

M 52257

M
M317 t
2001
c1

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

TRABAJO SOCIAL COMO AGENTE POTENCIADOR DE LA
INTERVENCIÓN COMUNITARIA REALIZADA POR LA
FUNDACIÓN CHILDREN INTERNATIONAL - CHILE EN
LA V REGIÓN



Seminario de Título para optar al Grado Académico de Licenciado en
Servicio Social y al Título Profesional de Asistente Social

PROFESOR GUIA: SR. DAGOBERTO SALINAS AVILÉS

166

ALUMNAS: CLAUDIA MANRÍQUEZ ALEGRE
JACQUELINE MOLINA VEGA



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



REF.: Informa calificación Seminario de Título
alumnos que se indica.

VALPARAISO, 16 de Enero de 2002.

SEÑOR DECANO:

En mi calidad de Profesor Guía vengo en informar el Seminario de Título desarrollado durante el año académico 2001 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social, Srtas. **CLAUDIA MANRIQUEZ ALEGRE Y JACQUELINE MOLINA VEGA** expuesto en el informe final de dicho Seminario, intitulado "TRABAJO SOCIAL COMO AGENTE POTENCIADOR DE LA INTERVENCIÓN COMUNITARIA REALIZADA POR LA FUNDACIÓN CHILDREN INTERNATIONAL – CHILE EN LA V REGIÓN".

En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 42^a del Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración los siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Fundamento mi calificación en los aspectos que ha continuación se señalan. En primer lugar, la relevancia de la temática, contribuye a un cambio cualitativo de la estrategia institucional al enfrentar desde una estrategia comunitaria su intervención, complementándola con la dimensión individual y familiar. El trabajo es coherente metodológicamente hablando y significativo desde un punto de vista institucional. El documento denota un trabajo riguroso y con un manejo de datos importante, haciendo uso de procedimientos, técnicas e instrumentos atinentes al objeto de estudio. Por otro lado, en lo referente a la intervención de la problemática social misma, las alumnas demuestran gran capacidad de gestión, incorporando a los principales actores. Con todo, considero que este trabajo se constituye en un aporte significativo a la institución, potenciando cualitativamente su accionar.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título con nota **6,5** (seis coma cinco).

DAGOBERTO SALINAS AVILÉS
PROFESOR GUIA

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS G. de C.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE.
DSA/rvs.-



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



REF.: Informa calificación Seminario de Título
alumnos que se indica.

VALPARAISO, 14 de Marzo de 2002.

SEÑOR DECANO:

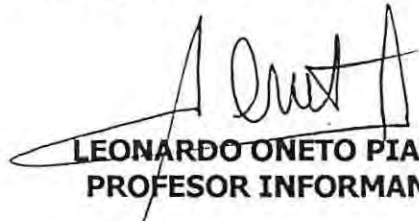
En mi calidad de Profesor Informante vengo en informar el Seminario de Título desarrollado durante el año académico 2001 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social Srtas. **CLAUDIA MANRÍQUEZ ALEGRE** y **JACQUELINE MOLINA VEGA** expuesto en el informe final de dicho Seminario, intitulado "**TRABAJO SOCIAL COMO AGENTE POTENCIADOR DE LA INTERVENCIÓN COMUNITARIA REALIZADA POR LA FUNDACIÓN CHILDREN INTERNACIONAL – CHILE EN LA V REGIÓN**".

En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 42^a del Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración los siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

La nota que expongo a continuación, queda fundada en que el trabajo teórico y práctico realizado por las alumnas en términos globales presenta rigurosidad metodológica y eficiencia razonable en la acción dada la envergadura de los proyectos realizados.

Así como la fortaleza del seminario dice relación con la escala del estudio y la amplitud de los sujetos impactados por la acción, su debilidad dice relación con el grado de innovación en los enfoques y estrategias.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título con nota **6,0** (seis coma cero).


LEONARDO ONETO PIAZZE
PROFESOR INFORMANTE

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS G. de C.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE.
LOP/rvs.-

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos sinceramente como equipo seminarista:

A la Fundación Children - International Chile, institución que nos acogió e hizo posible la realización de nuestro seminario, brindándonos un espacio como personas y profesionales, como así mismo, confiando plenamente en nuestras decisiones y apoyándonos constantemente frente a los obstáculos que se presentaron durante este largo e importante proceso, lo que permitió sin duda que este concluyera de manera exitosa.

