechas en el ámbito de las instituciones existentes.
- Las actividades son abiertas a todos, cualquiera que sea sus edad, sexo u ocupación.
- La función de la formación se desenvuelve, por lo general, fuera de las instituciones educativas y los equipamientos culturales tradicionales.

- La metodología es la de un pedagogía no directiva o participativa.

- Se reconoce el pluralismo cultural y una reafirmación en la libertad individual como valor fundamental.

Para Delgado (1982) los principios básicos de la ASC son los siguientes:
- La transformación de la cultura como bien de cambio en bien de uso.
- Rescatar la cultura del secuestro a que se ha encontrado sometida por parte de diferentes capas sociales.
- El acercamiento del hecho cultural a la realidad cotidiana de esta comunidad.
- El entendimiento del hecho cultural como algo que abarca unos terrenos de actividad humana más allá del arte y del saber.
- El entendimiento de los objetivos culturales en función de la creatividad de los individuos y los grupos.

- El fomentar la participación y la descentralización como llaves de la democracia cultural.

Para Ventosa (1989) tres serian los componentes elementales del fenómeno de la ASC:

- Un sujeto: el animador como provocador
- Una acción: elemento dinámico de transformación o cambio.
- Un destinatario: el grupo o comunidad sobre la que recae la acción.

De esta forma, la ASC, se interpreta como "una acción especifica suscitada por un tipo de animador que incide en un grupo concreto con una determinada intencionalidad. (Ventosa, 1989).

2/ TIPOLOGÍA DE LOS ANIMADORES SOCIOCULTURALES

El animador, dentro de las actividades de planificación e intervención social, es uno de los protagonistas, en cuanto que la eficacia, la participación, la marcha de los colectivos, la entrega de las personas a sus trabajos grupales y la continuidad en las tareas de aprender y convivir, dependen con frecuencia de su talante y personalidad. Ser animador es ser descubridor de valores humanos, terapeuta de los afanes terrenales y orientador de conductas ajenas.

El animador, como persona, debe poseer una serie de cualidades que se proyecten sobre los colectivos. Quizás el término debe ampliarse en su aplicación. Desde esa amplitud, el concepto de animador hace participe a todos los elementos que conforman el medio ambiente, en cuanto el medio resulta imprescindible para las actividades sociales.
Los cambios sociales, culturales y los avances de la tecnología abren nuevos caminos en la cultura y en las formas de encuentro con los demás. Ser animador es ser algo de los demás, de toda la comunidad. Es abrir las puertas a la comprensión en busca de realidades no siempre tangibles. (*Quintas- Sánchez Castaño*:119)

A/ EL ANIMADOR LIBRE Y CRÍTICO

Freire nos habla de una *pedagogía liberadora*. Vamos a exponer a continuación los cinco principios pedagógicos que este autor sostiene:

1º IMPORTANCIA DE PARTIR DE LA REALIDAD

La toma de conciencia se hace a partir de la realidad;

- Distanciarse de la realidad, ser capaz de objetivizar;
- Analizar, interpretar, globalizar, proyectar una nueva realidad;
- Comenzar a partir del *aquí* y del *ahora*;
- Toda realidad es provocadora y problematizadora.

2º IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN

La toma de conciencia debe desembocar en la acción:

- Acción entendida como transformadora de la realidad;
- La práctica sin teoría es activismo;
- La teoría sin práctica es "bla, bla, bla..." ;
- El punto de llegada es a su vez punto de partida para una nueva acción.

3º IMPORTANCIA DEL GRUPO

- Nadie "concientiza" a nadie, nadie educa a nadie;
- Todos se concientizan en comunidad, en diálogo, en grupo;
- El grupo es la célula educativa básica, es realmente el grupo el que educa;
- Todo grupo cuenta con capacidad para educarse.

4º NUEVA RELACIÓN ENTRE MÉTODO Y CONTENIDO

- El método nunca es neutro;
- El método es ya un contenido educativo;
- No se trata de transmitir unos contenidos tradicionales con un método nuevo;
- Es el mismo método el que es educativo en sí;
- Se educa vitalmente, desde la vida, desde la realidad reflexionada y confrontada;
- El método inductivo, grupal y experiencial es garantía en el proceso de liberación.

5º NUEVA RELACIÓN ENTRE EDUCADOR Y EDUCANDO

- Ambos educan, ambos son educando;
- relación dialógica (diálogo sistemático y técnicamente bien llevado);
- en la libertad progresiva;

- acción-reflexión de ambos sobre el mundo para transformarlo;
- cada uno cree en el otro, pero crean entre los dos.

Actividad: Se divide el gran grupo en 5 subgrupos. Cada subgrupo trabaja uno de estos 5 principios:

- decid con vuestras palabras y con ejemplos lo que ese principio quiere expresar;
- poned ejemplos que prueben que lo estáis llevando, o no, a la práctica;
- dificultades que existen, de dónde provienen y cómo superarlas;
- propuestas para crecer en la práctica de ese principio.

En gran grupo, se hace una puesta en común.

B/ TIPOLOGÍAS DEL ANIMADOR SOCIOCULTURAL

El animador sociocultural es un agente que pone en marcha todos los procesos de animación. Su papel es decisivo. El termino en si es polisémico, dado que se puede aplicar a distintas actividades de tipo social.

El animador potencia las relaciones grupales y facilita la realización de tareas personales/grupo para cambiar el entorno. El animador es el pilar del grupo.

Para Ander-Egg(1989), "el Animador es aquella persona capaz de estimular la participación activa de la gente y de insuflar un mayor dinamismo sociocultural, tanto en lo individual como en lo colectivo. Actúa como catalizador que desata y anima procesos, cuyo protagonismo se procura que corresponda fundamentalmente a iniciativas de la misma gente".

Existen diversas clasificaciones sobre el Animador o "tipologías", cada una desde una perspectiva diferente.

Para el Consejo de Europa existen tres grupos de tipologías:

1. Según el estatus, los animadores serian profesionales, semiprofesionales y voluntarios.
2. Según el ámbito de trabajo, existen animadores culturales, sociales y educativos.
3. Según la situación/tarea, el animador podría ser difusor, monitor grupal y coordinador.

Otra clasificación que se puede establecer es según las características de los grupos en los que actúa:

- Según la edad de sus miembros: grupos de niños, adolescentes, jóvenes, adultos, y personas de la tercera edad.
- Según los ámbitos sociológicos: de medios urbanos normales, suburbanos o suburbiales, ambientes deteriorados económicamente y/o socialmente, de ambiente rural, de ambiente marítimo o pesquero.
- Según la normalidad/anormalidad de los individuos: personas sanas, disminuidos físicos, enfermos crónicos, predelincuentes, delincuentes, marginados sociales.
- Por el tipo de colectividad en que se desarrolla la animación: en instituciones específicas (casas de la cultura, centros sociales, centros de desarrollo comunitario, etc.), animación en conjuntos sociales, etc.

C/ CUALIDADES DEL ANIMADOR SOCIOCULTURAL

La figura del animador es básica en todo proceso de animación sociocultural.
Se le exigen unas cualidades o aptitudes para que sus tareas sean más eficaces. Existen numerosos autores que citan diversas características que deben reunir las animadoras. Citemos varias de esas clasificaciones.

Para Valle (1972), las características que debe reunir un Animador son:

- Dinamismo y personalidad
- Capacidad y entrega.
- Juicio seguro de las personas. Conocimiento profundo del hombre en general y de las personas concretas en particular.
- Mentalidad abierta y visión de conjunto.
- Tolerancia y compresión.
- Espíritu de organización y trabajo sistemático.
- Capacidad de comunicación.
- Conocimientos técnicos.
- Espíritu y talante democrático.

Para Ander-Egg (1989), las cualidades que debe reunir un Animador deben ser:

- Capacidad de infundir vida.
- Mística y vocación de servicio.
- Convicción y confianza.
- Habilidad para motivar.
- Don de gentes.
- Sentido del humor.
- Madurez emocional.

- Fortaleza y tenacidad para vencer dificultades…

Todo lo anterior –escribe Ander-Egg (1989)– debe considerarse como aspectos del proceso de realización como persona, proceso que nunca tiene fin. (*Quintas-Sánchez Castaño*:134).

Podemos elaborar nuestro perfil del Animador-a Sociocultural en base a características de personalidad y habilidades sociales:

- ✓ Comunicativo, Extrovertido y Sociable
- ✓ Tolerante y Respetuoso
- ✓ Alegre, Expresivo y Divertido
- ✓ Digno, Coherente y Sincero
- ✓ Optimista y Motivador
- ✓ Tranquilo, Paciente y Formal
- ✓ Vital y Entusiasta
- ✓ Abierto y Flexible
- ✓ Ágil y Dinámico
- ✓ Justo y Democrático
- ✓ Colaborador, Solidario y Comprometido
- ✓ Responsable, Constante y Seguro
- ✓ Empático, Sensible y Afectivo
- ✓ Autónomo, Libre e Independiente
- ✓ Objetivo, Imparcial y Neutral
- ✓ Reflexivo e Intuitivo
- ✓ Creativo e Imaginativo
- ✓ Competente y Hábil
- ✓ Culto e Inteligente
- ✓ Rebelde, Inconformista y Luchador
- ✓ Crítico (y Autocrítico)
- ✓ Humilde, Noble y Sencillo

Todo ello debe ser canalizado positivamente para que repercuta en una verdadera acción transformadora.

D/ OBJETIVOS Y FUNCIONES DEL ANIMADOR

Para los Animadores, su tarea principal será la de coordinar y estructurar la marcha del grupo. Ayudara al grupo a plantear sus preguntas y a encontrar sus respuestas de un modo crítico, creativo y especializado.

Para Beuchamp y otros (1985), las funciones del Animador deben ser las siguientes:

- Ayudar al grupo a detectar sus propias necesidades, a generar sus objetivos, a ejecutar lo decidido y a evaluar los resultados.
- Cuidar de que el grupo alcance sus objetivos.
- Garantizar la unión entre los miembros del grupo.
- Animar técnicamente al grupo con ocasión de los diversos encuentros.
- Motivar a los miembros para que progresen.
- Velar por la buena marcha general de lo que ha sido decidido por el conjunto de los miembros del grupo.

E/ LA FORMACIÓN DEL ANIMADOR SOCIOCULTURAL

El Animador requerirá una formación amplia, multiforme y densa. Para el profesor López de Cevallos-Salas (1988) esta formación tiene tres aspectos:

1. Formación de actitudes.

Es el tiempo dedicado a mejorar y observar el propio comportamiento, las relaciones interpersonales por medio de la dinámica de grupos.

2. Formación de conocimientos.

Debe trabajar en equipo, e ir adquiriendo conocimientos de sociología, pedagogía, psicología personal y grupal, economía, etc.

3. Formación de habilidades.

El animador se prepara para poder elaborar un proyecto y llevarlo a cabo con el tiempo y los medios asignados así como con las colaboraciones previstas. Evaluar un proyecto, constituir un grupo, dirigir una reunión, redactar un informe o memoria...

En cuanto al contenido de la formación de animadores, Ander-Egg (1989) propone lo siguiente:

- Apoyatura técnica.
- Técnicas y procedimientos.
- Habilidades específicas.
- Comprensión de la realidad.

Freire, Piaget, Freinet, Rogers, y otros autores de la pedagogía autogestionaria son los que aportan los principios ideológicos/educativos básicos en el terreno de la ASC. El

estilo pedagógico del animador, está muy relacionado con las pedagogías anti-autoritarias.

Ander-Egg, Izulain-Fernandez (1988) exponen cinco bloques temáticos del programa de formación de ASC:

1. Bloque teórico
2. Bloque practico
3. Bloque técnico
4. Bloque relacional
5. Bloque de investigación

1. BLOQUE TEÓRICO
Conocer las bases teóricas relacionadas con la ASC Adquirir elementos necesarios para la compresión del entorno cultural. Analizar la figura y la tarea del animador sociocultural y compararla con diferentes modelos de ASC.

2. BLOQUE PRÁCTICO
Observar las realidades socioculturales. Planificar, ejecutar, evaluar y valorar los proyectos y programas de ASC.

3. BLOQUE TÉCNICO
Dominar los recursos e instrumentos técnicos en relación a: organización y gestión, metodología, métodos técnicos-pedagógicos.

4. BLOQUE RELACIONAL
Experimentar y entrenarse en relación interpersonal y grupal. Conocer y aprender los elementos claves para la dinamización grupal.

5. BLOQUE DE INVESTIGACIÓN
Elaborar trabajos de estudio-investigación en tareas temáticas de programas de ASC. Entrenarse en la fundamentación teórico científica de programas de ASC. Valorar el reciclaje y la formación permanente.

3/ TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

A/ ¿QUÉ SON LAS TÉCNICAS DE GRUPO?

Las técnicas de grupo son el conjunto de medio, instrumentos y procedimientos, que, aplicados al trabajo en grupo, sirven para desarrollar su eficacia, hacer realidad sus potencialidades, estimular la acción y funcionamiento del grupo para alcanzar sus propios objetivos. (*Alfonso Francia:156)*.

-Estas técnicas son medios útiles en el proceso de comunicación, crecimiento y maduración de los integrantes de un grupo. Nunca son un fin en sí mismas.

-No todas las técnicas sirven para todos lo objetivos, y por supuesto, suponen el conocer y dominar la teoría de la dinámica de grupos. -Son instrumentos que hay que saber utilizar, su eficacia dependerá por el espíritu creador del animador que las utiliza.

-Las técnicas, aunque se planteen como un juego no son un juego. Se debe seguir una serie de pasos imprescindibles para alcanzar los objetivos.

B/ SUS POSIBILIDADES DE EMPLEO

Se les puede dar usos muy diferentes y siempre ese uso dependerá de quien las use y el objetivo que se busque. Todas pueden servir como objetivo primero para formar grupo. A los mas entendidos servirán para analizar lo que sucede en los grupos y aprender sobre grupos.

Las técnicas **no son** para:

1. **Tomarlas como juego:** hay animadores que casi identifican dinámicas con juegos. Las toman como diversión para hacer más fácil el trabajo con su grupo.
2. **Fomentar el compañerismo**: quien así se las tome solo lograra alguna camaradería superficial.
3. **Dar oportunidad para hablar y especular**.

4. **Utilizarla en forma pura:** el emplearlas siempre "de acuerdo al libro" sin combinarlas o adaptarlas es la mejor manera de quitarles potencialidades: ¿Dónde queda la creatividad del animador ?

Las técnicas **si son** para:

1. **Dar seriedad y profundidad:** las técnicas son para buscar en el grupo la reflexión sistemática.
2. **Crear grupo:** las técnicas son un medio para llegar a unas relaciones humanas

cada vez mas profundas, para desarrollar actitudes de comunión y fraternidad.

3. **Superar el estancamiento de la dinámica de** un grupo.

4. **Buscar solución a los problemas,** para intentar resolver conflictos internos del grupo, para favorecer la integración y comunicación intragrupal, para desarrollar el sentido critico, para hacer más efectivo el trabajo en grupo. (*Francia y Mata:*157)

C/ COMO ELEGIR LA TÉCNICA ADECUADA

Ninguna técnica puede aplicarse en toda circunstancia. Hay que adaptarlas a cada circunstancia especial en la que nos encontremos. Será de vital importancia elegir la técnica mas adecuada en cada caso.

Para ello podemos ajustarnos a ciertos criterios o factores que hay que tener en cuenta a la hora de escoger la técnica a utilizar con un grupo concreto.

Según *Cirigliano y Villaverde* (1966), esos criterios pueden ser:

- ✓ **Los objetivos que se persiguen**. Existen técnicas que persiguen objetivos distintos. Lo primero será definir los objetivos y después elegir la **técnica**.
- ✓ **La madurez y el entrenamiento del grupo**. No todas las técnicas suponen la misma complejidad. Si el grupo tiene poca práctica habrá que empezar por técnicas sencillas, con una participación gradual.
- ✓ **El tamaño del grupo**: El comportamiento de los grupos depende en gran medida de su tamaño. En los grupos pequeños (de 12 a 15 personas) la cohesión es más fácil, existe mayor seguridad y confianza. Todos disponen de tiempo para intervenir. El conocimiento mutuo es personal. Las relaciones son afectuosas. El animador es conocido realmente. En los grupos medianos (entre 15 y 40 sujetos) predomina la relación variable. Surgen los subgrupos con facilidad. Hay conocimiento social, pero no personal. El animador es conocido superficialmente. En estos grupos es preferible utilizar técnicas que permitan establecer subgrupos y que luego se haga una apuesta en común.
- ✓ **Ambiente físico**. No todas las técnicas requieren el mismo tiempo y espacio.
- ✓ **Características del medio externo**. Es decir, el clima de aceptación psicológica o rechazo que se origina alrededor del grupo. Aun hoy en día parece a muchos la perdida de tiempo ocupar unos determinados tiempos a aprender a trabajar en grupo o en conocerse mejor. Frecuentemente se considera satisfactorio que el animador exponga unos determinados contenidos y los demás escuchen en silencio. Si de verdad pretendemos educar no podemos renunciar a profundizar en las actitudes. Y hay técnicas que pueden ayudarnos a ello.
- ✓ **Características de los miembros**: la edad, los intereses, las motivaciones que cada

uno trae al entrar en un grupo, las experiencias anteriores que hayan tenido, las expectativas influyen a la hora de proponer una técnica. Al animador le toca motivar su validez. Y lógicamente, para ello el ha de ser el primer convencido. Ha de crearse un clima necesario para que la experiencia resulte gratificante y no se tenga la sensación de perder el tiempo.

- ✓ **Experiencia y capacidad del animador**. No todas las técnicas requieren el mismo grado de conocimientos. Para usar algunas de ellas es necesario un dominio sobre las diferentes situaciones que puedan presentarse. Y esto lo da la experiencia en animación de grupos. Un animador no puede dirigir un grupo para lucirse, o para experimentar con el a ver que pasa. Un grupo no es un laboratorio de pruebas. Si el animador no tiene la capacidad para controlar los procesos que genera la puesta en marcha de una técnica, es mejor que no la utilice. Es necesario y conveniente que el animador que propone una técnica cualquiera la haya experimentado antes en él.

D/ REGLAS VALIDAS PARA CUALQUIER TÉCNICA

A continuación se establecen una serie de pautas que pueden ser validas para todas las técnicas grupales.

1. Conocer previamente los fundamentos teóricos de la Dinámica de grupos.

2. Antes de utilizarlas se deberá conocer suficientemente su estructura, su dinámica, sus posibilidades y sus riesgos.

3. Todos y cada uno de los participantes deberán comprender la técnica y sus reglas.

4. Se debe seguir el procedimiento aconsejado en cada caso.

5. Se aplicaran con un objetivo claro y bien definido.

6. Se debe dar el tiempo necesario y suficiente para que se realice el ejercicio.

7. Se debe tener muy en cuenta el nivel en el que se encuentra el grupo.

8. Se deben vencer temores e inhibiciones, superando tensiones e intentando crear sentimientos de seguridad, desarrollando capacidades y actitudes de cooperación, responsabilidad, creatividad y respeto.

9. Se debe crear una atmósfera cordial, evitando la competitividad y fomentando la participación activa y la escucha. (*Francia y Mata*:160)

E/ ALGUNAS LIMITACIONES Y DIFICULTADES

Estas son:

- Numero de miembros
- El ambiente físico
- El tiempo disponible
- La falta de recursos materiales
- El "*parasitismo*" de ciertos miembros del grupo
- La dificultad de establecer un equilibrio entre directividad y no directividad.

ELEMENTOS IMPORTANTES QUE EL ANIMADOR DEBE SABER EN RELACIÓN CON LAS TÉCNICAS

Además de conocer las técnicas y haberlas experimentado, el animador debe tener en cuenta otros elementos:

- **Relativizar**: todas las técnicas tienen un valor relativo. Lo más importante es el clima de libertad, comunicación, cooperación, participación y responsabilidad. Las técnicas deben estar en función de ese clima.
- **Planificar**: las técnicas deben planificarse en función de los objetivos que se deseen alcanzar y las actividades que se pretenden realizar. No improvisar.
- **Flexibilizar**. Es conveniente disponer de una buena reserva de técnicas de las que poder valerse como alternativas, según los problemas y necesidades del grupo.
- **Reducir la comunicación verbal**: las instrucciones verbales y aclaraciones verbales deben reducirse al mínimo. Lo mejor es la visualización de las fases a través de gráficos en la pizarra o en carteles.
- **Combinar técnicas**: en una misma reunión pueden combinarse a veces técnicas diferentes con lo que las actividades se hacen más ricas y el grupo más dinámico.
- **Crear otras técnicas**: cada uno debe descubrir las técnicas mas apropiadas a sus objetivos y a la situación de su grupo. Estas son posiblemente las mejores. La creatividad de un grupo bien motivado no tiene limite. Especialmente los jóvenes sorprenden a veces con técnicas que no tienen nombre ni están en los libros, pero que merecerían estar. Los libros pueden dar ideas, pero no hay que limitarse a ellas. Es necesario ser creativos.
- **Intercambiar creaciones** con otros grupos y sectores con experiencia.

- **Adaptarse a tiempo y lugar**
- **Asegurar elementos materiales**. El animador debe tener a mano los materiales necesarios para el desarrollo de las técnicas. Estos materiales deben guardarse en el lugar de reunión del grupo, para que estén disponibles en todo momento.

F/ CLASIFICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE GRUPO

TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN

Nos ayudaran a que los miembros del grupo se conozcan e interrelacionen entre sí.
En esta etapa inicial el animador debe:

- Crear un clima de aceptación, cercanía y alegría.
- Iniciar procesos de conocimiento mutuo.
- Posibilitar la relación de todos con todos, creando una corriente afectiva.
- Evitar los cortes que inhiban la expresión.

Son apropiadas para el inicio de un curso, cursillo, jornada de convivencia entre grupos que no se conocen.

TÉCNICAS DE CONOCIMIENTO Y CONFIANZA

El proceso iniciado con la presentación tiene su continuación lógica en estas dinámicas que contribuirán a profundizar el conocimiento recíproco poniendo en marcha la capacidad de apertura y espontaneidad buscando, si es posible, que la relación se haga más profunda y humana.
Los objetivos de estas técnicas son:

- Favorecer el mutuo conocimiento de los miembros del grupo.
- Potenciar la autoestima y conocimiento personal.
- Crear un clima de confianza grupal.

El animador debe procurar: estructurar estos ejercicios de menor a mayor grado de autorrevelación para reducir la ansiedad, deben ser amenas, y realizarse en un clima de cierta calma y confianza.
Pueden emplearse durante las primeras semanas o meses de la vida del grupo.

TÉCNICAS PARA EL ESTUDIO Y TRABAJO DE TEMAS

Los objetivos de estas técnicas son:

- Favorecer la participación activa de todos en un trabajo, eliminando la posible pasividad de algunos miembros que se escudan en el trabajo de otros.

- Ser eficaces en el trabajo grupal.
- Mejorar la organización como grupo de trabajo.

El animador debe conocer y asumir el mismo objetivo que persigue cada técnica, debe animar el proceso de participación efectiva, así como fomentar todo aquello que aumente la cohesión en el trabajo grupal.

EXPRESIÓN DE VALORES

Los objetivos de estas técnicas son:

Que las personas tomen contacto con su propia experiencia para darse cuenta de sus ideas y sentimientos, de los criterios y motivaciones de su conducta, así como clarificar cuáles son los valores que en verdad están realizando en su vida y desarrollen nuevos valores.

El animador debe proporcionar experiencias que posibiliten la formación en aquellos valores que se estimen realmente dentro de una cultura evitando el adoctrinamiento, favoreciendo el autoconocimiento, la reflexión, la práctica activa y consciente en torno a los valores.

TÉCNICAS DE CREATIVIDAD

El objetivo de estas técnicas será la de estimular y desarrollar la creatividad de las personas, brindando oportunidades para que los miembros expresen sus ideas por originales que sean.

Su empleo será útil para: salir de bloqueos, como elementos de sorpresa de una reunión tensa y para buscar y recrear nuevas posibilidades a partir de los medios a nuestro alcance.

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

La evaluación se plantea como un proceso en el cual se recoge y analiza sistemáticamente una información sobre una actividad con la intención de utilizar ese análisis en la mejora de esa actividad.

Evaluar es una excelente técnica para mejorar. Cuando un grupo evalúa periódicamente sus funcionamientos pone unas bases sólidas para progresar.

Esa evaluación debe se la del propio animador, la del grupo, y del proceso en marcha.

TÉCNICAS PARA ANIMACIÓN

Nos ayudarán para motivar al grupo.

El objetivo de estas dinámicas es:

- Ayudar a romper las barreras de desconfianza producida por el poco conocimiento que se tiene de los demás, creando un clima de alegría, y apertura para el trabajo posterior. También ayudará a relajar tensiones grupales o extragrupales, a sí como promoverá la libre expresión.

TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Una vez que un grupo logra cierta cohesión, pueden aparecer ciertas tensiones o expresiones de hostilidad, ya sea por opiniones encontradas, objetivos distintos, valores diversificados, etc.

Estas técnicas van encaminadas a reducir esas hostilidades y el eje central es la escucha activa, ya que a través de ella se logra una compresión mutua y el grupo avanza hacía la consecución de sus fines.

4/ EL JUEGO EN LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

El Juego es un elemento importantísimo dentro de los procesos de ASC. Dado sus características, se puede considerar al Juego como una herramienta utilísima para la Animación: divierte, cohesiona, fomenta la creatividad y el disfrute del ocio y el tiempo libre.

En este apartado nos vamos a centrar en el papel que desempeña el Juego en relación a niños y niñas y sus funciones dentro del ocio de los adultos.

A/ DEFINICIÓN DEL JUEGO

"El Juego es una actividad libre, gratificante, que se realiza por si misma"
(Marín Ibáñez: 94).

Para Groos, es una actividad preparatoria de la vida adulta.

Para Spencer el juego permite liberarse de las energías sobrantes.

Según Château el juego es una oportunidad para demostrar ante los demás de lo que se es capaz. Es como su autoafirmación social, la manera de exhibir todas sus potencialidades, de otro modo ocultas o menos manifiestas.

"A través del juego el niño y la niña tienen la oportunidad de satisfacer tendencias y desarrollar el plano imaginativo" (Marín Ibáñez:96).

Desde siempre, niñas y niños de todas las culturas han sentido el impuso de jugar, pero no solo por el puro placer de divertirse, sino también porque les proporciona un modo de conquistar la vida, de crecer, en definitiva.

A través del Juego, niños y niñas ponen en marcha los mecanismos de relación con el medio que les rodea para conocerlo, expresarse y relacionarse con él:

1. Reinventan y recrean el mundo social en el que viven para dominarlo.
2. Jugando viven el goce de la creación propia, inventando nuevas posibilidades y situaciones; se conocen a si mismos/as; conquistas un sentimiento de independencia, de auto superación, de seguridad, que les lleva a crecer en autonomía.
3. La actividad lúdica les ayuda a explorar y comprender el mundo físico que les rodea, a desarrollar habilidades y destrezas motoras; les ofrece la libertad de manipular los objetos del entorno y/o transformarlos a su antojo desde una doble dimensión real y fantástica, convertirlos en juguetes.

Si definimos el juguete como un símbolo de los objetos reales, como un sustitutivo de la realidad, y si analizamos todas las consecuencias que se derivan del acto del jugar, nos daremos cuenta de las trascendencia de su función.
Por su estrecha relación con los valores y modelos sociales es también un vehículo para acceder al mundo adulto. El juguete, por tanto, no es neutro; lleva en si numerosas connotaciones y transmite una gran variedad de mensajes.

B/ EL JUEGO COMO RECURSO EDUCATIVO

El juego, además de su dimensión lúdica también tiene una función educativa.
El niño cuando juega, se divierte y se educa, aunque el no busque ninguna de las dos cosas. Es el adulto quien en determinados momentos o programas de actividades lúdicas introduce la dimensión educativa del juego. Debemos "jugar para educar y educar jugando".
El juego ofrece múltiples ocasiones de aprendizaje, ya que brinda la posibilidad de poner en marcha nuevas habilidades y desarrollar otras ya aprendidas. Por ejemplo, a través de los juegos de motricidad y sensoriales, toma conciencia de su cuerpo, lo desarrolla, aprende a utilizarlo y controlarlo, y mediante la manipulación de los objetos conoce sus cualidades y el mundo que lo rodea y lo va interiorizando.
A parte de esto, y dado que es una actividad natural y la preferida por los niños/as, el juego supone un punto de partida para proponer y realizar tareas o actividades útiles conducentes a lograr ciertos objetivos educativos. El educador aprovechara esta fuente de actividad para el trabajo diario, tratara de conocer la forma de juego del grupo en el que trabaje y basara en ella la actividad que con el realice; por ello, las actividades las presentara en forma de juego. Su valor didáctico depende de que permita experiencias adecuadas para conseguir determinados objetivos educativos.

Ahora bien, todo esto sin olvidar que es un medio, pero siempre desde el punto de vista del adulto, no del niño/a que juega.

C/TIPOS DE JUEGOS

Los juegos pueden clasificarse atendiendo a distintos criterios. Algunas de las posibles clasificaciones son:

1) Juegos espontáneos y reglados. Según su organización y preparación.
Los espontáneos no se rigen por reglas fijas.
Los juegos reglados son preparados a conciencia por el grupo o el animador, responden a metas educativas concretas.

2) Según el espacio de Juego, su tiempo y ritmo.
Según estos criterios podremos establecer diferentes tipos de juegos:
- Espacio de juego: exterior, interior
- Tiempo: grandes juegos
- Ritmo: relajación, actividad física…

3) Según su relación con el grupo: tendremos distintos tipos de juegos →
Presentación, conocimiento, afirmación, confianza, participación, cooperación, expresión.

4) Juegos cooperativos y competitivos

Modulo 1

Técnicas experimentales para el estudio de campo

¿Tu verdad? No, la verdad.
Y ven conmigo a buscarla.
La tuya, guárdatela.
Antonio Machado

1.1/ EL ANÁLISIS PARTICIPATIVO DE LA REALIDAD: EL AUTODIAGNÓSTICO DE LA COMUNIDAD

El primer paso que el profesional de la animación debe dar al comenzar su trabajo en una determinada institución, grupo o entorno, es conocer la comunidad a la que quiere dirigir su acción. Sólo cuando conoce sus necesidades e intereses podrá determinar qué proyecto de trabajo puede ser el más necesario o querido para la población. Si el animador sabe que es lo que necesitan, o qué les gustaría, tendrá muchas posibilidades de que sus sugerencias sean aceptadas, o que el proyecto pueda realizarse, que tenga el apoyo suficiente y/o el trabajo que realice sea realmente útil para la comunidad.

El análisis de la realidad es lo que se ha venido entendiendo en los campos educativo y social como ***evaluación de necesidades***, sólo que en el campo de la animación sociocultural tiene un sentido más amplio.

> *El educador social necesita conocer de la manera más fiable posible, las necesidades sentidas y latentes, los intereses de la población, los recursos con los que cuentan, y aquellos con los que se podría contar aunque ahora no estén a su alcance; todo ello permitirá fijar el tipo de proyecto o programa que se debe realizar, la naturaleza del mismo y los objetivos que sea posible alcanzar.*

En definitiva, el animador no puede inventarse qué es lo que a la población juvenil le gustaría hacer o qué necesitan las personas mayores de una determinad población. Los profesionales, junto al grupo con el que van a trabajar deben:

1. Conocer la exacta magnitud del problema o situación que vive el grupo, la organización o la comunidad con la que se trabaja.
2. Diagnosticar o valorar la gravedad de la situación.
3. Pronosticar, se trataría de explicar que es posible, después de determinadas acciones, llegar a la solución del problema o a un cambio en la situación.

Recordemos que el fin último del análisis de la realidad es poder establecer un orden de prioridad en las acciones que vamos a acometer.

El análisis de la realidad es la primera etapa de la acción sociocultural y se debe hacer conjuntamente con los grupos. El diagnóstico y análisis deben ser por tanto, participativo, es decir, un *autodiagnóstico*. El animador es quien deberá poner los medios para que ellos mismos analicen, discutan, reflexionen y decidan en común,

cuáles deben ser las prioridades a trabajar y por qué. Esto es lo que Prieto llama ***autodiagnóstico participativo***, aquél en que "la gente misma selecciona problemas, reconoce su situación, se organiza para buscar datos, analiza estos últimos, saca conclusiones; ejerce en todo momento su poder de decisión, está al tanto de lo que hacen los demás, ofrece su esfuerzo y su experiencia para llevar adelante una labor común" (1988, pag. 35).

Lo más importante del autodiagnóstico es que pueden participar en él, el mayor número de personas posible, porque su participación en esta etapa supone:

- La posibilidad de detectar personas que puedan continuar colaborando a lo largo de todo el proceso.
- El inicio de un aprendizaje de trabajo en grupo, a través de la reflexión, la discusión, y la toma de decisiones conjunta.
- El poder dar y recibir información sobre el tema.
- Sensibilizarse ante las demandas de otras personas.
- El aprovechamiento democrático de las experiencias ajenas.

Recuerda

El autodiagnóstico es un esfuerzo sistemático, coordinado de un determinado grupo (que incluye al animador/a) por conocer que es lo que le preocupa o le interesa a su comunidad, y brinda la posibilidad de tomar una decisión conjunta sobre qué temas se deben investigar, cómo hacerlo y cómo usar los resultados.

1.2/ LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES, INTERESES, RECURSOS Y POSIBILIDADES

Lo que se propone el análisis de la realidad es conocer con la mayor profundidad posible un colectivo. El acercamiento será distinto dependiendo de cuál es el objeto de nuestro estudio y de nuestros medios humanos y materiales para hacerlo. La profundidad y el esfuerzo dedicado al diagnóstico y análisis debe ser proporcional a las acciones que se van a acometer.

El análisis no se debe quedar en conocer las **necesidades sentidas** (advertidas, reconocidas), aquellas que las personas son capaces de expresar o identificar. Existen otras **necesidades latentes** que un proceso de indagación y reflexión conjunta puede hacer emerger. También puede haber **necesidades** que desde la institución se

consideren que es **deseable despertar**, son las que hacen referencia a la vida social y a la dignidad y al bienestar. Por último, hay que distinguir entre ***necesidades*** e ***intereses***, mientras que las primeras expresan un *deber ser*, algo que no se tiene pero que se aspira a tener, los segundos expresan un *deseo*, algo que no siendo necesario para el desarrollo básico de las personas, aporta placer y gratifica.

En esta etapa es importante positivizar la situación de partida, no todo es malo, ni debemos centrarnos en lo que no tenemos (ej. faltan guarderías), el estudio debe buscar aquellos **recursos** (servicios, instituciones, medios materiales, personas) que nos indican la riqueza de esa comunidad y por tanto nos ayudan a poner en marcha el programa.

Cuando analizamos las **posibilidades**, nos referimos a las *potencialidades* que tiene ese grupo o colectivo, algo que todavía no ha conseguido pero dado el interés y los recursos, es posible conseguir a corto plazo, y por tanto puede ser tenido en cuenta como un recurso más para la acción que se pretende comenzar. En contrapartida, el análisis también debe estudiar los *límites*, aquellos aspectos económicos, estructurales o funcionales (p.e. la coyuntura política) que podrían abortar las acciones previstas.

1.3/ CARACTERÍSTICAS BÁSICAS QUE PODEMOS ESTUDIAR EN UNA COMUNIDAD

El objeto básico del estudio de la realidad es la comunidad.
Ware define la comunidad como "algo más que una localidad; es un grupo de personas relacionadas entre sí que cuentan con recursos físicos, personales, de conocimientos, de voluntad, de instituciones, de tradiciones, etc.". Toda comunidad tiene la posibilidad de mejorar, por eso ofrece a sus miembros la oportunidad y la responsabilidad de contribuir a su desarrollo económico, social, cultural y administrativo.
Según esta misma autora existen una serie de aspectos básicos para conocer una comunidad:

1. **Situación y organización geográfica**: límites, extensión, topografía, clima, etc.
2. **Antecedentes históricos**: cómo, por quién, por qué, y en qué forma fue fundada la comunidad. Cómo se ha desarrollado y qué influencias ha recibido.
3. **Características de la población**: aumento de la población, población rural y urbana, distribución por edades, sexo, tasa de fecundidad, mortalidad, personas escolarizadas, tasas de alfabetización, etc.

4. **Organización social**: clases sociales, sus relaciones, factores de prestigio social y de poder, recursos económicos, afiliaciones religiosas, actitudes y código moral de la ciudadanía, las supersticiones, factores que dividen a la comunidad en grupos, cuáles contribuyen a la movilidad social, etc.
5. **Condiciones económicas**: medios de subsistencia, sobre todo del grupo social que nos interesa.
6. **Características políticas**: tipo de gobierno, tipo de política que hacen, relación con los servicios administrativos, etc.

A la hora de plantearnos el estudio de la comunidad, el grupo deberá plantearse que aspectos de los señalados son relevantes para el tipo de acción que se quiere emprender.

1.4/ EL PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR UN ANÁLISIS PARTICIPATIVO DE LA REALIDAD

Cembranos, Bustelo y Montesinos proponen un acercamiento a la realidad que ellos denominan múltiple. Conociéndola desde dentro y desde fuera, lo subjetivo y lo objetivo. Distinguen una serie de momentos que aunque puedan presentarse en otro orden son los siguientes:

1. **Descripción de lo que hay**: personas, agrupaciones informales, asociaciones, organizaciones, instituciones, infraestructuras, comunicaciones, fuentes de riqueza, sucesos significativos, programas y acciones en marcha, etc. No sólo desde el punto de vista cuantitativo sino también interesa saber de qué tipo, cómo funcionan, relaciones entre ellas (ej. no sólo saber que hay un polideportivo sino estudiar qué tipo de uso se le da), etc. **Descripción de lo que no hay**: lo que falta, lo que no se tiene es lo que se necesita o se desea, y por tanto nos da pistas sobre las acciones que se desean acometer. Es una descripción centrada en las carencias y problemas.

2. **Percepción social de la situación**: se trata de saber qué es lo que se piensa sobre lo que hay. Conocer el valor y las posibilidades que la gente otorga a su comunidad. El discurso que se tiene sobre la comunidad (ej. "aquí nunca se hace nada") tiende a legitimarla como la única realidad posible por tanto bloquea la disposición al cambio.