A la Sra. María Teresa Huerta, Asistente Social del Programa de Desarrollo Comunitario de la institución, por el apoyo incondicional brindado durante todo el proceso. Agradecemos sus consejos en momentos difíciles, su energía y entusiasmo en todo momento y la confianza depositada en el equipo seminarista, alentándonos constantemente, permitiéndonos actuar con toda seguridad frente a los desafíos y metas planteadas y sortear de manera exitosa todos los obstáculos y barreras.

A Pilar Madríaza y Carolina Cabello, por su apoyo como compañeras y profesionales, por sus consejos y orientación, además de su disposición en todo momento para colaborar en lo que fuera necesario, traspasándonos su experiencia vivida como equipo seminarista dentro de la institución.

A Don Jorge Donoso, Director de la institución y a la Sra. Cecilia Concha por todo su apoyo y acogida, como así también a todo el personal que se desempeña en la oficina central de la fundación, quienes fueron una parte indispensable para la realización del seminario, especialmente a Paulo, Ximena, Soledad, Marcela, Maritza, Omar y Camila. Junto a ellos agradecemos a todo el equipo de Promotoras que participo y colaboro durante la realización del seminario.

Al equipo de monítoras que participó en la realización de los diferentes talleres. Gracias por su responsabilidad, profesionalismo y dedicación, a Francisca, Rosita, Anabella, Claudia, Macarena y Gheraldine, quienes sin duda fueron un elemento indispensable durante el proceso de ejecución de nuestro seminario.

A nuestro profesor guía, Sr. Dagoberto Salinas, gracias por su confianza y constante apoyo tanto en el plano académico como personal, por su comprensión, paciencia y disposición para responder nuestras " interminables" consultas. Gracias por ayudarnos y acompañarnos durante este largo proceso.

No queda mas que agradecer a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la realización de este seminario, a todos GRACIAS.....

CLAUDIA Y JACQUELINE

Los grandes soportes de mi carrera y de mi vida han sido sin duda mis padres Mario y Cecilia, y es a ellos a quienes dedico la culminación de esta importante etapa de mi vida, no se como agradecer, ni plasmar en tan pocas líneas todo lo que ellos han hecho por mí. Agradezco infinitamente la oportunidad que me dieron de estar aquí, por permitirme cumplir mis sueños, por confiar en mí una y otra vez, por escuchar mis problemas, por entender mis fracasos y ayudarme a sobreponerme siempre, y por sobre todo por cuidar lo más preciado que tengo en esta vida, que es mi hija, dándome la seguridad de que ella estaría bien siempre, por todos los sacrificios que hicieron por mí y por ella, por sus amanecidas con ella cuando estuvo enferma, por las numerosas veces que tuvieron que ir al colegio por que la pía se portó mal (que fueron hartas), por todas las rabias y sustos que pasaron con ellas en estos seis años, en fin por ser unos excelentes padres para mí y para ella. Gracias por creer en mí.

Sin duda lo más importante que tengo en esta vida es mi hija y es ella quien se merece gran parte de esto, ya que a sus cortos siete años a demostrado ser una personita tan valiente, por comprender o tratar de comprender por que su mamá estaba lejos, y además con sus interminables " mamá ¿ cuando vas a volver ? ", me dio la fuerza para salir a delante muchas veces en que me sentí derrotada y que ya no podía más. Cuantas cosa me perdí por estar aquí que en algunos momentos pense si realmente valía la pena no ver su primer diente, o su primer día de clases o ayudarla con sus tareas todos los días, pero ahora que ya estoy al final del camino espero poder recuperar el tiempo perdido y ser realmente una buena mamá para tí. Te quiero mucho hija, esto es por tí y para tí.

A mi hermana Carolina, gracias por darme la confianza y tu apoyo siempre, por tener el tiempo para escuchar mis problemas a pesar de estar lejos, por ayudarme siempre que te necesite, por preocuparte por mí, por tus consejos por ser siempre tu " hermana chica", y por sobre todo esos sobrinos maravillosos que me diste junto al poly, a quien igual agradezco por su buen humor y preocupación por mí siempre. Gracias por estar conmigo en esta importante etapa de mi vida.

No puedo dejar ausente en este agradecimiento a quien fue una figura indispensable en mi vida y la de mi familia, Sra. Mirna mi nana, pero más que mi nana es parte de mi familia, quien ha estado conmigo desde hace más de veinte años, gracias por cuidar con tanto afán a la pía por sus cariños, por su paciencia con ella, por ser su " nanita", en fin por todo lo que a hecho por mí y por ella muchas gracias.

A Mauricio, gracias por acompañarme en este largo proceso y por estar aún conmigo, por aguantar las numerosas veces en que anduve idiota por que algo me salió mal, soportar mis lágrimas y angustias, por estar conmigo en mis penas y alegrías, gracias por tu cariño y amor, por ser un compañero excepcional, Te amo.

A Claudia mi compañera y amiga, con quien compartí las alegría y muchas veces penas de este seminario, gracias por ser mi amiga, por aguantar mis " arranques de Histeria" en que muchas veces fui pesada e idiota contigo, gracias por entenderme y saber cuando parar, gracias por ser una amiga excepcional confidente y consejera, por tenerme paciencia, por ser una buena compañera por ponerle la cordura a nuestro trabajo y muchas veces aterrizarme cuando mis ideas era un tanto " platónicas", haciendo de este año y todos desde que nos conocemos inolvidables. Eres una gran persona claudita te quiero mucho.

A Carla Oyarzún mi gran amiga, gracias por ser como eres por haerme reír con tus locuras por apoyarme siempre en las buenas y en las malas, gracias por esas largas e interminables noches de estudio y por los carretes que nos pegamos, por escucharme, apoyarme y ayudarme siempre, gracia por ser mi amiga. además gracias a tu familia que siempre me acogió como " una mas" en tu hogar cada vez que lo necesite.

A Felipe, gracias por todo lo que hiciste por nosotras, por todas las veces que te tuviste que levantar temprano para que nosotras ocupáramos tu computados, por las veces en que nos solucionaste problemas cuando el computador se ponía pesado, por todo lo que nos ayudaste para haer este seminario, en fin por ser una excelente persona.

No puedo dejar de mencionar a todos aquellos que estuvieron presente en mi paso por la universidad, a todos quienes hicieron de esta etapa algo inolvidable a Claudia B., M^a Carola, Anita María, Bernardita, (Nany), Manzana, Chuncho, Daniel, Pelao, Verito, Jorge, etc. Bueno en fin a todos con quienes compartí la angustia y nerviosismo antes de una prueba y la alegría y aveces pena después en algún lugar de este hermoso Valparaíso. A todos aquellos gracias.

JACQUELINE

No fueron pocas las veces que pense que este día nunca llegaría, lo veía lejano... Ha sido un largo camino que para mi comenzó mucho antes de llegar a esta escuela. Hubo muchos obstáculos, pero aprendí que "siempre que se cierra una puerta se abre otra"

Muchas han sido las personas que han contribuido de una u otra forma y han hecho posible que haya llegado al final de este proceso, aprovecho esta oportunidad para dedicar unas pequeñas líneas y agradecer de corazón por todo...

Mi abuela es una de esas personas, y sin duda la más importante, abrió una puerta que para mi estaba cerrada, gracias a ella estoy aquí y puedo decir que ya soy "casi" Asistente Social. Le doy las gracias por confiar y creer en mi, por su preocupación y apoyo, por que ha sido una parte fundamental.

A Guillermo mi hermano, quien ha sido un compañero paciente, gracias por aguantar mi mal humor sin reclamo.

A mi Familia, tías, primos y primas, gracias por estar presente en todas las formas.

A mis padres, que aunque no han estado conmigo en esta etapa se que están orgullosos y felices. A mi mamá en especial que no ha podido acompañarme... no te preocupes porque se que estas conmigo. Ambos me han enseñado a quererlos y aceptarlos con sus virtudes y defectos.

A Felipe, doy las gracias por su compañía y apoyo en una de las etapas más importantes... Gracias por tu comprensión y paciencia, por tu disposición y ayuda cuando la necesité, por tu preocupación en todo momento, por pensar a veces más en mi que en ti.

A mi amiga Andrea y Familia, gracias por apoyarme y abrir las puertas de tu casa cuando lo necesité.

A Carla Oyarzún, compañera y amiga, solo puedo decir gracias por ser como eres.

A Jacqueline, mi compañera de curso, seminario y amiga. Hemos llegado al final de una etapa en la que nos hemos podido conocer un poco más, en la que nos hemos apoyado mutuamente y aceptado con nuestros defectos y virtudes, una etapa en la que ha sido fundamental la mutua comprensión. Gracias por todos los momentos vividos, los buenos y los malos, porque me han permitido crecer un poco más, gracias por aguantar esas "cosas molestas" que surgen en la cotidianidad, gracias por acompañarme todo un año.

Gracias a todos por ser parte de este proceso...