3. **Explicación/ Interpretación**: cuando nos preguntamos por qué la realidad es así y no de otro modo. Se trata de analizar de la forma más profunda posible porqué las cosas son así, o por qué se transmiten determinadas afirmaciones sobre la realidad.
4. **Alternativas posibles de solución**: cuando nos planteamos que *otra realidad es posible*, qué cosas podemos cambiar. Se trata de establecer qué es lo que se quiere. Es necesario para ello, que el colectivo o grupo tenga oportunidad, después de haber hecho la descripción y el análisis, de crear ideas conjuntamente.
5. **Ajustes**: es cuando el grupo junto al animador-a y en función de lo pasos anteriores comienza el proceso de planificación, decidiendo en común que quiere hacer en concreto y las estrategias generales para hacerlo.

Exponemos a continuación, en función de lo explicado hasta ahora cuáles podrían ser los pasos a seguir para la realización del análisis de la realidad:

A) Precisar el **objeto de referencia**: la comunidad, colectivo o grupo con el que se va a trabajar.
B) **Definir y describir la situación** en la que se encuentra.
C) **Describir un área problemática** o un **aspecto** que el colectivo desea investigar o trabajar y especificar la **percepción** que el grupo tiene de la situación o problema.
D) **Analizar la situación** o el problema. La gravedad, magnitud o interés que existe en la comunidad por atajar el problema o por trabajar en esa temática. Identificando a su vez en esta etapa las personas que están interesadas en la resolución de la situación.
E) **Identificar los recursos, las posibilidades y los límites de la situación**. Los recursos pueden ser económicos y financieros, humanos, estructurales (espacios, medios,…) y tecnológicos (máquinas, etc).
F) **Conclusiones** del análisis en las que se describe de manera sintética la situación y se prioriza el área y los grupos de trabajo en función del análisis y se definen las **finalidades** que debería tener el proyecto.

1.5/ TÉCNICAS PARA LA REALIZACIÓN DEL ANÁLISIS DE LA REALIDAD

En este apartado desarrollaremos cómo podremos hacer el análisis de la realidad. El/la educador/a social, como profesional debe aportar al grupo o colectivo con el que trabajen, el procedimiento, la *metodología* de trabajo, y la forma de llevarlo a cabo, las *técnicas*. Estas siempre dependerán del *objeto* del análisis, del *grupo* al que vayan dirigidas, de la *experiencia* de las personas que vayan a ponerlas en práctica, de los *recursos* con los que se cuente y del *tiempo* que se disponga para obtener unos resultados útiles para la redacción del proyecto.

Pasos para la selección de las técnicas:

1. Seleccionar el grupo o colectivo o sector poblacional que se quiere estudiar.
2. Segmentar los planos o niveles que se van a estudiar: socioeconómico, cultural, socio educativo, histórico, físico-natural, institucional, etc.
3. Priorizar los niveles de estudio que nos interesan en función de la finalidad que tengamos.
4. Decidir los individuos o grupos que pueden facilitarnos la información necesaria: Testigos privilegiados o *Informantes clave* (ej. Presidente de una ONG), Las *Asociaciones*, Las *Instituciones* y *Profesionales*.
5. Elegir la técnica más adecuada a cada participante o grupo.

Las técnicas en función de sus objetivos

En el cuadro siguiente hemos clasificado algunas técnicas para el análisis de la realidad en función del objetivo que pueden conseguir.

MOMENTOS DEL ANÁLISIS	OBJETIVOS	TÉCNICAS
DESCRIPCIÓN	Conocer los recursos e intereses, las carencias y necesidades. Provocar la reflexión conjunta.	Recopilación documental Entrevistas estructuradas Cuestionarios Observación
PERCEPCIÓN SOCIAL	Conocer lo que las personas piensan de la realidad.	Grupos de discusión Entrevistas en profundidad Mesas redondas Contactos informales Reuniones Debates El árbol social El pictograma
INTERPRETACIÓN / EXPLICACIÓN	Analizar por qué la realidad es así. Conseguir una toma de conciencia por parte de ese colectivo.	Seminarios Grupos de estudio

ALTERNATIVAS: DISEÑO DE FINALIDADES	Facilitar la creatividad colectiva: generar ideas. Diseñar un cambio en la realidad. Formular finalidades	Tormenta de ideas El pasado mañana Método delphos
AJUTES	Ordenar necesidades. Ajustar las expectativas a las posibilidades. Iniciar la planificación.	El DAFO Discusión de grupo

Explicación de las técnicas más útiles

☞ **RECOPILACIÓN DOCUMENTAL**

El objetivo es recabar datos para describir una realidad.

Consiste en la búsqueda selectiva de documentos (censo, memorias, programas, etc) que pudieran aportar datos sobre las necesidades, recursos o intereses del grupo o población objeto de estudio. Estos datos suelen encontrarse en Ayuntamientos, asociaciones, entidades, etc.

☞ **ENTREVISTA ESTRUCTURADA**

Se formulan una serie de preguntas, previamente definidas y en su mayoría cerradas. Esto permite coleccionar datos sobre un aspecto concreto así como la opinión del entrevistado/a.

☞ **CUESTIONARIO**

Es un listado de preguntas por escrito que se pasa a un gran nº de personas y que permite extraer conclusiones que pudieran generalizarse si la muestra es importante y representativa de la realidad.

Hay que procurar no repetir preguntas parecidas de la que se obtiene la misma información y no excedernos en el nº de ítems, de forma que el cuestionario sea serio (quien realiza la encuesta, para qué, etc) pero resulte ameno.

☞ **OBSERVACIÓN**

Uno o varios observadores registran por diversos medios (parillas de observación, video, grabadora, notas de campo, etc.) lo que transcurre en un determinado momento.

Posteriormente se transcribe lo observado, se analiza y se sacan conclusiones.

☞ **GRUPOS DE DISCUSIÓN**

Un grupo reducido de personas (no más de 20) intercambian ideas de forma informal sobre un tema propuesto.

Debe ser espontáneo pero dentro de unas normas. El grupo designa un coordinador para guiar la discusión.
La discusión debe ser cordial, cooperativa y ecuánime.
Es importante recapitular de vez en cuando. Al final se hará un resumen y se formularán las conclusiones., de acuerdo con el grupo.

☞ **ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD**

Formulación de varias preguntas guías (abiertas) que posibiliten profundizar en las opiniones de ciertos sujetos acerca de un tema concreto.
Es necesario contrastar la información con otras fuentes de información.

☞ **MESAS REDONDAS**

Un grupo de personas expertas con puntos de vista distintos sobre un tema, expone sus ideas de forma sucesiva ante el grupo.
Permite confrontar distintas opiniones para así hacerse una idea más objetiva sobre el asunto. Al finalizar cada ponente se resumen las ideas principales y se establece un turno de preguntas al auditorio.

☞ **CONTACTOS INFORMALES**

Charlas o encuentros con personas previamente seleccionadas o simples participantes de cualquier actividad que de forma espontánea nos ayudan a recoger datos y opiniones que muchas veces no se dirán en público o por escrito.
Los contacto informales pueden hacerse tomando un café o en el intermedio de una actividad.

☞ **REUNIONES**

Grupo de personas que se reúnen periódicamente, para trabajar en común, en este caso para recoger datos y opiniones sobre la realidad, para posteriormente interpretarla.
Desarrollo: en primer lugar se deciden los objetivos y los asistentes; se prepara un orden del día con antelación; se establecen las normas del grupo; el moderador-a tratará que se lleguen a unas conclusiones consensuadas; se nombra un secretario-a para que registre los acuerdos; y finalmente se acuerda el objetivo y fecha de la próxima reunión.

☞ **DEBATES**

Dos personas capacitadas, a ser posible con puntos de vista distintos, conversan en un auditorio sobre un tema previsto.

Permite obtener datos de dos fuentes y hacer reflexionar al público.

☞ EL ÁRBOL SOCIAL

Un grupo de personas pertenecientes a una asociación o a una comunidad, analizan en pequeño grupo su entorno social, cultural y económico.

En primer lugar se pide individualmente a los miembros que hagan una analogía de su comunidad con un árbol. La representación de las raíces deberá contemplar de qué manera se sustenta esa comunidad, cómo satisface sus necesidades; en el tronco deberá explicarse la estructura de la comunidad, cómo se organizan; y en las ramas se expondrá la identidad de la comunidad, su forma de pensar y sus valores.

Luego se reúnen en subgrupos y contrastan sus ideas, creando un nuevo árbol común.

Por último, los subgrupos exponen sus conclusiones y se discuten las coincidencias y diferencias, creando un solo árbol elaborado por todo el grupo.

☞ EL PICTOGRAMA

Un grupo representa gráficamente tres momentos en el tiempo de su propia asociación, barrio o pueblo.

Se dividen en 3 grupos, el 1º representa cómo era su comunidad hace 20 años, por ejemplo, el 2º dibuja cómo es hoy y el 3º cómo cree que será dentro de 20 años.

Posteriormente se expone y se interpretan los dibujos.

Esta técnica es creativa y profundiza bastante. Ayuda a que un grupo reconozca su propia historia y sus tendencias.

☞ SEMINARIOS

Un grupo reducido investiga o estudia intensamente un tema en sesiones planificadas, recurriendo a fuentes originales de información.

Primero se prepara el tema y los grupos de trabajo, se acuerda la agenda de trabajo.

Posteriormente se indaga, se busca información, consulta de documentos, etc.

Al final cada grupo redacta unas conclusiones y se reúnen para darlas a conocer y evaluar la tarea.

☞ TORMENTA DE IDEAS

Un grupo expone todas las ideas que se le ocurren en torno a un tema, posteriormente se organizan esas ideas. Las aportaciones se deben hacer sin restricciones ya que tras la combinación de las mismas, se estudiará la viabilidad de las sugerencias.

☞ **EL PASADO MAÑANA**

Reunión en la que un grupo diseñan un aspecto de la realidad, tal y como les gustaría que fuese, sin considerar las dificultades inmediatas

☞ **MÉTODO DELPHOS**

Utilización de una serie de cuestionarios por correo, y formulación de nuevos cuestionarios en función de las respuestas dadas al cuestionario precedente. El proceso termina cuando hay consenso o la información obtenida es suficiente.

Permite reunir personas que poseen una información de primer orden sin necesidad de desplazarse para transmitirla.

☞ **EL DAFO**

Un grupo de personas implicadas analiza las posibilidades de un determinado proyecto o acción.

Se reparte una matriz DAFO, se analizan dos variables: positivo – negativo y presente – futuro.. De esta manera la matriz hace referencia a las posibles FORTALEZAS, DEBILIDADES, OPORTUNIDADES y AMENAZAS que tiene el proyecto. Al final todo el grupo va discutiendo todos estos aspectos.

Es una técnica que implica al grupo en el análisis y búsqueda de soluciones.

debilidades	**amenazas**
fortalezas	**oportunidades**

Módulo 2

Técnicas de planificación

y

Diseño de programas

Los Planes no son más que los sueños de lo razonable

Feuchtersleben

2.1/ EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN EN LA ACCIÓN SOCIOCULTURAL

La Educación Social y en concreto la propuesta metodológica que se hace desde la Animación sociocultural se entiende como el proceso para la organización de la comunidad. Este proceso tiene como objetivo suscitar grupos funcionales de ciudadanos capaces de ser agentes activos y responsables de su propio progreso, usando para ello como medios: la investigación en común de los problemas locales, la planificación y la ejecución por sí mismos de las soluciones que antes acordaron, y la coordinación voluntaria con los demás grupos y con las autoridades oficiales de modo que se obtenga el bienestar de la comunidad.
A continuación trataremos de explicar qué entendemos por **planificación** en el ámbito de la Educación Social, qué es y cómo se hace una planificación participativa.

2.2/ LA PLANIFICACIÓN ELABORADA DE FORMA COOPERATIVA Y NEGOCIADA

Cuando hablamos de *planificación* nos referimos al hecho que significa anticiparse a la acción, especificando el procedimiento para conseguir la finalidad. Se trata, por tanto, del desarrollo racional y sistemático de lo que se va a hacer, concretando una línea de acción, una serie de actividades estructuradas y organizadas en el tiempo.

PLANIFICAR es tomar una serie de decisiones sistemáticas para alcanzar del modo más eficaz posible un conjunto de objetivos durante un determinado período de tiempo. *Rezsohazy (1988).*

Efectivamente, planificar implica *tomar decisiones* acerca de cuáles van a ser los objetivos, qué proyectos poner en marcha para conseguir esos objetivos, cuáles serán los recursos humanos y materiales con los que vamos a contar y qué estrategia general se va a llevar a cabo.
Pero estas decisiones han de ser *sistemáticas*, es decir, lógicas, coherentes, estructuradas, en conexión una con otras. Los objetivos estarán basados en el análisis de la realidad y en los medios humanos y materiales con los que podamos contar. Las actividades deberán estar en concordancia con la estrategia general y los objetivos a conseguir. Las tareas deberán estar ordenadas lógicamente de forma que unas lleven a otras.

Deberemos establecer una lógica en las acciones que permita conseguir unos resultados con el menor número de recursos y gasto, del *modo más eficaz posible*.
La planificación establece unas prioridades, finalidades u *objetivos*, que son los resultados esperados de las acciones que vamos a diseñar en un *período determinado de tiempo*.

Toda planificación establece una alternativa, un cambio en la situación de partida. Pero la planificación dentro de la Animación Sociocultural tiene que ser Negociada con los participantes. El programa debe llenar una necesidad sentida por la comunidad. En la medida que somos capaces de implicar al máximo a las personas destinatarias en el proceso de planificación, estamos haciéndoles partícipes y protagonistas de los proyectos.

El carácter básico de la planificación en la acción sociocultural es el de **instrumento** para el animador y su grupo, pero además la planificación que aquí hablamos debe ser **flexible**, pues la evaluación continua le irá dotando de datos que no tendrán más remedio que hacer revisar lo planificado y por tanto será una planificación **continua**.

2.3/ LAS VENTAJAS DE LA PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA

Una planificación participativa es más eficaz. Para que una planificación sea eficaz debe ser continua y para ello se deben dar los siguientes requisitos:

a/ La máxima participación posible en la elaboración del plan de trabajo, lo cual generará un vínculo de adhesión consciente y permitirá la continuidad del proceso desde la formulación hasta la ejecución.

b/ Tener un sistema de información que permita seguir la marcha del programa y que proporcione los elementos de juicio necesarios para introducir correcciones durante la ejecución

c/ Incluir en todos los programas las tareas de revisión como elemento esencial en la consecución de objetivos y metas. Desechando la idea de que la rectificación de un programa o proyecto significa su fracaso.

d/ La duración formal del programa debe ser flexible. La continuidad no permite plazos fijos.

Utilizar la planificación participativa aumenta la autoestima de cada una de las personas que colaboran.
El proyecto elaborado entre todos-as se convierte en *nuestro* proyecto para los colaboradores. Esto garantiza que quieran colaborar y se responsabilicen de tareas.
El proceso de decidir y consensuar en común va generando las pautas de trabajo, que permite el paso a la siguiente etapa en el desarrollo grupal: la ejecución conjunta del proyecto.

2.4/ LOS NIVELES DE CONCRECIÓN DE LA PLANIFICACIÓN: PLAN, PROGRAMA Y PROYECTO

La planificación se puede ejercer a tres grandes niveles dentro del campo social. Dependiendo de la estructura y nivel en que nos situemos, tendremos que planificar acciones a largo, medio o corto plazo.
Aunque la clasificación de *plan*, *programa* y *proyecto* sea la más conocida y utilizada, vamos a empezar por definir *planificación estratégica* y *planificación operativa*, que se equipararían con el programa y proyecto, respectivamente.

La **planificación estratégica** es aquella en la que decidimos qué vamos a hacer y establecemos la forma de llevar nuestro trabajo, dando un estilo propio a la forma de trabajar. En el caso de la Animación, es dónde se sientan las bases para que el proceso participativo sea real.
El programa o planificación estratégica, marcará las diferencias entre un programa participativo o no, y será la base por donde los proyectos, más concretos, deberán ir, independientemente de que la temática de cada uno sea distinta.

La **planificación operativa** establece, dentro de los objetivos generales y de las estrategias marcados en la planificación estratégica, las acciones a desarrollar en un tiempo delimitado, y cómo se quiere hacer, quién y cuándo se hará.
El proyecto o planificación operativa, es el proyecto que realmente se elabora conjuntamente con el grupo, las acciones que podrán verse de cara al grupo, sin embargo se deberá prever en un programa estratégico previo, qué tareas son necesarias y qué estrategia se va a seguir para conocer la comunidad o para crear grupos de trabajo.

En el cuadro siguiente clarificamos qué entendemos por plan, programa y proyecto en función de varios parámetros: su objeto, sus características principales, la cobertura y temporalización, los responsables y los elementos de cada tipo de diseño.

	PLAN	**PROGRAMA**	**PROYECTO**
OBJETO	Declarar lo que se quiere conseguir. Tomar decisiones racionales sobre las acciones a seguir en un determinado periodo largo de tiempo.	Explicar el proceso, cómo se va a hacer. Pretende cambiar una situación. Concreta las líneas de acción.	Especifica qué se va a hacer para conseguir el objetivo, cómo, quiénes y en qué tiempo.
CARACTERÍSTICAS	Negociación del tipo de proceso, su duración, y el poder y las responsabilidades de quienes actúan. Marco de referencia de acciones posteriores. Fija objetivos generales e identifica los medios básicos.	Especifica un problema Diseña una finalidad Ordena datos Crea ideas Diseña secuencias Estructura las acciones Organiza los tiempos	Procedimiento de la actividad a realizar Organiza la actividad prevista, detallando las tareas. Reparte responsabilidades. Organiza el tiempo pre-visto para cada tarea.
COBERTURA	Nacional, Regional Grandes sectores	Zonas que comparten características Sector específico de la población.	Zona delimitada Ámbito de trabajo de una institución o grupo.
TEMPORALIZACIÓN	Medio largo (varios años)	Medio breve (1año aproximadamente)	Breve corto (6 meses aproximadamente)
RESPONSABLE	Ministerio, Conserjería, Ayuntamiento, Instituciones	Unidades de planificación de Conserjerías, Instituciones, Asociaciones, etc.	La persona o grupo que se designe.
ELEMENTOS	*Justificación* *Finalidades*: prioridades *Programas* *Entidades responsables* *Presupuesto, recursos técnicos y materiales* *Control y evaluación*	*Justificación* *Fin*: directrices *Objetivos*: pronóstico *Diseño del programa* *Metodología*: estrategias *Recursos*: técnicos, humanos y materiales. *Temporalización* *Responsables* *Diseño de la Evaluación*	*Justificación*: conoci-miento de la realidad y recursos disponibles. *Objetivos*: generales y específicos *Diseño de la Actividad*: - Tareas - Recursos - Temporalización - Responsable *Diseño de la Evaluación*

2.5/ LA METODOLOGÍA DE TRABAJO DE LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

La metodología general que impregnará toda acción desde la ASC debe seguir varios principios:

- Respeto por la cultura de referencia.
- Partir de los intereses, demandas y necesidades de la comunidad por medio de la reflexión conjunta: Planificación conjunta de las acciones.
- Trabajo grupal como base para la organización por medio de equipos cooperativos.
- Comunicación horizontal entre quienes promocionan, las personas destinatarias, responsables, animadores y su grupo.
- Revisión contínua de las acciones y flexibilidad para el cambio: Evaluación continua.

2.6/ LAS FASES DE LA PLANIFICACIÓN

Ander Egg explica que toda planificación a la hora de hacerse operativa pasa por cuatro momentos o fases que no tienen por qué darse linealmente:

1. *Momento Analítico /Explicativo*: ¿Qué pasa? ¿Cuál es la situación?. Es cuando formulamos el diagnóstico de la situación basándonos en los datos del estudio de la realidad. Este momento se identifica con la elaboración de la elaboración de la justificación.

2. *Momento Normativo*: ¿A dónde queremos llegar?. Se explicita el tipo de transformación que queremos conseguir en esa situación. Se establecen las prioridades, las finalidades y los objetivos.

3. *Momento Estratégico*: ¿Qué camino recorreremos?. Es donde se decide el camino a seguir desde la situación diagnosticada hasta la situación objetivo que pretendemos. Se decide la estrategia de trabajo y las fases del programa.

4. *Momento Táctico / Operacional*: ¿Cómo hacer para el logro de los objetivos?. Se trata de cumplir con el proyecto y se establece cómo hacerlo. Es el momento en el que se deciden las tareas, se organizan y se designan los medios materiales y humanos; además se ejecuta el programa.

2.7/ LOS ELEMENTOS DEL DISEÑO DE LA PROGRAMACIÓN

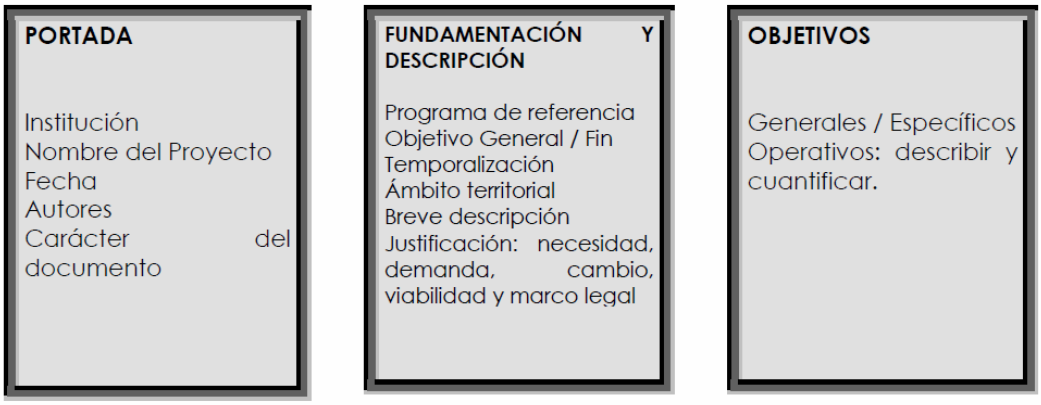
Existen diversas formas de diseñar un programa o un proyecto. Ander Egg ofreció una guía que ha sido utilizada por muchos autores del terreno social. Es conocida como:

TÉCNICA DE LAS DIEZ CUESTIONES

QUÉ se quiere hacer	***Naturaleza del proyecto***
POR QUÉ se quiere hacer	***Origen y fundamentación***
PARA QUÉ se quiere hacer	***Objetivos, propósitos***
CUÁNTO se quiere hacer	***Metas (objetivos operativos)***
DONDE se quiere hacer	***Ubicación***
CÓMO se quiere hacer	***Metodología. Actividades, tareas***
CUANDO se va a hacer	***Calendario y cronograma***
A QUIENES va dirigido	***Destinatarios/as***
QUIENES lo van a hacer	***Recursos humanos***
CON QUE se va a hacer	***Recursos materiales y financieros***

Estas preguntas son fundamentales para la organización mental y para la sistematización de ideas, pero no significan realmente la elaboración de un proyecto.

Guión para la redacción de Programas y Proyectos



PROCESO DE EJECUCIÓN

Método y Técnicas
Actuaciones / Fases
Actividades y Tareas
Responsables
Cronograma
Recursos
(Presupuesto)

EVALUACIÓN

Fases
Indicadores
Técnicas
Instrumentos
Responsable
Participantes

ANEXOS

Ampliación de fundamentos
Datos y análisis
Evaluaciones y memorias anteriores
Detalles sobre aspectos

1º FUNDAMENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN

Cuando un animador-a y su grupo colaborador deciden planificar unas acciones determinadas, deciden que van a realizar algo, la primera pregunta que se suelen hacer es *¿Cuánto dinero tenemos?*. Esta premisa limita la creatividad y operatividad de cualquier grupo, pues siempre tendremos menos dinero del que nos parece necesario o en muchos casos no tendremos ni siquiera un presupuesto asignado.

El proceso es el contrario, las preguntas serían:

- *¿qué es necesario hacer?*
- *¿qué demanda la gente?*
- *¿qué se considera prioritario?*
- *¿qué acciones tendrían garantía de ser apoyadas por la comunidad?*
- *¿con qué recursos de cualquier tipo contamos para poder iniciar una acción?*

Estas preguntas sólo se pueden responder si se ha hecho un buen análisis de la realidad. Si se ha realizado, encontraremos los datos que **justifiquen la acción**.

JUSTIFICACIÓN DE UN PROGRAMA

Consiste en establecer el porqué se ha de desarrollar ese programa, en qué datos nos basamos para pensar que debemos iniciar una acción y qué ventajas supondría sobre la situación actual.

Debería incluir la mayoría de los siguientes aspectos:

- ✓ La descripción d la situación de partida.
- ✓ La finalidad última del proyecto, el cambio que se quiere dar a esa situación.
- ✓ Las bases del proyecto: recursos y posibilidades del mismo.
- ✓ Las limitaciones con las que puede encontrarse.
- ✓ El punto de vista del personal técnico, de la comunidad y del grupo político.

Y dependiendo de la instancia en la que nos situemos y si la situación lo requiere:

- ✓ Marco legislativo en el que se apoya.
- ✓ Marco teórico.

La justificación debe ser sintética y sensacionalista: se trata de conseguir apoyo y de que se siga leyendo el proyecto.

2º OBJETIVOS

Los objetivos designan aquello que queremos lograr. Establecen las líneas básicas de actuación. Expresan el resultado que se pretende obtener después del proceso de intervención.

Según Vega (1993) los objetivos deben seguir las siguientes exigencias de calidad:

- Conducir a una acción transformadora.
- Responder a las necesidades e intereses del grupo (participación).
- Ser factibles y evaluables.

Niveles de concreción de los objetivos:

Fin ► es la utopía, aquello que queremos lograr en general con la población con la que trabajamos y que puede ser común a todos nuestros proyectos. Indica la filosofía de la acción.

Objetivos Generales ► exponen los conocimientos, destrezas, capacidades, actitudes y conductas a adquirir al final de todo el proceso de acción.

Objetivos Específicos ► aquellos que exponen determinados conocimientos, conductas, destrezas, capacidades o actitudes que las personas o grupos han de adquirir en un tiempo determinado por una o varias actividades, y con posibilidades reales de evaluación.

Objetivos Operativos ► son los que describen conductas que las personas han de ser capaces de realizar al terminar un período de tiempo establecido. Han de ser observables y medibles.

También se pueden clasificar por objetivos a corto, medio y largo plazo.

¿Qué son las actividades?

Son las acciones que se llevan a cabo para conseguir los objetivos. Las actividades se subdividen en tareas.
Hay que tener en cuenta que para conseguir un objetivo pueden ser necesarias varias actividades, y que una sola actividad puede responder a varios objetivos.

☺ Verbos que ayudan a la elaboración de objetivos:
Capacitar, distinguir, fomentar, comprender, demostrar, motivar, conseguir, saber, lograr, alcanzar, conocer, mejorar, posibilitar, reflexionar, sensibilizar, analizar, potenciar, aumentar, aprender, estudiar, definir, tomar conciencia, desarrollar, crear, elaborar, capacitar, asimilar, generar, detectar, etc.

Con la definición de objetivos solemos responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué queremos hacer?
- ¿Qué cambios deseamos lograr dentro de la situación detectada? ¿Cuál será el resultado que esperamos?
- ¿A dónde queremos llegar? ¿A qué situación queremos llegar?

Normalmente se suele clarificar en el programa (o proyecto):

La finalidad general: qué nos gustaría conseguir a largo plazo con este tipo de acciones. Ejemplo: *Que la ciudadanía esté más sensibilizada hacía la protección del medio ambiente*.

Objetivos generales: qué quiere cambiar este programa o proyecto. Ej. *Formar un grupo de jóvenes sensibilizados hacía temas ecológicos.*

Objetivos específicos: qué vamos a conseguir a pequeña escala, con las actividades previstas o con un determinado grupo. Normalmente de cada objetivo general se pueden derivar varios específicos que lo desglosan. Son fácilmente evaluables y permiten graduar los objetivos. Ej. *Poner en contacto a los colectivos que están interesados en el tema del Medio Ambiente*.

Existe otro nivel de concreción, el de los objetivos operativos, también llamados metas. Estos objetivos sólo tienen en cuenta las conductas observables y que se pueden medir, pero en la acción social esto sólo se puede dar en algunas acciones. Ej. *Poner en contacto al menos al 75% de los colectivos que están interesados en temas medioambientales.*

Normas prácticas para la formulación de objetivos. (*Pérez Serrano*, 1993)

- Proponer objetivos realistas: viables, pertinentes y aceptables.
- Establecer prioridades para el logro de los objetivos.
- Hacer elecciones compatibles y complementarias entre los objetivos.
- Articular coherentemente los diferentes aspectos.
- Asignar y usar recursos, en cantidad y tiempo oportunos, para cada fase o actividad del programa o proyecto.
- Determinar los instrumentos y medios adecuados a los fines.

Una dificultad es confundir los objetivos con la actividades. No es lo mismo "*crear un grupo de mujeres que sea suficientemente autónomo para la elaboración de sus propios proyectos*" que "*hacer reuniones con las mujeres de la asociación para elaborar su proyecto de acciones*". El primero es un objetivo general que pudiera conseguirse, el segundo es una actividad (*diversas reuniones*) que explícita el objetivo (el para qué).

Ejercicio práctico: Distinguir de los siguientes enunciados, aquellos que son objetivos de los que son actividades.

1. Hacer carteles para la difusión de una actividad.
2. Elaborar un cuestionario para determinar el nivel de satisfacción de quienes participan.
3. Elevar la participación de la juventud en los proyectos del Ayuntamiento.
4. Elevar el nivel de propuestas de la juventud al Ayuntamiento.
5. Conocer las necesidades de los colectivos por medio de una reunión general.
6. Pasar un cuestionario para analizar las necesidades de la ciudadanía.
7. Diseñar estrategias de sensibilización.
8. Conseguir un grupo que colabore de al menos 10 personas.
9. Alquilar un local y dotarlo de los medios necesarios.
10. Posibilitar el acercamiento de la ciudadanía a nuestro centro.
11. Informar sobre los servicios por medio de carteles y dípticos.
12. Hacer un video informativo sobre los resultados de las diferentes acciones.
13. Lograr que colaboren al menos el 50% de las entidades juveniles del territorio.
14. Conseguir que la comunidad se implique en la determinación, programación y ejecución de actividades socioculturales.
15. Organizar dos talleres uno de horticultura y otro de habilidades sociales.
16. Disminuir el nivel de desocupados de nuestra localidad.

Soluciones al ejercicio anterior:

1. ACTIVIDAD: El hecho de hacer carteles nunca puede ser el objetivo, siempre tendremos que plantearnos para qué hacemos los carteles, probablemente para informar a la gente que no está en contacto con nosotros.

2. ACTIVIDAD: La formulación ya nos indica el para qué pero realmente estamos diciendo lo que vamos a hacer en un primer lugar. Para convertirlo en objetivo no tendríamos más que darle la vuelta → *Determinar el nivel de satisfacción de los participantes por medio de un cuestionario.*

3. OBJETIVO: Es tan general que se hace difícil su consecución. Es recomendable ser más concretos incluso en los objetivos generales.. Por ej. *Conseguir que las asociaciones juveniles presenten propuestas al Ayuntamiento.*

4. OBJETIVO: Es una concreción del anterior.

5. OBJETIVO: Se especifica qué se quiere conseguir (*conocer las necesidades*) y el medio para ello (*reunión*), esta última sería la actividad.

6. ACTIVIDAD: En este caso la formulación es la contraria, en la actividad se especifica el objetivo.

7. ACTIVIDAD / OBJETIVO: Es tan general que bien podría ser las dos cosas. Si especificamos más, por ej. *Diseñar con un grupo qué estrategias vamos a seguir para sensibilizar a la población sobre nuestro proyecto*, en este caso tendríamos una actividad.

8. OBJETIVO: Está claro lo que se quiere conseguir y la formulación es correcta. Es un objetivo operativo. Los criterios cuantitativos pretenden dar rigor y cientifismo a los proyectos pero muchas veces sólo aportan inflexibilidad y lo que es peor, en vez de valorar un éxito (si por ej. finalmente el grupo colaborador es de 8 personas), se contabiliza como un fracaso.

9. ACTIVIDAD: Está claro que son actividades y tareas. El objetivo no puede ser nunca tener un local bien dotado, sino contar con un lugar de reunión que permita el contacto entre los miembros.

10. OBJETIVO: Este objetivo general debería concretarse por medio de específicos. Por ej. *Lograr un aumento en el nº de ciudadanos-as que acuden a nuestros servicios* o *Conseguir proyectos que impliquen a la comunidad.*

11. OBJETIVO: Podría ser el objetivo de la actividad 1.

12. ACTIVIDAD: Probablemente el objetivo sea *dar a conocer las actividades realizadas y sus resultados a todas las personas interesadas.*

13. OBJETIVO: Es operativo, pero presenta la misma reflexión que objetivo nº 8.

14. OBJETIVO: Bonito objetivo, enmarcado dentro de las líneas de la ASC.

15. ACTIVIDAD: Es la típica formulación que muchos presentan como objetivo. Quizás el objetivo de quien los escriba sea solamente hacerlos y quitárselos de en medio. Desde la perspectiva de la acción social hay que determinar claramente por qué se van a realizar esos talleres y no otros, y para qué. Por ej. *Dotar a mujeres desempleada de una formación profesional y de unas habilidades que les permita acceder al mundo laboral.*

16. OBJETIVO: Este objetivo está bien formulado, el problema es que para solucionarlo no suele depender de un sólo factor.

Escribir el Objetivo

La fórmula para escribir el objetivo sería:

VERBO / ACCIÓN con una afirmación que refleje los INDICADORES DE MEDIDA, seguido de los estándares de EJECUCIÓN (en un MARCO CRONOLÓGICO y a un COSTO determinado).

Reducir un 20% el absentismo escolar de la zona X PARA EL 1 DE Enero de 2010, a un costo no superior a 15.000€

Para formular objetivos menos operativos proponemos este modelo:

VERBO de ACCIÓN + CIRCUNSTANCIA de INTERVENCIÓN + DESTINATARIOS

Aumentar el hábito de la lectura en los menores del centro.
Sensibilizar sobre las causas que originan la marginación a los jóvenes asistentes.

3º PROCESO DE EJECUCIÓN

a/ DISEÑO DE LAS FASES DE INTERVENCIÓN: La elección de la estrategia de trabajo

Una vez que hemos decidido qué es lo queremos conseguir, o sea, nuestros objetivos, tendremos que decidir cómo conseguirlo. Muchas veces la misma formulación de los objetivos nos determina el camino a seguir. La misma formulación está marcando el estilo.

Para poder hacer el diseño de actividades es preciso distinguir entre método, técnica e instrumentos o recursos.

Método

Ordenación racional de recursos, técnicas y procedimientos para alcanzar unos objetivos. Supone ordenar acontecimientos, organizar y describir actividades convenientes para conseguir lo que se desea.

El método es el procedimiento racional y científico que confiere un orden a las actuaciones que se van a desarrollar de cara a conseguir un fin y llevar a cabo una acción determinada.

Ejemplo: método de intervención participativo, que tiene como principio fundamental la acción activa.

La **metodología** de la acción sociocultural tiene como característica que es procesual y se concreta en ciertas fases de acción, que podrán variar según el proyecto:

1. Fase de contacto con la comunidad sus grupos e individuos y sensibilización hacía el proyecto.

2. Fase de articulación de grupos de trabajo para la realización del análisis, la elaboración de proyectos, etc.

3. Fase de trabajo conjunto en un proyecto de acción.

4. Fase de reflexión y acción.

Técnica

Medios necesarios por los que se pone en práctica un método. Indican la forma de actuar efectivamente para alcanzar el objetivo

Medio para conseguir los objetivos en función del método elegido.

Procedimiento para el desarrollo práctico de una actividad.

Ejemplos: la técnica del debate, las técnicas de grupo, la técnica de la inversión de roles, la técnica del teatro, etc.

Instrumento

Objeto o espacio concreto, necesario para realizar la actividad o la técnica.

Ejemplos: una pizarra, un guión de una entrevista, un local, material de maquillaje, etc.

b/ DISEÑO DE LAS ACCIONES: Actividad, Tareas, Recursos, Temporalización y Responsables

En esta etapa del diseño, en la que hay que describir las actividades que se van a poner en marcha, en nuestro modelo o guión de proyecto se concreta en la descripción de actividades, tareas, recursos, temporalización y decisión acerca del responsable de cada tarea.

Actividades

Son las acciones globales que se quieren llevar a cabo para poder conseguir los objetivos.

Ejemplo: *Organizar un encuentro de jóvenes donde se discutan sus necesidades.*

Tareas

Se derivan de las acciones o actividades. Para lograr una acción normalmente son necesarias varias tareas, así para el ejemplo anterior las tareas podrían ser:

Acudir a plazas y lugares públicos

Visitar las asociaciones y recabar información sobre sus necesidades

Pegar carteles por el distrito o zona.

La línea que separa una actividad de una tarea es confusa, dependiendo del proyecto y su envergadura, estaremos hablando de una cosa u otra.

Técnicas

Es el modo de hacer las tareas. Es el desarrollo práctico, real y concreto de una metodología. Ejemplos para el caso anterior: *Visitas, Entrevistas*, etc.

Recursos

Se trata de prever todos los medios necesarios para realizar cada una de las tareas. Los recursos se subdividen en materiales, humanos y financieros, aunque en este apartado nos centramos sólo en los materiales o instrumentos.

Ejemplo: *listado de asociaciones, sala dotada con sillas móviles, etc.*

Utilizar siempre los recursos que la comunidad posee, empezar por aquellos que estén disponibles. Es mejor siempre ajustar los programas a lo que se tiene, que hacer depender el programa de recursos externos que quizás nunca lleguen.

Temporalización

A la vez que se van diseñando las acciones, tareas consecuentes y los recursos necesarios, se organizan los tiempos previsibles para realizar cada tarea.

La temporalización puede aparecer en el cuadrante tal y como lo presentamos a continuación o con otras representaciones gráficas como cronogramas.

Responsable

Se determina la persona-s que se encargarán de que esa tarea se realice correctamente, independientemente de que otras personas colaboren en el desarrollo de la misma.

La técnica que proponemos para realizar los programas y proyectos supone especificar mediante cuadros cada uno de los puntos anteriores:

OBJETIVO: Elevar el nivel de propuestas de la juventud al Ayuntamiento			
ACTIVIDAD: Organizar un encuentro de jóvenes donde se discutan sus necesidades			
TAREAS/TÉCNICA	**RECURSOS**	**TEMPORALIZACIÓN**	**RESPONSABLE**
Visitar asociaciones	Listado	1 a 10 Marzo	xxxxx

4º EVALUACIÓN

c/ DISEÑO DE LA VERIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y TOMA DE DECISIONES

Diseñamos en este apartado el tipo de evaluación que se va a llevar a cabo. Se debe realizar igual que cualquier diseño, adecuado a las fases previstas en el proyecto. Proponemos el siguiente esquema:

- Cuándo, en qué momento de esa fase ► temporalización
- Qué voy a evaluar en esa fase ► **indicador**. Ejemplo: nº participantes, nivel de satisfacción, etc.
- Cómo lo voy a evaluar ► técnicas e instrumentos.
- Quién será la persona encargada de que se realice la evaluación ► responsable
- Quién va a recibir la información de esa evaluación ► distribución

5º ANEXOS

En este apartado se pueden incluir documentos que alargarían el diseño del proyecto como tal. Por ejemplo, un artículo que apoye la justificación del proyecto, un gráfico que clarifique cualquier dato o, simplemente, copiar la ley o leyes en la que se sustenta nuestro marco legal.

Módulo 3

Técnicas de organización:

La ejecución de programas

Hemos erigido el culto al habla, al diálogo y creemos que conversando y polemizando -con suma libertad y respeto- estamos construyendo algo. Construimos, sí... palacios de letras.

Jaime Barylko

3.1/ FASES DEL PROCESO DE LA ACCIÓN SOCIOCULTURAL

Cembranos, Bustelo y Montesinos (1989) establecen las siguientes fases en un proceso de acción sociocultural:

A) ANÁLISIS DE LA REALIDAD

1. CONOCIMIENTO DEL TERRITORIO

La entrada en el proceso. Consiste en conocer las necesidades y las posibilidades del territorio donde vamos a actuar así como detectar los recursos que podrían utilizarse y promocionarse. Es el momento para realizar análisis y estudio para la elaboración de un diagnóstico útil y participativo que sirva de base para la acción futura.

2. INFORMACIÓN

Se trata de crear canales y sistemas de información sobre los recursos, tanto los existentes como los potenciales.

Deben ser datos relevantes y han de hacerse llegar a unos destinatarios bien definidos para incitar su participación.

Durante el análisis de la realidad no se trata sólo de conocer en profundidad la comunidad y su entorno, sino también conviene informar de nuestras intenciones y objetivos.

3. CONCIENCIACIÓN

Se basa en la promoción de actividades sensibilizadotas hacía la población para la toma de conciencia sobre su propia realidad. Se pretende provocar el análisis y reflexión sobre su medio y lograr la concienciación sobre una situación que se quiere cambiar.

B) DISEÑO Y PREPARACIÓN DE LA ACCIÓN

4. PARTICIPACIÓN

Se persigue la generación de situaciones y condiciones que faciliten la participación progresiva de la colectividad en la reflexión, toma de decisiones y acciones de la comunidad.

Si existen desde el principio canales participativos el proyecto será sentido y asumido por las personas destinatarias en todas sus fases.

5. FORMACIÓN

Mediante la formación se garantiza la interiorización de los proyectos colectivos e individuales además de asegurar la cualificación de las iniciativas lanzadas.

6. ORGANIZACIÓN

La organización de la comunidad es la finalidad primordial de la acción y educación sociocultural. El hábito organizativo predispone a la población a adaptarse y evolucionar al ritmo que el entorno social exige.

La dificultad aquí estriba en encontrar una forma de trabajo conjunta. Pasar del trabajo individual al trabajo colectivo requiere tiempo, aprendizaje y voluntad. Las técnicas grupales ayudan al personal profesional a que el camino del grupo vaya en la dirección requerida: hacía la cooperación.

C) EJECUCIÓN DEL PROGRAMA O PROYECTO

7. PROYECCIÓN

Es la fase más efectiva, operativa y visible. Partiendo de los grupos ya organizados hay que realizar proyectos concretos en función de las necesidades sociales, la capacidad de los grupos para asumirlos y los recursos y posibilidades. Cada proyecto necesitará de una metodología y un proceso de desarrollo y aplicación propios.

La variedad de proyectos abarca las áreas del desarrollo comunitario y la acción sociocultural:

- Culturales y educativos
- Medioambientales
- Salud y consumo
- Ocio y tiempo libre
- Económicos- laborales
- Solidaridad y Cooperación Social
- De comunicación, sensibilización, etc.

8. INTERRELACIÓN

Se trataría de conjuntar acciones de entidades y organizaciones que, con tareas y objetivos similares, se extienden más allá de un ámbito concreto.

D) CONTINUIDAD DE LAS ACCIONES

9. ESTABILIZACIÓN DE ESTRUCTURAS

Es la fase que conecta con otro nuevo proceso: de las iniciativas desarrolladas debe quedar una organización, una estructura estable y autónoma que promueva desde sí misma nuevos procesos de acción con visos de continuidad y con su particular método de trabajo, gestión y funcionamiento.

Alguna de estas estructuras podrían ser:

- Centros de información y asesoramiento.
- Asociaciones, Centros y Fundaciones culturales.
- Periódicos y emisoras de radio y TV.
- Centros de Servicios Sociales.
- Aulas de Cultura.
- Asociaciones de vecinos-as.

3.2/ LA GESTIÓN DE PROYECTOS Y SUS INSTRUMENTOS

Con la formulación del proceso de ejecución de actividades y programas, organizamos y estructuramos una serie de acciones secuenciadas para lograr uno objetivos previamente diseñados. Para recorrer este camino, y para su control, contamos con una herramienta tremendamente útil: la GESTIÓN.

La gestión puede entenderse como un método con un objetivo centrado en sí misma, convirtiéndose en un fin. Pero también puede, y debe, desde nuestra visión transformadora, considerarse como una estrategia de acción, que a través de una serie de técnicas de planificación y de administración de recursos tiene por objeto favorecer el desarrollo de programas socioculturales. Estas técnicas pretenden la eficacia y eficiencia de las acciones comprendidas durante la ejecución de proyectos.

La gestión es efectiva en los siguientes ámbitos:

Recursos:

- Buscando la optimización, el aprovechamiento y coordinación en el uso de los mimos.
- En la organización y comunicación de las personas participantes en el proyecto.
- En la tramitación financiera y elaboración presupuestaria.

Dirección y organización de equipamientos socioculturales

- La creación de canales de comunicación internos (en el grupo) y externos (difusión).
- La visualización y control sobre el proceso. Seguimiento de la fase ejecutiva.

La Gestión como elemento de control configura un sistema de comunicación desde el que comparamos los objetivos planteados (lo deseado) y las acciones que desarrollamos (lo que hacemos) para confirmar la orientación hacia esos objetivos o bien para alterar algunos elementos para conseguirlos.

Algunos instrumentos para el control de la Gestión:

PLANNING: Plasma las acciones / actuaciones en un orden cronológico. De forma gráfica y de un solo golpe de vista se organizan las acciones principales del proyecto a lo largo del tiempo previsto.

PRESUPUESTO: Refiere a la gestión financiera. Trata de prever todos los gastos posibles de forma que la falta de recursos financieros no impida realizar lo proyectado.

ORGANIGRAMA: Se visualizan en él:

- La estructura organizativa de personal y áreas implicadas.
- Los niveles de decisión / responsabilidad.
- Las funciones diferenciadas.

CRONOGRAMA: Instrumento gráfico. Relaciona, detallando los tiempos, tareas a realizar y responsables de las mismas.

Estas herramientas pueden, y deben, utilizarse de manera complementaria.

3.3/ LA ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO

El *trabajo en equipo* se distingue del trabajo en grupo, en que el primero tiene como condición que ha de realizarse cooperativamente. Para conseguir el fin es necesario que todos aporten. El *trabajo en grupo* suele ser un primer estadio del trabajo en equipo.

En Animación Sociocultural, el trabajo en equipo se entiende como una actitud, como una conducta permanente.

Existen ya grupos formados en la comunidad desde los que podemos partir, como por ejemplo, asociaciones juveniles o peñas culturales.

Las principales funciones de un equipo sociocultural durante la ejecución del programa son:

1. **Coordinación** del propio grupo y de las acciones que lleven a cabo. El grupo se autodirige y hay que dirimir cómo. Hay fórmulas como la creación de comisiones y/o subgrupos y la rotación en las responsabilidades.
2. **Interconexión**: con otros agentes, a otras experiencias similares, y, sobre todo, para implicar a las personas destinatarias de las acciones.
3. **Distribución** adecuada y efectiva de **tareas** y **responsabilidades**.
4. Obviamente, la **realización de las actividades**.
5. El **seguimiento** de las acciones y la recogida de información para la posterior evaluación.

Características básicas de los equipos de trabajo socioculturales:

En opinión de algunos autores (*Cembranos, Bustelo y Montesinos*, 1989) hay que tratar de:

- Crear una *Estructura Horizontal* que potencie la participación individual, donde la mayoría tome la mayor parte de decisiones y en la que el reparto de tareas y responsabilidades sea acertado y de acuerdo con las capacidades particulares.
- Tener capacidad de *planificar* el trabajo en consonancia con los objetivos y metas claramente marcados.
- Contar con una buena mecánica de *funcionamiento interno*, con canales de comunicación y coordinación válidos y eficaces.
- En la mayor medida posible, deben ser *interdisciplinares*; contando con agentes de disciplinas complementarias.
- Han de ser *representativos* de todas las partes implicadas en el proceso y en este sentido, tender a la estabilidad como tal equipo.
- Utilizar una *dinámica* de trabajo abierta y flexible.
- Ser conscientes de que en un equipo convergen las mejores aptitudes, conocimientos y cualidades de todos los miembros. Por eso hay que potenciar el *efecto multiplicador* de las capacidades individuales.
- Se debe motivar a los componentes, individual y colectivamente, potenciando la *creatividad*.
- Han de tener un buen clima de *cohesión* y de compenetración.

- No olvidar *evaluar* el propio trabajo en equipo.

Peligros y dificultades para la implantación del trabajo en equipo:

- Las posibles *inhibiciones* particulares para asumir riesgos. En este caso, el grupo debe centrarse en la búsqueda de estrategias para descubrir por qué no se participa y cómo conseguir motivar hacia la participación real de todos.
- Los distintos *niveles de implicación* y compromiso entre los componentes y la propia *heterogeneidad* consustancial a un grupo interdisciplinar.
- La mecánica de funcionamiento cuando es *lenta* y compleja: los resultados se van consiguiendo a más largo plazo.
- La *Cultura Corporativista*, el excesivo celo profesional.
- Los *bloqueos* en la comunicación interna. Las tensiones y conflictos y sus orígenes: ¿se derivan de las tareas? ¿provienen directamente del ambiente grupal?
- La asunción de la función de *liderazgo* por algún participante sin previo y mutuo acuerdo o consenso. Este papel debe definirse claramente. Existen fórmulas para no centrarlo exclusivamente en una persona: rotación de la función o asumirlo de manera colegiada por todo el grupo.
- Dificultades *externas* al grupo y al programa.

El conflicto en el grupo

Una de las razones que más suelen dificultar y ralentizar – a veces incluso romper – el trabajo en equipo, es el surgimiento de discrepancias y enfrentamientos entre algunos de sus miembros, respecto a objetivos, normas o ideas. Se ofrecen a continuación cinco pasos para abordar los conflictos que pueden aparecer en un equipo:

1. **Identificar el conflicto**. Delimitarlo en sus causas y naturaleza. Han de participar todos los componentes pero sin hacer juicios de valor.
2. **Valorar la importancia que tiene**. Qué aspectos del trabajo y del grupo está dificultando y además, qué actitud para resolverlo tienen las partes.
3. **Estudiar y valorar colectivamente las posibles alternativas**.
4. **Decidir la solución**: si es posible por consenso o negociación, si no, por mayoría.
5. **Llevar a cabo lo decidido** y evaluarlo posteriormente.

La participación organizada y sus distintos niveles de implicación

La implicación de las personas destinatarias / participantes en los programas y proyectos se produce siempre a distintos niveles:

- Un grupo de personas (generalmente pequeño) decide implicarse en el diseño y ejecución de todo el proyecto. Son los verdaderos protagonistas y quienes sacan mayor rendimiento a nivel individual y grupal de su participación.
- Otros participan de forma intermitente en la organización de actividades coyunturales y específicas. Son personas con las que se puede contar para poner en marcha una actividad o acción concreta.
- Por último, existe un alto número de personas que acuden que les proponemos como asistentes o implicándose en un tema puntual. Éstas, tras un proceso largo y con actividades de concienciación, pudieran convertirse en verdaderos participantes.

FASES DEL DESARROLLO GRUPAL

1. Fase de Orientación
   Acercamiento personal al grupo
   Conocimiento entre miembros
   Expectativas personales / Expectativas grupales

2. Fase Normativa
   Mayor interacción y cohesión
   Responsabilidad grupal emergente
   Mejora en hábitos de escucha y respuesta
   Consenso como norma ideal de decisión
   Cooperación frente a competición
   Aparición de problemas y conflictos
   Reconocimiento de los mismos y responsabilidad para superarlos

3. Fase de Resolución de Conflictos
   Autoexploración para definir las causas
   Autoafirmación personal que lleva a la autoafirmación como grupo

4. Fase Proyectiva, de Eficiencia
   Sentido profundo de identidad grupal
   Proyectos, iniciativas, etc.
   Creatividad
   Reconocimiento y asunción de los propios límites

5. Fase Final, de Estabilidad

Apertura a nuevos planteamientos y retos
Momento de incertidumbre ante el futuro
Renovación, reciclaje, etc.
Posibilidad de convertirse en fase inicial de otros proyectos.

3.4/ RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES

Definimos RECURSOS como las herramientas, el instrumental o los medios (humanos, materiales y económicos) con el que el animador-a sociocultural ha de saber ejecutar su trabajo poniéndolo, a su vez, al alcance de la comunidad destinataria del mismo. Podemos ofrecer distintas clasificaciones de recursos, en referencia a estas variables:

- Las *personas destinatarias*: encontramos recursos específicamente infantiles, juveniles, para personas mayores, para estudiantes, etc.
- Su *naturaleza*: **materiales** (técnicos, instalaciones y demás infraestructuras), **humanos** (profesionales, voluntarios-as, personas expertas, colaboradoras y destinatarias) y **económicos** (ingresos, subvenciones, becas, becas, cuotas, donaciones). Esta clasificación es la más utilizada.
- El *ámbito o tipo de prestación*: según lo cual existen recursos de carácter cultural (libros, audiovisuales…), educativo (todo material didáctico), deportivo (balones, cuerdas, canastas, instrumental gimnástico…), turístico (guías, planos, mapas…), social (becas, prestaciones, documentación sobre drogodependencias, asesoramiento laboral…) o de tiempo libre (tiendas de campaña, juegos, bicis…).
- El *área de actuación*: con arreglo al cual puede haber recursos de alcance Local (Centros de recursos municipales), Provincial, Comarcal, Autonómico, Estatal o Internacional (Red Internacional de Albergues Juveniles).

> Los recursos económicos: Presupuestos

El presupuesto es la expresión numérica de la importancia de un proyecto o actividad. Sus características fundamentales para la acción sociocultural son:

- Los presupuestos son anticipaciones por lo que necesitan previsión y un ajuste lo más exacto posible.

- Son respuestas a unos objetivos, y éstos a su vez, responden a necesidades sociales reales.
- Son mecanismos de control en función de esa rentabilidad social.

Los presupuestos son medios y no fines en sí mismos. Es decir, no podemos hacer depender la acción sociocultural de la existencia de un presupuesto. Debemos partir de propuestas de acción, proyectos, para luego buscar y gestionar el presupuesto.

♦ Elementos de un presupuesto → básicamente se divide en dos apartados, el de gastos y el de ingresos:

GASTOS

Personal ➡ Toda persona que participe en el proyecto / actividad y sea remunerado. Hay que especificar:

- Tipos de tareas.
- Tipo de remuneración y contrato: Seguridad Social, duración y dedicación semanal o mensual, etc.

Material ➡ Debe especificarse al máximo para evitar dificultades posteriores. Distinguimos entre:

- Material inventariable: materiales que duran más de una actividad, como puede ser un ordenador, una fotocopiadora, etc.
- Material fungible: se gasta y debe reponerse. Ejemplo: papel para ordenador, tinta para fotocopiadora.
- Alquileres: a veces se necesita cierto material que por su escasa utilización y su alto coste hay que recurrir a empresas para alquilarlo, como por ejemplo un equipo de sonorización o una carpa.
- Transporte: desplazamientos, ya sean billetes de tren o suma de kilómetros.
- Locales: diferenciamos gastos fijos como alquiler, luz, agua, teléfono, etc.
- Imprevistos: a una buena presupuestación corresponde una cantidad menor para imprevistos. Se suele estimar conveniente dejar para este apartado alrededor de un 5% del total.

INGRESOS

Subvenciones ➡ Generadas por ayudas concedidas por distintos niveles de la administración o por patrocinadores. El gasto posterior hay que justificarlo mediante facturas y similares.

Directos ➡ Generados por actividades realizadas por el colectivo / entidad como son las entradas a conciertos y fiestas, rifas, cuotas de socios, etc.

Indirectos ➡ Son ayudas en especie, como por ejemplo, personal contratado con aportación de Planes de fomento de Empleo, la cesión o donación de equipos para desarrollar ciertas actividades, etc.

♦ Vías de Financiación

1. Subvenciones: desde las administraciones públicas, hay varias modalidades como por ejemplo: de duración limitada o renovables anualmente; concreta para una actividad o directa para la entidad que lo solicite.
2. Financiación propia: para los movimientos y colectivos ajenos a la administración es más importante cada vez obtener dinero por esta vía. Una fuente de financiación puede ser la venta de servicios. Cuando se pide dinero a la gente es importante aclarar dónde va ese dinero (a través de un folleto o nota informativa) a los grupos aportantes. El prestigio y nivel de implantación del colectivo o entidad influye enormemente en este método de financiación.
3. Patrocinios: Son aportaciones económicas que una persona, empresa o entidad privada hace a otra entidad, institución o colectivo para desarrollar actividades y proyectos. Es recomendable hacer atractivo el proyecto, haciendo ver las ventajas de rentabilidad y el prestigio social que tendría para la empresa patrocinadora.

Ante la competencia de ofertas socioculturales, ¡ creatividad para generar ingresos !

> Los recursos materiales. Los Equipamientos

Los recursos materiales constituyen la infraestructura de los proyectos y actividades. Útiles, herramientas, material fungible, etc. Este soporte material ha sido tratado en el apartado de recursos económicos. Tan sólo añadir:

- Para una institución pública o una simple asociación resulta necesario poseer una mínima infraestructura material.
- En muchas ocasiones habrá materiales que no tengamos en propiedad. Tendremos entonces que articular fórmulas de cesión por parte de otros departamentos o entidades.
- En el material inventariable, en el material de "bienes de equipo" hay que buscar la polivalencia, es decir, que esa instrumentación sea lo más rentable posible y sirva para el mayor número de actividades y programas.
- Hay que recuperar todo el material que pueda ser reutilizable y aprovechar al máximo el que tenemos.
- Una buena fórmula para controlar los recursos materiales es realizar un *inventario*, esto evita pérdidas o desviaciones, permitiendo saber en cada momento de lo que disponemos.

☺ **Características de los espacios y equipamientos socioculturales:**

Cuando hablamos de equipamientos socioculturales nos referimos a los espacios donde se desarrollan actividades y programas de acción sociocultural. Se consideran, par tanto como *medios* con los que posibilitar procesos de participación-acción.

Un espacio sociocultural es un espacio de interés para una persona o grupo, luego no tiene porque tener obligatoriamente cuatro paredes. No tenemos que pensar en un edificio. Es más, si abrimos nuestra imaginación podemos detectar *espacios informales* como calles, plazas, lugares de ocio y encuentro (bares, salas, etc.) desde donde resultaría factible y cobraría sentido la puesta en marcha de procesos de animación sociocultural.
Veamos algunas consideraciones sobre los equipamientos:

- Son **referentes**: deben provocar el encuentro y comunicación entre personas y grupos, y ser lugares de difusión social.
- Son **adaptativos**: a la heterogeneidad de usos y ocupantes, o sea, tendentes a la multifinalidad.
- Dado su valor como medio, han de ser de carácter **abierto**. Susceptibles de evolución.
- Deben ser diseñados y gestionados de manera que resulten **atractivos** para personas y grupos. Potenciando además un ambiente agradable, creando un clima propicio para la creatividad social que se persigue.

- Necesitan **enraizarse** en el entorno territorial, tener presencia real para que sea percibido como un espacio propio para la comunidad.

☺ **Clasificación de equipamientos socioculturales**

Las clasificaciones son múltiples según el criterio que se atienda: titularidad del espacio, carácter de las actividades, tipología de personas destinatarias, la modalidad de gestión, etc. Ofrecemos una clasificación sintética e integradora:

1. Espacios sin intención dinamizadora previa: Bares, salas de reunión, calles, plazas, etc.
2. Construcciones sociales: Casa de juventud o cultura, centros cívicos, locales de asociacionismo, ateneos, bibliotecas, centros artísticos, etc.
3. Locales de medio de comunicación: Emisoras de radio y TV municipales o alternativos.
4. Centros de formación reglada o alternativa: Institutos, universidades, academias, escuelas taller, casa de oficio.

☺ **La coordinación de los recursos socioculturales**

Para poder detectar los recursos y optimizar su uso se propone un instrumento de gran utilidad, como es la **guía de recursos**. Se trata de una herramienta de recogida, organización, utilización y difusión de los recursos socioculturales con que se cuenta en una comunidad o territorio y que son susceptibles de se usados en los procesos de acción sociocultural.

El mayor interés que suscita el diseño y manejo de esta guía radica en que constituye una estrategia de coordinación de diferentes grupos o instituciones a los que hay que integrar en un mismo proyecto de acción. La posibilidad de intercambiar recursos entre distintos colectivos sienta las bases para el conocimiento mutuo y la reciprocidad de relaciones en pos de la articulación del tejido social dónde estos desarrollen su labor.

Pasos a seguir a la hora de diseñar y manejar una guía de recursos:

1. Hacer un inventario de los recursos y seleccionarlos: confeccionar una relación de todas aquellas entidades que puedan tener recursos a los que para nuestro proyecto, podamos recurrir. Necesitaremos direcciones, teléfono de contacto, páginas webs, encuentros con personajes claves, etc.

2. Elaborar el cuestionario para la recogida de datos: diseñar un soporte que aglutine la información que nos interesa. Datos sobre la localización de la institución / entidad, su naturaleza jurídica, ámbito de actuación, prestaciones que oferta, sistemas de funcionamiento, organigrama, destinatarios, etc.
3. Recoger datos: aplicar el cuestionario a cada entidad seleccionada. Se puede hacer mediante entrevista.
4. Organizar los datos recogidos: tratar la información recogida mediante su tabulación, esto es, distribución, según las variables, en tablas o cuadros.
5. Difundir la guía de recursos: el paso más importante y clave, hacer llegar la guía a todos los implicados en el proceso.
6. Actualización de forma periódica.

3.5/ Los momentos de Reflexión, Información y Análisis. La Evaluación Continua

En los procesos de acción sociocultural, desde una simple actividad a un programa amplio, hemos de revisar continuamente lo que se hace y los efectos que produce. Han de recogerse informaciones y datos útiles desde ese momento y para la continuidad de ese proceso. Se trata de realizar un *seguimiento* de las actuaciones, de extraer datos para mejorar la labor que llevamos a cabo.
La evaluación durante la acción permite:

- Comprobar si la orientación de programas y sus fases se van cumpliendo y si la gestión está siendo adecuada.
- Realizar modificaciones, ajuste y posibles cambios.
- Encontrar pistas que abran nuevas perspectivas en las actuaciones.
- Mejorar con vistas a intervenciones futuras. El seguimiento cumple así su papel formativo.

► Tipo de información útil y práctica que debemos reunir:

Aspectos generales:

- El propio proceso de preparación y ejecución.
- El cumplimiento o no de objetivos y plazos acordados.
- Los aspectos que en general influyan en el desarrollo.

Sobre las personas destinatarias:

- Niveles de implicación deseados y su cumplimiento.
- Los niveles de satisfacción de las personas destinatarias.
- La evolución de los grupos de trabajo.
- El verdadero impacto de nuestra acción.

Sobre las actividades:

- Si la organización lógica y los tiempos previstos son correctos y acertados.
- Si la metodología ha sido eficaz.

Sobre la infraestructura:

- Los recursos utilizados y la relación coste/beneficio.
- Los espacios y los equipamientos, si han sido o no los convenientes.
- Las nuevas necesidades infraestructurales.
- En general, la optimización de los mismos.

Módulo 4

Técnicas de evaluación

La crítica no ha de ser el microscopio que,
aplicado a la cara de una belleza,
nos muestre su grosera epidermis,
sino el telescopio que nos haga descubrir
mundos de luz allí donde
los ojos de todos sólo ven la oscuridad.
Joaquín Bartrina

4.1/ LA EVALUACIÓN Y LA PLANIFICACIÓN

La evaluación de programas y proyectos socioculturales es un proceso que va estrechamente unido a la planificación de los mismos.
La evaluación del contexto y de las necesidades, denominado como análisis de la realidad, es el primer paso de ambos procesos.
La evaluación es el mecanismo para la corrección de la planificación, esto es: La evaluación es el proceso de recogida de información, análisis y valoración de la misma, que permite tomar decisiones a las personas responsables de los proyectos acerca de si se debe o no continuar con la ejecución tal y como estaba programada o ir modificando los aspectos necesarios que garanticen la obtención de los objetivos.

La evaluación y la programación están estrechamente unidas porque al mismo tiempo que se programa la acción, es necesario diseñar la evaluación que se escoge para ella. Y porque a lo largo del proceso de acción, tanto el diseño del programa como el diseño de la evaluación estarán en continua revisión, dependiendo el uno del otro.

La evaluación desde la metodología de la Educación Social y Animación Sociocultural se convierte en sí misma en un proceso continuado que permite modificar, ampliar, completar y ajustar aspectos durante el proceso general de acción.

4.2/ CONCEPTO DE EVALUACIÓN EN LA ACCIÓN SOCIOCULTURAL

La evaluación es un proceso de *conocimiento, medición* y *valoración* que tiene como fin mejorar o modificar los procesos. Es un proceso de estudio sistemático de un programa o acción que pretende analizar la situación en la que se encuentra esa acción en relación a la actuación precedente o futura, tratando de valorar si se ha producido algún cambio como fruto del programa y a qué o quién ha sido debido, valorando si el cambio es positivo o negativo en relación a la situación de partida.

- La evaluación es un proceso de medición de:
  - La **pertinencia** → si la acción es adecuada al momento y está capacitada para resolver el problema que da origen al proyecto.
  - La **idoneidad** → si la metodología y las actividades son coherentes con los objetivos que se quieren conseguir. Si se han realizado las tareas adecuadas a los fines.

- La **efectividad** → si se han conseguido los objetivos propuestos. Una vez analizados los resultados del proyecto, se relacionan con los objetivos que se perseguían y se valora el nivel de cumplimiento (eficacia del proyecto).
- La **eficiencia** → si se han conseguido un máximo de resultados con el menor coste de recursos humanos y materiales. Se trata de comparar el *esfuerzo* (medios utilizados) con la *eficacia* (logros o resultados).

▪ Características de la evaluación:

La evaluación debe ser **fiable**, es decir, basada en datos recogidos científicamente y analizados seriamente, y **viable**, esto es, conveniente, posible realizarla y que los resultados de la evaluación sirvan para mejorar el proyecto o cambiar acciones o programas futuros. Así mismo, la evaluación debe tener **validez**, es decir, que sus resultados tengan garantía de haber sido extraídos con instrumentos que realmente miden lo que dicen medir.

▪ La evaluación participativa:

Dentro del marco de la educación Social es imprescindible hablar de evaluación participativa, en el sentido de que todos aquellos que de alguna u otra forma están implicados en el proyecto, deben tener la oportunidad de aportar su visión sobre el transcurso del mismo, así como recibir información y / o valoración que sobre su desarrollo y resultados se están consiguiendo.

Casas (1996) destaca los agentes sociales que pueden estar implicados en la evaluación de los programas de acción social:

- ✓ Quienes asumen la **máxima responsabilidad** (políticos, presidentes de instituciones, que suelen ser los contratantes de la evaluación).
- ✓ Quien **gestiona** (funcionarios y administradores).
- ✓ Quien **ejecuta** las actuaciones (personal técnico).
- ✓ **Usuarios/as**, personas destinatarias o participantes a los que está destinado el proyecto.
- ✓ Las **personas cercanas** a los usuarios (familiares, usuarios potenciales que configuran el contexto social cercano).
- ✓ Quienes configuran la **opinión pública** (ciudadanía en general, movimientos asociativos, profesionales de la información).

4.3/ LOS OBJETIVOS Y FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación puede tener diversos objetivos dependiendo de las personas interesadas en la misma y de la situación y el tipo de proyecto. Sin embargo, podemos decir que los objetivos de la evaluación deben estar dirigidos a cinco áreas principales:

1. El análisis de las necesidades y la fijación de objetivos.
2. El seguimiento de programas y la verificación de los modelos de acción.
3. Valorar objetivos marcados y las necesidades detectadas. (*Idoneidad*)
4. Averiguar los resultados y el impacto del programa o proyecto. (*Eficacia y Eficiencia*)
5. Fomentar el análisis prospectivo para indicar acciones futuras.

Las funciones básicas que ha de tener la evaluación en el contexto de la acción sociocultural son:

- Facilitar la toma de decisiones.
- Valorar si es adecuada la acción y el momento en que se propone → Pertinencia.
- Analizar si la metodología y las actividades son coherentes con los objetivos → Idoneidad.
- Estudiar si se han conseguido los objetivos propuestos → Eficacia.
- Valorar si los resultados se han conseguido con el menor coste posible → Eficiencia.
- Aportar pautas para las acciones futuras.
- Motivar a las personas responsables y participantes del proyecto, a medida que son conscientes de los avances que se producen.
- Formativa: La reflexión sobre la acción produce un aprendizaje grupal e individual que posibilita avanzar en conocimientos y habilidades.

4.4/ LOS TIPOS DE EVALUACIÓN EN LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

TIPOS DE EVALUACIÓN	CARACTERÍSTICAS BÁSICAS
1. EVALUACIÓN DE NECESIDADES	Analiza necesidades Propone objetivos Sugiere como solucionar los problemas

2. EVALUACIÓN DEL DISEÑO	Análisis lógico del programa Se centra en la cobertura Estudia las actividades y los recursos
3. EVALUACIÓN DE LA EVALUABILIDAD	Analiza las posibilidades reales de evaluación del programa
4. EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN	Analiza cómo se desarrolló el programa Compara con el programa previsto
5. EVALUACIÓN DE LA COBERTURA	Analiza hasta qué punto el programa llega a la población objeto
6. EVALUACIÓN CONTINUADA	Seguimiento del programa Recogida continuada de información Ayuda a la gestión y a la toma de decisiones
7. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS	Analiza el grado de consecución de los objetivos Estudia la eficacia y la eficiencia
8. EVALUACIÓN DEL IMPACTO	Analiza los efectos del programa sobre la población general
9. EVALUACIÓN ECONÓMICA	Análisis de los costes en relación a los resultados

4.5/ EL DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

El diseño de la evaluación es la etapa previa y al igual que el diseño de actuación, debe ser negociada o consensuada con los agentes y participantes del proyecto.

El diseño de la evaluación nos debe permitir responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Por qué vamos a evaluar?
2. ¿En qué momentos?
3. ¿Quiénes van a evaluar?
4. ¿Qué vamos a evaluar?
5. ¿Cómo vamos a evaluar?
6. ¿Con qué?
7. ¿Cómo se va a recibir la información?

Estas preguntas nos van a dar los distintos **elementos del diseño**:

1. Tipo de evaluación: objetivos.
2. Fases de la misma.
3. Niveles de análisis y participantes.
4. Indicadores.
5. Técnicas.
6. Instrumentos.
7. Canales y sistema de distribución de la información.

LOS INDICADORES

Constituyen las *unidades de análisis* de una evaluación, en base a las cuales se puede llegar a establecer un juicio fundado.
Los indicadores están relacionados con los objetivos específicos (y operativos) del proyecto. Por ejemplo, si un objetivo es "conseguir el aumento de la participación de la juventud del barrio X en las asociaciones", el indicador será el número de jóvenes que se han asociado desde que se inició el proyecto.

Todo proyecto sociocultural debe contar con indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan tener una visión real.
Los indicadores **cuantitativos** se suelen expresar en porcentajes, grados o escalas numéricas. Los indicadores **cualitativos** calculan la calidad de las acciones.

• Lista de objetivos e indicadores correspondientes:

OBJETIVOS	INDICADORES
1.- Conocer las demandas, intereses y necesidades de la juventud de esta población	- Grado de conocimiento sobre la realidad juvenil: tipo de información que tenemos. - Grado de satisfacción de la juventud sobre la adecuación del programa a sus demandas e intereses. - Grado de cobertura del programa de las necesidades e intereses de la juventud.
2.- Fomentar la lectura entre los niños y niñas de 6 a 14 años del barrio de la Villa.	- Nº y tipo de actividades realizadas. - Incremento del uso de la biblioteca Municipal y la escolar en este sector de edad. - Nº de profesores-as implicados y a qué nivel.

3.- Conseguir que al menos un 25% de los niños y niñas de primaria acudan a la biblioteca.	- Porcentaje de niños y niñas de primaria que acuden a la biblioteca. - Frecuencia con la que acuden. - Nº de libros que demandan al mes.
4.- Conseguir un grupo de mujeres que sirva de dinamizador social de otras mujeres.	- Existencia de un grupo de mujeres dinamizadoras y su papel en el programa.

LAS TECNICAS DE EVALUACIÓN

Tipos de técnicas en función de las fases de la evaluación

⌂ <u>En el análisis de la realidad:</u>

- Observación
- Entrevistas abiertas
- Informantes clave
- Encuestas
- Foro comunitario
- Paneles delphi
- Pasado mañana
- Pictograma
- Estudio de memorias
- Discusión de grupo
- DAFO

⌂ <u>Durante la ejecución:</u>

- Reuniones de evaluación
- Encuestas
- Contactos informales
- Observación: participante / no participante; estructurada / no estructurada; descriptiva / explicativa.
- Visitas
- Revisión de memorias
- Diario de campo

⌂ <u>Al final del proceso:</u>

- Informe de responsables
- Elaboración de memoria

- Encuestas
- Observación
- Asamblea evaluativo con destinatarios
- Reunión con jefes

LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Los instrumentos son recursos concretos para poder llevar a cabo la técnica. Algunos ejemplos son:

Técnica →	**Instrumento**
Observación	Parrilla de registro
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Preguntas Guías
Diario de Campo	Cuaderno de Notas
Asamblea evaluativa	Guión de análisis

Tanto en los cuestionarios como en los diversos tipos de observación, podemos registrar datos por medio de ***escalas***, que son un instrumento muy útil y puede ser de diversos tipos. Algunas de ellas son:

♦ Escala numérica de Likert: en las que a los números se le asignan categorías descriptivas. Ejemplo: 1- Muy Bajo, 2- Bajo, 3- Regular, 4- Alto, 5- Muy Alto.

Valora a tus compañeros-as	1	2	3	4	5
Esfuerzo e Interés					
Cooperación					
Respeto					

♦ Escala de diferencial semántico: en la que se valoran dos extremos de una opinión graduándolo numéricamente. Ejemplo:

Valora a tu monitor-a

	1	2	3	4	5	6	7	
Cordial								Hostil
Asequible								Distante
Abierto a sugerencias								No admite sugerencias
Justo-a								Injusto-a

4.6/ DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS: REDACCIÓN DE MEMORIAS E INFORMES

El tipo de informe, resumen de conclusiones o memoria será diferente dependiendo a quién se dirija. La devolución de la información se debe hacer primordialmente a quienes nos hicieron el encargo, máximos responsables o para los que estamos trabajando (la comunidad de referencia.

La distribución de estos materiales debe contener:

- Los planteamientos iniciales.
- El proceso que se está siguiendo o se ha realizado.
- Los logros conseguidos hasta el momento.
- Los fracasos
- Aspectos que facilitaron la consecución del programa.
- Lo que lo dificultó.

Rueda (1993) propone tres tipos de materiales:

◦ El **informe científico** es un documento que permite establecer el valor teórico del programa y sus resultados.

◦ El **informe explicativo** es un documento previsto para los medios de comunicación y que explica los resultados, procesos, etc, con el fin de que la población se entere de lo que se está realizando.

Formato de Informe para artículo:

- Introducción → Los resultados en el contexto de la evaluación y descripción del programa evaluado.
- Método → Cómo se estructuró la evaluación y qué técnicas e instrumentos se utilizaron.
- Resultados → Expuestos de forma clara y precisa, ayudados de datos y gráficos.
- Conclusiones → Respuestas a las preguntas que se formulaba la evaluación.
- Discusión → Posibles explicaciones alternativas a los resultados, así como implicación de las conclusiones. También se pueden incluir sugerencias y recomendaciones.

◦ La **memoria** es un documento administrativo y pedagógico donde deben recogerse datos suficientes que permitan comprender los planteamientos establecidos, el esfuerzo realizado, los resultados obtenidos, el uso del presupuesto, etc.

Formato de Memoria evaluativa:

1. Portada
2. Resumen: Objetivos de evaluación, breve descripción del proyecto, hallazgos más relevantes, recomendaciones importantes, etc.
3. Objeto de evaluación: El programa / proyecto
4. Estudio valorativo: Síntesis de todo el proceso de evaluación
5. Resultados
6. Discusión
7. Conclusiones y recomendaciones

Módulo 5

Dirección de equipos

(El Sol) Tiene manchas pero nosotros sólo percibimos el calor que nos da
José Martí

5.1/ LA DINÁMICA DE LOS GRUPOS HUMANOS

A/ ORIGEN Y DESARROLLO DE LA DINÁMICA DE GRUPOS

Un poco de historia:

El fundador de la dinámica de grupos fue Kurt Lewin. De origen judío, nació en Prusia, en 1890. Emigrado a Estados Unidos, enseña en Harvard, donde en 1944 acuña el nombre *dinámica de grupos* para caracterizar a los pequeños grupos en la vida y en la dinámica que en ellos se desarrolla.