CLAUDIA

INDICE

PAG

INTRODUCCIÓN_____

CAPÍTULO I

MARCO INSTITUCIONAL

PRESENTACIÓN_____	1
1.- ANTECEDENTES GENERALES_____	2
2.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS_____	3
3.-PROGRAMAS_____	8
4.-SERVICIO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN_____	10
5.-PROGRAMA DE DESARROLLO COMUNITARIO_____	13
6.- ORGANIGRAMA_____	17

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO

1.- PLANTEAMIENTO Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA_____	18
2.-OBJETIVOS, VARIABLES E HIPÓTESIS_____	25
3.-MARCO TEÓRICO_____	43
4.-DISEÑO DE INVESTIGACIÓN_____	64
5.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS_____	68
6.- SINTESIS DIAGNÓSTICA_____	135

CAPÍTULO III

PROGRAMACIÓN

1.-FUNDAMENTACIÓN DEL PROGRAMA_____	146
2.-OBJETIVOS DEL PROGRAMA_____	151
3.-CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA_____	152
4.-DEPENDENCIA LEGAL Y ADMINISTRATIVA_____	152
5.-DISEÑO DE PROYECTOS_____	153
6.-PROYECTO N°1:" HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN"_____	156
7.-PROYECTO N°2 " PROMOVRIENDO EL TRABAJO COMUNITARIO"_____	165
8.-CRITERIOS DE EVALUACIÓN_____	174

CAPITULO IV

EJECUCIÓN- EVALUACIÓN

1.- EJECUCIÓN EVALUACIÓN PROYECTO N°1	178
2.- EJECUCIÓN EVALUACIÓN PROYECTO N°2	244
3.- EVALUACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA	276

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN GENERAL DEL PROCESO METODOLÓGICO	288
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	293
BIBLIOGRAFÍA	300

ANEXOS

ANEXOS DE DIAGNÓSTICO	305
-----------------------	-----

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.-ENCUESTA VOLUNTARIADO INTEGRANTE DE COMITÉS SECTORIALES	305
2.-ENCUESTA COMITÉS SECTORIALES	308
3.-PAUTA ENTREVISTA PROMOTORAS	310
4.- ENCUESTA PROMOTORAS	312

DATOS DE ORIGEN

5.-DATOS DE ORIGEN, ENCUESTA VOLUNTARIADO	316
6.- DATOS DE ORIGEN, ENCUESTA COMITÉS SECTORIALES	320
7.-DATOS DE ORIGEN, ENCUESTA PROMOTORAS	322

ANEXOS DE EJECUCIÓN	326
---------------------	-----

1.- MÓDULOS SOCIOEDUCATIVOS VOLUNTARIADO (PROY. N°1)	326
2.- MÓDULOS SOCIOEDUCATIVOS PROMOTORAS (PROY. N°2)	342
3.- EJECUCIÓN TALLERES VOLUNTARIADO (MONITORAS)	363
4.- FOTOS EJECUCIÓN TALLERES VOLUNTARIADO	377
5.- FOTOS EJECUCIÓN TALLERES PROMOTORAS	378

ANEXOS DE EVALUACIÓN	379
1.- TEST DESPUÉS VOLUNTARIADO	379
2.- TEST DESPUÉS PROMOTORAS	382
3.- PAUTAS DE OBSERVACIÓN	385
4.- PAUTA DE EVALUACIÓN VOLUNTARIADO	389
5.- DATOS DE ORIGEN TEST DESPUÉS VOLUNTARIADO	390
6.- DATOS DE ORIGEN TEST DESPUÉS PROMOTORAS	393

INTRODUCCIÓN

El presente Seminario de Título se llevó a efecto en la Fundación Children International-Chile y se enmarcó dentro del área de Trabajo Social comunitario, insertándose específicamente en el área de Desarrollo Comunitario de esta Institución.

Dicho estudio tuvo como objetivo "Potenciar el funcionamiento de los Comités Sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International Chile, a través de una estrategia de intervención que involucrara tanto a los Comités Sectoriales, como al personal que trabaja directamente con estos", el que se planteó para hacer frente a la problemática del deficiente funcionamiento que estos presentaban al momento de iniciar el presente estudio.

El documento que a continuación se presenta, se estructura en función de cinco capítulos que contienen en primera instancia el Marco Institucional en el que se desarrolló el Seminario de Título, el que otorga los principales antecedentes respecto a la institución patrocinante y el área dentro de la que se enmarcó el estudio.

Posteriormente, se presenta el segundo capítulo relativo al Diagnóstico, el que contiene antecedentes respecto al problema identificado y los resultados obtenidos en la investigación diagnóstica, que constituyen la base sobre la que se estructura la posterior intervención profesional. Considerando por una parte, una muestra de 100 comités Sectoriales y por otra, un universo total de 28 promotoras que forman parte del personal que trabaja directamente con estos.