Su muerte en 1947 no le permitió seguir investigando en una línea que apareció como eficaz, pero su equipo de trabajo continuó las investigaciones.

Rogers, en Chicago investiga sobre Consejeros Psicológicos con vistas a la integración social de los soldados que volvían al frente de la batalla. Hoy tenemos datos más amplios y concretos tras conocer el papel de la dinámica en este campo después de la guerra del Vietnam y la del Golfo.

B/ APLICACIONES A LOS DISTINTOS CAMPOS DE LA VIDA SOCIAL

La dinámica de grupos puede aplicarse en diversos ámbitos: en el ambiente familiar, en el mundo laboral, en el campo socio-político y por supuesto en el campo educativo. En cualquiera de estos contextos en los que se aplique pretenderá alcanzar alguno de los siguientes objetivos:

- Conocer a fondo las fuerzas que actúan en el grupo y su composición.
- Conocer los aspectos que dificultan o favorecen la cohesión del grupo.
- Tener una visión general del grupo manteniendo una posición de neutralidad.
- Fomentar la participación de todos los miembros.
- Hacer autorresponsable a cada miembro del grupo de su proceso de aprendizaje.
- Favorecer el desarrollo de cada miembro del grupo
- Facilitar a cada miembro del grupo la autoevaluación de sus habilidades individuales.
- Evaluar la acción conjunta del grupo y ofrecerle *feedback*.

En definitiva, podemos decir que "la dinámica de grupos" es una herramienta para la formación, un instrumento de trabajo que puede utilizarse de diversas maneras, y con el que pueden desarrollarse diferentes actividades. Podemos utilizarla, por ejemplo, para provocar en los alumnos tanto la adquisición de conocimientos y habilidades,

como un cambio de actitudes y comportamientos, objetivos que podemos lograr gracias a que en la dinámica de grupos trabajamos fundamentalmente con las vivencias y experiencias de los alumnos.

La dinámica, pues, se aplica a muy diversos campos de la vida social; mejora de relaciones, mundo de la psiquiatría, terapia de grupos, trabajo, producción, ventas, orientación familiar, mundo de la educación en sus múltiples dimensiones. En todos los ámbitos de la vida de relación se introduce la dinámica, cada vez más y con mejor técnica al servicio de la persona.

LA DINÁMICA, AGENTE DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

La dinámica de la vida requiere mucha dinámica de grupos.

O todos aprendemos a vivir y a estar en grupo, a educar y solucionar conflictos en grupo, o la dinámica de masas nos aplasta. Un pueblo que sabe vivir en grupo, es un pueblo civilizado, y no utiliza su experiencia y saber, su fuente de poder, para dominar a otros sino todo lo contrario: exporta el arte de vivir en grupo, de convivir. Exporta cultura, civilización, el mejor humanismo, el más alto grado de modernidad. Es un pueblo autárquico.

LA APORTACIÓN DE LA DINÁMICA DE GRUPOS A LA ANIMACIÓN

Siempre que existe grupo hay dinámica de grupos. Sin embargo en este apartado nos vamos a centrar en la capacidad educadora del grupo.

Desde esta perspectiva, la dinámica puede ayudar a:

- Ser más observador, más analítico, más crítico
- Tener un mayor y más preciso conocimiento de sí y de los otros.
- Enriquecerse con las opiniones, sentimientos y actitudes de los demás.
- Aprender experimentando
- Investigar y confrontar resultados
- Aprender a escuchar.
- Comunicarse y expresarse.
- Saber dialogar.
- Relativizar, ser tolerante.
- Decidir en grupo.
- Ser solidario con el grupo y corresponsable.
- Educar en el sentido más democrático.
- Ser más creativos.
- Abrirse a la dimensión social de las personas.
- Saber más sobre conflictos, causas, pautas para abordarlos.

- Lograr una mayor capacitación para hacer del grupo un colectivo autónomo, protagonista de su formación, e interrelacionado con otros grupos colectivos.
(*Francia y Mata*:1992).

C/ EL GRUPO

1º CONCEPTO DE GRUPO

El grupo puede ser definido según *F. MUNNÉ* como "*Una pluralidad de personas interrelacionadas para desempeñar cada una un determinado rol definitivo en función de unos objetivos comunes, más o menos compartidos y que interactúan según un sistema de pautas establecido*".

2º DE QUÉ GRUPOS TRATAMOS AQUÍ Y POR QUÉ

GRUPOS REDUCIDOS:

Los grupos que a nosotros directamente nos interesan, no son conglomerados de personas. Son un conjunto de personas, reducidas en número, unidas por una finalidad común y relacionadas entre sí.

3º ¿POR QUÉ NOS REUNIMOS EN GRUPOS HUMANOS?

Vivir sólo, es imposible. Vivir en pareja, muy difícil. Vivir en grupo, muy difícil también, pero sabiéndolo mirar resulta apasionante. Son muchas las razones por las que nos reunimos.

Vamos a enumerar las más importantes. Nos reunimos para:

- ✓ Satisfacer necesidades:
  - Físicas (alimento, salud, aire, descanso, cobijo, sexo...)
  - De seguridad (integridad, economía, trabajo...)
  - Sociales (el grupo por el grupo, sentirse alguien, sentirse valorado, proyectar cualidades...)
  - Del yo (afianzarse en el conocimiento de sí, confianza en sí, estima de los otros...)
  - De autorrealización (en el campo de la belleza, personalidad, confrontación de valores: orden, justicia, comunicación, servicio...)
- ✓ Satisfacer la atracción interpersonal (física, psicológica, espiritual).
- ✓ Lograr unos objetivos parciales o metas en la vida que el grupo posibilita.
- ✓ Seguir a un líder que ofrece garantías de determinados valores, intereses o esperanza de lograrlos.
- ✓ Vivir un clima relacional que parece existir o posible de conseguir.
- ✓ Encontrar una serie de actividades, programadas o programables en las que uno se pueda sentir a gusto.
- ✓ Hacer nuestros los objetivos de un grupo concreto con el que nos identificamos.

- ✓ Disponer de una serie de materiales y recursos que pueda utilizar.
- ✓ Contar con la fuerza, prestigio social del grupo.
- ✓ Realizar metas o actividades que la persona sola no puede realizar.

4º CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS

Los grupos se pueden clasificar en *grupos primarios* y *grupos secundarios.*

Grupos primarios son aquellos que se caracterizan por una colaboración íntima donde las personas viven una fusión, una relación cálida de la que surge un nosotros.

Grupos secundarios son aquellos caracterizados por una relación más formal, más funcional; buscan un interés común externo, por ejemplo, una empresa, una sociedad.

Desde una **perspectiva antropológica** y sin hacer referencia al número de miembros.

Los grupos se pueden clasificar en:

Grupo-masa: Sus características, fundamentalmente, son lo sentimental y lo emocional. No es cerebral; es irreflexivo e irresponsable. Los fenómenos más frecuentes en él son: la sugestión y el contagio, el gregarismo y la pasividad. Se deja manejar.

Grupo-organización: Atiende, sobre todo, a la función que el individuo desempeña. Predomina, fundamentalmente, la eficacia, lo útil. La persona pierde su valor y se instrumentaliza y cosifica. No mejora a la persona. Es discriminador, pues se sacude al "deficiente" o "tarado". Es, ante todo, cerebral y activo.

Grupo-comunidad: Se le respeta en su debilidad y en su fortaleza. Las relaciones son interpersonales, profundas.

Contribuye a que los individuos crezcan en libertad, responsabilidad y seguridad. Despierta las actitudes de confianza, respeto, aceptación, sintonía afectiva...

Promueve a los individuos desde su interioridad; no los maneja.

5º LA ESTRUCTURA DEL GRUPO

Estructura es el conjunto de elementos que constituyen un todo – en nuestro caso, el grupo- que se define por la función con vistas a un objetivo.

Si partimos de este principio podemos definir diferentes elementos constitutivos:

- ➢ Las partes que integran ese todo, vivo y en interacción, se llaman roles y de su cohesión dependerá la mayor o menor estabilidad del grupo.
- ➢ Los vínculos que unen los roles son las normas, los valores y la relación afectiva establecida.

- En todo grupo existe una estructura interna y otra externa. La primera viene dada por la interacción afectiva socioemocional. La segunda se manifiesta en el ambiente, la actividad, la tarea.
- Atendiendo a la organización del grupo, la estructura puede ser formal e informal. Es formal aquella estructura organizada, jerárquica y funcionalmente. Es informal cuando carece de toda institucionalización y su carácter es más bien espontáneo.

(*Francia y Mata*:1992)

6º ETAPAS POR LAS QUE PASA UN GRUPO

- **Formación** → Orientación, intercambio de ideas, exploración de la tarea, identificación de similitudes. Surgen expectativas.
- **Turbulencia** → Conflicto, desacuerdo respecto a procedimientos, influencia social.
- **Creación de Normas** → Cohesión, creación de consenso, crecimiento e identidad, establecimiento de roles y normas.
- **Rendimiento** → Esfuerzos centrados en el objetivo, toma de decisiones, cooperación.
- **Disolución** → Conclusión de roles, finalización de tarea, sentimiento y pesar.

5.2/ LA MOTIVACIÓN

Motivar, motivación, son conceptos muy de moda. Tanto para el conocimiento de sí mismo, y de los otros como para valorarse y valorar a los demás adecuadamente, es necesario conocer las motivaciones, las razones por las que se obra así.

La motivación (del motivus latino, que mueve) es un conjunto de factores dinámicos que determinan el comportamiento del individuo. En la psicología clásica se diferenciaban los motivos de los móviles, asignándole a aquellos causas intelectuales y a los móviles, razones afectivas.

Hay factores que modifican la conducta de origen fisiológico, intelectual, afectivo, social, en íntima interacción. Las condiciones orgánicas actúan sobre el psiquismo de la persona y éste sobre el cuerpo. El psiquismo depende de factores culturales y educativos.

Las motivaciones son, muy a menudo, inconscientes y siempre complejas.

Quien asegura la motivación, tiene las llaves de la conducta.

MOTIVACIONES FUNDAMENTALES

La mayoría de los autores convienen en la clasificación de los cuatro deseos básicos del ser humano. Son cuatro vivencias que constituyen los dinamismos profundos que mueven la conducta humana. En ellos radica, fundamentalmente la posibilidad de progreso y funcionamiento de los grupos:

A) Seguridad

Ese deseo puede ser satisfecho, la menos en parte, a través de las cosas materiales (nivel de necesidad): ropas para distintas ocasiones, coches, casas, nevera bien repleta, libros, materiales de apoyo, etc. El consumismo nos ha metido a todos en esta sociedad de seguridades-inseguridades. Se vive la impresión de que conforme tenemos más cosas, echamos de menos muchas más.

También puede ser satisfecho por valores, creencias, situaciones, experiencias, red de relaciones, pautas claras, normas de conducta definidas.

B) Nueva experiencia

Este deseo se satisface con la búsqueda de nuevas relaciones, nuevas situaciones, nuevos lugares, nuevos roles, nuevas responsabilidades...

C) Reconocimiento

Este deseo se satisface cuando la persona –o el grupo- esa alguien para otros, para los otros

D) Respuesta afectiva

Es el deseo de ser estimado y querido. Requiere ser aceptado como persona, por lo que es, en su totalidad. Ni por el cargo, la situación, el dinero, la influencia social, el sexo, las circunstancias. La persona espera y lucha por ser querida.

FACTORES QUE INCIDEN EN LAS MOTIVACIONES

Señalamos cinco elementos o factores que se dan en todo grupo y que inciden en las motivaciones, sea creando nuevas motivaciones, reforzando las que existen o cambiándolas por otras.

Estas son las cinco facetas que presentamos para la observación:

1. La intervención de cualquier autoridad en el grupo
2. La atención-desatención a cada miembro del grupo
3. El poder sancionador del grupo (gratificación-castigo)
4. La Historia de cada uno y del grupo
5. El futuro de miedos y esperanzas de cada uno y del grupo.

5.3/ LA COMUNICACIÓN

Casi siempre que se habla de la comunicación personal se piensa en el lenguaje verbal o no verbal, cuando en realidad habría que pensar mas en las personas que se comunican. En la dinámica de grupos como lugar de comunicación interesa tanto la calidad del mensaje como la importancia de las personas en su proceso de interrelación sin olvidar evidentemente el código y las leyes de la comunicación. Todo animador debe ser experto en comunicación además de ser un gran comunicador. La comunicación es fundamental en la maduración, en el equilibrio psíquico y en la actitud gozosa ante la vida. Lo mismo puede decirse de grupos y sociedad.

NIVELES DE LA COMUNICACIÓN

¿ Existen grados en la comunicación personal?. Basta recurrir a la propia experiencia para afirmarlo. Y hay una mayoría de experiencias que coinciden.

Estos son los niveles de comunicación que nosotros presentamos.

1. Nivel de lo gestual. Nos saludamos, comunicamos de paso. Casi siempre son comunicaciones estereotipadas, de protocolo. Tienen su papel, su importancia, no hay que desdeñarla.
2. Nivel circunstancial. Nos decimos, comunicamos lo externo, lo típico de una estación donde todos vamos de paso: donde está ahora, qué haces, a dónde vas, etc..
3. Nivel personal: Tiene el sello de lo propio. Damos el currículo general o cercano.
4. Nivel personal-íntimo. Lo que se cuenta a pocos o en momentos o situaciones de intimidad: sentimientos, emociones, valoraciones de hechos y personas...
5. Nivel íntimo-íntimo. Lo que sólo se comunica a un amigo íntimo

5.4/ EL LIDERAZGO

- **LOS LIDERES**

Líder (del inglés Leader) es el que orienta, lleva o arrastra a un grupo. Klein define el liderazgo como "la capacidad de obtener de otros la respuesta deseada". La capacidad para ser líder puede ser innata, adquirida o imaginada.

El líder no se autoproclama, es elegido por un grupo o masa, que reconoce su calidad para una tarea, o por alguien que tiene autoridad y le designe para un función.

En los liderazgos sociológicos, la fuerza del líder radica no tanto en sus valores personales, cuanto en la imagen que transmiten.

Conforme los grupos maduran, la fuerza del liderazgo reside en las capacidades de la persona: en la superioridad intelectual, en la pericia para aglutinar fuerzas y ganar simpatías, en la habilidad para ayudar al grupo a lograr sus objetivos lo más pronto posible y con ahorro de energías.

➢ FUENTES DE PODER DEL LÍDER

Sea líder, con capacidades innatas –muy pocas veces-, lo sea con capacidades logradas, o con capacidades supuestas, fruto de una determinada imagen social- asienta la fuerza de su liderazgo en unas razones (cualidades, capacidades, estatus dentro del grupo) que son vistas por el grupo como positivas.
Estas pueden ser razones bastante universales, de donde emana el poder de los líderes:

- Cualidades personales demostradas
- Capacidades para llegar a ser líder un día
- Mayores conocimientos sobre el tema
- Posición en el grupo
- Capacidad organizativa
- Confianza que genera entre los componentes
- Capacidad de dar cohesión
- Encarnar mejor los objetivos y metas del grupo
- Gozar del aprecio y cariño de los componentes
- Disponer de métodos o medios más adecuados
- Gozar de la confianza del jefe

➢ EL LIDERAZGO POSITIVO Y NEGATIVO

Es bastante claro que existe un liderazgo positivo y otro negativo. En este apartado vamos a clarificar más estos conceptos.

EL LIDERAZGO POSITIVO
Es la actitud o intervención que favorecen el crecimiento del grupo como tal y de cada uno de sus miembros, y del desarrollo de su acción en claves humanizadoras. Busca, por lo tanto, el logro de objetivos y contenidos a través de un método que respeta y estimula todo lo que ayuda al grupo a potenciar su ser, su saber y su hacer.

EL LIDERAZGO NEGATIVO

Es la manera de utilizar el poder contra la persona. Contra el grupo. O utiliza el grupo contra la sociedad. Recurre al método que le conviene. Conscientemente o inconscientemente manipula o desvía los objetivos, interpreta los contenidos a su gusto o a claves puramente subjetivas. En el fondo, crea un clima perjudicial para personas, grupo o sociedad, aunque sea bajo apariencias de cohesión y eficacia.

(*Francia y Mata*: 1992)

- **CLASES DE LIDERES**

Los tipos de líderes que más pueden interesar en nuestros grupos y ambientes:

- ✓ Organizativo (capacidad de organizar)
- ✓ Intelectual (real o aparente capacidad intelectual)
- ✓ Festivo (capacidad lúdico-celebrativo-humorista)
- ✓ Afectivo (calidad del corazón, dominio sobre la emotividad del grupo)
- ✓ Matón (dominio por la fuerza bruta o psicológica).
- ✓ Maniobrero (capacidad de tocar fibras sensibles, puntos flacos, abundancia de recursos y salidas, quizás, no muy ortodoxas).
- ✓ Carismático (fuerza sobre otros que nace de cualidades y valores muy personales).

Otra clasificación atiende a 4 tipos de líderes según estas dos variables: Orientación por la tarea y Orientación por las personas. De esta manera tenemos:

Autoritario: Altamente orientado a la tarea y poco por las personas

Democrático: Está muy orientado tanto por la consecución de la tarea como por la satisfacción de las personas.

Permisivo: Está orientado a las personas pero no tanto a las tareas.

Nulo: No está orientado hacía ningún fin. Es más bien un No Líder.

Vemos brevemente algunas características de estos líderes. El *Nulo* no hace falta ni comentarlo.

√ **Autoritario**

Determina toda política

El líder dicta las técnicas y los pasos de la actividad

El líder dicta los trabajos y designa a los compañeros

Personaliza sus alabanzas y críticas al trabajo de cada miembro

Consecuencias: satisfacción escasa y rendimiento alto si el líder está presente

√ **Democrático**

Toda política es asunto de discusión y decisión del grupo

El líder sugiere técnicas y estrategias que se discuten en grupo

El grupo elige a los compañeros y la división de tareas acorde a cada uno

Las alabanzas o críticas son objetivas y basadas en hechos

Consecuencias: satisfacción y rendimiento altos

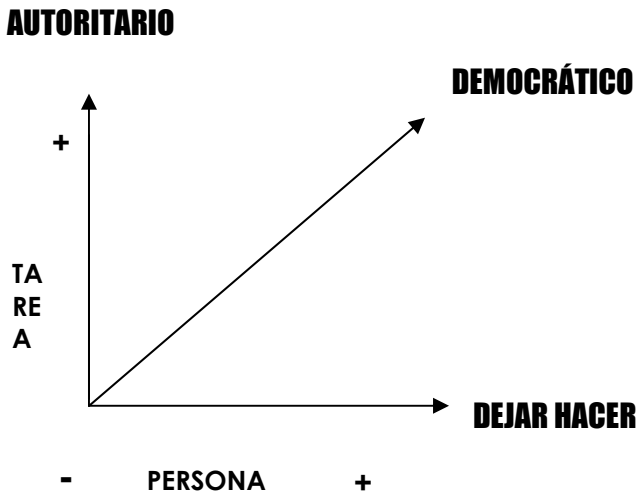
√ **Dejar Hacer o Pasivo**

Libertad completa para la decisión de grupo, con mínima participación del líder

Líder apenas reforzante ni crítico

Es positivo en grupos estructurados y con miembros muy motivados

Consecuencias: rendimiento escaso



➢ **FUNCIONES DEL LÍDER**

La función del buen líder se ha de orientar a favorecer la producción y a fomentar las tareas de mantenimiento del grupo.

Favorecer la función de producción del grupo. Se trata de tres operaciones fundamentales:

a) La relativa a la información y al método de trabajo:

- Formular con claridad los objetivos.
- Presentar las etapas de la tarea o problemas que resolver.

- Proporcionar las indicaciones oportunas al principio y fin.
- Aportar sugerencias en casos difíciles.
- Evaluar.

b) Las relativas a la coordinación de las aportaciones y los esfuerzos:
- Revelar el rol de cada uno en relación con el de los otros.
- Asegurar y controlar la articulación de los roles.
- Hacer análisis de las distintas etapas del trabajo.

c) Las relativas a las decisiones
- Comprende las referidas a los fines, a los medios o a ambas cosas.

En cuanto a la función de mantenimiento

No solo depende de factores técnicos y metodológicos, sino que mira al aspecto socio-afectivo y, por lo mismo, al clima psicológico que reina en el grupo; su moral y su integración son elementos previos. Por lo demás las tareas propias de su aspecto son:

a) Las intervenciones que apuntan al estimulo y al mantenimiento:
- La intervención de los miembros a participar al máximo
- Tranquilización o nivelación de ansiedades y tensiones.

b) Las que apuntan a la facilitación social:
- Establecer o reforzar la comunicación: búsqueda del lenguaje.
- Expresión de las dificultades y preocupaciones.
- Descubrir las defensas y bloqueos que amenazan.

c) Las que apuntan a la clarificación:
- Requieren una preparación científica del líder, para apreciar los niveles de satisfacción o insatisfacción.
- En caso de ansiedad y conflicto, determinar las fuentes y facilitar las salidas.

➢ CUALIDADES DEL LÍDER

Todo líder, como figura central que es de un grupo, facilita o dificulta su acción y su progreso.

CUALIDADES ENCAMINADAS A LA PRODUCCIÓN

- Sensibilidad para percibir las necesidades, tendencias y preocupaciones que rodean al grupo (ambiente).
- Capacidad de interpretar al grupo en el sentido exacto de lo que este vive ahora.
- Decisión, coraje para enfrentarse con las dificultades
- Sugerir la reflexión sobre los problemas y suscitar asumirlos con responsabilidad.
- Capacidad de previsión.
- Entrega al trabajo "junto con los otros".

CUALIDADES ENCAMINADAS A LAS TAREAS DE MANTENIMIENTO

Hay una capacidad fundamental: la "empatía" que es la capacidad de penetrar en los sentimientos de los demás, no solo para comprenderlos, sino para llegar a sentir junto con los otros. Las cualidades que se ligan a esta capacidad son:

- Comprensión y aceptación de la persona de los otros
- Actitud y presencia de confianza y sinceridad
- Disposición y disponibilidad para armonizar diferencias.

5.5/ LOS ROLES EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO

CONCEPTO Y PAPEL EN LOS GRUPOS

El "rol" es la manera de desempeñar las funciones propias del status social.

Cada uno desempeña un abanico de papeles, aunque hay algunos que se manifiestan más a lo largo de la vida y en determinados momentos .

El grupo, más particularmente el animador, debe vigilar para que se realicen los papeles o funciones que el grupo debe desarrollar: mantener el nivel de rendimiento para lograr los objetivos y desarrollar el grado de cohesión interna y conseguir que ésta dure, se mantenga.

CLASIFICACION DE LOS ROLES

a) PAPELES DE RENDIMIENTO

- ✓ Iniciador. Sugiere ideas, proyectos, formas de abordar los temas.
- ✓ Coordinador. Señala aspectos, objetivos, posturas.
- ✓ Estimulador. Busca que el grupo produzca mucho y bien.
- ✓ Interrogador. Está a la caza de nuevas ideas, de razones, aclaraciones.
- ✓ Informador. Aporta datos, hechos, experiencias, para orientar en el diálogo.
- ✓ Opinante. Aporta ideas, sugerencias, juicios que pueden ayudar a conducir el tema.

- ✓ Evaluador-crítico. Enjuicia, valores las ideas, la vida, las realizaciones del grupo.

b) PAPELES DE MANTENIMIENTO

Se orientan a la formación, supervivencia y perfeccionamiento del grupo.

- ✓ Observador-secretario. Sigue al detalle el proceso del grupo, interpreta y pasa el informe al grupo.
- ✓ Animador. Busca siempre la cohesión, la participación en clima positivo, crea relaciones de cordialidad y solidaridad.
- ✓ Conciliador. Es el mediador en los momentos de tensión o conflicto. Busca los puntos comunes, lo que une.
- ✓ Abierto- compromisario. Dispuesto a los acuerdos.

c) PAPELES INDIVIDUALES

Conforme se avanza en años, en vida de grupos, se va asumiendo determinadas formas de actuar dentro del grupo, frecuentemente de manera inconsciente. El origen repetitivo de actitudes en el grupo puede ser debido a desajustes personales en la vida, o en el grupo concreto: por el estilo de animación, normativa, objetivos, duración, rendimiento, calidad de relaciones, etc.

Cada uno de los miembros es capaz de vivir varios papeles a los largo de una reunión, y por supuesto a lo largo del proceso de un grupo que dura días, meses o años Estos roles individuales que los miembros del grupo pueden desempeñar son:

1. Locuaz. Parlanchín, habla y habla, a propósito de todo y de nada.
2. Pedante. Si sabe mucho, lo hace con tal estilo y talante que causa risa, vergüenza ajena. Si no sabe, el ridículo es mayúsculo. *Maestro liendre: de tó sabe y de ná entiende*.
3. Zorro. Siempre astuto, hace sus análisis de la situación para dar el zarpazo –lograr lo que se propone- en el momento oportuno.
4. Cerrado. No admite más que su manera de ver y actuar.
5. Positivo. Siempre en actitud de hacer grupo, de aportar lo que sabe y puede.
6. Sabelotodo. Habla de todo, a todas horas, con aplomo y a menudo con tonos dogmáticos.
7. Tímido. Con pocas intervenciones. Puede ser participativo desde el silencio, habla con los gestos, con el cuerpo.
8. Crítico. Atento siempre a ver y expresar otro lado, otras perspectivas.
9. Discutidor. Busca la polémica, la dialéctica, llevarlo todo al campo de las ideas, muy a menudo del protagonismo.
10. Chivo expiatorio. Ante los reales fracasos del grupo, o los aparentes, suele culpabilizarse como el causante, carga con las culpas.

11. Picador o agresor. Juega a pinchar, incordiar, atacar al grupo o alguno de los miembros.
12. Saboteador. Busca destruir la reunión o el grupo, con mil artilugios. Va contra los objetivos, contra alguna persona o contra determinados valores.
13. Intimista. Utiliza al grupo para traer sus problemas.
14. Apoderado o representante. Se alza como portador del grupo, del pensar o sentir de todos o de unos cuantos.
15. Intérprete. Se siente el intermediario justo, que sabe lo que el otro dice.
16. Flash. Suele permanecer como la margen, pero de vez en cuando intervienen, y como un cuco de reloj dice lo que ve, luego vuelve a su estado primitivo.
17. Búho. Ojos, nada más que ojos. Mira, pero no habla.
18. Cuchicheador. Hace frecuentes comentarios, cuchicheos con los de al lado. Es un auténtico incordio, molesta.
19. Gracioso. Aprovecha las oportunidades para hacer "su" gracia, amenizar el ambiente.
20. Organizador. Se ofrece para organizar actividades o para organizar al grupo mismo.
21. Pacificador. Intenta siempre que haya paz y concordia.
22. Estrella. Tiene que figurar, ser protagonista, acaparar la atención.
23. Maternal-cariñoso. Protege, tiene detalles, cariño.
24. Ausente-marginado. No parece estar en el grupo. Tiene otros caminos, otros sueños o realidades.
25. Controlador. Sigue todo, sigue a todos, da cuenta de todos.
26. Guardia. Vigila las normas, el orden.
27. Moralista. Defiende lo bueno, lo justo.
(*Francia y Mata*:1992)

5.6/ LIDERAZGO Y PERSUASIÓN: LA INFLUENCIA SOCIAL

Es la capacidad de un individuo de modificar el comportamiento de otros individuos sin recurrir a la fuerza, así como el cambio de comportamiento que se observa en un individuo cuando interactúa con otro-s individuo-s o con el grupo en su totalidad.
Siempre que se produce un proceso de influencia social, se puede observar la presencia de un individuo o grupo que trata de convencer a otros para lograr la aceptación de sus ideas o comportamientos.

Modalidades de Influencia Social

1. Situaciones de **sugestión**.- susceptibilidad a la sugestión, contagio conductual y facilitación social, que es el aumento de respuesta debido al hecho de ver que los demás realizan el mismo comportamiento. Aquí se encuadra el fenómeno de las masas.
2. Situaciones de **persuasión**.- presentación de una comunicación que conlleva argumentos a favor de la fuente que pretende convencer (o seducir), con el objetivo de cambiar las actitudes de los sujetos que son blanco del mensaje persuasivo. Se introducen aquí los mecanismos de complacencia y acatamiento.
3. Situaciones de **adoctrinamiento** y "lavados de cerebro".
4. Situaciones de discusión en grupo y toma de decisiones.- hay situaciones en la que los sujetos carecen de una norma previa. El proceso de **normalización** implica establecer, a través de una influencia recíproca, un marco de referencia que sirva como criterio para el grupo.
5. Situaciones de **obediencia**.- un sujeto o grupo adecúa su comportamiento a las órdenes de una autoridad. (ver experimento de Milgram)
6. Situaciones de **conformidad**.- una persona modifica sus sentimientos, opiniones y conductas en dirección a la posición mantenida por el grupo mayoritario, como resultado de la presión (real o simbólica) ejercida por el propio grupo. A diferencia de la obediencia, la conformidad se da entre iguales.
7. Situaciones de **innovación**.- no todo el poder de la influencia radica en las mayorías y en la autoridad. Se demuestra que una fuente no poderosa puede ser influyente si posee una norma claramente definida y atractiva.

Experimento de Milgram (1990)

Diseño: Milgram creó una situación artificial en la que un sujeto aplicaría dolorosas descargas eléctricas a otro individuo tras haber recibido la orden de una autoridad. El experimentador (figura de autoridad) explicaba a los sujetos que la investigación trataba sobre la influencia del castigo sobre el aprendizaje. Al sujeto víctima se le asignaba el papel de profesor y al cómplice, el de alumno. El experimentador informaba al "profesor" que debería infringir una descarga eléctrica progresivamente superior cada vez que el alumno cometiera un error. Si el alumno quería finalizar (recordemos que cómplice y por tanto las descargas son simuladas), el experimentador ordenaba al profesor que debía continuar con el castigo.

El nº de sujetos que obedecieron hasta el final –castigo mortal de 450 voltios- fue mucho más elevado (65%) de lo que inicialmente se estimó.

Este hecho puede ser explicado por el *error fundamental de atribución*, por el que las personas tienden a explicar las acciones de los otros atendiendo a factores personales, más que a factores situacionales.
Milgram estableció un paralelismo entre sus investigaciones y el Holocausto.

La Masa

Podemos afirmar que un grupo de personas cuando van unidas y cooperan encaminadas a un mismo fin, todo (o casi) lo pueden. Esto es lo que denominamos un **equipo**.
Por el contrario, la **masa**, sería un grupo de personas inconexas, es decir, una aglomeración, que tiene entre sus características la impulsividad, la inconstancia, la incapacidad de razonar, ausencia de juicio y de espíritu crítico, la credulidad y la exageración de los sentimientos. Decimos, por tanto, que la masa es torpe y borrega.
La masa, contrariamente al grupo, sugiere peligro, violencia incontrolada, disturbios, vandalismo, linchamiento y otros comportamientos irracionales parecidos.
Las características que poseen las masas son nuevas y muy diferentes de las de cada uno de los individuos que la componen. Se forma un alma colectiva, transitoria pero de características muy definidas. Tres son los mecanismos sobre los que se sustenta esta dejación de la individualidad en manos de la *mente colectiva* de la masa:

- ✓ Desindividualización → Consiste en una pérdida de la autoconciencia y disminución de la capacidad autocrítica. Ocurre en situaciones grupales que atraen la atención hacia el suceso y no hacia el protagonista. Las condiciones que favorecen esta desindividualización son: el anonimato, la pertenencia grupal, compartir responsabilidad, la ambigüedad e incertidumbre de la situación y, además, los estados de conciencia alterados ante una situación extrema o por el consumo de drogas.
- ✓ Contagio → La excitabilidad y la mentalidad de masa se difunden como una enfermedad infecciosa. A partir de la persona que inicia los actos se propagan en una reacción en cadena.
- ✓ Sugestión → Dentro de las masas, las personas llegan a aceptar acríticamente las directivas que se les dan.

Otros enfoques, sin embargo, sugieren que las masas siguen las pautas irracionales y primitivas de quienes las forman. El individuo en la masa es igual que aislado, sólo que aún más. Desde esta perspectiva, en una masa no surge una mente colectiva, sino una *interestimulación* recíproca.

El Poder de la Situación

"El contexto social es el lienzo donde pintamos nuestras vidas"

El aislamiento significa ser vulnerables a patologías tanto físicas como mentales.

Todos tenemos una parte buena o mala en espera de una buena o mala situación.

Experimento de la cárcel de Zimbardo (1971)

Con este experimento se trataba de simular una prisión, dónde un grupo de estudiantes haría el papel de guardias y otro, el de prisioneros. Fue planeado para que durara catorce días ininterrumpidos, si bien tuvo que suspenderse al sexto día ante el comportamiento violento de los guardias y la sumisión mostrada por los reclusos.

Los valores humanos quedaron suspendidos, aflorando el lado patológico más feo, más básico de la naturaleza humana.

Este experimento sirvió como estudio del proceso de desindividualización (influencia del grupo sobre los individuos), así como una muestra del poder de la situación y de la influencia de los roles.

Influencia Social

El efecto complacencia: **Acatamiento**

Es un tipo de influencia en la cual la persona modifica su conducta a nivel público pero no refleja un cambio en su opinión ni en su modo de comportarse en el ámbito privado.

¿Cómo conseguir que una persona haga algo que realmente no quiere?

Hay multitud de procedimientos para provocar el acatamiento:

1. **Reciprocidad**

   Ayudamos a quien nos ayuda, los favores se devuelven.

   Técnica de rechazo y retirada: consiste en vender la negociación como un favor. Ej. Pedir una cierta cantidad para luego ceder y pedir menos.

2. **Compromiso y Coherencia**

   Las personas quieren ser y parecer coherentes.

   Técnica de pie en la puerta: la persona asume un compromiso pequeño y posteriormente le pedimos más. Ej. Ponerle un pin contra el cáncer y luego pedirle un donativo.

Técnica de legitimización de favores insignificantes: ej. ¿Vd. no me podría ayudar aunque sea con 20 céntimos?.

Técnica de lanzamiento contra la base: consiste en conseguir que una persona se comprometa con una acción, para luego incrementar los costes que conlleva el desempeño de esa acción. Ej. Comprar una enciclopedia que luego realmente es más cara.

3. Comprobación social

La persona piensa que si la mayoría hace algo es porque está bien. Ej. Esto es lo que se lleva ahora.

4. Simpatía

Hay personas que por su semejanza con nosotros, su contacto próximo, atractivo, etc nos resulta más fácil acatar su voluntad.

5. Autoridad

Una figura relevante (no déspota) simplifica la vida del sujeto. Ej. El dentista con su bata dice: abra la boca. El famoso que anuncia un coche.

6. Escasez

El deseo vive de la carencia, consiste en hacer del producto un bien escaso. Ej. Una persona desea tener más un objeto cuando se está agotando y la gente puja por él.

Estas técnicas se aprovechan de la tendencia humana de reaccionar de forma automática ante ciertos estímulos, sin atender con detenimiento al conjunto de la información.

Pensar de forma automática que *lo caro es bueno*, que *las mayorías no se equivocan*, etc, nos puede conducir a tomar decisiones erróneas.

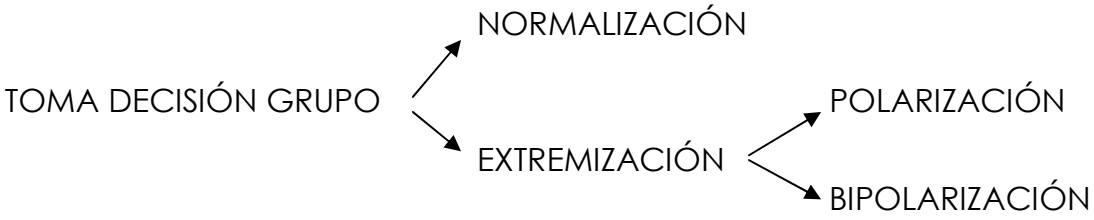
Normalización y Polarización

La normalización es el proceso por el cual el individuo adopta una decisión basándose en la opinión de la mayoría, es decir, se ve influenciado por el grupo.

En la polarización en cambio, después de una discusión grupal, el individuo acentúa su punto de vista, se extremiza, o sea, ve más claro su punto de vista.

Este proceso explica la influencia de las minorías (ej. Greenpeace, años 80) y admite que el sujeto es autónomo.

La bipolarización ocurre cuando el sujeto cambia al extremo opuesto al que inicialmente se encontraba.



Módulo 6

Técnicas de gestión

La voluntad soberana de unas masas

que todo lo pueden cuando van unidas y agigantadas

por la decisión de triunfar

influirán en los destinos del mundo.

Como ya comentamos en el módulo 3, la **gestión** ha de entenderse como un método con un objetivo centrado en sí misma, convirtiéndose en un fin.
La gestión es una estrategia útil para controlar todo el proceso de ejecución del proyecto favoreciendo toda puesta en marcha, implementación y transcurso del mismo.
La gestión de proyectos desarrolla tres dimensiones:

Impulsar: Consiste en fomentar y dar soporte a la ejecución de lo que se ha formulado en el proyecto.

Controlar: Comprobar si realmente se lleva a la práctica todo lo previsto y en las condiciones previstas.

Cambiar: Reformular el proyecto para adecuarlo a la realidad.

Una vez definido el marco en que se ejecutará el proyecto, podemos ver las áreas que requieren una gestión determinada. Vamos a comentarlas una por una:

6.1/ LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS

El proceso principal del proyecto es el que se ha reflejado en el cuadro de las actividades, puesto que es el que nos lleva a la consecución de los objetivos.
Es importante tener en cuenta en la gestión del proceso:
A. La disponibilidad efectiva de los recursos → nos referimos a que realmente se pueda disponer en el momento preciso de:

- El material
- Los instrumentos
- Los efectivos humanos
- Los efectivos económicos

B. Control del tiempo → Por ello es conveniente que siempre que se pueda se incluya algún sistema de cronología.

Además del control del tiempo que implica al proyecto globalmente, también nos puede interesar utilizar otros instrumentos de control del tiempo personal del ejecutor. Es decir, aquello que la persona que está a cargo de la ejecución de un proyecto, debe realizar en un periodo de tiempo dado, como un día o una semana, etc.

Métodos:

Hacer un extenso uso de la agenda

Confeccionarse un cuadro horario donde queden reflejadas dichas constantes.

6.2/ LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

La gestión de un proyecto, salvo que éste se ejecute en solitario, supone también una cierta responsabilidad respecto a las personas que colaboran en su puesta en práctica.

La gestión o dirección de recursos humanos es un ámbito complejo, por esto sólo vamos a referirnos a las tareas que están más relacionadas con la actuación que supone un proyecto.

CAPTACIÓN / SELECCIÓN

Se refiere a la vinculación de unas determinadas personas a un proyecto, sean éstas profesionales o voluntarios.

En el caso que no tengamos todas las personas que se precisan, con los perfiles, formación y aptitudes previamente planificados, se tendrán que buscar por los medios que tenga previsto la organización y escoger aquellos que más se adecúen a las características del proyecto.

Asimismo, también podemos decir que se hará una función de captación y selección cuando se permita al responsable formar su propio equipo de proyecto entre las personas que ya dispone la institución. esto es importante, sobre todo cuando el proyecto prevé personal voluntario, puesto que tendremos que atraer su interés para su vinculación sea realmente dinámica.

CAPACITACIÓN

Consistirá en informar y, a veces, proporcionar una formación básica sobre los fundamentos y peculiaridades del proyecto que se va a ejecutar.

Esta tarea debe realizarse previamente a la puesta en marcha del proyecto, siempre que las personas que van a llevarlo a cabo no hayan participado antes en su planificación, para asegurarse de que todas las que van a intervenir en él, disponen de un mismo marco conceptual, y , por tanto, se puede garantizar en mayor medida una actuación unitaria.

La formación debe incidir en dos cuestiones prioritarias: por un lado, en las funciones que se adjudican a cada persona y que ésta debe realizar como contribución al proyecto, y, por otro, en la metodología o forma de proceder común, es decir, en aquello que todos deben coincidir porque constituye la acción colectiva característica del proyecto.

Pero la gestión de las personas no se limita a cuidar su inclusión al inicio de la ejecución del proyecto, sino que también debe extenderse a lo largo de todo el periodo que dure dicha ejecución. En este caso, el supuesto más común es que sean varias las personas que ejecutan el proyecto, por lo que hablaremos de la función de "crear equipo" para significar que se deberá trabajar más con el conjunto que con las personas individualmente.

En el proceso de creación y consolidación del equipo, podemos distinguir varios elementos que entran plenamente en las responsabilidades del gestor del proyecto:

- Organizar el trabajo
- Coordinar
- Motivar
- Supervisar

Si bien, crear un equipo y conseguir que éste llegue a funcionar como tal, es una tarea demasiado importante para que sea sólo imputable al gestor del proyecto. Tendrán que ser todos sus miembros los que se comprometan en este proceso de gestación colectiva.

El proceso de creación de equipo y su correspondiente dirección, se habrá de llevar a cabo con constancia y a lo largo de todo el tiempo que dure el proyecto.

los instrumentos que pueden utilizarse son muy variados:

- Reuniones de equipo
- Charla personal

6.3/ LA GESTIÓN ECONÓMICA

Este área de gestión suele ser la más infravalorada por parte de los interventores sociales, y sin embargo, tiene cada vez más relevancia en la medida en que, en nuestro contexto, se tiende a valorar la eficiencia, la viabilidad y la rentabilidad.

Los proyectos sociales que se realizan en el seno de una gran organización, potente y consolidada, suelen tener ya resuelta la gestión económica de sus proyectos de forma centralizada. Aún así, creemos que el responsable de la ejecución del proyecto tiene que ser también un control cotidiano, tanto de las fuentes, como de la utilización de los recursos económicos.

Sin entrar con detenimiento en todo lo que podría suponer dicho control, es importante ceñirse al menos al seguimiento presupuestario.

6.4/ LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

En toda gestión de un proyecto existen más o menos tareas relacionadas con la función de información, que , en el lenguaje coloquial definimos como burocráticas. Los interventores sociales también acostumbran a rechazar que tengan que ser ellos los que realicen el control sobre dicha área de gestión, pero si no se dispone del suficiente apoyo administrativo, es muy posible que al menos algunas tareas recaigan sobre el responsable del proyecto.

☞ Momentos de la Gestión Administrativa

1. CAPTACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En este primer momento tendrán lugar dos grandes bloques de tareas:

➪ **Recopilación de Datos Básicos**

Conjunto de datos que han de ser recogidos con rigor y codificados, porque serán la materia prima con la que podremos conocer qué está pasando realmente con la acción.

Instrumentos y técnicas que utilizaremos:

- ✓ Reuniones de equipo
- ✓ Hojas de actividad de cada profesional
- ✓ Controles de asistencia a los actos
- ✓ Recursos empleados
- ✓ Opiniones recogidas con encuestas o informalmente de los usuarios

➪ **Elaboración y organización de la Información**

El responsable no se limita a describirlos o acumularlos, ha de trabajarlos constatando su utilidad y relacionándolos entre sí para que informen de los fenómenos que acontecen.

Según su naturaleza pueden ser:

- ✓ Datos Cuantitativos: Estadísticos o indicadores.
- ✓ Datos cualitativos: Análisis del discurso o interpretación del contenido

2. INFORMES DE SEGUIMIENTO

La información obtenida ha de ponerse en conocimiento de aquellas personas u organismos a los que debamos rendir cuentas.

El Informe debe:

- Explicar cómo avanza la ejecución del proyecto
- Justificando las modificaciones que sea necesario realizar debido a situaciones imprevistas.
- Ser claro, conciso y fundamentado en los datos que se hayan recogido durante el proceso de ejecución.

6.5/ LA GESTIÓN DEL ENTORNO

Entorno es todo aquello que forma parte del contexto en el que se desarrolla el proyecto, pero sin ser parte intrínseca del mismo.

Los elementos que forman ese entorno pueden ser muchos y, en cada tipo de proyecto, se tendrá que ver cuáles son y el grado de influencia.
Por regla general, descubriremos que, al menos, en alguno de los siguientes ámbitos, podemos desarrollar alguna de las dimensiones, predominantemente la de dar impulso, que hemos expuesto al principio:

- Coordinación externa: Coordinación que habrá que establecer con otras instituciones, administraciones públicas o entidades privadas.
- Impulsar la participación externa: Tratar de complementar la participación de los usuarios con una participación más amplia que puede venir de la comunidad en general, y especialmente, de los grupos más activos que existen en ella.
- La promoción o Marketing: Organizar de qué forma daremos difusión a la realización del proyecto, informando al conjunto de la sociedad de sus logros más importantes. Se puede mediante la elaboración de materiales de promoción específicos, convocar actos públicos de información e insertando anuncios, notas de prensa, artículos, etc.

6.6/ LA GESTIÓN DEL TIEMPO

INCORRECTA GESTIÓN DEL TIEMPO

El tiempo es inflexible. **No** podemos modificarlo, estirarlo, comprarlo o detenerlo.
Sin embargo, podemos **controlarlo.**
CRITERIOS
Inexistencia de Objetivos previamente definidos
No distinguir entre lo Importante y lo Urgente

Deficiente gestión de la Agenda de Trabajo
Negar la propia evidencia: No podemos hacer todo
Insuficiente delegación de Tareas
Información para analizar excesiva, imprecisa, desordenada o tardía

ELABORAR UNA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL TIEMPO

- Estudiar y modificar, en su caso, la *Cultura de la Organización* sensibilizándola a la Gestión del Tiempo
- Corregir desorden para poder establecer correctamente los objetivos, la planificación y la programación

El primer paso es tomar conciencia de la cantidad de tiempo que perdemos.
Después, voluntad para resolver el problema ya que habrá que cambiar, métodos, estilos de tarea, funciones…
El grupo tendrá que estar motivado y tener las ideas claras en cuanto al esfuerzo y "tiempo" que ha de poner.

FACTORES

- culturales: estilos de trabajo, adecuación de la organización al entorno
- de estructura organizacional
- de comunicación
- de tarea: definición del puesto de trabajo, descoordinación tarea y puesto
- del equipo humano
- personales: personalidad; entorno social; estrés; etc.

LA TAREA: Definida y Programada

Es aquella de la cual conocemos su contenido, sus objetivos, sus medios y el tiempo necesario para su desarrollo.
Hay 2 formas de afrontar una tarea:

1. Mediante una actividad que produce resultados (actividad de rendimiento)
2. Carente de contenidos, ausencia de resultados. Agitación en lugar de actividad.

LA ACTIVIDAD EFICAZ: 6 REGLAS

1. Mantener la atención en los Objetivos
2. Considerar las prioridades al inicio de cada Acción
3. Tener a vista gráficos que indiquen: lo previsto (objetivos), lo conseguido y las desviaciones
4. Resaltar la obtención de Objetivos parciales

5. Montar la **agenda**, cada día, en función de los objetivos
6. Después de la jornada, **recapitular** sobre la actividad, en función de los objetivos

RENDIMIENTO

Existe una relación entre el cansancio y la calidad de la tarea:

Hablamos de correlación negativa entre rendimiento y fatiga, es decir, a mayor cansancio, menor es el rendimiento.

Al comienzo, el rendimiento es pequeño. Crece muy rápidamente y en torno a la hora es máximo, manteniéndose estable 2 ó 3 horas. A partir de ahí, el descenso es más pausado.

Cuando disminuya la capacidad, hay realizar descansos o comenzar una tarea nueva. Volveremos al punto de máximo rendimiento, aunque esta vez tendrá menor duración. Tras las comidas también suele decaer.

Por tanto, dejar tareas más importantes o de mayor esfuerzo para esos instantes.

Es interesante conocer nuestro ritmo diario.

PROGRAMAR EL TIEMPO

- PRIORIZA: Cualquier tarea se desarrolla a través de un conjunto de acciones. Simples y elementales (atender teléfono) o complejas o intermedias
  - Criterio **ABC** ⇨ Tareas **A** (muy importantes y no delegables) ; **B** (importantes pero delegables); **C** (rutinas, papeleo, lecturas, llamadas).
    - Planifica 1 ó 2 tareas **A** por día (3h aprox)
    - Prevé otras 2 ó 3 tareas **B** (1h aprox)
    - Reserva el resto para tareas **C** (45 min aprox)

  - Óptimo de Pareto: 20% del tiempo y energía proporciona 80% del Resultado. Y viceversa.
- FRACCIONA Objetivos grandes en tareas. Ej. Estudia una asignatura planificando el tiempo para cada capítulo.

LADRONES DE TIEMPO

- Se refiere a asuntos triviales, llamadas inoportunas, reuniones imprevistas, las esperas, situaciones de desorden, etc.
- Tomar conciencia de este hecho. Debe ser sometido. Lo principal es evitarlo y controlarlos.
- Todo lo que impide el desarrollo eficaz de las tareas debe ser **conocido, clasificado y controlado.**

- Tenerlo en cuenta a la hora de programar las tareas

PRINCIPIOS

1. PLANIFICAR POR ADELANTADO
2. PROGRAMAR ACTIVIDADES DE OCIO
3. PROMETER MENOS Y CUMPLIR MÁS
4. DIVIDIR LOS TRABAJOS GRANDES EN TAREAS MANEJABLES
5. SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS
6. DELEGAR TODO LO QUE SE PUEDA
7. ESTABLECER PARÁMETROS PARA DECIR NO
8. REALIZAR Y SEGUIR UNA LISTA DE PRIORIDADES
9. AGRUPAR TAREAS SEGÚN CAPACIDADES REQUERIDAS
10. ENCONTRAR, ADAPTAR Y APLICAR NUEVAS TÉCNICAS

Módulos

Trasversales

Sean siempre capaces de sentir en lo más hondo cualquier injusticia
cometida contra cualquiera en cualquier lugar del mundo.
CHE GUEVARA

GÉNERO

CONCEPTOS BÁSICOS

Sexo

Son las diferencias biológicas que existen entre hombres y mujeres.

Nacemos con ellas y son universales.

Género

Se refiere a las características sociales, psicológicas, culturales e históricas que se asignan a hombres y mujeres en una sociedad. Estas características se construyen a través del tiempo y varían de una cultura a otra.

Sexismo

Discriminación negativa ejercida hacía las personas por el hecho de nacer con un sexo determinado**.** Cuando esta discriminación la ejerce el hombre sobre la mujer recibe el nombre de **machismo**.

FEMINISMO

En contra de lo que mucha gente cree, NO es lo opuesto al Machismo. El *feminismo* es un movimiento social que propugna la emancipación de la mujer hasta conseguir la igualdad de derechos con el hombre. Surge a partir de la Revolución Francesa y adquirió gran notoriedad a principios del siglo XX, sobre todo en EE UU y el Reino Unido, centrando sus reivindicaciones en el derecho al sufragio.

Androcentrismo

Desde las 3 Culturas antiguas (griega, romana y hebrea) la construcción de los géneros masculino y femenino se ha caracterizado por el papel hegemónico de los varones frente al secundario y auxiliar de las mujeres. Esta realidad se transmite cultural y generacionalmente a través de un proceso de socialización de género, que consiste en una interiorización de valores, actitudes y creencias en torno a lo que es masculino y lo que es femenino, es lo que llamamos estereotipos de género.

ESTEREOTIPOS MASCULINOS	ESTEREOTIPOS FEMENINOS
Dinamismo	Pasividad
Agresividad	Ternura
Fortaleza	Debilidad
Dominio	Sumisión
Autonomía	Dependiente

Racionalidad	Emotividad
Valentía	Miedo
Espacio público y profesional	Espacio doméstico y familiar

Se trata pues, de una infravaloración de lo femenino sobre lo masculino.
La **perspectiva de género** arroja un nuevo enfoque a la ciencia y política para modificar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres respecto a los hombres.

La **COEDUCACIÓN** es un proceso educativo corporativo y transversal que propicia el desarrollo del ser humano dentro de las relaciones de equidad entre los sexos.
La coeducación implica un proyecto común entre hombres y mujeres en un nuevo modo de vida y nuevas maneras de relación. Esto requiere una estructura educativa particular y un compromiso de toda la Comunidad.
Desde la perspectiva de la Educación Integral entendida como un "proceso continuo, permanente y participativo", se enfatiza la formación conjunta para compartir, asumir y construir un nuevo pacto social – cultural entre hombres y mujeres.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA COEDUCACIÓN

FACTORES CULTURALES
Culturalmente, las mujeres han estado en desigualdad respecto al varón. Se trata de una cuestión de poder. Antes de que las ideas de igualdad triunfasen (en la Ilustración) los hombres no necesitaban justificar ésta dominación. Pero las ideas sobre la igualdad obligaron a justificar por qué si todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos, las mujeres no. Y así se refuerza la idea de diferencia entre sexos, a través de lo que se ha denominado la construcción social de género.
Ésta teoría afirma que los rasgos y comportamientos femeninos o masculinos (aspecto cultural) son aprendidos y, por lo tanto, se pueden cambiar y de hecho cambian a lo largo de la vida y son distintos según las culturas.
Ésta teoría defiende que el sexo (aspecto biológico) no determina la forma de ser, que es la sociedad la que enseña qué es ser mujer y qué es ser varón, a través de los valores dominantes.

Además de las diferencias determinadas por nuestra variada carga genética, de tipo fisiológico, las mujeres y los hombres nos vemos expuestos durante nuestra infancia y a lo largo de toda nuestra vida adulta, a infinidad de mensajes, muchas veces sutiles y en otras ocasiones muy evidentes y contundentes, que como la tela de una araña, nos

rodea recordando cuales son los comportamientos, sentimientos, afecciones, motivaciones... que se esperan de cada persona en función de su sexo.

En una sociedad donde el poder ha estado ejercido tradicionalmente por varones, los rasgos característicos de la masculinidad han sido valorados y apreciados mucho más. El componente femenino, ha sido relegado a un segundo plano. Las propias mujeres, en los inicios de la aventura feminista, consideraban necesario renegar de los valores tradicionales femeninos como medio para conseguir la liberación y el desarrollo personal y social.

La identidad del género, es decir, el conocimiento sobre las expectativas sociales de nuestro comportamiento como hombres o mujeres, es aprendido especialmente durante nuestros primeros años de vida, en los diferentes ámbitos donde esta se desarrolla. En primera lugar en la familia, escenario privilegiado de la representación del papel masculino y femenino, después la escuela, los medios de comunicación y la publicidad, la literatura y los medios de comunicación infantiles, el lenguaje escrito y el hablado.

FACTORES SOCIOLÓGICOS

Aspectos clave de la discriminación de género:

- Dificultad de acceso al empleo; a las mujeres todavía les resulta más difícil que a los varones encontrar empleo. A pesar de que los niveles de estudio de las jóvenes son cada vez más elevados.
- Tasa de desempleo femenina es superior
- Discriminación salarial; En España, las mujeres ganan una media de 25% menos que sus compañeros.
- Doble carga del trabajo; el trabajo reproductivo, realizado en el ámbito doméstico y destinado a cubrir las necesidades básicas de los /as miembros de la familia no se remunera económicamente, ni se valora socialmente. Sin embargo, su realización es esencial para el funcionamiento del resto de la organización social.
- La violencia contra las mujeres hoy día se considera un problema social; la separación entre espacio privado y público que establece nuestra sociedad dificulta que los problemas que se dan en el espacio privado (el hogar) se consideren temas de orden público.
- La dificultad para acceder a puestos de poder; el tiempo disponible de las mujeres para actividades de participación política y asociacionismo, etc. se encuentra claramente limitados por sus "obligaciones domésticas".

FACTORES PSICOLÓGICOS

La educación sentimental está presente en toda nuestra vida; se esperan acontecimientos diferentes en la vida de los chicos y de las chicas:

- De él que triunfe en su trabajo, de ella que sea feliz con su familia.
- De él que estudie algo técnico, de ella que estudie algo bonito.
- De él que encuentre una buena chica, de ella que encuentre un buen partido...

Podríamos seguir haciendo una enorme lista; pero ya queda explícito que la orientación de chicos y chicas en la construcción de identidad es opuesta, donde las chicas construyen una identidad orientada a la relación, a los afectos, mientras que los chicos se orientan a la creación, acción, a la proyección en el espacio público.

Desde tiempos remotos, las mujeres hemos asumido la interiorización de la superioridad masculina, desarrollando una relación de poder, lo que unido a otros factores (frustración, inseguridad afectiva, u otros), puede llevar a ejercer violencia como expresión de poder sobre la persona a la que se considera inferior.

El hombre capaz de ejercer la violencia ha interiorizado una identidad basada en la fuerza y en el control de las mujeres como muestra de virilidad. La relación de poder se articula sobre la idea de posesión.

INTERCULTURALIDAD

DIVERSIDAD es una característica intrínseca que hace que los individuos o grupos sean como son, con especificidades propias.

Existe la diversidad biológica, que permite que la vida como un todo exista y florezca.

Existe la diversidad cultural, que permite que las sociedades del mundo se relacionen entre sí y con la naturaleza de múltiples maneras para responder a los retos de la vida desde puntos de vista distintos, a partir de conocimientos y herramientas diferentes y en persecución de proyectos diversos.

En el mundo no existe pueblo sin cultura. Todos los pueblos del mundo tienen lengua, tecnologías, conocimientos, valores, actitudes y proyectos, y éstas son algunas expresiones de la cultura.

En esta diversidad reside una gran riqueza potencial, que tiene que convertirse en acto.

Esto puede ocurrir únicamente a través del diálogo, del encuentro, de la relación intercultural.

INTERCULTURALIDAD

Se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.

CULTURA

De acuerdo con la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural de la Unesco, "la cultura debe ser considerada como el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias".

La **sensibilización intercultural** constituye una vía esencial para la interacción e integración entre las distintas culturas que conviven en un mismo espacio social y, sobre todo, para modificar la percepción que existe en torno a las personas inmigradas.

¿Cómo?

- Tomando conciencia del significado y repercusión de algunos conceptos

- Conociendo y comprendiendo la historia, formas de vida, costumbres de otras culturas. Podríamos escribir enciclopedias sobre este punto, pero simplemente deciros: ***El fascismo se cura viajando***
- Reflexionando sobre el fenómeno de la **inmigración**, eliminando los tópicos existentes, argumentando las causas-efectos del proceso, despertando el sentido crítico y de igualdad, investigando en el origen de estas desigualdades y, por último, favoreciendo el aporte cultural positivo de la inmigración.

CONCEPTOS

Vemos ahora el significado de algunos términos, para poder trabajar dicha sensibilización. Nos referimos a una serie de actitudes y por tanto, vamos a explicar primero qué son y sus componentes:

Actitudes: conceptos descriptivos que se infieren a partir de la observación de la conducta. Son ideas cargadas de emociones que predisponen a una clase de comportamientos ante un determinado tipo de situaciones sociales. Son aprendidas, mediante la transmisión de valores. Tiene 3 componentes: Cognitivo (lo que pensamos), Afectivo (cómo nos sentimos) y Conductual (cómo actuamos).

Prejuicio: son creencias teñidas de sentimientos, positivos o negativos. En Sociología nos ocupamos de los prejuicios negativos y se define como una actitud hostil o desconfiada hacía una persona que pertenece a un grupo, simplemente por su pertenencia a dicho grupo. Son generalizaciones, no se basan en la experiencia.

Estereotipo: característica que se atribuye a un grupo de personas para generalizar sobre su aspecto, personalidad o comportamiento. Estas creencias son compartidas y su objetivo es simplificar la realidad. Sería el componente cognitivo del prejuicio. Ej. *Los andaluces son unos vagos.*

Discriminación: trato desigual hacía una persona por su pertenencia a un colectivo, ya sea por motivos raciales, religiosos, sexuales, económicos, etc. Sería el componente conductual del prejuicio.

Actitudes frente al contacto con otras culturas

1. **El etnocentrismo** → Consiste en acercarnos a otras culturas analizándolas desde nuestra propia cultura. Nuestra cultura aparecería como la medida de todas las demás culturas. Cuando tenemos actitudes etnocéntricas estamos colocándonos las gafas de nuestra cultura para ver las otras.

2. **El relativismo cultural** → Conocimiento y análisis de otras culturas desde sus propios valores culturales. Además establece la igualdad de todas las culturas. Cuando tenemos esta actitud evitamos la valoración y nos mostramos respetuosos con las diferentes expresiones culturales. La palabra clave de esta actitud es el respeto, pero no tienen ningún interés en establecer contactos.

3. **El interculturalismo** → Es la actitud, que partiendo del respeto a otras culturas, supera las carencias del relativismo cultural. De esta forma, añade al respeto por otras culturas, la búsqueda de un encuentro en igualdad, la convivencia.

Otras actitudes negativas:

Xenofobia: odio u hostilidad hacía las personas extranjeras, sin justificar las características personales de éstas.
Racismo: actitud o manifestación política que suponga afirmar de forma explícita o implícita, la inferioridad de algunos colectivos étnicos. La justificación de la diferencia racial es ya una expresión de racismo pues el uso del concepto de raza, carece de sentido, como confirma la biología molecular y la genética de las poblaciones, siendo más adecuado hablar de pueblo o etnia.
Chovinismo: Exaltación de lo nacional, es arrogancia, egoísmo, pretensión. Expresión máxima del etnocentrismo.

Prosiguiendo con la sensibilización intercultural, desmontemos un tópico: *Los inmigrantes nos quitan el trabajo.*
En primer lugar analizamos la frase: contiene una doble generalización, no podemos suponer que todos los inmigrantes quitan ni que a todos nos quitan. La construcción verbal tampoco es apropiada, puesto que los trabajos, no se dan o se quitan, en sí, hay una serie de criterios (titulación, pruebas...) para acceder a un puesto. Seguidamente podríamos reflexionar en qué sectores y en qué condiciones contractuales y salariales se ocupan algunas personas inmigrantes. Por último, si somos reacios a imaginar un mundo sin fronteras, con igualdad de oportunidades, nos tendríamos que plantear esta cuestión: ¿Cuántos emigrantes tendrían que retornar a nuestro país? Valga este dato: Entre 1882 y 1935, alrededor de 3,5 millones de hombres y mujeres españolas cruzaron el Atlántico en busca de nuevas oportunidades.

INMIGRACIÓN

Forma parte del concepto más amplio de las migraciones de población, las cuales abarcan tanto la emigración, que consiste en dejar el propio país o región para establecerse en otro lugar, como la inmigración de personas venidas de otras partes.

Los españoles también fuimos emigrantes. Es más, también fuimos inmigrantes ilegales. En busca de un futuro mejor, cruzamos océanos y fronteras para empezar de nuevo en un lugar desconocido.
Mirar hacia atrás debería ayudarnos, al menos a ponernos en el lugar del otro.

"Sólo desde la ignorancia y la desmemoria un pueblo olvida su pasado, por reciente que éste sea. La marcha hacia lugares desconocidos en busca de un puesto de trabajo o de un refugio político que aseguraran algo tan elemental como la supervivencia de quien se veía obligado a partir de su lugar de origen, ha sido una característica de muchos pueblos, entre ellos el español. De ahí que no debiera extrañar que, superados esos momentos dramáticos, sean otros los que busquen en nosotros la ayuda que una vez recibimos"

Consecuencias del Contacto

Aculturación→ cambio en la cultura, resultante del contacto entre dos grupos culturales autónomos y distintos. Proceso en dos direcciones:

	SI SE CONSERVAN LA IDENTIDAD CULTURAL Y LAS COSTUMBRES	**NO** SE CONSERVAN LA IDENTIDAD CULTURAL NI LAS COSTUMBRES
SI SE BUSCAN Y VALORAN LAS RELACIONES POSITIVAS	**INTEGRACIÓN**	**ASIMILACIÓN**
NO SE BUSCAN NI VALORAN LAS RELACIONES POSITIVAS	**SEGREGACIÓN**	**MARGINACIÓN**

Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. (Artículo 13, declaración Universal de los Derechos Humanos)

SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL

1. INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE MEDIO AMBIENTE

CONCEPTOS BÁSICOS

Para entender la relevancia de un comportamiento respetuoso y sensible hacia el medio ambiente, es necesario comprender previamente muchos de los conceptos que habitualmente se relacionan con la Ecología, las Ciencias Ambientales y la Política Medioambiental.

Medio ambiente: Es el ámbito físico de diversas acciones humanas. Dentro de esta definición extensiva podrían incluirse elementos puramente biológicos como: el agua, el aire, el suelo, la flora y la fauna; y otros de carácter más antropológico, pero no por ello menos importantes, como los elementos urbanísticos.

Ecosistema: Es un conjunto formado por diferentes elementos bióticos (plantas y animales) y abióticos (factores ambientales) que interactúan modificándose continuamente.

Ecología: Es la ciencia que estudia las relaciones que ocurren entre los diferentes seres vivos y los lugares en los que se desarrolla su vida.

Flora: Es el conjunto de plantas características de un país o una región.

Fauna: Es el conjunto de animales característicos de un país o región.

El Ser Humano y el medio ambiente: Hombre y Mujer, como el resto de los seres vivos, forman parte de la naturaleza; por tanto, está en estrecha relación con el medio ambiente, influyendo directamente sobre él.

PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL, DERECHO MEDIOAMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE

La necesidad de proteger el medio ambiente nace de la necesidad de regular las relaciones de los seres humanos con su entorno y entre sí mismos. El medio ambiente ha de ser protegido, porque es necesario asegurar ciertas condiciones que impidan la sobreexplotación de algunos recursos, como el agua o ciertas materias primas, en pos del crecimiento económico. Sin embargo, esta necesidad no se detectó hasta finales de los años 60.

La supuesta tensión entre crecimiento económico y protección del medio ambiente se resuelve a través de la conocida idea del desarrollo sostenible. Esta idea de desarrollo sostenible se consolidó mediante la publicación del Informe Brurland, también conocido como "Nuestro Futuro Común" (Comisión Mundial para el Desarrollo Sostenible, Naciones Unid as, 1987).

El desarrollo económico sólo es sostenible si aseguramos que el uso de ciertos recursos comunes esté protegido, de forma que se garantice su auto- regeneración o reproducción. Así sólo podremos usar el agua en la medida en que no la agotemos o hagamos inservible debido a la contaminación; o 5610 podremos usar la madera en la medida en que no destruyamos los bosques hasta el punto de deforestados.

De esta necesidad ha surgido la protección jurídica del medio ambiente. El Derecho Medioambiental es el conjunto de principios y leyes que definen las obligaciones jurídicas de ciudadanos y empresas ante el medio ambiente.

2. LA CONTAMINACIÓN Y EL DETERIORO DE LOS RECURSOS NATURALES

El medio ambiente actúa como fuente de recursos y como soporte de la vida, pero también como sumidero de residuos; es decir, como el lugar donde depositar los restos inservibles de todas las actividades del hombre, domésticas e industriales.

Debido al ritmo al que el hombre vierte o acumula sustancias no aprovechables en la naturaleza se puede poner en peligro el delicado equilibrio de los ecosistemas. Se habla de contaminación cuando las sustancias ajenas que el hombre deposita en un medio natural pueden poner en peligro la salud humana, el ecosistema y los recursos naturales.

LA CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA

La contaminación atmosférica implica la presencia en el aire de formas de materias o formas de energía que impliquen un riesgo, daño o molestia grave para las personas, bienes y elementos de la naturaleza de cualquier clase. La atmósfera es el medio natural en el que se hacen más evidentes los problemas medioambientales, puesto que diariamente es vertida a la misma una importante cantidad de gases, susceptibles de poner en peligro la salud humana y el equilibrio y supervivencia de otras especies. Veremos a continuación algunos de los problemas más importantes con relación a la contaminación del aire.

El efecto invernadero: Buena parte de la energía solar que llega a la Tierra es absorbida por el suelo, que a su vez emite calor hacia el exterior. Este efecto, que permite que nuestro planeta se mantenga a una temperatura media de 15º C, se convierte en pernicioso si, en su viaje hacia la atmósfera, ciertos gases impiden la salida del "calor sobrante", provocando el llamado "efecto invernadero".

Los gases causantes de esta barrera en la atmósfera son el dióxido de carbono cuyo origen proviene fundamentalmente de la combustión de los hidrocarburos, las centrales térmicas y de las calefacciones; el metano, procedente de la agricultura de regadío y los vertederos de basura, y los clorofluorocarbonos, los gases usados en aerosoles, climatizadores o refrigeradores.

Las consecuencias del efecto invernadero son, entre otras, el aumento del nivel del mar, como consecuencia de la regresión de los glaciares, la desertización y extinción de ciertos hábitats, y el aumento en cantidad e intensidad de fenómenos naturales extremos, tales como las sequías, inundaciones o ciclones.

El agujero de la capa de ozono: En la estratosfera abunda el gas ozono, que, actuando como un filtro, disminuye la entrada de rayos ultravioletas a la corteza terrestre. Sin embargo, el incremento indiscriminado de CFC's durante las décadas de los 60, 70 y 80 han generado una disminución de este gas, incrementando la incidencia de los rayos UVA en la corteza terrestre.

Los efectos de los rayos UVA sobre la salud humana son de todos conocidos. Aumentan las lesiones oculares, las lesiones en la piel y los tumores, afectan al sistema inmunológico y a nivel del mantenimiento del equilibrio de los habitats, afectan de forma notable a la función fotosintética de las plantas.

La lluvia ácida: Los gases emitidos por algunas industrias se mezclan con el vapor de agua de la atmósfera, formándose así sustancias ácidas. Los principales causantes de la acidificación son los compuestos de Azufre y los compuestos de Nitrógeno. La peculiaridad de la lluvia ácida es que sus efectos se trasladan a lugares diferentes de aquéllos en los que se producen las emisiones de estos gases, ya que pueden recorrer grandes distancia s y caer mediante precipitaciones en zonas muy alejadas de los focos de contaminación, por lo que la solución a los problemas de lluvia ácida comportan necesariamente compromisos a nivel internacional.

La lluvia ácida provoca:

- Corrosión en los edificios.
- Problemas en el aparato respiratorio.
- La acidificación del terreno.
- La muerte de especies forestales.

LA CONTAMINACIÓN DEL AGUA

Además de las fuentes indirectas de contaminación del agua, provocadas por las precipitaciones atmosféricas, existe un conjunto de contaminantes específicos:

- Dentro del agua viven multitud de microorganismos, algunos de ellos patógenos, que proceden de vertidos de origen ganadero.

- La materia orgánica presente en el agua procede, precisamente, de la disminución de la cantidad de oxígeno presente en ella. Este, junto a los residuos vegetales, papeles, detergentes y residuos orgánicos, provoca la eutrofización del agua.

- Las sustancias que vierte la industria, especialmente las que contienen metales pesados, son de difícil eliminación, por lo que quedan acumuladas en el interior de los organismos, causando en el ecosistema problemas de tipo orgánico, que pueden derivar en la muerte de las especies.

SUELOS CONTAMINADOS

El suelo contaminado es aquel cuya calidad se ha visto alterada por el vertido directo, la filtración o la absorción de residuos tóxicos y peligrosos. Dos son las principales fuentes de contaminación del suelo: la agricultura y la industria.

• La agricultura: Los compuestos utilizados en la agricultura intensiva dejan en el sustrato importantes cantidades de metales pesados y sustancias químicas, procedentes de la utilización de insecticidas, herbicidas y fungicidas, cuyos efectos beneficiosos para el cultivo repercuten negativamente en la desaparición de los organismos beneficiosos para el mantenimiento de la capacidad de cultivo de las tierras, que acaban convirtiéndose en terrenos estériles. No menos peligrosos son los fertilizantes, ricos en nitratos de fácil absorción por los cultivos, pero también por masas de agua cercanas; provocan severos problemas de contaminación del suelo y de las aguas.

El tratamiento de la contaminación agrícola es muy problemático. Desde la Unión Europea y el Ministerio de Medio Ambiente se están adoptando medidas para limitar el uso de las mencionadas sustancias en agricultura, de especial importancia en nuestro país, donde la contaminación del suelo se combina con otros problemas, como la desertización derivada de nuestras peculiaridades climáticas.

• La industria: Las industrias han descuidado tradicionalmente la atención hacia los terrenos en los que se asientan, de forma que las filtraciones de sustancias como aceites o metales pesados, han sido siempre frecuentes.

En la actualidad, la contaminación de suelos industriales es un hecho declarable en el Registro de la Propiedad cuando el terreno se vende, permuta o alquila.

LA CONTAMINACIÓN ACÚSTICA

La contaminación acústica implica la presencia en el ambiente de ruidos o vibraciones, cualquiera que sea el emisor acústico que los origine, que impliquen molestia, riesgo o daño para las personas, para el desarrollo de sus actividades y para bienes de cualquier naturaleza, incluso cuando su efecto sea perturbar el disfrute de los sonidos de origen natural, o que causen efectos significativos sobre el medio ambiente.

3. RESIDUOS

Un residuo es cualquier sustancia u objeto del que su poseedor se desprenda o tenga intención de desprenderse. Técnica y legalmente, un residuo no se considerará como tal cuando ese objeto o sustancia se destine a un uso directo en un proceso

posterior como sustitutivo de una materia prima, sin necesidad de someterse a un proceso de valorización, o bien si se recicla. Hasta que eso suceda, la sustancia u objeto tendrá la consideración de residual.

RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

Se consideran residuos sólidos urbanos los que son resultado del consumo ordinario en los domicilios particulares, comercios, oficinas y servicios; así como todos aquéllos que no tengan la consideración de peligrosos y que por su naturaleza puedan asimilarse a los anteriores, como los residuos procedentes de la limpieza de vías públicas, los muebles, residuos y escombros de obras menores, vehículos abandonados. Así los define la *Ley 10/1998,* de Residuos.

El tratamiento de este tipo de residuos está muy relacionado con el tratamiento de los residuos de envases, al que contribuyen envasadores y productores mediante el pago de una pequeña tasa a los sistemas integrados de gestión.

El otro eje de tratamiento de estos residuos estriba en la política de las tres R's (reciclaje, reducción , reutilización), en la que se inspira el Plan Nacional de Residuos, mediante el cual nuestras autoridades pretenden realizar una separación de los envases y demás RSU 's por materiales, esto es, el compromiso de realizar una recogida selectiva en los contenedores ubicados en las vías urbanas.

El Plan Nacional de Residuos ha adoptado una homogeneización de los colores de los contenedores destinados a cada tipo de residuos:

- Los contenedores azules se dedicarán a papel y cartón.

- Los contenedores amarillos están destinados a envases ligeros (acero, aluminio, plástico y bricks).

- Los contenedores verdes se destinan a la basura orgánica.

- Los contenedores verdes con forma de iglú se destinarán a la recogida de vidrio.

Buena parte de los RSU se reciclan, mientras que los residuos orgánicos se dedican a la producción de compost (abono natural) o se incineran para la obtención de energía.

RESIDUOS TÓXICOS Y PELIGROSOS

Son residuos tóxicos aquellos cuyas propiedades los hacen inflamables, irritantes, nocivos, tóxicos, cancerígenos, corrosivos o explosivos, así como los recipientes y envases que los hayan contenido o los materiales y sustancias que hayan entrado en contacto con ellos. Según la lista establecida por el Real Decreto 952/1997, estos residuos deberán ser recogidos y tratados por un gestor autorizado.

4. LA CIUDAD: NUESTRO MEDIO

La mayoría de los seres humanos nos agrupamos para vivir en ciudades. El hecho de juntarse tanta gente en tan poco espacio genera una serie de consecuencias en la conservación del medio ambiente: contaminación acústica, del aire, de las aguas, debido a vertidos, deforestación para construir polígonos industriales o nuevas zonas residenciales, etc.

Es importante que todos nos concienciemos de la importancia de respetar y cuidar el medio ambiente porque cada uno de nosotros puede aportar su granito de arena para mejorar la conservación del medio. Para ello, podemos empezar por llevar acabo las recomendaciones propuestas en el código de buenas prácticas ambientales.

5. RESPUESTAS DE LA SOCIEDAD

ONG's Y MOVIMIENTO ECOLOGISTA

En gran medida, la respuesta a los problemas medioambientales corresponde al legislador y al gobierno. Sin embargo, el cumplimiento de la legislación y la correcta implementación de los planes y programas públicos ha tenido su origen, en buena media, en las organizaciones no gubernamentales (ONG's) medioambientales, y depende de su vigilancia y de la cooperación del sector empresarial en la fase de implementación y cumplimiento de la legislación.

Las Organizaciones No Gubernamentales de carácter medioambiental surgieron a final es de los años 60, al calor de la emergencia del ecologismo como respuesta a los manifiestos problemas medioambientales de la época. Los postulados

del ecologismo evolucionaron, no obstante, hacia enfoques más moderados cercanos a los principios del desarrollo sostenible.