El tercer capítulo se refiere a la Programación la que se estructura sobre la base de los resultados obtenidos en la etapa diagnóstica, dando origen de esta manera a dos proyectos que se llevaron a cabo en función de los sujetos de estudio identificados previamente, además de los recursos y el tiempo disponible para su ejecución.

El proyecto N°1 tuvo como sujeto de intervención a dos integrantes por Comité Sectorial, y se orientó a favorecer la gestión comunitaria realizada por estos. Por otra parte, el proyecto N°2 tuvo como objeto de intervención a la totalidad de promotoras que se desempeñan en cada subproyecto (ciudad), y se orientó a fortalecer la gestión comunitaria y administrativa desarrollada por estas, involucrando de esta manera a ambos actores con la finalidad de realizar una intervención integral en el problema identificado.

Como cuarto capítulo se presenta la ejecución y evaluación de la intervención profesional realizada por el Equipo Seminarista en ambos proyectos, la que se desarrolló en cuatro fases correspondientes a las de motivación, organización - coordinación, ejecución y evaluación, llevándose a efecto en la V Región en las ciudades de Valparaíso, Viña del Mar, Quilpué, Villa Alemana, Límache, Quillota y La Calera, durante los meses de Octubre y Noviembre del presente año.

Por último, se presenta en el quinto capítulo la Evaluación del Proceso Metodológico y Conclusiones Finales, en el que se evalúan las cuatro fases metodológicas en función de los aspectos

facilitadores y obstaculizadores que se presentaron en cada una de estas, además de las conclusiones finales en función de sugerencias, aportes y aprendizajes.

CAPÍTULO I

MARCO INSTITUCIONAL

PRESENTACIÓN

Fundación Children International- Chile, asociada con Children International Foundation de Kansas City. MO. U.S.A es una organización de carácter social, sin fines de lucro, apolítica y ecuménica; que opera a través de un Programa de Apadrinamiento dirigido a proveer servicios y beneficios a niños en situación de extrema pobreza.

La Fundación Children International- Chile, forma parte de un total de diez países, que atienden las necesidades de niños en extrema pobreza y sus familias en América y Asia: Ecuador, Honduras, Guatemala, Colombia, República Dominicana, Estados Unidos, India, Filipinas y Nepal.

En Chile, esta fundación cuenta con veinte años de trayectoria, apadrinando aproximadamente a un total de 18.000 niños y jóvenes, en las ciudades de Valparaíso, Viña del Mar, Quilpué, Villa Alemana, Límache, Quillota, La Calera, Curicó y Talca, equivalente a 11.000 familias, quienes además forman parte de más de mil voluntarios, madres y padres que trabajan en comités sectoriales.



REF. Grupo de menores apadrinados junto a directivos de Children International Fundación de Kansas - City

1.- ANTECEDENTES GENERALES

1.1.- MISIÓN INSTITUCIONAL

Fundación Children International tiene como misión: "Administrar un programa especial de Apadrinamiento para niños en situación de extrema pobreza, proveyendo de beneficios y servicios que contribuyan a mejorar las condiciones de salud, educación, entorno familiar y comunitario de una manera consistente".

1.2.- OBJETIVOS

Objetivo General: Desarrollar un menor sano y educado, concentrando gran parte de la ayuda en las áreas de salud y educación, proporcionándoles las herramientas necesarias para superar el círculo de la pobreza que ha dominado a sus familias por generaciones.

Objetivo a Nivel Nacional: Satisfacer las necesidades de los menores en sus respectivas familias, promover su desarrollo facilitándoles el bienestar general, una adecuada salud y educación, además de un crecimiento hacia una adultez autosuficiente.

1.3.- COBERTURA

A nivel nacional: 18.048 menores apadrinados.

A nivel territorial: 3356 en Viña del Mar.

2624 en Valparaíso

1845 en Quilpué

1747 en Villa Alemana

1279 en Límache

1321 en Quillota

2287 en La Calera

2497 en Talca

1092 en Curicó

2.-ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La relación entre HLCMI (Holy Land, Christian Mission International), hoy conocida como Children International Foundation, nace gracias a los esfuerzos de un grupo de personas católicas (integrado por profesores universitarios, sacerdotes y amigos), que dan inicio a conversaciones para implementar en Chile un programa especial de apoyo para niños en situación de extrema pobreza.

Dentro de este grupo se insertan los inicios del programa en Chile, comenzando a su vez la tarea de administrarlo, lo que se logró a través de la creación de la primera oficina coordinadora en 1980. Esta se ubicó en la ciudad de Viña del Mar, en la calle Chaigneaux, propiedad de la fundación CODEFIN.

La primera meta de esta oficina coordinadora fue inscribir los primeros 400 niños para apadrinamiento, de este modo en Agosto de 1980 se debió enviar a la oficina central de HLCMI las fichas sociales y las fotografías individuales de esos primeros niños.

Desde 1980 a 1986 fue la etapa de beneficios directos y netamente asistenciales. Se proveían de bolsas de mercadería a las familias, apoyo en alimentos a los comedores abiertos de la ciudad de Viña del Mar, subvenciones a doce hogares de menores en situación irregular, donde la inversión se diversificaba en alimentos, útiles escolares y otras necesidades de mantenimiento, apoyo a familias en pequeños aportes económicos para enfrentar los pagos de servicios de luz, agua y gastos varios.

En esta etapa comienza también la participación de los primeros voluntarios, los cuales tenían la tarea de entregar los beneficios directos, recolectar cartas, coordinar con los niños para las tomas de fotografías e incluir nuevos niños para el apadrinamiento.

En Marzo de 1981 se amplía la participación a 1000 niños en el sistema gracias a la participación de hogares de menores, entre ellos el Hogar San Francisco de Regís.

Hacia mediados de 1981, comienza la etapa inicial del trabajo en terreno, esto es con niños y familias que viven en sus comunidades. Los primeros contactos se inician en la comuna de Límache, en el sector de Lliu- Lliu, a través del Monasterio de los Benedictinos ubicado en ese lugar.

A comienzo de 1983 la Oficina Coordinadora se traslada a Valparaíso, prosiguiendo su trabajo en la calle Freire 633.

En 1985 se inició el trabajo de expandir la acción del programa hacia la zona Sur del país, específicamente en las ciudades de Talca y Curicó, a través de contactos con Caritas, de la Iglesia Católica.

El trabajo de captar niños en esa ciudad quedó a cargo de esta institución, delegando mediante un convenio la administración del programa de apadrinamiento.

Para fines de 1986, en conjunto con HLCMI, se hace una revisión y reorientación de la Oficina Coordinadora, buscando dar mayor impacto a las políticas de beneficios. Se inicia una nueva etapa de trabajo, la cual incluye nuevo personal técnico y reorganización de las áreas de apadrinamiento.

Desde 1987 y hasta 1992, período en que se distingue la segunda etapa institucional, se pasa de un trabajo sobre base de voluntariado con beneficios directos y materiales, hacia una nueva gestión basada en la administración. Ahora se trata de administrar el programa y para ello se redefine la estructuración funcional (más personal especializado y una apertura a otro personal de servicios). Se redefine la estructura del proyecto en subproyectos, los cuales corresponden a áreas geográficas que concentran niños, se definen equipos de trabajo específicos para cada ciudad, se inician las primeras clínicas internas y prestaciones médicas, programas de nutrición y se amplía la oferta de beneficios dirigidas específicamente a los niños: útiles escolares, calzado escolar, vestuario, artículos de higiene dental, planes de mejoramiento de hogar (techo, frazadas, etc.), planes de formación de madres a

través de manualidades (costura, artesanía, tejido, pintura en género, etc.) y planes de apoyo para mejoramiento de infraestructura.

Desde 1989 se reorganiza la acción del voluntariado, adquiriendo una estructura básica de una madre voluntaria por cada sector donde existieran niños, quienes se organizaban básicamente en torno a la tarea de conseguir las cartas de los niños, llevar y traer información de las oficinas de subproyectos hacia los sectores y viceversa, integrar nuevos niños y participar activamente en la motivación para los talleres educativos.

Esta segunda etapa se puede definir como ampliación de la cobertura de beneficios, muchos de ellos dentro de una línea asistencialista, pero con rasgos incipientes de promoción a través de voluntarios y la introducción de planes educativos.

Durante este período se consolidaron las oficinas de trabajo y sus clínicas. Cada subproyecto tenía un staff promedio de cuatro personas (jefe, secretarías, contador), apoyados por un grupo de voluntarios de los sectores del subproyecto.

A partir de 1990 se inicia una etapa que implica un cambio total de gestión, ya se comienza a hablar de una política de programas de beneficios y servicios, donde se establecen categorías de programas de: salud, educación, nutrición, asistencia familiar, asistencia comunitaria y formación humana.