En la actualidad, las ONG's promueven campañas de sensibilización política en todos los niveles de gobierno. Es especialmente relevante su papel ante la Unión Europea, ya que las ONG's se han convertido en fuente de información sobre los problemas medioambientales en los Estados de la Unión, así como en auténticos vigilantes del correcto cumplimiento de las obligaciones medioambientales que la UE impone a los estados miembros.

Entre las principales asociaciones ecologistas, podemos nombrar Greenpeace, WWF (World Wild Fund) y a nivel nacional , Ecologistas en Acción.

LA RESPUESTA EMPRESARIAL

Las empresas son cada vez más conscientes de que "lo verde vende". Por ello, más allá de ceñirse al estricto cumplimiento de la legislación, cada vez es mayor el número de empresas que adoptan instrumentos voluntarios de protección medioambiental:

• Los certificados de calidad medioambiental: Implican la adopción de una política empresarial de compromiso estricto con la protección del medio ambiente, a través del establecimiento de objetivos medioambientales que serán revisados y endurecidos con una determinada periodicidad.

• Las Etiquetas Ecológicas: Permiten a los fabricantes e importadores informar a los clientes y consumidores de que sus productos son medioambientalmente más correctos que otros de similares características funcionales. Entre ellas, podemos citar la Etiqueta Ecológica de la UE, o la Etiqueta AENOR de Gestión Medioambiental.

LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Los medios de comunicación tienen mucha influencia en la sociedad actual, por lo que es una vía muy eficaz para transmitir valores medioambientales.

En los últimos años se están llevando a cabo campañas de concienciación para respetar el medio desde el Ministerio de Medio Ambiente y algunas

organizaciones. Por ejemplo, la campaña contra el fuego para prevenir los incendios forestales.

Últimamente, incluso algunas empresas al anunciarse en los medios de comunicación se jactan de que sus productos respetan el medio, son biodegradables, etc. Todo esto ayuda a formar en la mente de las personas que la conservación del medio es un valor positivo.

EL HOGAR: EL LUGAR DONDE VIVIMOS. LA APORTACIÓN INDIVIDUAL

Todos podemos y debemos contribuir al cuidado del medio, siendo conscientes de la importancia que esto tiene para su conservación. Basta adoptar una serie de hábitos en nuestra vida diaria para conseguir esto. Algunos de ellos se incluyen en el código de buenas prácticas, otros se presentan a continuación:

- Separar la basura que generamos en casa para su posterior reciclaje.
- No dejar luces encendidas cuando no estamos en una habitación.
- No utilizar el coche particular en trayectos cortos.
- Etc.

La estrecha relación legal entre la Ley de Residuos y la Ley de Envases es también una relación operativa que se refleja, en gestión, en la inclusión del Programa Nacional de Envases y Residuos de Envases en el Plan Nacional de Residuos Urbanos 2000-2006. El objetivo del programa es conseguir el reciclaje de al menos el 25% del peso de los envases producidos y valorizar al menos el 50% de dicho peso. Para ello, el Programa Nacional de Envases y Residuos de Envases prevé la instalación de contenedores de envases ligeros (metálicos, compuestos y plásticos), de papel-cartón y de vidrio, y la recuperación, reciclaje y recuperación de dichos envases a través de sistemas integrados de gestión.

Un sistema integrado de gestión es una sociedad sin ánimo de lucro, donde participan los sectores interesados, desde fabricantes de materias primas, hasta recuperadores y recicladores, comercio y distribución, etc.

El Plan Nacional de Residuos ha adoptado una homogeneización de los colores de los con tenedores destinados a cada tipo de residuos:

- Los contenedores azules se dedicarán a papel y cartón.

- Los contenedores amarillos están destinados a envases ligeros (acero, aluminio, plástico y *bricks),* es decir, botellas de plástico que hayan contenido alimentos, botellas de plástico de productos de aseo y limpieza, latas de conserva y refresco, *bricks* de todo tipo, papel de aluminio, bandejas de porespan, redecillas de envoltorios, bolsas de plástico.

- Los contenedores verdes se destinan a la basura orgánica, papel y cartón manchados de grasa, bombillas, espejos, loza rota , cintas de vídeo y audio, disquetes y CD's, bolígrafos, juguetes de plástico, etc.

- Los contenedores verdes con forma de iglú se destinarán a la recogida de vidrio, pero sólo a botellas, tarros y frascos de vidrio,

EL TRANSPORTE INDIVIDUAL

Para disminuir la contaminación atmosférica debemos utilizar más el transporte público y no realizar trayectos cortos en coche particular. El 20% de las emisiones de CO, son causadas por el tráfico rodado.

CENTROS EDUCATIVOS Y DE TRABAJO

En los centros, tanto educativos como de trabajo, se debe facilitar la conservación del medio ambiente, poniendo a disposición de los alumnos y trabajadores todos los medios que contribuyan a disminuir la contaminación. Por ejemplo:

- Contenedores para recoger pilas.

- Contenedores especiales para desechar el papel y el cartón.

- Luces con temporizador, para que no queden encendidas.

- Etc.

6. BUENAS PRÁCTICAS MEDIOAMBIENTALES

Para contribuir individualmente a la mejora de las condiciones medioambientales de nuestro entorno, desde nuestro hogar o desde nuestro centro de trabajo, podemos aplicar un Código de Buenas Prácticas Medioambientales:

• Uso de la energía:

- Aislar puertas y ventanas para evitar escapes térmicos.

- Minimizar el uso de agua caliente.

- Instalar temporizadores o células fotoeléctricas para regular la iluminación.

- Usar termostatos en las calefacciones.

- Usar bombillas de alta eficiencia energética.

• Uso del agua:

- Instalar sistemas de ahorro en los grifos y cisternas, como, por ejemplo, las griferías monomando.

- No dejar los grifos abiertos innecesariamente.

- Comprar electrodomésticos con función eco -ahorro (esto es, que permitan la utilización del aparato a media carga con menos agua).

- Planificar racionalmente la ornamentación de los jardines, adecuando las especies al clima de la zona.

• Producción de residuos:

- Optar siempre por la separación de residuos, inc1uso en casa, separando papel, vidrio y plásticos de los residuos orgánicos.

- Evitar la mezcla de residuos peligrosos, tales como las pilas o tubos fluorescentes, con el resto de los residuos.

- Optar por la reutilización de papel, envases y embalajes en la medida en que sea posible.

- Reciclar los cartuchos de toner de impresoras y fotocopiadoras.

- Usar detergentes sin fosfatos ni blanqueadores.

- Evitar el uso de aerosoles.

- Adquirir productos sin excesivo envoltorio.

• Uso del transporte:

- Optar, siempre que sea posible, por el uso de transporte público o el uso compartido del vehículo privado.

- Optar, siempre que sea posible, por vehículos de bajo consumo.

- Mantener a punto el coche , para maximizar su consumo y eficiencia y, con ello disminuir las emisiones.

- No abusar del aire acondicionado.

- En negocios, planificar la distribución y recepción de mercancías para evitar viajes innecesarios.

Prevención de riesgos laborales

1. CONCEPTOS BÁSICOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

INTRODUCCIÓN Y DEFINICIONES

En todo proceso de trabajo existe el riesgo de que la persona sufra un daño en su realización. Al analizar cualquier accidente o enfermedad derivados del trabajo, aún se sigue afirmando que se deben a circunstancias ligadas a lo imprevisible, a la fatalidad, a lo inevitable y, por tanto, difíciles de prever y de prevenir.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha venido a dar un enfoque nuevo a la llamada anteriormente "Seguridad e higiene en el trabajo", pasando de una perspectiva reparadora a una preventiva, integrando la seguridad en todas las fases del trabajo, ya desde el mismo proyecto, y en todos los estamentos y personas que intervienen en el mismo. También esta política preventiva requiere que se actúe sobre las condiciones de trabajo como, por ejemplo, locales, instalaciones, productos, equipos, agentes físicos, químicos y biológicos.

A efectos de fijar desde el principio la terminología básica que vamos a utilizar a lo largo de este módulo, se incluyen las definiciones recogidas en los siguientes documentos:

- **Art. 4 de la L.P.R.L. Definiciones.** A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1°. Se entenderá por "prevención" el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2°. Se entenderá como "riesgo laboral" la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de

vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3º. Se considerará como "daños derivados del trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4º. Se entenderá como "riesgo laboral grave e inminente" aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5º. Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos "potencialmente peligrosos" aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6º. Se entenderá como "equipo de trabajo" cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7º. Se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

- La naturaleza general de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8º. Se entenderá por "equipo de protección individual" cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que la proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

-**Norma UNE 81902 EX-Prevención de Riesgos Laborales. Vocabulario.**

1º. Accidente laboral**:** Cualquier suceso no esperado ni deseado que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores.

2º. Enfermedad derivada del trabajo: Daño o alteración de la salud, causados por las condiciones físicas, químicas y biológicas presentes en el ambiente de trabajo.

3º. Estimación de riesgos: El proceso mediante el cual se determinan la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro.

4º. Evaluación de riesgos**:** Proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse.

5º. Gestión de riesgos: Aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos.

6º. Incidente**:** Cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, puede ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de la producción o aumento de las responsabilidades legales.

7º. Peligro**:** Fuente o situación con capacidad de daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ambos.

8º. Planificación de prevención: Actividades que establecen los objetivos y especificaciones necesarias para desarrollar la acción preventiva y para la aplicación de los elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

9º. Política de prevención**:** Directrices y objetivos generales de una organización relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por la dirección.

10º. Riesgo**:** Combinación de la frecuencia y probabilidad que puedan derivarse de la materialización de un peligro.

11º. Servicio de prevención: Conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello a la dirección general, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

12º. Sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales**:** Es la parte del sistema general de gestión de la organización que define la política de prevención, y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política.

13º. Vigilancia de la salud**:** Control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud.

El trabajo

El primer signo que diferenció al homo sapiens del resto de los primates fue su capacidad para transformar el medio en que vivía a través del trabajo. Con el paso del tiempo los sistemas utilizados han ido evolucionando. Llegó un momento en el que la **división del trabajo** produjo una desvalorización del ejercicio manualmente frente al intelectual, llegando a considerarse como una actividad propia de esclavos durante mucho tiempo, debido a las condiciones de dureza física en que se realizaba y al poco valor que se le atribuía. Posteriormente, el equipamiento y la mejora sucesiva de las herramientas de trabajo, dio origen a la tecnificación y, su desarrollo, a **la Revolución Industrial.**

A partir de este momento se produce un avance extraordinario, tanto en el desarrollo de los **procesos productivos** como en la **organización del trabajo,** que tiene como consecuencias directas un aumento de la producción y una **reducción de la aportación física del trabajador a cambio de un mayor aporte mental.** Sin embargo, incluso estos avances pueden llegar a tener consecuencias negativas, ya que se corre el riesgo de convertir el trabajo en un mero intercambio de horas trabajadas o piezas producidas por una cantidad de dinero, al no tener en cuenta al trabajador como individuo social.

Finalmente, se empieza a abrir camino la concepción del **trabajo como una actividad social.** El ser humano es un ser social y por tanto se impone la siguiente máxima: **"Negar el trabajo es negar, al ser social".** De este modo, se llega a la conclusión de que reducir los riesgos laborales para la salud no se consigue únicamente reduciendo la jornada laboral, sino que hay que conseguir un grado de tecnificación que consiga minimizar estos riesgos a la vez que se organice el trabajo de forma **coherente con las necesidades personales y sociales** de los individuos.

Aún existen tabúes que, de alguna manera, cercenan el sentido noble, auténtico del trabajo y mantienen el criterio de que es solamente un intercambio de esfuerzo físico y mental por un salario más o menos justo. No se debe considerar que el trabajo se reduzca a un número de horas o de piezas pagadas. Por el contrario, **el ser humano, a través de la modificación del medio ambiente, se encuentra a sí mismo** y puede manifestar su capacidad creativa, su iniciativa y su relación con el exterior.

La Salud

Existen diferentes conceptos de salud los cuales se exponen a continuación:

Concepción Médica de la Salud: La Medicina analiza el concepto de salud desde tres aspectos diferentes:

El somático-fisiológico define la salud como la ausencia de enfermedad, es decir, como el bienestar del cuerpo y del organismo físico. Hoy no se puede aceptar esta definición de forma aislada, ya que cualquier sociedad admite la existencia de enfermedades no somáticas o de origen psíquico.

El psíquico se basa en la relación entre el cuerpo y el espíritu del organismo humano. Hoy, en las sociedades industrializadas, se ha llegado a comprobar que el factor psíquico está íntimamente ligado al fisiológico.

El sanitario se basa en preservar, mantener o recuperar la salud, pero no sólo la individual, sino también la colectiva, es decir, la de una población o comunidad. Se apoya de manera principal en la prevención y no sólo en la curación.

Concepción social de la salud: Considera la salud como un asunto que concierne a la colectividad desde tres aspectos:

El político-legal parte del principio de salud como un derecho de toda la población. El económico se planteó desde el momento a partir del cual se consideró que el factor humano constituía un elemento determinante en el proceso productivo. Se entiende que el sistema económico será saludable si lo es la mano de obra que garantiza la productividad.

El sociológico parte del hecho a partir del cual la salud y la enfermedad no son objetivos individuales sino sociales que implican una remodelación y negociación en la realidad del medio ambiente. La salud está condicionada por una situación global de desarrollo económico, educativo y político, quedando el concepto de salud dependiente de lo que, dentro de cada grupo social, se considere normal.

Concepción ideal de la Salud: Según la definición de la O.M.S. (Organización Mundial de la Salud) y que es la que actualmente se acepta como globalizadora de las anteriormente expuestas, la salud es "… *el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad*".

Conceptos de Seguridad

Si se entiende la salud como un estado personal de equilibrio que proporciona cierto bienestar físico y mental, se puede aplicar el concepto de seguridad al conjunto de medidas que se deben adoptar para garantizar la salud.

Cuando además se trata de la salud en el trabajo, la seguridad se entiende como el conjunto de técnicas no médicas de prevención que centran su lucha contra los accidentes de trabajo, evitando o controlando sus consecuencias.

Esta filosofía queda recogida en una de las recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que trata fundamentalmente de conseguir lo siguiente:

Proteger a los trabajadores contra cualquier tipo de agresión derivada del trabajo,

Adaptación del trabajo a la persona (Ergonomía),

Asegurar y fomentar el bienestar físico, psicológico y mental de las personas que trabajan.

En España la protección de la salud de los trabajadores está amparada en la Constitución de 1978, artículo 40.2.: "... los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo".

La ley de Prevención de Riesgos contempla entre los principios de acción preventiva (artículo 15) que el empresario deberá planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo (seguridad o prevención integrada). Vemos pues, Que las empresas actuales se organizarán de tal manera que una de sus facetas, de carácter obligatorio, será la relativa a prevención, protección y seguridad.

2. LOS RIESGOS PROFESIONALES

El trabajo y la salud están relacionados. Por un lado, el trabajo es una actividad que la persona desarrolla para satisfacer y cubrir sus necesidades, y de esta forma tener una vida digna. Por tanto, es necesario trabajar para conseguir nuestras necesidades tanto físicas como intelectuales.

Todos estos aspectos que consideramos positivos tienen también una parte negativa: el trabajo puede afectar la salud cuando éste se desarrolla en condiciones que pueden perjudicar nuestra integridad física, como es el caso de los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Podemos definir, pues, los riesgos profesionales como aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de los trabajadores. Además, es necesario estudiar e investigar como posible fuente de riesgos todas

aquellas situaciones en las que no se ha considerado al trabajador como centro del proceso productivo.

Definiremos como **riesgo laboral** la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Podemos considerar los factores de riesgo laboral clasificados en los siguientes grupos:

FACTORES O CONDICIONES DE SEGURIDAD

Se incluye en este grupo las condiciones materiales que influyen sobre la accidentabilidad: pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de evaluación, vehículos de transporte, máquinas, herramientas, espacios de trabajo, instalaciones eléctricas, etc.

Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la "seguridad del trabajo", técnica de prevención de los accidentes de trabajo.

FACTORES DE ORIGEN FÍSICO, QUÍMICO Y BIOLÓGICO

Se incluye en este grupo los denominados "contaminantes físicos" (ruido, vibraciones, iluminación, condiciones termohigrométricas, radiaciones ionizantes -rayos X, rayos gamma, 'etc.- Y no ionizantes ultravioletas, infrarrojas, microondas, etc.-, presión atmosférica, etc.). Los", denominados "contaminantes químicos" presentes en el medio ambiente 'dé trabajo constituidos por materias inertes presentes en, el aire en forma de gases, vapores, nieblas, aerosoles, humos polvos, etc. y los "contaminantes biológicos", constituidos por microorganismos (bacterias, virus, hongos, protozoos, etc.) causantes de enfermedades profesionales. Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la " higiene de trabajo", técnica de prevención de las enfermedades profesionales.

FACTORES DERIVADOS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

Incluyendo las exigencias que la tarea impone al individuo que las realiza (esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc.) asociados a cada tipo de actividad y determinantes de la carga de trabajo, tanto física como mental, de cada tipo de tarea, pudiendo dar lugar a la fatiga. Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la "ergonomía", ciencia o

técnica de carácter multidisciplinar que estudia la adaptación de las condiciones de trabajo al hombre.

FACTORES DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Se incluye en este grupo los factores debidos a la organización del trabajo (tareas que lo integran y su asignación a los trabajadores, horarios, velocidad de ejecución, relaciones jerárquicas, etc.) Considerando:

3. DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

El daño profesional es la consecuencia de las alteraciones de los factores determinantes del trabajo que llegan a romper el equilibrio necesario del trabajador. Desde otro punto de vista, lo podríamos considerar como la materialización de los distintos riesgos profesionales.

Así mismo, los daños derivados del trabajo ya han quedado definidos como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo a los que habría que añadir una serie de nuevas patologías, consecuencia de la aplicación generalizada de las denominadas nuevas tecnologías, NT y de las nuevas formas de organización del trabajo, NFOT. Pasaremos a 'exponer brevemente la incidencia que sobre la salud del trabajador ejercen los diferentes factores de riesgo estudiados.

CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD

Los factores de riesgo señalados pueden dar lugar a diferentes tipos de accidentes de trabajo como consecuencia de:

- Lesiones originadas en el trabajador por elementos móviles de las máquinas (golpes, cortes, atrapamientos), materiales desprendidos (pieza que se mecaniza o elementos de la máquina), etc.

- Lesiones originadas por herramientas manuales o mecánicas (golpes cortes), lesiones oculares, esguinces, etc.

- Lesiones originadas por golpes con objetos, máquinas o materiales, atrapamientos, etc.

- Lesiones originadas por aplastamientos, caídas de o desde aparatos elevadores, vuelco de vehículos, etc.

- Quemaduras, asfixia, paro respiratorio, tetanización o fibrilación ventricular, consecuencias de contactos con la corriente eléctrica.

CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LAS CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES

Factores de origen físico-ambientales pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales o accidentes como consecuencia de:

- Permanencia del trabajador durante prolongados períodos de tiempo a niveles de presión sonora excesivos (sordera profesional). Pudiendo dar lugar a otras repercusiones fisiológicas aumento del ritmo cardíaco, aceleración del ritmo respiratorio, reducción de la actividad cerebra l, etc.

- Factores de organización temporal (jornada y ritmo de trabajo, trabajo a turno o nocturno, etc.)

- Factores dependientes de la tarea (automatización, comunicación y relaciones, status, posibilidad de promoción, complejidad, monotonía, minuciosidad, identificación con la tarea, iniciativa, etc.) Puede originar problemas de insatisfacción, estrés, etc., de cuyo estudio se encarga la psicosociología.

- Permanencia del trabajador durante largos períodos de tiempo a elevadas temperaturas (deshidratación, golpe de calor, etc.)

- Exposición a radiaciones ionizantes (quemaduras, hemorragias, cánceres, etc.) o radiaciones no ionizantes (cataratas, conjuntivitis, inflamación de la córnea, etc.)

Factores de origen químico o biológico: pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales como consecuencia de exposición a contaminantes tóxicos, los cuales pueden producir efectos:

- Corrosivos (destruyen los tejidos sobre los que actúa).
- Irritantes (irritan la piel o las mucosas en contacto con el tóxico).

- Neumoconióticos (producen alteración pulmonar por partículas sólidas o polvos).
- Asfixiantes (producen desplazamiento del oxígeno del aire).
- Anestésicos y narcóticos (producen depresión en el sistema nervioso central).
- Cancerígenos, mutógenos y teratógenos (pueden producir cáncer, modificaciones hereditarias y, malformaciones del feto, etc.).
- Sistémicos (producen alteraciones en determinados sistemas -hígado, riñones, etc.

CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA CARGA DE TRABAJO

La carga de trabajo puede dar lugar a accidentes y/o fatiga física o mental. Manifestada esta última por los síntomas de irritabilidad, falta de energía y voluntad para trabajar, depresión, etc., acompañada frecuentemente de dolores de cabeza, mareos, insomnios, problemas digestivos, etc.

CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LAS ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Los factores de organización pueden dar lugar a una serie de efectos para la salud (fatiga, insatisfacción, estrés, etc.), Algunas consecuencias concretas son:

- Insomnio, fatiga, trastornos digestivos y cardiovasculares, problemas psicológicos, etc. motivado por el tipo de jornada laboral (a turnos, nocturno, etc.),

- Fatiga mental, originada como consecuencia de la automatización, falta de comunicación, introducción de nuevas tecnologías (NT) o nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), etc.

Si volvemos a los tres grupos de factores de riesgo anteriormente señalados, ambiente orgánico, ambiente psíquico y ambiente social podemos de forma resumida concluir que su incidencia sobre la salud puede resumiese en:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales motivadas por el ambiente orgánico (factores mecánicos, químicos y biológicos).

- Cambios psicológicos del comportamiento (ansiedad, agresividad, depresión, alcoholismo, drogadicción, etc.), trastornos físicos' y psicosomáticos (fatiga neuralgias, trastornos circulatorios, envejecimiento prematuro, etc.) y anomalías laborales (absentismo, accidentes, etc.) motivadas por el ambiente psicosocial.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Accidentes de trabajo

El accidente de trabajo es un "suceso brusco, inesperado y normalmente evitable que puede causar lesiones corporales con disminución o anulación de la integridad física a las personas". Estas se producen por el contacto del accidentado con una máquina, sustancia, elemento del ambiente, energía o instalación, en ocasiones porque la persona es golpeada o se golpea contra un objeto, otras veces porque inhala una sustancia o recibe una descarga eléctrica, etc.

La Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 115, define el accidente "como la lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena". Es importante señalar que para que legalmente haya accidente, debe existir una relación contractual por cuenta ajena y que ocurra con ocasión o consecuencia del trabajo.

Dentro de esta definición se incluyen:

- Los accidentes ocurridos durante el trayecto de ida o de vuelta del trabajo (in itinere).
- Los ocurridos durante el desempeño efectivo del trabajo.
- Los que sufre el trabajador durante actos de salvamento, siempre y cuando tengan conexión con el trabajo.

Para una precisa comprensión del concepto de "accidente de trabajo", debemos conocer:

Diferencia accidente/incidente: Si el accidente es un suceso que ha originado un daño físico, el incidente, por el contrario, es un suceso que "no" ha producido un daño a la persona, pero que podría haberlo generado si las condiciones hubieran sido algo distintas. Es, por así decirlo, un "suceso o acontecimiento potencialmente productor de daño".

El incidente, aunque no produzca una lesión, puede ocasionar daños materiales a los equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de la producción o aumento de las responsabilidades legales.

Es muy importante que estudiemos los incidentes, ya que son sucesos que nos indican que existen claros elementos de riesgo que, un día u otro, podrían dar lugar a un accidente.

Origen de los accidentes: Los accidentes se producen por causas múltiples que podemos encuadrar en dos principalmente:

- Causas Técnicas: Son los fallos de las máquinas y equipos, las causas originadas en las operaciones mal diseñadas para la seguridad, etc. Estas causas son "relativamente fáciles" de conocer y de controlar. Se t rata de descubrir dónde está el error y aplicar una medida técnica para corregirlo o reducirlo.

- Causas Humanas: Son aquellos actos de los trabajadores que por falta de información, formación, atención e interés, producen directamente efectos dañinos.

En ocasiones, las causas técnicas pueden coincidir con causas humanas.

Clasificación de los accidentes: Los accidentes se suelen clasificar por su gravedad y si originan o no baja médica:

- Leves. Los accidentes leves son aquellos que se caracterizan por una gravedad baja y sin secuelas. Sin embargo, comparativamente es muy probable que ocurran (1/1OO accidentes por año).

- Graves y mortales. Por el contrario, los accidentes graves se caracterizan por una gravedad alta y una probabilidad de ocurrencia relativamente baja.

Otros factores de clasificación recomendados por la OIT, son:

- Forma o tipo de accidente: refleja las circunstancias en que ocurrió el accidente. La naturaleza del contacto o forma en que éste se ha producido entre la persona afectada y el objeto o sustancia que causa la lesión.

- Aparato o agente material causante: objeto, sustancia ' o condición del trabajo que produjo el accidente con o sin lesión. Se puede distinguir entre: agente material origen del accidente y agente material origen de lesión.

- Naturaleza de la lesión: tipo de lesión física sufrida por el trabajador.

- Ubicación de la lesión: parte del cuerpo donde se localiza la lesión.

La American National Standards Institute (A.N.S.I.) introduce además, otros factores complementarios:

- Parte del agente material: parte del agente material que se relaciona más directamente con el accidente (elementos de una máquina-herramienta, muela abrasiva, etc.). Al igual que en el agente material se puede considerar una doble faceta, como origen de accidente o como origen de lesión.

- Condición peligrosa: causa técnica relacionada con el accidente.

- Acto inseguro: causa humana o imprudencia relacionada con el accidente.

ENFERMEDADES LABORALES

Enfermedad laboral es aquélla que contrae la persona durante la realización de su trabajo como consecuencia de su exposición a sustancias peligrosas o por estar dentro de condiciones ambientales nocivas.

Son lesiones que no provienen de un accidente. Se producen a consecuencia de la exposición continuada a un agente contaminante (físico, químico o biológico), que, en un principio, no resulta peligroso para una exposición pequeña o de corta duración pero que, a lo largo de los años de vida profesional en contacto con él, puede acabar produciendo lesiones irreversibles.

Normalmente, una enfermedad profesional se manifiesta en un plazo relativamente breve de tiempo, pero no es raro que en algunos casos sus efectos se hagan notar mucho tiempo después, cuando ya no se ejerce el tipo de trabajo que la generó.

Requisitos para definir una enfermedad profesional

- Que se dé como consecuencia del trabajo.

- Que su origen sea debido al desempeño de las actividades que se especifican en el cuadro de enfermedades laborales publicado en el Real Decreto 1995/1978 de 12 de Mayo, modificado por el Real Decreto 2821/198 1 de 27 de Noviembre.

- Que sea provocado por la acción de elementos y sustancias indicadas en el citado cuadro.

Cualquier enfermedad que no esté dentro de estos requisitos es considerada COMÚN.

Tipos de enfermedades profesionales

• Enfermedades producidas por agentes químicos.

• Enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

• Enfermedades provocadas por inhalación (asma, irritación de la nariz o la boca, etc.)

• Enfermedades infecciosas y parasitarias.

• Enfermedades producidas por agentes físicos.

• Enfermedades sistémicas (ulceración de la córnea, etc.).

4. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA Y RECURSOS EXTERNOS

- La Gestión Preventiva es la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos.

- El empresario puede asumir las funciones de prevención, designar a uno o más de los trabajadores, constituir un servicio de prevención propio o contratar este servicio con una entidad externa.

- La participación de los trabajadores se hace a través de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud.

- Las auditorias son evaluaciones externas que garantizan la idoneidad de la acción preventiva cuando ésta es asumida por el Empresario con sus propios medios, siendo obligatorias para todas las empresas que no hayan concertado este servicio con una entidad especializada y acreditada.

- Las actividades formativas en materia de prevención tienen como finalidad educar y capacitar a los trabajadores en esta materia. Los proyectos y programas se ajustarán a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen en cada nivel desarrollado por el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Contenidos

Prácticos

ANEXO 1

PSICOLOGÍA EVOLUTIVA: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL DESARROLLO DEL MENOR

ANEXO 2

¡ A JUGAR UN RATITO! RECURSOS EDUCATIVOS PARA LA INTERVENCIÓN

ANEXO 3

EJEMPLO PRÁCTICO PARA LA REALIZACIÓN DE UN TALLER SOCIOCULTURAL

ANEXO 4

TÉCNICAS Y DINÁMICAS

Si voy a valer algo más tarde
también lo valgo ahora,
porque el trigo es el trigo,
aunque la gente de la ciudad
lo confunda al comienzo con la hierba.

ANEXO 1

PSICOLOGÍA EVOLUTIVA: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL DESARROLLO DEL MENOR

Etapas del desarrollo según Piaget

Etapa Sensoriomotora → del nacimiento a los dos años.

El menor aprende a coordinar la experiencia sensorial (visual y táctil, sobre todo) con la conducta motora, a través de la interacción con los objetos físicos reales.

Etapa Preoperacional → desde los 2 hasta los 6 años.

El niño comienza a desarrollar procesos simbólicos como el lenguaje.

Etapa de las Operaciones Concretas → de los 7 a los 12 años.

Durante esta etapa se utiliza el sistema simbólico para pensar con lógica respecto a los problemas concretos.

Etapa de las Operaciones Formales → a partir de la adolescencia.

Se caracteriza porque la capacidad lógica se puede aplicar a problemas abstractos.

Desarrollo Cognitivo y Motor durante los dos primeros años

En esta 1ª etapa, es la actividad del bebé la que posibilita el desarrollo cognitivo. Este desarrollo mental se realiza a través de 2 procesos: asimilación y acomodación. La **asimilación** supone la incorporación de la experiencia nueva a conocimientos previos y la **acomodación** supone la modificación de conocimientos para adquirir otros nuevos que le permitan asimilar realidades nuevas o más complejas.

La inteligencia del niño durante el estadio sensorio-motor es fundamentalmente práctica, ligada a lo sensorial (los sentidos) y a la acción motora.

Los logros más destacados son:

1. Establecimiento de la conducta intencional.
2. La construcción del concepto de objeto permanente.

3. Aparición de las primeras representaciones mentales.
4. Acceso a la función simbólica.

Evolución del control postural hasta los 2 años:
0-4 meses → Inicio en el control del tronco y la cabeza cuando el bebé es levantado. Se va afianzando la coordinación oculo-manual.
4-7 meses → Control del tronco y la cabeza, que le permite la posición de estar sentado, aunque con ayuda de las manos.
7-10 meses → Es capaz de controlar el tronco, de manera que puede mantenerse solo sin apoyo.
10-13 meses → Control de las piernas y de los pies, que le permitirá estar en pie y, finalmente, caminar.
13-24 meses → Perfeccionamiento progresivo en los desplazamientos: lateral, hacia atrás, subir y bajar escaleras con ayuda del adulto.

Características de la Infancia.- Desarrollo de la Personalidad desde los 3 hasta los 6 años:

- Se activan las conductas de **diferenciación** y **autonomía**, desapareciendo la dependencia que se da en los 2 primeros años.
- Se produce una **imitación** de modelos adultos semejantes (niño-padre y niña-madre).
- El autoconcepto (opinión que una persona forma sobre sí misma): el niño se describe por características externas (ej. "soy un niño que sabe leer").
- Es una etapa de grandes monólogos, el niño habla solo. Busca atraer haciendo gracia a los que le rodean.

Características de la Infancia Escolar.- Desarrollo de la Personalidad de los 6 a los 12 años:

- Se modifica el autoconcepto, ganando en contenidos psicológicos y sociales, es decir, los niños-as empiezan a describirse como personas con pensamientos, deseos y sentimientos distintos a los demás.
- Comienza a distinguir las características físicas y psicológicas.
- Uso de un **lenguaje** más abstracto y elaborado.
- El **pensamiento** es menos egocéntrico, más orientado a la realidad.
- Aparece la **motivación de logro**: los menores en esta etapa intentan mejorar sus capacidades, así como su rendimiento.
- Actitudes y comportamientos sexistas, es decir, basados en tópicos.

- Los patrones educativos de la **familia** continúan teniendo influencia, pese a la importancia de la **escuela** y los **amigos**.

Características de la Adolescencia.- Desarrollo de la Personalidad a partir de los 12 años:

- Adolescencia como periodo de **transición** entre infancia y adultez.
- Se producen cambios fisiológicos: la **pubertad**. Se es adulto biológicamente.
- Etapa de **indefinición** y **conflictos**: el adolescente no sabe qué se espera de él. Suele asociarse a una pobre **autoestima**.
- Necesidad de **reconocimiento** y aceptación por parte de los demás.
- Búsqueda de **identidad** personal.
- Importancia de la **imagen corporal**: el atractivo físico en ellas y las destrezas deportivas en ellos.
- Desarrollo del **juicio moral**, capacidad crítica, valores humanos y generosidad.
- Finalmente, la adolescencia suele culminar en la **autonomía** personal e independencia.

Diferencias y Semejanzas entre la Infancia y la Adolescencia

TIPO DE DESARROLLO	**INFANCIA**	**ADOLESCENCIA**
PENSAMIENTO	OPERACIONES CONCRETAS (conservación de la sustancia, clasificaciones...)	OPERACIONES FORMALES (esquemas, relaciones causales, combinaciones...)
AFECTIVO	APEGO	INDEPENDENCIA
SOCIAL	ESCUELA	AMIGOS
MORAL	HETERÓNOMA (impuesta)	AUTÓNOMA (propia)
SEXUAL	NIÑEZ	PUBERTAD

Estilos Educativos de los Padres

Autoritario: Controla en exceso a su hijo y apenas le da cariño y apoyo cuando el menor lo necesita.

Permisivo: Proporciona afecto al menor (a veces demasiado) aunque no le exige apenas obligaciones.

DEMOCRÁTICO: Exige y controla a sus hijos (sólo cuando es necesario) pero proporciona afecto, comunicación y seguridad (sin sobreproteger).

LA EVOLUCIÓN AFECTIVA

Autoestima es la valoración que un individuo tiene de sí mimo. Esta percepción de valía viene dada desde la infancia y está estrechamente relacionada con los grupos de socialización: **familia**, escuela y amigos.

Los seres humanos aprendemos a valorarnos a nosotros mismos a partir de las imágenes que nos proyectan los demás durante los primeros años. En este sentido cobra importancia la figura del apego en los primeros años de vida.

¿Disciplina o Mimos?- El niño-a madurará si encuentra en su hogar el clima adecuado (calor y afecto), que son la base de unas relaciones personales sanas y equilibradas.

El Cariño.- para lograr ese clima el hogar debe ofrecer:

- Cierto *bienestar material*
- *Seguridad* en el ambiente familiar
- *Protección* contra fuertes tensiones emotivas
- Posibilidad de *contacto social*, de relacionarse con otros niños.

De faltar ese cariño, se producen consecuencias de todo tipo: Perturbaciones fisiológicas (úlceras, aumento de tensión...), Alteraciones mentales (manías, ilusiones...), Sentimientos de inferioridad, inadaptación, culpabilidad y rechazo, e incluso, comportamientos asociales o delictivos.

Las necesidades afectivas son tan o más importantes que las necesidades biológicas (comida, abrigo y descanso). Estas necesidades afectivas son:

> Necesidad de ser *Amado*, de sentirse querido por la familia y el entorno general.

> Necesidad de ser *Aceptado* como es, con sus virtudes y defectos. Debe percibir que él/ella es alguien dentro de la familia.

> Necesidad de *Seguridad*, el niño se sentirá a gusto en un mundo familiar con suficiente orden, serenidad y continuidad de las mismas normas.

La disciplina permite formar la voluntad del hijo, es decir, el esfuerzo voluntario es necesario para que tome las riendas de su actuación personal.

Una sobreprotección afectiva también provoca desequilibrios en los hijos.

Las normas de la casa han de ser:

- limitadas al mínimo indispensable;
- asequibles a las capacidades del niño;
- exigible su cumplimiento por ambos miembros de la pareja;
- justas y razonables;
- dictadas desde el afecto;
- establecidas de común acuerdo con los hijos;

- formuladas de forma constructiva, no coercitiva;
- insistiendo más en lo permitido que en lo prohibido.

LOS AMIGOS COMO GRUPO DE SOCIALIZACIÓN

Los compañeros de clase y del entorno más próximo (parque, barrio) constituyen junto con la familia y la escuela, la socialización del menor.

Una **amistad** es una relación afectiva y voluntaria, más o menos duradera entre 2 personas. Esta relación viene marcada por un fuerte sentimiento, un compromiso, unas características comunes que les vinculan y unas diferencias que sirven de autonomía.

***Relaciones Preescolares**:* Antes de los 5 años los niños eligen sus amistades según características físicas (= sexo y edad), tipo de juegos, etc. No hay idea de continuidad, ni de compromiso o cooperación.

Sin embargo, tiene efectos muy positivos, este tipo de contactos, ya que constituyen un entrenamiento de habilidades sociales (conducta prosocial, control de agresividad, coordinación de actividades, adoptar distintas perspectivas, etc.)

***Relaciones Años Escolares**:* A partir de los 6 años se observa una progresión tanto del concepto de amistad como de la complejidad de las interacciones.

En la infancia la amistad se define por la cooperación y la ayuda recíproca. Los niños con más amigos son los que aprueban a los otros, ayudan, prestan atención y cariño.

En la adolescencia, la amistad se concibe como relaciones duraderas basadas en la confianza, la intimidad, la comunicación, el afecto y el conocimiento mutuo. Los amigos son las personas ideales para resolver conflictos y problemas psicológicos. Los adolescentes tienen ya la capacidad para asumir puntos de vistas ajenos (empatía) y percibe a los demás como entidades psicológicas.

EL JUEGO ASOCIADO AL DESARROLLO EVOLUTIVO DEL MENOR

Características del Juego:

La actividad prioritaria del niño hasta los 6 años es el juego. A partir de esta edad, si bien, no es la actividad principal, forma parte del desarrollo educativo y social del niño.

El juego es una actividad libre y espontánea en los niños. Ellos mismos organizan sus propios juegos.

El fin del juego es la propia actividad, el niño juega para jugar.