Se mantuvo la línea de beneficios iniciada en la segunda etapa, pero se profundizaron áreas en la parte salud: se ampliaron los beneficios a otras prestaciones (exámenes clínicos, emergencias, etc.), en educación se realizaron planes de refuerzo escolar y apoyo en suministros educativos a escuelas de bajos recursos que albergaran una concentración de niños apadrinados. En nutrición se iniciaron talleres nutricionales educativos a las madres y formación de monitores en salud. En formación humana se introdujeron planes educativos para los jóvenes sobre educación sexual.

En otros aspectos comenzó la recepción de donaciones en especies desde Children en USA, así diversos ítems en vestuario, calzado, loza y otros incrementaron el apoyo a los niños y a las familias.

Los voluntarios mantienen su organización, pero incrementan sus tareas para convertirse en distribuidores de beneficios materiales en los sectores, comienzan a manejar carpetas de información y, sobre todo, reciben capacitación en liderazgo comenzando a participar activamente como monitores educativos.

Este período se encuentra actualmente en transición, avanzando fuertemente hacia una etapa en que los beneficios vayan respondiendo cada día más a las necesidades de los niños y de sus diferentes etapas de desarrollo, sobre la base de la prioridad en salud y educación y a una fuerte organización y sentido hacia la promoción. Se trata de la promoción hacia los beneficiarios, involucrándolos cada día más como actores de su propio desarrollo.

3.-PROGRAMAS

La Fundación Children International cuenta con 5 categorías de programas de Beneficios y Servicios:

3.1 PROGRAMA DE SALUD:

Cuenta con chequeo preventivo, atención médica de morbilidad, medicina, exámenes clínicos, derivaciones a especialidades, apoyo en emergencias médicas, atención dental preventiva, formación de monitores educativos, materiales educativos, suministros de higiene dental.

3.2.-PROGRAMA DE EDUCACIÓN:

Compuesta por profesores y consejeros profesionales tiene como objetivos, entregar refuerzo escolar a un grupo de menores, mediante un trato personalizado en las escuelas donde asisten además de entregar charlas técnicas y motivacionales.

Por otra parte proporciona suministros para preescolares, calzado escolar, vestuario, artículos escolares, reforzamiento escolar, becas y bibliotecas de consulta

3.3 PROGRAMA DE NUTRICIÓN:

Compuesto por nutricionista quienes son responsables de entregar información educativa sobre " alimentación saludable, a una cobertura limitada de madres de menores apadrinados por

medio de talleres educativos, junto con entregar capacitación como monitoras de nutrición.



REF. Voluntarias Monitoras de Nutrición en celebración de Fiestas Patrias, concursando por el Plato saludable

3.4.- PROGRAMA DE DESARROLLO COMUNITARIO Y ASISTENCIA FAMILIAR:

Compuesto por coordinadoras de programas, secretarías de requerimientos de subproyectos, Asistentes Sociales y jefes de programas quienes desarrollan diversas funciones enfocadas a la implementación, coordinación, y control de programas a desarrollar en la comunidad.

Además consiste en la formación de talleres de educación familiar, organización y capacitación del voluntariado y beneficios de uso familiar. A su vez se encarga de los Regalos Especiales (cumpleaños, Pascua de Resurrección, Abrazo Especial, Navidad),

Donaciones Especiales (vestuario, calzado, juguetes, medicinas, etc.)
y proyectos especiales.



REF. voluntarias trabajando en separación de mercadería
para canastas familiares que se repartirán a
Familias Apadrinadas

3.5 Programa de jóvenes:

El programa de jóvenes se constituye como tal, a partir de Enero del 2001, sin embargo, el grupo jóvenes presenta un historial de intervención de dos años, a través del antiguo programa de formación de valores.

El programa se implementa a través de talleres de desarrollo personal, talleres recreativos y culturales, etc, en el que por medio de las actividades desarrolladas, se quiere lograr la validación del joven como un agente de cambio.

4.-SERVICIO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN

Servicio Social está inserto en el Departamento de Programas el que diseña implementa y evalúa los planes de beneficios y servicios destinados a los menores y familias apadrinadas;

estimulando la motivación, organización del equipo de campo y la comunidad beneficiaria.

La jefatura del departamento tiene dependencia jerárquica y directa del director, cargo considerado como posición clave y parte integrante del equipo profesional.

El departamento cuenta con cuatro Asistentes Sociales, dirige el programa Sra. Cecilia Concha, quien tiene a su cargo el eficiente funcionamiento de este, determinando la organización apropiada para el cumplimiento de los objetivos de proveer beneficios y servicios, a los beneficiarios del programa de apadrinamiento.