A través del juego el niño explora el medio físico y social, estimulando su desarrollo cognitivo, perceptivo, afectivo, etc. El juego también fomenta la creatividad.
El juego puede cumplir una función diagnóstica y terapéutica, ya que a través de estas actividades se reflejan los conflictos y las cosas que les preocupan a los menores.
Desde una perspectiva sociocultural, el juego sirve para crear habilidades sociales y el juego como actividad social favorece el aprendizaje

Evolución del Juego:

- Juego Sensoriomotor: Hasta los 2 años los niños juegan solos, explorando objetos y cosas que le dan los adultos. Es un juego práctico que se realiza a través de la acción y manipulación de estos objetos. Cada uno lleva el juego por su cuenta, les resulta muy difícil jugar juntos. También se suele dar este tipo de juego con los adultos, pero son los mayores los que guían el juego. Un ejemplo serían las canciones infantiles.

- Juego Simbólico: A partir de los 2 años, el niño es capaz de atribuir significados a objetos que de por sí no lo tiene. Esto ocurre porque ya tiene capacidad de representación.

A partir de los 4 años el niño ya es capaz de compartir el juego y realizar *guiones cognitivos.* Como ejemplo está coger una botella y hacerla rodar como un coche.
En estos juegos se pone de manifiesto el deseo de los niños en participar en la vida de los adultos y se observan juegos de mamás y papás, tenderos, médicos...

- Juego de Reglas: Desde los 6 años, el desarrollo cognitivo le va a permitir al niño adaptar el juego a un guión preestablecido (regla o norma). Esta regla adquiere un valor importante y los niños controlan la propia conducta para cumplirlas. En la preadolescencia (12 años) los niños entienden que las reglas son convencionales y antes de jugar establecen sus propias normas.

- Juego de Construcciones: no son de una etapa fija, los niños a partir de los 2 años encajan piezas y hacen puzzles. Estos juegos se realizan tanto individual como en grupo.

EL APEGO

Concepto : Es un lazo afectivo que impulsa a buscar la proximidad y el contacto con las figuras afectivas, a lo largo del tiempo. El apego más relevante es el que se establece entre una madre y su hijo, especialmente en la primera infancia..

Se manifiesta por el esfuerzo para mantener la proximidad, el contacto sensorial, la exploración eficaz con el entorno, la ansiedad por la separación y sentimientos de abandono.

Componentes: Las conductas que se activan en situaciones amenazantes suelen ser en forma de llamadas, contactos físicos, seguimiento visual y auditivo, y movimientos de aproximación y seguimiento.

El modelo mental de la relación es de: coherencia, incondicionalidad, disponibilidad y eficacia.

Los sentimientos son de seguridad y protección.

Funciones: Supervivencia de la especie; Seguridad para conocer el entorno; Salud física y mental; Desarrollo social; Conducta prosocial (empatía); Placer a través de la interacciones lúdicas.

Tipos (según la calidad en la relación con la figura de apego):

Seguro → Los niños en presencia de un apego seguro exploran activamente el entorno. En ausencia de la madre (u otra persona) decrece la exploración y la angustia por la separación es evidente. En este grupo estarían los adultos que disfrutan del contacto con los niños y dan respuestas adecuadas a sus señales.

Inseguro con rechazo → Estos niños se muestran pasivos y manifiestan escasa ansiedad ante la separación. Evitan el contacto cuando la figura de apego vuelve. En este tipo, la madre o responsable suele ser poco paciente con las necesidades del menor y apenas hay contacto entre ambos.

Inseguro con ambivalencia → En este tipo, los niños apenas exploran el medio, no se alejan de su madre. Se muestran muy ansiosos ante la separación pero en el reencuentro con el apego muestran cierta oposición. Aquí se encuadrarían la clase de educadores que aunque tienden al contacto físico, no interpretan adecuadamente las señales de los menores.

ASPECTOS PSICOLÓGICOS PARTICULARES

Fobia Escolar es el rechazo prolongado que un niño experimenta al acudir a la escuela por algún tipo de miedo relacionado con la situación escolar. Hay 2 tipos de factores: a) los directamente relacionados con la escolaridad como el miedo a algún profesor, bajo rendimiento académico, problemas en las relaciones con los compañeros, etc, y b) sucesos vitales negativos como puede ser una enfermedad prolongada, separación o fallecimiento de los padres, etc.
La diferencia entre el rechazo escolar y "hacer novillos" (o "piardas") es que en la fobia el niño permanece en casa, con el conocimiento de los padres, tiene ansiedad y sentido de culpa, y no presenta conductas antisociales como robos y mentiras continuas.

Ansiedad de Separación es una ansiedad excesiva, que supera lo esperado para el nivel de desarrollo del niño, y que está relacionada con la separación de las personas a las que se encuentra afectivamente ligado. El trastorno de ansiedad causa un malestar o deterioro en el área social y académica del niño.

Depresión Infantil es un conjunto de síntomas que pueden surgir en cualquier momento del desarrollo. En la edad preescolar se caracteriza por un rechazo del juego, agitación, timidez, crisis de llanto, insomnio, hiperactividad y dificultad para comer. En la edad escolar los síntomas son la irritabilidad, inseguridad, timidez, dificultades en el aprendizaje, enuresis (incontinencia urinaria), pesadillas, crisis de llantos y gritos. En la adolescencia se caracteriza por abatimiento, estado de ánimo triste, sentimientos de inseguridad, impulsos suicidas, cefaleas, etc.

Acoso Escolar es la intimidación con/ sin violencia física que se da desde alumnos agresivos -que presentan conductas antisociales y malas relaciones con los compañeros- hacía niños más retraídos o tímidos.

♠ Agresividad: relacionado con un comportamiento hostil, que hace uso de la fuerza física o emocional, que conduce a la violación de los derechos y sentimientos de los demás.
Los niños agresivos suelen presentar disfunción familiar, dificultades de aprendizaje y malas relaciones sociales.
Todo esto ocasiona el rechazo de los compañeros, abandono de la escuela y la tendencia a relacionarse con otros niños agresivos.

Como consecuencia posterior y grave puede derivar en el *bullying* o acoso entre compañeros, propio de una conducta antisocial que se caracteriza por: agresiones a personas y animales; destrucciones de la propiedad; engaños o robos; violaciones de las reglas.

♠ Retraimiento: se refiere al hecho de estar solo, de no interactuar con los demás. Son aquellos niños que evitan activamente o bien fallan a la hora de relacionarse con los compañeros. Puede deberse a la timidez o a la insociabilidad.

Educad al niño de hoy
y mañana tendréis un adulto
más noble, más libre y más justo.

ANEXO 2

¡ A JUGAR UN RATITO !

RECURSOS EDUCATIVOS PARA LA INTERVENCIÓN

A continuación proponemos una serie de juegos, clasificados en base a su función más relevante.
(Tomado de: Cascón Soriano y Martín Beristain (1986). *La Alternativa del Juego I.* Madrid: Edupaz).

JUEGOS DE PRESENTACIÓN

Se trata de juegos muy sencillos que permiten un primer acercamiento y contacto. Fundamentalmente se trata de juegos para aprender los nombres y alguna característica mínima.
Cuando los participantes no se conocen es el primer momento para ir creando ya las bases de un grupo que trabaja de forma dinámica, horizontal y distendida.

Iniciales de Cualidades

- 1-Definición: Consiste en memorizar nombres y apellidos.
- 2-Objetivos: Permite retener los nombres de otros y favorecer un clima positivo desde el comienzo.

- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 7 años.
- 4-Consignas de la Partida: Cada una-a dice su nombre y apellidos, y a la vez dos calificativos positivos que le definan y que tengan sus mismas iniciales. Por ejemplo, Pedro Aldaiz, plácido y amable.
- 5-Desarrollo: Cada uno-a habla cuando le toca, no demasiado deprisa, para que haya tiempo de memorizar los nombres.

Caja Sorpresa

- 1-Definición: Se trata de aprender todos los nombres, de forma dinámica.
- 2-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 6 años.
- 3-Desarrollo: Todo el grupo en círculo. Alguien se levanta y dice su nombre: "Soy Antonio". Luego presenta a las 4 personas que tiene a su izquierda, empezando por la que está más lejos: "Paco, Maite, Tomás y Alberto". Según va presentando, las personas nombradas se levantan y se sientan rápidamente, dando el efecto de una caja sorpresa. Luego, la persona a la derecha de Antonio, hace lo mismo.
- 4-Notas: Según la edad de los participantes y su número, se puede presentar más o menos gente cada vez.

Me pica Aquí

- 1-Definición: se trata de conseguir aprender los nombres de todo el grupo.
- 2-Participantes: grupo, clase... a partir de los 7 años.
- 3-Desarrollo: Todo el grupo en círculo. La 1ª persona dice "Me llamo Carlos y me pica aquí" /rascándose alguna parte del cuerpo, por ejemplo, la cabeza). La persona que está a su izquierda dice: "Se llama Carlos y le pica ahí" (rascando la cabeza de Carlos) "y yo me llamo María y me pica aquí" (rascándose). Y así sucesivamente, hasta completar el círculo.
- 4-Según lo grande que sea el grupo, se pueden repetir los nombres (y rascar) de todas las personas anteriores o sólo de las últimas.

JUEGOS DE CONOCIMIENTO

Son juegos destinados a permitir a los/las participantes en una sesión o encuentro, conocerse entre sí.

Se trata de lograr un grado más en la presentación, llegando poco a poco a un conocimiento más profundo y vital.

Son juegos muy sencillos, pero facilitan crear un ambiente positivo en el grupo, especialmente cuando los/las participantes no se conocen.
En algunos juegos de conocimiento más profundo es útil la evaluación, preguntando a los sujetos cómo han vivido el juego. Es interesante que la evaluación prolongue la participación de todos-as, haciendo, por ejemplo, un turno de palabra para que cada uno-a exprese cómo se ha sentido.

Entrevistas Mutuas

- 1-Definición: Se trata de crear un mundo en común, por parejas.
- 2-Objetivos: Comprender la diferencia de relaciones, cuando se basan en una desconfianza o confianza a priori.
- Conocer lo más posible, del autoconcepto del compañero-a.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de 11-12 años.
- 4-Consignas de Partida: Cada pareja debe aislarse y no contactar con los demás. Hay que intentar contar lo más posible de sí mismo.
- 5-Desarrollo: Explicación del juego al gran grupo, seguido de agrupamiento por parejas, intentando elegir a alguien con quien no se convive habitualmente. El juego dura 20 minutos. Las parejas se aíslan, y durante 10 minutos cada cual dice a su pareja la idea que tiene de sí mismo-a, a fin de crear un mundo en común.
- 6-Evaluación: Tratará sobre la evolución de los sentimientos durante el juego y cosas aportadas por él. Los cambios que se han producido y producirán en las relaciones entre ambos.

Este es mi Amigo-a

- 1-Definición: Se trata de que cada participante presente a la persona compañera al resto del grupo, convirtiendo la presentación de una cosa "mía" en una cosa nuestra.
- 2-Objetivos: Integración de todos al grupo.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 4 años.
- 4-Desarrollo: Las personas participantes se sientan en círculo con las manos unidas. Una comienza presentando a la compañera de su izquierda con la fórmula "ésta es mi amiga Z", cuando dice el nombre alza la mano de su amiga al aire; se continúa el juego hasta haber sido todas presentadas.
- 5-Evaluación: Hay que procurar el conseguir que todos los participantes se sientan integrados en el grupo.

Patio de Vecinos

- 1-Definición: Se trata de profundizar en el conocimiento de las personas que forman el grupo.
- 2-Objetivos: Conocer unos datos básicos o unas cualidades de otras personas del grupo.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 10 años. Preferible múltiplo de dos.
- 4-Desarrollo: Se forman 2 círculos concéntricos, de forma que uno quede mirando hacia el otro; primero las personas del círculo de afuera y luego las de dentro, durante 5 minutos, explican a su respectiva pareja algunas características suyas (por ej. 4 cualidades, 1 anécdota, etc.); a continuación el animador-a indica al círculo de fuera que gire a su derecha una posición, comenzando de nuevo la explicación; se pueden hacer dos o tres giros, pero sin advertir previamente cuántos se van a realizar. Se acaba presentando a cada persona entre todas aquellas que hayan hablado con ella.

JUEGOS DE AFIRMACIÓN

Son juegos en los que tiene un papel prioritario la afirmación de los participantes como personas y del grupo como tal. Ponen de manifiesto los mecanismos en que se basa la seguridad en sí mismo-a, tanto internos (autoconcepto, capacidades...) como en relación a las presiones exteriores (papel en el grupo, exigencias sociales...).
Se trata a veces de hacer conscientes de las propias limitaciones. Otras de facilitar el reconocimiento de las propias necesidades y poderlas expresar de una forma verbal y no verbal, potenciando la aceptación de todos en el grupo. Otras de favorecer la conciencia de grupo.
La afirmación es la base de una comunicación libre y de un trabajo en común posterior, en condiciones de igualdad.
Estos juegos enmarcan a veces situaciones de un relativo enfrentamiento, cuyo objetivo no es la competición sino favorecer la capacidad de resistencia frente a las presiones externas y la manipulación.
La evaluación de los juegos de afirmación es muy importante. Por una parte se evalúan las dificultades surgidas en el juego y los nuevos aspectos descubiertos respecto a sí mismo y los otros.

Si / No

- 1-Definición: Dos grupos de participantes, uno frente a otro, tratan de afirmarse en su opción.

- 2-Objetivos: Favorecer la capacidad de afirmación frente a una situación hostil.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de 8 años.
- 4-Consignas de partida: cada uno-a ha de limitarse a decir "SI" o "NO", sin ninguna otra expresión verbal. gesto libre.
- 5-Desarrollo: Los participantes se dividen en 2 grupos con igual número de personas, emparejadas frente a frente. Los de una fila dirán siempre "SI" y los otros les contestarán "NO". A medida que la confrontación avanza, se va subiendo el volumen hasta llegar al grito y luego se comienza otra vez a bajar el volumen.
- 6-Evaluación: Dejar expresar a los participantes lo que han sentido y los elementos que le han ayudado a afirmarse.

Abrazos Musicales Cooperativos

- 1-Definición: Se trata de saltar al compás de una música, abrazándose a un número progresivamente mayor de compañeros-as, hasta llegar a un gran abrazo final.
- 2-Objetivos: Favorecer el sentimiento de grupo, desde una acogida positiva de todos.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 4 años.
- 4-Material: Aparato de música o instrumento musical.
- 5-Consignas de partida: Que no quede ningún participante sin ser abrazado-a.
- 6-Desarrollo: Una música suena, a la vez que los participantes danzan por la habitación. Cuando la música se detiene, cada persona abraza a otra. La música continúa, los participantes vuelven a bailar, si quieren con su compañero-a. La siguiente vez que la música se detiene, se abrazan tres personas. El abrazo se va haciendo cada vez mayor, hasta llegar a un gran abrazo colectivo.
- 7-Evaluación: El juego intenta romper el posible ambiente de tensión que puede haber al principio de una sesión o un primer encuentro. Dejar expresar a cada uno cómo se siente y cómo ha vivido el juego.

Esculturas

- 1-Definición: Se trata de ir formando esculturas con el cuerpo, por parejas.
- 2-Objetivos: Lograr una comunicación / cooperación para conseguir una expresión creativa. Favorecer la toma de conciencia del cuerpo.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 8 años.
- 4-Consignas de partida: El juego se hace en silencio.

- 5-Desarrollo: Se juega por parejas, en las que uno hace de modelo y el otro de escultor. El modelo deja que el escultor le mueva los brazos, piernas, cuerpo... para formar una escultura. La comunicación es en todo momento no-verbal. Una vez realizada la escultura, se intercambian los papeles.
- 6-Evaluación: Primero por parejas, por ej. expresando cómo se ha sentido cada uno, qué es lo que ha querido hacer, cómo ha sido la comunicación, etc. Luego puede hacerse en el grupo.

JUEGOS DE CONFIANZA

Son, en su mayor parte, ejercicios físicos para probar y estimular la confianza en uno mismo y en el grupo.

Construir la confianza dentro del grupo es importante, tanto para fomentar las actitudes de solidaridad y la propia dimensión del grupo, como para prepararse para un trabajo en común, por ejemplo para una acción que pueda suponer riesgos, o un trabajo que suponga un esfuerzo creativo.

Antes de empezar a trabajar con estos juegos, el grupo tiene que conocerse, de lo contrario puede ser contraproducente, poniendo en evidencia la falta de confianza que hay en el grupo.

El juego es siempre voluntario. No se puede obligar a nadie a realizarlo, ni siquiera de forma sutil, con la "presión moral" de que los demás también lo han hecho.

Hay tres errores frecuentes en el uso de estos juegos:

- La desviación del juego hacia la competitividad o hacia la broma.
- No se hace "bien" o "mal", sino que tiene su propio valor según los participantes.
- No tener en cuenta a las personas que realizan el juego.

La evaluación es imprescindible en estos juegos ya que las situaciones vividas pueden repercutir en el grupo, según se haya desarrollado éste. Además, el juego o alguna circunstancia pueden tener una repercusión personal.

El Lazarillo

- 1-Definición: Se trata de guiar a un compañero que está con los ojos vendados.
- 2-Objetivos: Lograr una confianza suficiente para que se pueda dar la colaboración.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 6 años.
- 4-Material: Pañuelos o vendas para tapar los ojos.

- 5-Consignas de partida: Silencio durante todo el ejercicio. El paseo no es una carrera de obstáculos para el ciego, sino una ocasión de experiencias. Seamos imaginativos (p. ej.: ponerle en presencia de sonidos diferentes, dejarle solo un rato, hacerle reconocer objetos durante el trayecto,...). Cada uno debe estar atento a los sentimientos que vive interiormente y a los que vive su pareja, en la medida que los perciba.
- 6-Desarrollo: La mitad del grupo tiene los ojos vendados. Está agrupado de dos en dos (un ciego y un guía). Los guías eligen a los ciegos sin que éstos sepan quién les conduce. Durante 10 minutos los lazarillos conducen a los ciegos, después de lo cual hay un cambio de papeles.
- 7-Evaluación: Se valorarán los sentimientos vividos y su importancia. Concreciones en la vida cotidiana de confianza y desconfianza.

El Viento y el Árbol

- 1-Definición: Una persona, en el centro del círculo, se deja bambolear de una a otra persona, como las ramas de un árbol mecidas por el viento.
- 2-Objetivos: Favorecer la confianza en el grupo y en uno mismo. Eliminar miedos.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 5 años, en subgrupos de 5 a 7.
- 4-Consignas de partida: Se forman grupos pequeños. La persona que se sitúa en el centro permanecerá rígida. Las demás la empujarán suavemente. El juego ha de hacerse en el mayor silencio posible.
- 5-Desarrollo: La persona participante se sitúa en el centro y cierra los ojos. Sus brazos penden a lo largo del cuerpo y se mantiene totalmente derecha, para no caerse. El resto de los participantes, que forman un círculo a su alrededor, le hacen ir de un lado a otro, empujándole y recibiéndole con las manos. Al final del ejercicio es importante volver a poner a la persona en posición vertical, antes de abrir los ojos.
- 6-Evaluación: es importante que cada uno exprese cómo se ha sentido, sus temores...
- 7- Notas: a medida que se tome más confianza, las personas que forman el círculo pueden ir alejándose y quien está en el centro será bombardeado mucho más fuerte, pero hay que hacerlo con cuidado.

Pío-Pío

- 1-Definición: Se trata de conseguir unir firmemente a todo el grupo buscando a mamá o papá gallina.
- 2-Objetivos: favorecer la distensión y sentimiento de confianza y unión al grupo.

- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 7 años.
- 4-Consignas de partida: Todos con los ojos cerrados van diciendo pío-pío salvo la mamá o papá gallina.
- 5-Desarrollo: E animador-a murmura a una persona "tú eres papá o mamá gallina". Todas empiezan a mezclarse con los ojos cerrados. Cada uno busca la mano de los otros, la aprieta y pregunta: "¿pío-pío?". Si la otra persona también hace la pregunta, se sueltan de la mano y siguen buscando y preguntando excepto papá o mamá gallina que se mantiene siempre en silencio. Cuando una persona no es contestada sabe que le ha encontrado y queda cogida de la mano guardando silencio. Siempre que alguien encuentra el silencio como respuesta, entra a formar parte del grupo. así hasta estar todas juntas.

JUEGOS DE COMUNICACIÓN

Son juegos que buscan estimular la comunicación entre los participantes e intenta romper la unidireccionalidad de la comunicación verbal en el grupo.
Estos juegos pretenden favorecer la escucha activa en la comunicación verbal y por otra parte, estimular la comunicación no verbal (expresión gestual, contacto físico, mirada...), para favorecer nuevas posibilidades de comunicación.
Los juegos de comunicación tienen su propio valor según el proceso del grupo, el conocimiento previo entre los participantes y el ambiente.
La evaluación es especialmente interesante de hacer por parejas o subgrupos, aunque luego se realice también en gran grupo.

Espejos

- 1-Definición: Se trata de imitar lo mejor posible los gestos y movimientos de la persona que está enfrente.
- 2-Objetivos: Desarrollar la concentración y la comunicación no verbal. Preparación para un juego de rol, teatro, etc.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 7 años.
- 4-Consignas de partida: Los participantes se sitúan en dos filas distantes entre sí 2-3 metros, una frente a otra. Evitar la risa y guardar silencio. Hacer hincapié en la lentitud y sincronía (comunicación, no "más difícil todavía")
- 5-Desarrollo: Los participantes de una fila comienzan haciendo una serie de gestos que son copiados, como un espejo, simultáneamente por sus parejas de la otra fila. El animador-a da la señal de comienzo y de fin. Al terminar, los

participantes permanecen un rato en su sitio observándose. Luego cambian los papeles.

- 6-Evaluación: ¿Cómo lo han vivido? Dificultades encontradas.

El Telegrama

- 1-Definición: Consiste en transmitir un mensaje por todo el grupo a través de las manos.
- 2-Objetivos: Favorecer la expresión de sentimientos a través del tacto y su vivencia por todo el cuerpo.
- 3-Desarrollo: Los participantes se colocan en círculo, cogidos por las manos y con los ojos cerrados. Una persona pasa un mensaje a su compañera mediante su mano (por ejemplo: dos apretones-pausa-un apretón), expresándole un sentimiento. El mensaje ha de recorrer todo el grupo, hasta que llega a la persona que se encuentra al lado de la que ha comenzado. Después de que el mensaje ha recorrido todo el círculo, la última persona lo describe verbalmente. Así sucesivamente, con nuevos participantes y nuevos mensajes.
- 4-Evaluación: Puede hacerse valorando lo que se ha querido expresar, lo que el grupo ha ido transmitiendo y la expresión verbal de la última persona.

Juego de los Contrarios

- 1-Definición: Establecer comunicación entre dos grupos en base a las consignas del animador-a.
- 2-Objetivos: Experimentar las dificultades y posibilidades de comunicarse por diversos medios. Lograr una comunicación verbal y no verbal a nivel personal y de grupo.
- 3-Participantes: Un grupo de 10 o más personas, a partir de 12 años.
- 4-Consignas de partida: El animador-a planteará la vía de comunicación, según cuatro pautas y de forma sucesiva durante un tiempo dado (2-5 minutos).
- 5-Desarrollo: El grupo se divide en dos, con igual número de componentes. Se colocan en dos filas, de forma que cada persona tenga enfrente a otra del otro grupo, separadas unos 3 metros entre sí.
- El animador del juego presenta consecutivamente o alternativamente las siguientes pautas:
    - ¡Hablad con una persona del grupo contrario!
    - comunicaros con la mirada con alguien del otro grupo.
    - Tomad contacto con alguien del grupo de enfrente mediante gestos.

- Conversad entre los dos grupos.

- 6-Evaluación: Primero por parejas, luego en el grupo. Se expresa cómo se ha sentido a lo largo del juego.

JUEGOS DE COOPERACIÓN

Son juegos en los que la colaboración entre participantes es un elemento esencial. Ponen en cuestión los mecanismos de los juegos competitivos, creando un clima distendido y favorable a la cooperación en el grupo.

Aunque en muchas ocasiones existe el objetivo de una finalidad común en el juego, esto no quiere decir que éste se limite a buscar esa finalidad, sino a construir un espacio de cooperación creativa, en el que el juego es una experiencia lúdica.

La evaluación en los juegos de cooperación es importante para:

- dejar expresar en el grupo lo que han aportado las experiencias de colaboración.
- valorar las actitudes de cooperación/competición que se hayan podido dar en el juego, sus causas y sus resultados.
- dialogar sobre las actitudes y mecanismos competitivos en el grupo y en la sociedad.

La realización de algunos juegos, puede poner en claro también que en los juegos de cooperación no hay tampoco un estereotipo del "buen" o "mal" jugador, en cuanto que todo el grupo funciona como un conjunto en el que cada persona puede aportar diferentes habilidades y/o capacidades.

El Burro

- 1-Definición: Hacer llegar a un "burro" lo más rápido posible, a un punto elegido.
- 2-Objetivos: Lograr la cooperación del grupo para que el burro avance.
- 3-Participantes: Grupo, clase… a partir de 8 años.
- 4-Material: Varios periódicos para hacer cachirulos.
- 5-Consignas de partida: Sólo para los burros → se les indica que sólo pueden reaccionar positivamente (avanzar) ante las buenas palabras, caricias o cosas parecidas.

  Para el grupo → no está permitido coger al burro a hombros.
- 6-Desarrollo: A cada grupo de 4 ó 5 le corresponde un "burro". Los grupos reciben los cachirulos de periódico y su misión es llevar al burro hacía la línea de meta lo más rápido posible. El burro avanza a cuatro patas.

- 7-Evaluación: En el gran grupo. Los burros expresan cómo se han sentido y luego los grupos. Valorar los diferentes tipos de relación que se han establecido, el rol jugado por los cachirulos, las actitudes de cooperación/competición, etc.

La Tortuga Gigante

- 1-Definición: Se trata de conseguir la colaboración de los participantes para lograr que una "tortuga" se mueva sin perder su caparazón.
- 2-Objetivos: Lograr la coordinación de movimientos, desarrollar la psicomotricidad y la atención al otro.
- 3-Participantes: Grupo, clase… en grupos de 7 u 8. A partir de los 5 años.
- 4- Material: Colchoneta, sábana o plancha de cartón.
- 5-Desarrollo: Los participantes de cada grupo-tortuga se colocan a cuatro patas bajo un gran "caparazón", e intentan hacer moverse a la tortuga en una dirección. Se puede intentar que la tortuga ande sobre una "montaña" (por ej. banco) o a través de un recorrido con obstáculos, sin perder su caparazón.
- 6-Evaluación: Se puede resaltar la idea de ser parte importante de un todo.

Zapatos Viajeros

- 1-Definición: Se trata de que cada participante se quite un zapato que colocará en un montón del que luego recogerá otro al azar, devolviéndoselo a quien corresponda.
- 2-Objetivos: Potenciar la imaginación y la cooperación entre los participantes, sobre todo en los movimientos.
- 3-Participantes: Grupo, clase… a partir de los 3 años.
- 4-Desarrollo: Cada participante se quita un zapato y lo coloca en un montón. Después cogen cada uno un zapato al azar y a la vez que lo sujetan se dan las manos formando un círculo. Se localiza a la persona a quien pertenece el zapato y todos los participantes intercambian el zapato hasta llegar a su dueño, sin romper el círculo.

JUEGOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Son juegos en los que se plantean situaciones de conflicto, o que utilizan algún aspecto relacionado con éstas.

Constituyen un útil importante para aprender a describir conflictos, reconocer sus causas y sus diferentes niveles e interacciones (personal-social, grupal-institucional), como buscar posibles soluciones.

Unos hacen hincapié en el análisis de situaciones conflictivas, otros en los problemas de comunicación en el conflicto, en las relaciones poder/sumisión, en la toma de conciencia de otros puntos de vista, etc.

Los juegos de resolución de conflictos no sólo sirven como ejercicio, sino que constituyen en sí mismos experiencias, que aportan a las personas y al grupo elementos para aprender a afrontar los conflictos de una forma creativa.

Meta/Deseo

- 1-Definición: Se trata de describir conflictos y buscar soluciones en el grupo.
- 2-Objetivos: Aprender a explicar todos los detalles de un conflicto y estimular la imaginación y creatividad en la búsqueda de soluciones.

  Favorecer la afirmación de uno mismo y el apoyo del grupo ante los conflictos.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 8 años.
- 4-Material: Pizarra y tizas, o panel y rotulador.
- 5-Consignas de partida: Formar grupos de menos de 7.
- 6-Desarrollo: Se comienza diciendo en voz alta todos los problemas que cada cual tiene en su mente, sin discutirlos. Se escriben de forma que todas las personas del grupo lo vean.

  Una escoge el problema de la lista que le parezca más significativo (probablemente será uno de los que ella haya sugerido), y lo explica detalladamente al grupo, para que todos lo entiendan.

  A continuación todas dicen una "meta/deseo" o un "deseo de fantasía" que les gustaría que ocurriese si todo fuera posible (esto abre una variedad de posibilidades para la situación y ayuda a definirla más claramente).

  Después cada cual da una solución, práctica y realista, que pueda solucionar el problema. Las metas/deseos y las soluciones, se escriben y se entregan a la persona que ha sugerido el problema. El proceso se repite para cada uno de los participantes.
- 7-Evaluación. ¿Cómo se ha sentido cada una? ¿qué le han aportado los demás?...

Cadena de Transmisión

- 1-Definición: Se trata de ir contando una situación, por ej. un conflicto, en una cadena de transmisión oral.
- 2-Objetivos: Desarrollar la capacidad de escucha y síntesis. Suscitar el debate sobre los problemas de la comunicación.
- 3-Participantes: Grupo de 8 a 20 personas, a partir de 8-9 años.

- 4-Desarrollo: Varias personas participantes quedan fuera del grupo en otra habitación. Un miembro del grupo narra a las otras un conflicto, a poder ser con muchos detalles y no muy corto. Es mejor que esté escrito en papel.

  Una de las que ha escuchado llama a alguna de las que están fuera y le cuenta el conflicto; una vez terminado, ésta a su vez llama a otra y hace lo mismo. Así sucesivamente hasta que todas las que estaban fuera entren en la habitación. Al final se comparará el conflicto original con el que haya resultado después.
- 5-Evaluación: Cada participante podrá expresarlas dificultades que haya tenido en la transmisión y se pueden plantear semejanzas en la vida cotidiana.

El Gato y el Ratón

- 1-Definición: Se trata de interiorizar el cuento e ir viviéndolo a medida que se va leyendo.
- 2-Objetivos: Reflexionar sobre las relaciones de superioridad-sumisión.

  Definir los elementos que ha de tener una relación para que sea equilibrada.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 6 años.
- 4-Consignas de partida: Leer atentamente, pero con animación, y marcar largas pautas entre una sección y otra, con la intención de dejar tiempo para sentir la situación.
- 5-Desarrollo: Narración del siguiente texto.-

"Cerrad los ojos e imaginad que salís de esta sala y caminái por una acera muy larga. Llegái a una vieja casa abandonada. Ya estái en el camino que conduce a ella. Subís las escaleras de la puerta de entrada. Empujái la puerta, que se abre chirriando y recorréis con la mirada el interior de una habitación oscura y vacía.

De repente sois invadidos por una extraña sensación. Vuestro cuerpo empieza a temblar y a tiritar y sentís que os hacéis cada vez más pequeños. De momento no llegái nada más que a la altura del marco de la ventana. Continuái disminuyendo hasta el punto que el techo os parece ahora que está muy lejano, muy alto. Ya sólo sois del tamaño de un libro y continuái empequeñeciendo.

Notái ahora que cambiái de forma. Vuestra nariz se alarga cada vez más y vuestro cuerpo se llena de pelo. En este momento estái a cuatro patas y comprendéis que os habéis transformado en ratón.

Mirad a vuestro alrededor, desde vuestra situación de ratón. Estái sentados en un extremo de la habitación. Después veis moverse la puerta ligeramente.

Entra un gato. Se sienta y mira a su alrededor muy lentamente, con aire indiferente. Se levanta y avanza tranquilamente por la habitación. Os quedái inmóviles,

petrificados. Oís latir vuestro corazón, vuestra respiración se vuelve entrecortada. Miráis al gato.
Acaba de veros y se dirige a vosotros. Se aproxima lentamente, muy lentamente. Después se para delante de vosotros, se agacha. ¿Qué sentís? ¿qué podéis hacer?.
(UN LARGO SILENCIO)
Justo en el momento en el que el gato se dispone a lanzarse sobre vosotros, su cuerpo y el vuestro empiezan a temblar. Sentís que os transformáis de nuevo. Esta vez crecéis. El gato parece hacerse más pequeño y cambia de forma. Ahora tiene la misma estatura que vosotros... y ahora es más pequeñito.
El gato se transforma en ratón y vosotros os convertís en gato. ¿Cómo os sentís ahora que sois más grandes? Y ahora que no estáis acorralados ¿qué os parece el ratón?, ¿sabéis lo que siente el ratón?, y vosotros ¿qué sentís ahora? Decidid lo que vais a hacer y hacedlo...
(UN LARGO SILENCIO)
¿Cómo os sentís ahora?
Todo vuelve a empezar. La metamorfosis. Crecéis más y más. Ya casi habéis recuperado vuestra estatura y ahora os convertís en vosotros mismos. Salís de la casa abandonada y volvéis a esta sala. Abrís los ojos y miráis a vuestro alrededor.

- 6-Evaluación: Se reflexionará sobre qué es lo que ocurre en las relaciones cuando una persona se encuentra en situación de superioridad.

JUEGOS DE DISTENSIÓN

Si bien la dimensión de la distensión como creación de un nuevo espacio de la realidad es común a la esencia del juego, hay algunos que fundamentalmente sirven para liberar energía, hacer reír, estimular el movimiento, etc, en el grupo.
Los juegos de distensión son útiles para cualquier ocasión, aunque pueden ser utilizados con diferente finalidad: "calentar al grupo, para tomar contacto entre los participantes, romper una situación de monotonía o tensión, en el paso de una actividad a otra, o como punto final de un trabajo en común.

Los Cangrejos

- 1-Definición: Dos grupos de participantes intentan llegar a un punto determinado caminando hacía atrás, mientras tratan de impedírselo sus contrarios.
- 2-Objetivos: Favorecer la distensión/expansión y la toma de contacto físico en el grupo.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de 5 años.

- 4-Consignas de partida: Las participantes no pueden emplear ni los brazos ni las manos durante el juego, manteniéndolos cruzados sobre el pecho. Sólo se avanza hacía atrás.
- 5-Desarrollo: Los grupos se sitúan de espaldas uno a otro, correspondiéndose los participantes. Entre las filas, y dentro de cada una entre los participantes habrá una distancia de 50 cm.

  A la señal del animador-a, tratarán de llegar a la pared contraria intentando impedir el paso del otro equipo. El juego termina cuando todas las parejas hayan acabado.

La Caja Mágica

- 1-Definición: Se trata de ir sacando diversas cosas de una caja, de forma imaginaria.
- 2-Objetivos: Estimular la imaginación y la capacidad gestual.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 3 años.
- 4-Consignas de partida: De una caja mágica nosotros podemos sacar lo que queramos.
- 5-Desarrollo: Las personas participantes se ponen en cuclillas y se tapan la cabeza con las manos, metiendo la cara entre las piernas. El animador-a dice: "se abre la caja mágica y de ella salen... (p. ej.: motos). Todas las participantes se incorporan e imitan el objeto mencionado. Cuando se dice "se cierra la caja", todas vuelven a la posición inicial. Se vuelve a abrir la caja y ahora salen: perros, mariposas,...

  Se puede ir dejando que otras participantes "abran la caja" y saquen lo que ellas quieran.

Toca Azul

- 1-Definición: Se trata de que todo el mundo toque lo que propone una persona.
- 2-Objetivos: Favorecer la distensión en el grupo y prepararlo para otras actividades.
- 3-Participantes: Grupo, clase... a partir de los 4 años.
- 4-Desarrollo: Una persona anuncia "tocar azul" (u otro color u objeto). Las participantes deben tocar algo que lleve otra persona del color anunciado, o la zona o el objeto nombrados. Hay muchas posibilidades (p. ej.: tocar una rodilla con el pulgar izquierdo...). Otra posibilidad es no poder soltar justo lo anterior a lo que se nombra a continuación.

ANEXO

EJEMPLO PRÁCTICO PARA LA REALIZACIÓN DE

UN TALLER SOCIOCULTURAL

TALLER

DE

SENSIBILIZACION

CONTRA LA MARGINACIÓN

POR LA TOLERANCIA

PARA LA INTEGRACIÓN

No somos enemigos, sino amigos;
no debemos ser enemigos.
Si bien, la pasión puede tensar nuestros lazos de afecto,
jamás debe romperlos.
Las místicas cuerdas del recuerdo
resonarán cuando vuelvan a sentir el tacto
del buen ángel que llevamos dentro.
American History X

A. JUSTIFICACIÓN

El taller de sensibilización que aquí presentamos va especialmente dirigido a los alumnos de Educación Secundaria, con edades comprendidas entre los 12 y 16 años aproximadamente, y se fundamenta por varias razones:

1ª- En estas etapas pre y adolescente los jóvenes experimentan un mayor nº de cambios, no ya sólo físicos sino también psicológicos, ya que al desmarcarse del entorno familiar e interactuar más con el medio social, se convierten en sujetos con gran vulnerabilidad a los estímulos y la información que reciben, tanto para bien como para mal.
Es, por tanto, un período óptimo para la sensibilización y la transmisión de valores como la tolerancia, el respeto, la igualdad, etc.

2ª- Debido a esa falta de sensibilización, en los últimos años han proliferado en nuestros jóvenes una serie de actitudes hostiles y discriminatorias hacía sectores marginados como puedan ser minorías étnicas, discapacitados y personas con pocos recursos económicos en general.

3ª- Esta conducta de los menores puede ser consecuencia del desconocimiento que existe en nuestra sociedad sobre las costumbres y tradiciones de estos grupos más desfavorecidos así como tampoco hay conciencia acerca de las causas que originan la marginación.

Por todo lo expuesto, planteamos la necesidad de crear este taller dinámico, innovador y con gran variedad de contenidos para que los alumnos, a través de una serie de actividades educativas y lúdicas, conozcan todo el entorno que rodea a la marginación, ya que esa ignorancia es la que origina la discriminación en nuestro

medio y, por tanto, es parte responsable de la agresividad existente en algunos grupos juveniles.

MARCO LEGAL

La escuela como agente socializador debe ser un contexto generador de actitudes y valores.

Los nuevos currículos de la Reforma del Sistema educativo español introducen las actitudes como contenido educativo concreto, siendo éstas parte integrante de todas las materias de aprendizaje.

Esto es lo que se conoce como educación trasversal o función externa d la escuela y en Educación 2ª incluye: Educación Moral y Cívica, Educación para la Solidaridad, Educación para la Paz, etc.

La LOGSE en su artículo 1º afirma que los valores que deben presidir dicho Sistema educativo son los valores de la Constitución, entre ellos estás los que hacen referencia a la educación democrática (que deben traducirse en hábitos de tolerancia y participación), educación cívica, educación ética, etc.

El Diseño Curricular Base pretende la educación social y moral de los alumnos, en la medida que contiene una educación para las actitudes y los valores que ha de permitir opciones responsables de los niños y adolescentes dentro del pluralismo característico de la sociedad moderna, respetando al propio tiempo los valores y creencias de otras personas y grupos sociales.

B. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.- Sensibilizar a la población juvenil a través de conocimientos, denuncias de situaciones injustas, documentos, etc. Este taller trabaja por una sociedad más tolerante donde la convivencia sea un modo de vida para todos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-

1. Aprendizaje por parte de los jóvenes de los diversos factores que causan y mantienen la marginación social. Conocimiento de los diversos sectores de población marginados y sus rasgos diferenciadores.

2. Generar en los estudiantes valores y actitudes positivas como lo son el respeto, la solidaridad y la igualdad. Favorecer la empatía y la comprensión hacía los demás ciudadanos.

3. Fomentar el asociacionismo y la participación de los escolares mediante la transmisión de información y la realización de distintas actividades.

4. Despertar el espíritu crítico en nuestros jóvenes alumnos.

5. Potenciar el diálogo a través de charlas y debates donde se aprenda a respetar los turnos de palabras y a desarrollar la capacidad asertiva.

6. Conocer algunas asociaciones y/o ONGs que prestan colaboración a los colectivos más desfavorecidos y estimular la participación de los chavales en estas organizaciones.

7. Contribuir, en la medida de lo posible, a crear una escuela intercultural y avanzar hacía la integración de todas las personas en la sociedad.

8. Satisfacción general de los adolescentes tanto por los contenidos del taller como por la dinámica llevada a cabo

C. CONTENIDOS

Nuestro taller está estructurado básicamente en 2 partes: una teórica y otra práctica. En la 1ª daremos con la mayor brevedad y claridad posible, información sobre todo aquello que guarde relación con la *marginación* y conceptos asociados. La parte práctica contará ampliamente con la opinión y participación de los escolares, y tendrá actividades diversas como cine, poesía, coloquios, juegos, música, etc.
A continuación vamos a desglosar las distintas actividades que se van a llevar a cabo:

1ª Actividad- La Marginación: conceptualización, causas y tipos

Tiempo: 1 hora y 15 minutos
Materiales: retroproyector, pizarra, papel y rotuladores.
El animador comenzará la actividad con una "lluvia de ideas" para que los alumnos generen sus propias nociones sobre el concepto *marginación*. A partir de ahí se

desarrollarán todos los términos surgidos para concretar una definición, así como diferenciar vocablos que guarden similitud o relación con el tema que nos ocupa.
También hablaremos del origen, causas, criterios de marginación y de los diferentes grupos de personas marginadas.
Seguidamente comentaremos algunos aspectos sobre los prejuicios y cómo se forman, puesto que son un soporte de la marginación, y debe ser nuestro punto de partida para combatir ésta.
Para finalizar la charla teórica, se evaluará si la comprensión del grupo ha sido positiva con ejercicios prácticos. Ej. Intentar proponer una situación en la exista discriminación por la formación de un prejuicio.

Anexo nº 1: apuntes de elaboración propia (no incluidos en este manual)

2ª Actividad- Cine y Coloquio

Tiempo: 2 horas y 15 minutos
Materiales: aparato y cinta de video
Se proyectará la película **Said**, rodada en 1998 por el director Llorenç Soler.
Este film trata sobre un tema muy actual en este país: la inmigración.
Después de la película habrá un coloquio-debate sobre la película en sí, la problemática de la inmigración, el choque entre culturas y entre clases sociales, etc.

Anexo nº 2: DVD que contiene la película Said.

3ª Actividad- Comentario de Noticias

Tiempo: 30 minutos
Materiales: noticias de la prensa
El monitor organizará la clase en 3 grupos de 4 personas y repartirá a cada grupo un recorte de periódico en el que aparezca algún hecho relacionado con la discriminación de una persona o grupo.
Los miembros del grupo deberán comentar la noticia, resumiendo las ideas claves y analizando la situación que presenta. Así por ejemplo, se le puede preguntar a los alumnos: ¿qué tipo de prejuicio es el que ha hecho posible que suceda esta noticia?

Anexo nº 3: recortes de prensa (no incluido en este manual)

4ª Actividad- Documento o Entrevista

Tiempo: variable, dependiendo del nº de alumnos, duración de las entrevistas, etc.
Materiales: videocámara o grabadora, papel y lápiz
Los alumnos, individualmente o en grupo, entrevistarán a un sujeto marginado (o grupo de sujetos).
Para ello se le facilitará el contacto con una serie de organizaciones y los SS SS de su comunidad.
Las características de la entrevista deben ser:

- Semiestructurada.- con cierta flexibilidad entre alumno y sujeto entrevistado pero siguiendo unas pautas: 1. Presentación; 2. Confidencialidad; 3. Motivo de consulta; 4. Tiempo y gravedad del problema, motivación del usuario, datos biográficos relevantes, etc. y 5. Finalizar en un momento positivo.
- Atender al lenguaje no verbal.- para ello se podría grabar en video, bajo consentimiento del sujeto.
- Pedir aclaraciones

Tras finalizar las entrevistas, se expondrán en clase y se comentarán junto con el monitor.

5ª Actividad- Poesía

Tiempo: 30 minutos
Materiales: copia de alguna poesía que realice crítica social del tema en cuestión
Se les entregará a los escolares varias poesías y después de leerlas se hará una breve crítica con preguntas como:

¿Qué sentimientos nos aflora al leer esta poesía?
¿A qué se refiere el autor cuando dice…?

Anexo nº 4: *Los Nadies* de Eduardo Galeano (no incluido en este manual)

6ª Actividad- Juegos, Música y Baile

Tiempo: variable
Materiales: en función de los juegos a desarrollar, radiocasete…
La clase se organizará en grupos y con la ayuda de profesores y monitores harán una pequeña investigación sobre el pasado y presente cultural de distintos pueblos y etnias del mundo como por ejemplo: musulmanes, judíos, gitanos, orientales, etc.

Una vez recopilada información suficiente se podrán representar cuentos, bailes, escuchar música, realizar figuras artesanales,etc, que sean típicos de cada una de estas culturas.
Para esta actividad se puede contar con la colaboración de alumnos y padres procedentes de otros países y que estén viviendo en esta ciudad.

7ª Actividad- Representación de roles

Tiempo: 30 minutos, cada situación
Materiales: copia con las características de un sujeto concreto, mesa, sillas…
Los alumnos interpretarán diferentes personajes en situaciones cotidianas donde existe una discriminación evidente. Después se le preguntará a los participantes cómo se han sentido y el resto de la clase comentará todo cuanto haya observado.
Proponemos algunos ejemplos a representar:

- Mujer inmigrante que busca trabajo, ante un entrevistador.
- Ex-presidiario al que se jefe le acusa de haber robado el dinero que falta en caja.
- Hombre discapacitado que trata de acceder a una biblioteca

Anexo nº 5: Juego de roles – Lo que es/ Lo que vemos (no incluido en este manual)

En las tablas que ofrecemos a continuación se especifica detalladamente los contenidos de cada actividad y los objetivos que se pretenden conseguir con ellos.

ACTIVIDAD Nº 1

TIEMPO	OBJETIVOS	CONTENIDOS	MÉTODO	MATERIAL
15'	1 y 3	Lluvia de ideas	Los alumnos van diciendo conceptos y se apuntan en la pizarra	Papel Bolígrafo Pizarra
60'	1,2 y 3	Definición, causas, tipos de Marginación Prejuicios	El monitor explica todo lo relacionado con el tema y aclara dudas	Pizarra Papel Bolígrafo Apuntes

ACTIVIDAD Nº 2

TIEMPO	OBJETIVOS	CONTENIDOS	MÉTODO	MATERIAL
90'	2,3 y 4	Película: SAID	Se proyecta la película	Aparato de video Cinta
45'	2, 3 ,4 y 5	Coloquio Debate	Se comenta la película y cualquier tema que surja	Sala adecuada

ACTIVIDAD Nº 3 Y 5

TIEMPO	OBJETIVOS	CONTENIDOS	MÉTODO	MATERIAL
30'	2,3,4 y 5	Noticias de prensa relacionadas con el tema	Se divide la clase en grupos y se comentan noticias	Recortes de prensa
30'	2,3,4 y 5	Poesía y Frases	Se reparte una poesía, se lee y se realiza una crítica	Copia de una o varias poesías

ACTIVIDAD Nº 7

TIEMPO	OBJETIVOS	CONTENIDOS	MÉTODO	MATERIAL
30'	2,3,4 y 5	Representar un hecho de carácter marginal Comentario crítico	Dos alumnos interpretan una situación y el resto observa atentamente	Hoja con indicaciones a cada uno Mesa, sillas

D. METODOLOGÍA

La puesta en marcha del taller se hará de forma *participativa*, contando con 2 fases:

1.- Conocimientos, información, breve exposición de conceptos.

2.- Tratamiento de la información a través de charlas y actividades prácticas, fomentando la participación

de todo el grupo.

Se crean **grupos nominales** para que generen ideas, las debatan, etc.

E. EVALUACIÓN

Contamos con distintas pruebas para comprobar en qué medida se han cumplido los objetivos previstos:

- Sensibilización.- a través de un test encubierto en una encuesta sobre las causas y tipos de marginación, puesto que los ítems impares miden actitudes que el sujeto presenta hacía las persona marginadas. Se le pasará a los jóvenes antes y después del taller.
- Satisfacción y comprensión.- se valorará mediante un cuestionario que rellenarán los alumnos una vez haya finalizado el taller. Las preguntas serán del tipo: ¿Te ha gustado el taller? ¿Qué actividad te ha sido más provechosa?, etc.

Anexo nº 6: Test y cuestionario (no incluido en este manual)

Dímelo y lo Olvidaré
Enséñamelo y lo Recordaré
Involúcrame y lo Aprenderé
Benjamin Franklin

TÉCNICAS Y DINÁMICAS

PRESENTACIÓN

RITO INICIÁTICO

Cada uno deberá pensar en su nombre de guerra.
NOMBRE: su nombre de pila, como le gusta que le llamen
1 APELLIDO: algo con lo que te identifiques (un color, animal, objeto, lugar…)
2 APELLIDO: una virtud o cualidad asociada al objeto /animal elegido anteriormente

Cada uno comienza a decir su nombre, pero para el primer apellido, el grupo debe descubrirlo con mímica.
Al que le toca hablar se le entrega una pipa que simboliza la palabra, la paz.
Y en sentido contrario, se va pasando una piedra, simbolizando la escucha.
Si se puede colocamos una vela en el centro a modo de hoguera.

ME LLAMO Y ME PICA

Todos en círculo. Uno se presenta de la siguiente forma:
Hola me llamo……y me pica (y se rasca donde quiera).
El de su derecha presenta al anterior: Se llama……y le pica aquí (y tiene que rascarle), y yo me llamo …… Y me pica aquí (y se rasca en otro lugar de su cuerpo).
El tercero debe empezar a presentar a uno por uno con su nombre y rascándoles allá donde les pique, y así hasta llegar al último, que deberá presentarlos uno a uno.

EL TESORO HUMANO

TIENES TRES MINUTOS PARA ENCONTRAR A ALGUIEN QUE…

1. Tenga la nariz más grande que la tuya

2. Con la mano del mismo tamaño que la tuya

3. Decirle, eufóricamente, que te encantan los churros con chocolate

4. Presentar a dos personas que hayan nacido en el mismo mes

5. Buscar a alguien que te cuente un chiste

6. Conseguir que te den un beso en la mejilla

7. Encontrar un zapato del número 38 y enseñárselo a alguien que tenga gafas

8. Gritar: Ouh! Que bien me lo estoy pasando

9. Buscar a alguien que tenga una afición o entretenimiento extraño

10. Juega con alguien al "Recotín recotán, a la vera de San Juan, del palacio a la cocina ¿Cuántos dedos tengo encima?

CONOCIMIENTO Y CONFIANZA

EL DETECTIVE

Desarrollo: Se reparte una cuartilla a cada alumno: A continuación la dividen en 4 partes poniendo en cada una de ellas lo siguiente: 3 cualidades; 2 gustos o aficiones; 1 meta / deseo por alcanzar; 2 cosas realizadas por las que nos sintamos orgullosos.

Posteriormente se recogen las cuartillas y se reparten aleatoriamente a los miembros del grupo. Cada alumno leerá en voz alta el papel que le ha tocado, tratando de adivinar a que compañero pertenece.

MURO DE CONFIANZA

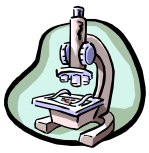
Desarrollo: El grupo se divide en dos, cada subgrupo se sitúa enfrente del otro, a unos diez metros.

La animadora explica que cada subgrupo es un muro fuerte, que transmite confianza.

Los miembros del otro subgrupo, de uno en uno, o por parejas se dirigen hacía el muro, con los ojos vendados. Han de tener la confianza de que el muro les va a proteger.

Es importante evaluar al final de la sesión.

ANÁLISIS DE TEMAS



JUEGO DE ROLES

Objetivo: Analizar las distintas actitudes y reacciones que la gente tiene ante situaciones o hechos concretos.

Desarrollo: Se elige un tema. Las personas que lo van a desarrollar hablan sobre éste y se reparten los papeles. Será conveniente inventar antes una historia para presentar los diferentes roles, ya que tendrán que quedar muy claras las distintas actitudes y reacciones que hay que representar.

RECONSTRUCCIÓN

Objetivo: Analizar la capacidad de organización y liderazgo en el grupo.

Materiales: Papel y lápiz, papelógrafo y rotuladores.

Desarrollo: Se forman subgrupos (de tres/cuatro personas). Quien coordina el grupo da la siguiente explicación:

"Al ayuntamiento le ha tocado la lotería, lo que significa que nos ha tocado a todo el pueblo, con lo cual deberemos ponernos de acuerdo sobre:

· En qué lo vamos a gastar.

· Con qué objetivo se invierte.

· Que vamos a conseguir si lo invertimos de ese modo a corto y largo plazo.

En media hora los subgrupos tomarán la decisión y la expondrán posteriormente en plenario en el papelógrafo.

Tras la exposición lo que se analizará no serán las conclusiones sino como hemos llegado a ellas. Para estudiar la situación habrá que ver:

· Cómo se organizó el grupo para trabajar el tema.

· Qué dificultades nos encontramos para llegar a tomar las decisiones.

· En qué se fundamentó el grupo para tomar esa decisión.

Todos estos elementos se estudiarán en el grupo, con lo cual será importante que quien dirija está técnica anote todas las aportaciones en un papelógrafo.

Este ejercicio servirá para reflexionar sobre cómo, en lo cotidiano, se toman las decisiones, los niveles de implicación y participación del resto del grupo, y el nivel de información y reflexión que conllevan.

Recomendaciones: Es interesante que en su desarrollo alguien del grupo haga de "ojo observador", para lo cual deberá conocer de antemano qué aspectos observar con más atención. Nadie debe saber que actúa como tal.

EL RUMOR

Dicen que 438 personas están atrapadas bajo un derrumbe, después que pasó el ciclón se inició el rescate. Se han movilizado miles de personas llevando medicinas, vendas y otros elementos.

Pero dicen que la gente atrapada no fue por accidente, sino que fue un secuestro, pues hay gente de mucho dinero entre los atrapados

Esta dinámica puede leerse a un miembro del equipo y luego se transmiten la información en cadena. Posteriormente se hace un breve análisis de los factores que fallan en la comunicación.

EMISOR --------→ RECEPTOR

Causas

Ruidos → Olvido: la capacidad para retener información es limitada

Por comodidad – heurísticos (atajos mentales)- y por factores culturales (prejuicios, creencias...)

Códigos de comunicación diferentes

Poca claridad del Emisor

Escasa capacidad de compresión del Receptor

Desinterés del oyente

Ambiente físico inadecuado

Trampas → El Emisor tergiversa la información intencionadamente.

Amenazas, chantajes por alguna de las partes.

Consecuencias

- Se omite información
- Se añade
- Se modifica

EL OJO

Dijo un día el ojo a sus compañeros:

- Veo más allá de esos valles una montaña
envuelta en nubes. ¡Qué montaña más solemne!

- ¿Dónde está esa montaña que tú ves?- Interrogó el oído,
después de haber escuchado la palabras del ojo- ;
yo no oigo su voz.

- En vano pretendo sentirla- adujo la mano-.
Allí no hay montaña alguna.

- Nosotras no podemos comprender- objetaron las narices-
Cómo puede existir esa montaña sin que nosotras
aspiremos su perfume. Por tanto, no hay tal cosa.

Miró el ojo hacia el otro lado del cielo, riéndose dentro de sí,
mientras los demás sentidos fueron a reunirse en un conciliábulo,
deliberando sobre el motivo que indujo al ojo a tamaño desvarío.

Después de una minuciosa investigación,
llegaron por unanimidad a esta conclusión:

"El ojo, sin duda, ha perdido el juicio"

Khalil Gibran

MI MUNDO, CON UNA CERVEZA, MEJOR

Durante estos días he estado en otro mundo.
Allá en el desierto, en mitad de la nada, en medio de ninguna parte, por el camino que parte de la indiferencia, y cerca del olvido, se encuentra refugiado un pueblo: el SAHARAUI.
Es un mundo muy distinto al mío, al que todos conocemos.

En mi mundo, la cerveza, las patatas o las ideas se meten en un mismo saco; todo se compra o se vende.
En el otro mundo, una idea fuerte y esperanzadora golpea en los corazones: Tierra y Libertad. Aunque a veces el estómago está ocupado en buscar un saco por si alguien lleva patatas. Cerveza no hay.

En mi mundo clamamos como injusticia la derrota de nuestro equipo una tarde de domingo.
En el otro mundo hace tiempo que les dejamos en fuera de juego, abandonados a su suerte. El fútbol es uno de los escasos pasatiempos y se practica con gran ilusión.

En mi mundo, que es también el vuestro, se rinde culto a la apariencia. La gente está tan preocupada de mostrarse ante los demás como **no** son, que se les olvidó realmente cómo son.
En el otro mundo, que es ahora un poco el mío, lo verdaderamente humano es hacer lo que se siente y sentir lo que se hace.

En mi mundo, leyendo, hablando y polemizando creemos construir algo. Bla, bla, bla… sí, construimos algo, sólo que castillos de letras.
En el otro mundo, la inmediatez en los hechos importa más que las palabras. Por eso, y con esfuerzo, entre el polvo y la arena se construyeron numerosos poblados.

En mi mundo, si alguien golpea a la puerta de nuestra casa le recibimos con hostilidad. Las casas son de cemento y metal.
En el otro mundo, las puertas de la casa están abiertas, y si alguien entra, le reciben con hospitalidad. Las casas están hechas de adobe o de lona.

En mi mundo todo es de usar y tirar: pañuelos, envases, recursos naturales o mano de obra.
En el otro mundo todo se aprovecha, lo poco que queda se reutiliza.

En mi mundo damos lo que nos sobra. A eso le llamamos solidaridad.
En el otro mundo dan lo que no tienen. A eso le llaman agradecimiento.

En mi mundo, si pisas una mierda dicen que trae suerte.
En el otro mundo, y en otros mundos, los antipersonas plantaron minas. Si tienes la "suerte" de pisar una, te vas a la mierda.

Bueno, y podría seguir anotando diferencias entre los dos mundos, pero hoy es domingo y hay fútbol. Y lo veré tomando una cerveza. Y que esté como la gente de este mundo, bien fría.

hormiga peregrina

Mapa del tiempo

Hace unos cuatro mil quinientos millones de años, año más, año menos, una estrella enana escupió un planeta, que actualmente responde al nombre de Tierra.

Hace unos cuatro mil doscientos millones de años, la primera célula bebió el caldo del mar, y le gustó, y se duplicó para tener a quien convidar el trago.

Hace unos cuatro millones y pico de años, la mujer y el hombre, casi monos todavía, se alzaron sobre sus patas y se abrazaron, y por primera vez tuvieron la alegría y el pánico de verse, cara a cara, mientras estaban en eso.

Hace unos cuatrocientos cincuenta mil años, la mujer y el hombre frotaron dos piedras y encendieron el primer fuego, que los ayudó a pelear contra el miedo y el frío.

Hace unos trescientos mil años, la mujer y el hombre se dijeron las primeras palabras, y creyeron que podían entenderse.

Y en eso estamos, todavía: queriendo ser dos, muertos de miedo, muertos de frío, buscando palabras.

Eduardo Galeano

Escenificación manipulada

PARTIDO DE TENIS A DOBLES.
Variantes.- Con raquetas gigantes.
A cámara lenta o jugadores de la tercera edad.
Con una red de voley en lugar de tenis.

HACER UNA TORTILLA.
Variantes.- Los huevos son de avestruz.
Sois siameses unidos lateralmente por los brazos y sólo podéis utilizar uno el derecho y otro el izquierdo.
La sartén mide dos metros de diámetro.

TENDER LA ROPA.
Variantes.- La cuerda está muy alta.
Tenéis que tender una sábana de diez metros.
Las pinzas miden un metro cada una.

Juego de desinhibición.-" Haz lo tuyo". - Se le entrega una ficha a cada alumno con un cometido que debe conocer él solo. Tiene que realizarlo por todo el gimnasio dándole el mayor realismo posible. Durante unos minutos todos a la vez realizan su cometido. Al terminar cada uno explica lo que hacía. Ejemplos de cometidos:

- Sé un buen corredor.
- Intenta que alguien coja el teléfono.
- Corre de un extremo a otro de la clase anunciando la hora todo lo fuerte que puedas.
- Saluda a cada uno de los personajes de la clase.
- Sé un jefe e intenta poner un poco de orden en medio del caos reinante.
- Barre el gimnasio.
- Túmbate en el centro del gimnasio y duerme.
- Intenta que alguien baile contigo.
- Monta a caballo por todo el gimnasio.

- Eres un perro en busca de un gato para perseguir.
- Eres un gato mimoso y tratas de que te acaricien.
- Juega al baloncesto.
- Todo el mundo lleva gafas. Tú se las quitas, las limpias y se las vuelves a poner...

El método de los Mapas Mentales:

El mapa mental es una técnica que permite la organización y la manera de representar la información en forma fácil, espontánea, creativa, en el sentido que la misma sea asimilada y recordada por el cerebro. Así mismo, este método permite que las ideas generen otras ideas y se puedan ver cómo se conectan, se relacionan y se expanden, libres de exigencias de cualquier forma de organización lineal.

Es una expresión del pensamiento irradiante y una función natural de la mente humana. Es una poderosa técnica gráfica que ofrece los medios para acceder al potencial del cerebro, permitiéndolo ser aplicado a todos los aspectos de la vida ya que una mejoría en el aprendizaje y una mayor claridad de pensamientos refuerzan el trabajo del hombre.

El mapa mental tiene cuatro características esenciales, a saber:

- ✓ El asunto o motivo de atención, se cristaliza en una imagen central.
- ✓ Los principales temas de asunto *irradian* de la imagen central en forma ramificada.
- ✓ Las ramas comprenden una imagen o una palabra clave impresa sobre una línea asociada. Los puntos de menor importancia también están representados como ramas adheridas a las ramas de nivel superior.
- ✓ Las ramas forman una estructura nodal conectada.

Aunado a estas características, los mapas mentales se pueden mejorar y enriquecer con colores, imágenes, códigos y dimensiones que les añadan interés, belleza e individualidad, fomentándose la creatividad, la memoria y la evocación de la información.

Cuando una persona trabaja con mapas mentales, puede relajarse y dejar que sus pensamientos surjan espontáneamente, utilizando cualquier herramienta que le permita recordar sin tener que limitarlos a las técnicas de estructuras lineales, monótonas y aburridas.

Para la elaboración de un mapa mental y tomando en consideración las características esenciales el asunto o motivo de atención, se debe definir identificando una o varias *Ideas Ordenadoras Básicas* (**IOB**), que son conceptos claves (palabras,

imágenes o ambas) de donde es posible partir para organizar otros conceptos, en este sentido, un mapa mental tendrá tantas IOB como requiera el "cartógrafo mental". Son los conceptos claves, los que congregan a su alrededor la mayor cantidad de asociaciones, siendo una manera fácil de descubrir las principales IOB en una situación determinada.

PROBLEMAS CREATIVOS

PESANDO CÁNTAROS: Un cántaro lleno, ¿de qué pesa menos?

CINCO PATATAS Y SEIS NIÑOS: Una madre tiene 6 niños y 5 patatas. ¿Cómo puede distribuir las patatas uniformemente entre los 6 niños? (no valen fracciones).

LOS TERRONES Y EL AZÚCAR: Se tienen tres tazas de café y catorce terrones de azúcar. ¿Cómo endulzar las tres tazas empleando un número impar de terrones en cada una?

INGENIO CANINO: Un perro está atado por el cuello a una cuerda de 2 metros de longitud. ¿Cómo podrá alcanzar un sabroso hueso situado a 4 metros de él?

CAMINAR SOBRE LAS AGUAS: El reverendo Horacio Buenaspalabras anunció que cierto día, a cierta hora, realizaría un gran milagro: durante 20 minutos caminaría sobre la superficie del río Hudson sin hundirse en sus aguas. Una gran muchedumbre se apiñó para presenciar la hazaña. El reverendo realizó exactamente lo que afirmó que haría. ¿Cómo pudo apañárselas?

¿Cuál era el monte más alto del mundo antes de descubrirse el Everest?

LA BOTELLA Y EL CORCHO: Una botella de vino, taponada con un corcho está llena hasta la mitad. ¿Cómo podemos hacer para beber el vino sin sacar el corcho ni romper la botella?

ARENA EN EL HOYO: ¿Cuánta arena hay en un hoyo de 30X30X30 metros?

COCER UN HUEVO: ¿Cuánto tiempo hace falta para cocer un huevo duro?

¿Cómo puede arrojar usted una pelota de tenis con toda su fuerza, hacer que se detenga y regrese a usted sin que toque ninguna pared, red o cualquier objeto y sin utilizar un cordel o resorte?

Usted tiene una canasta con tres manzanas. ¿Cómo hará para darle a tres niños una manzana a cada uno y que quede una manzana en la canasta?

PENDIENTES EN EL CAFÉ: Esta mañana se me cayó un pendiente en el café. Y aunque la taza estaba llena, el pendiente no se mojó. ¿Y eso?

DISTENSIÓN / ANIMACIÓN

¿UN QUÉ?

Sentados en círculo. El primero le dice al de su derecha: Esto es un abrazo (le da el abrazo), el segundo le dice: ¿un qué? El primero le responde:un abrazo (y se lo vuelve a dar)

2º: esto es un abrazo (lo abraza)

3º: ¿un qué?

2º: ¿un qué? (mirando al primero?

1º: un abrazo (lo abraza)

2º: un abrazo (abraza al 3º)

Y así sucesivamente, cada vez que se pregunte ¿un que? Hay que volver al primero, y éste debe empezar la cadena de abrazos .

VARIANTE:

Cuando se lleve un rato que ya lo hayan cogido, se pasa, en el sentido contrario: Esto es un beso (dando un beso en la mejilla).

TIPIRICHÁ

1. ***Dedo Avanti*** (manos delante, pulgares arriba)
2. ***Mano in Peto*** (manos en el pecho)
3. ***Testa Alta*** (cabeza hacía arriba)
4. ***Culo di fora*** (culito mirando para fuera)
5. ***Chepa di Monstro*** (espalda simula ser un jorobado)
6. ***Pata Quebrati*** (los pies miran hacia dentro)
7. ***Mano Colganti*** (las manos hacía dentro y se van moviendo)

8. ***Ojo Traviatta*** (los ojos bizquean)
9. ***Lengua di Fora*** (sacar la lengua)

Desarrollo: La Animadora pone al grupo en círculo. Seguidamente va diciendo los pasos arriba señalados, a la vez que gesticulando.
El grupo, bailando en gran círculo va siguiendo los gestos del animador-a y al grito de: tipirichá, tipirichá cha cha chá!
Los pasos van sumándose, de tal manera que el último resulta más divertido que el anterior.

¿A QUÉ TE ATREVES?

NOMBRE:

DEL 1 AL 7, ORDENA LO QUE TE DA DE MENOS, A MÁS VERGÜENZA

(1= menos vergüenza 7=más vergüenza)

- Imita el canto de un gallo
- Habla durante dos minutos sobre tus mejores cualidades
- Haz una pantomima en silencio imitando a una persona lavándose la cara recién levantada
- Habla durante dos minutos acerca de lo que más te gusta de tus compañeros de grupo
- Recita una poesía infantil que recuerdes de tu niñez
- Camina por el aula con un libro sobre la cabeza procurando que no se caiga, sin utilizar las manos
- Declárale tu amor a alguien del grupo que sea de tu mismo sexo

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

EL LOBO FEROZ

El bosque era mi hogar. Yo vivía allí y me gustaba mucho. Siempre trataba de mantenerlo limpio y ordenado. Cuando....un día soleado, mientras estaba recogiendo la basura dejada por los excursionistas, sentí unos pasos. Me escondí detrás de un árbol y ví venir a una niña vestida de forma muy divertida, toda de rojo y su cabeza cubierta, como si no quisiera que la vieran. Naturalmente, me puse a investigar. Le pregunté quién era, a dónde iba, de dónde venía...me dijo cantando y bailando que iba a casa de su abuelita con una canasta para el almuerzo. Me pareció una persona honesta, pero estaba en mi bosque y, ciertamente parecía sospechosa con esa ropa tan extraña. Así que decidí darle una lección y enseñarle lo serio que es meterse en el bosque sin anunciarse antes y vestida de forma tan extraña. La dejé seguir su camino, pero corrí a la casa de la abuelita. Cuando llegué, ví a una simpática viejecita y le expliqué el problema y ella estuvo de acuerdo en que su nieta merecía una lección. La viejecita estuvo de acuerdo en permanecer oculta hasta que yo la llamara. Y se escondió debajo de la cama.

Cuando llegó la niña, la invité a entrar en el dormitorio donde estaba acostado, vestido con la ropa de la abuelita. La niña llegó sonrojada y me dijo algo desagradable acerca de mis grandes orejas. He sido insultado antes, así que, traté de ser amable y le dije que mis grandes orejas eran para oírla mejor...me gustaba la niña y trataba de prestarle atención, pero ella hizo otra observación insultante acerca de mis ojos salidos. Ustedes comprenderán que empecé a sentirme mal. La niña tenía una bonita apariencia, pero era muy antipática. Sin embargo, seguí la política de poner la otra mejilla, y le dije que mis ojos me ayudaban a verla mejor.

Su siguiente insulto sí que me encolerizó. Siempre he tenido problemas con mis dientes tan grandes, pero esa niña hizo un comentario desagradable. Sé que debía haberme controlado, pero salté de la cama y le gruñí enseñándole los dientes y le dije que eran grandes para comérmela mejor.

Ahora, seamos serios...ningún lobo puede comerse a una niña. Todo el mundo lo sabe, pero esa niña loca empezó a correr alrededor de la habitación gritando, y yo también corría detrás de ella tratando de calmarla. Como tenía puesta la ropa de la abuelita me la saqué, pero fue peor. De repente, la puerta se abrió y apareció un leñador con un hacha enorme. Yo le miré y comprendí que corría peligro, así que salté por la ventana y escapé.

Me gustaría decirles que éste es el final de la historia, pero desgraciadamente no es así, pues la abuelita jamás contó mi parte de la historia y no pasó mucho tiempo sin que se corriera la voz de que yo era un lobo malo, y todo el mundo empezó a evitarme. No sé qué le pasaría a esa niña antipática y vestida de forma tan rara, pero yo nunca más pude ser feliz.

a) ¿Cuáles eran tus sentimientos hacia el lobo en la caperucita roja de antes de haber oído este cuento?
b) Ahora que has escuchado la historia del lobo.¿Cómo te sientes con respecto a él?
c) ¿Cuáles eran tus sentimientos respecto a caperucita antes de oír este cuento?
d) ¿Qué piensas ahora de caperucita roja?
e) ¿Ha existido en tu vida una situación en que has pensado de una manera y has cambiado de opinión al conocer el punto de vista de la otra persona?

EL ÚLTIMO LIMÓN

Todo comenzó una mañana en que los agricultores y trabajadores del campo despertaron y descubrieron que sus árboles y hortalizas se habían secado de repente. En aquel momento no se sabía muy bien por qué, pero los científicos analizaron las cosechas y descubrieron que todo se debía a la acción del hombre, que día tras día continuaba destrozando con su contaminación despiadada todo la que alcanzaba hasta que la Madre Naturaleza no pudo más y dejó de producir éstos alimentos.

Al principio no se temió por ésta gran pérdida, hasta que comenzó una nueva y rara enfermedad que a muy pocas personas se les presentaba. Una enfermedad que afectó a tu hermano y que sólo se curaba de un modo: con el zumo de un limón. Parece algo muy sencillo de curar, pero los recursos de la tierra van escaseando, y sólo queda un limón en todo el planeta. El limón que salvaría la vida de tu hermano está en la sala, y sabes que harás lo que sea por curar a tu familiar. Debes entrar ahí y obtenerlo como puedas, pues es el único. Suerte.

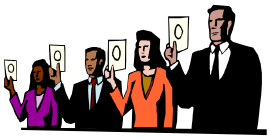
EL ÚLTIMO LIMÓN

Todo comenzó una mañana en que los agricultores y trabajadores del campo despertaron y descubrieron que sus árboles y hortalizas se habían secado de repente. En aquel momento no se sabía muy bien por qué, pero los científicos analizaron las cosechas y descubrieron que todo se debía a la acción del hombre, que día tras día continuaba destrozando con su contaminación despiadada todo la que alcanzaba hasta que la Madre Naturaleza no pudo más y dejó de producir éstos alimentos.

Al principio no se temió por ésta gran pérdida, hasta que comenzó una nueva y rara enfermedad que a muy pocas personas se les presentaba. Una enfermedad que afectó a tu hermano y que sólo se curaba de un modo: con la piel de un limón. Parece algo muy sencillo de curar, pero los recursos de la tierra van escaseando, y sólo queda un limón en todo el planeta. El limón que salvaría la vida de tu hermano está en la sala, y sabes que harás lo que sea por curar a tu familiar. Debes entrar ahí y obtenerlo como puedas, pues es el único. Suerte.

Desarrollo: Se cogen un par de voluntarios, a cada uno se le entrega una de las dos historias.
Una vez explicada ésta a cada voluntario, se coloca un limón en medio de la sala. El resto del grupo observa la confrontación.
Al final de la dinámica se explica al grupo la importancia de la comunicación en la resolución de conflictos.
También se les comenta la conveniencia de pasar del **interés** (el limón) a la **necesidad** (el jugo o la cáscara).

EVALUACIÓN



CRITICO

FELICITO

PROPONGO

EL TELEGRAMA

OFICINA DE ORIGEN
FECHA
DIRIGIDO A:

TEXTO
(ASPECTOS A MEJORAR)
(LOGROS CONSEGUIDOS)
(ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS)
(FALLOS A EVITAR)
(QUÉ HAY QUE POTENCIAR)
ETC...

ITINERARIO RETROSPECTIVO

Desarrollo: Se invita a todos los miembros del grupo a coger una hoja grande de papel y dividirla en seis columnas. La 1ª, para escribir los días y las horas de las reuniones o sesiones que se han realizado a lo largo del curso o proyecto; la 2ª, para anotar las actividades que en aquel momento tuvieron lugar; la 3ª, para el fruto (maduro o verde) que de allí se obtuvo; en la 4ª se escriben los sentimientos experimentados (alegría, fastidio, interés, etc.); en la 5ª, la marcha personal, que ahora se descubre; y la 6ª columna se reserva para ir escribiendo a lo largo de la evaluación toda cuestión que se quiera plantear al resto del grupo.
Las dos primeras columnas se rellenan en pequeños grupos, las otras cuatro son personales.
Finalmente se comenta en gran grupo.

BIBLIOGRAFÍA

HERRERA MENCHÉN, Mª DEL MAR (1998). *El Desarrollo de Procesos de Acción Socioeducativa desde la perspectiva de la Animación SocioCultural*. Sevilla: Universidad de Sevilla

MARÍN ÁLVAREZ, HNOS (2000). *Manual de Planificación de Proyectos Sociales*. Madrid: Cruz Roja Española

GARCÍA HERRERO y RAMÍREZ NAVARRO (1996). *Diseño y Evaluación de Proyectos Sociales.* Zaragoza: Certeza

FRANCIA, ALFONSO (1999). *Curso Práctico de Formación de Animadores.* Madrid: CCS

PALLARÉS, MANUEL (1996). *Técnicas de Grupo para educadores.* Madrid: Publicaciones ICCE

HOSTIE, RAYMOND (1974). *Técnicas de Dinámica de Grupo.* París: Publicaciones ICCE

FRANCIA, ALFONSO y MATA, JAVIER (1998). *Dinámica y técnicas de Grupos*. Madrid: CCS

CANTO ORTÍZ, JESÚS Mª (1998). *Psicología de los Grupos: Estructuras y Procesos.* Granada: Aljibe

GÓMEZ JACINTO, LUIS Y CANTO ORTÍZ, JESÚS Mª (1994). *Psicología Social.* Madrid: Eudema

JIMÉNEZ HERNÁNDEZ, MANUEL (1997). *Psicopatología Infantil.* Málaga: Aljibe

PALACIOS, J., MARCHESI, A. Y COLL, C (1990). *Desarrollo Psicológico y Educación.* Madrid: Alianza

BRUNET GUTIÉRREZ, J. Y NEGRO FAILDE, J. (1994). *¿Cómo Organizar una Escuela de Padres?*. Madrid: San Pio X

CASCÓN SORIANO Y MARTÍN BERISTAIN (1986). *La Alternativa del Juego I.* Madrid: Edupaz