Cuentan por otra parte con tres Asistentes Sociales que poseen el cargo de Coordinadoras de Programas, quienes tienen a su cargo los programas de educación, desarrollo comunitario y jóvenes. Este equipo profesional tiene la función de asesorar técnicamente la planeación de programas y el seguimiento de estos en terreno motivando y promoviendo al equipo de trabajo y a la comunidad.

4.1 SERVICIO SOCIAL PROFESIONAL:

La acción de Servicio Social Profesional se enmarca principalmente en la administración e implementación de programas y en la coordinación con otras organizaciones que contribuyan al bienestar de los menores apadrinados.

El equipo profesional desarrolla un trabajo integral y sistemático que permita elaborar y coordinar los programas en los

deferentes subproyectos constituidos por las diferentes ciudades en las que se hace presente la fundación, que poseen la responsabilidad directa de ejecutar los programas directamente en la población beneficiaria.

4.2.- OBJETIVO

Diseñar, planificar e implementar programas de beneficios servicios y para menores apadrinados por la institución.

4.3.- FUNCIONES PROFESIONALES:

➤ Planificación:

- Asesoría y apoyo a la dirección, en la definición de prioridades, programas anuales y planes específicos, considerados en el presupuesto anual.
- Asesoría a nivel de administración central y subproyectos.
- Planificación de la estructura general del trabajo social del departamento.

➤ Organización:

- coordinación y organización de los procedimientos específicos, para la adecuada ejecución de los programas planificados, informando, orientando y capacitando al personal de los subproyectos que se desempeñan directamente en terreno y coordinando los procesos con los restantes departamentos.

➤ *Ejecución:*

- Coordinación en la ejecución del cronograma del plan de trabajo anual.
- Coordinación de procesos específicos; proyectos comunitarios, fichas sociales, becas etc.

➤ *Control:*

- Contacto permanente con el equipo profesional de terreno para controlar el desarrollo eficiente de los programas.
- Reuniones de trabajo entre el director y equipo profesional.
- Manejo y control de la información por programas; estadísticas, resultados, cobertura y cumplimiento de objetivos.
- Reuniones de trabajo con jefes de subproyectos y voluntariado.
- Trabajo en terreno en subproyectos y comunidades apadrinadas a fin de detectar aspectos facilitadores y obstaculizadores en el desarrollo de la gestión.

➤ *Evaluación:*

- Evaluación cuantitativa y cualitativa, por medio de técnicas de observación simple e instrumentos de evaluación, como reuniones de trabajo, información mensual y balance trimestral del desarrollo del programa, de acuerdo a los objetivos planteados.

5.-PROGRAMA DE DESARROLLO COMUNITARIO

El programa de desarrollo comunitario nace hace tres años con la formación de comités sectoriales los cuales forman parte de la estructura comunitaria institucional.

El comité sectorial es un equipo de voluntarios de un sector apadrinado que trabaja organizada y solidariamente en coordinación con el subproyecto del que forma parte, apoyando las tareas del programa, fomentando la participación y mejorando los sistemas de comunicación entre las familias beneficiarias, para potenciar el desarrollo de su comunidad y el trabajo del subproyecto.

➤ **Características del Comité Sectorial:**

- Se constituye para fines exclusivos del programa de apadrinamiento. Por tanto sus actividades estarán bajo al información y coordinación del subproyecto.
- Se debe comprometer con el programa demostrando sentido de pertenencia e identificación con la institución.
- Debe motivar a su comunidad a través de una actitud positiva y ejecutiva hacia las tareas encomendadas.
- Será entrenado y capacitado en las tareas a desempeñar por grupo.
- Debe ser capaz de dirigir y estimular la acción de los beneficiarios.

➤ **Funciones:**

Área de requerimiento:

- Trabajar organizadamente con los menores para recolectar las cartas anuales coordinar toma de fotos directamente con fotógrafos, completar información para fichas sociales y control de niños y familias etc.

Área de Salud:

- Coordinar citaciones y control para chequeos médicos y dentales, proveer educación a la comunidad en salud y nutrición preventiva.

Área Educación:

- Maximizar el control de los menores respecto de la asistencia a la escuela.
- Coordinar con jefes de subproyectos y escuelas del sector el seguimiento para rendimientos académicos.
- Informar de toda situación que afecte a los menores con relación a la escuela.
- Participar y proponer actividades que premien y estimulen a los menores.

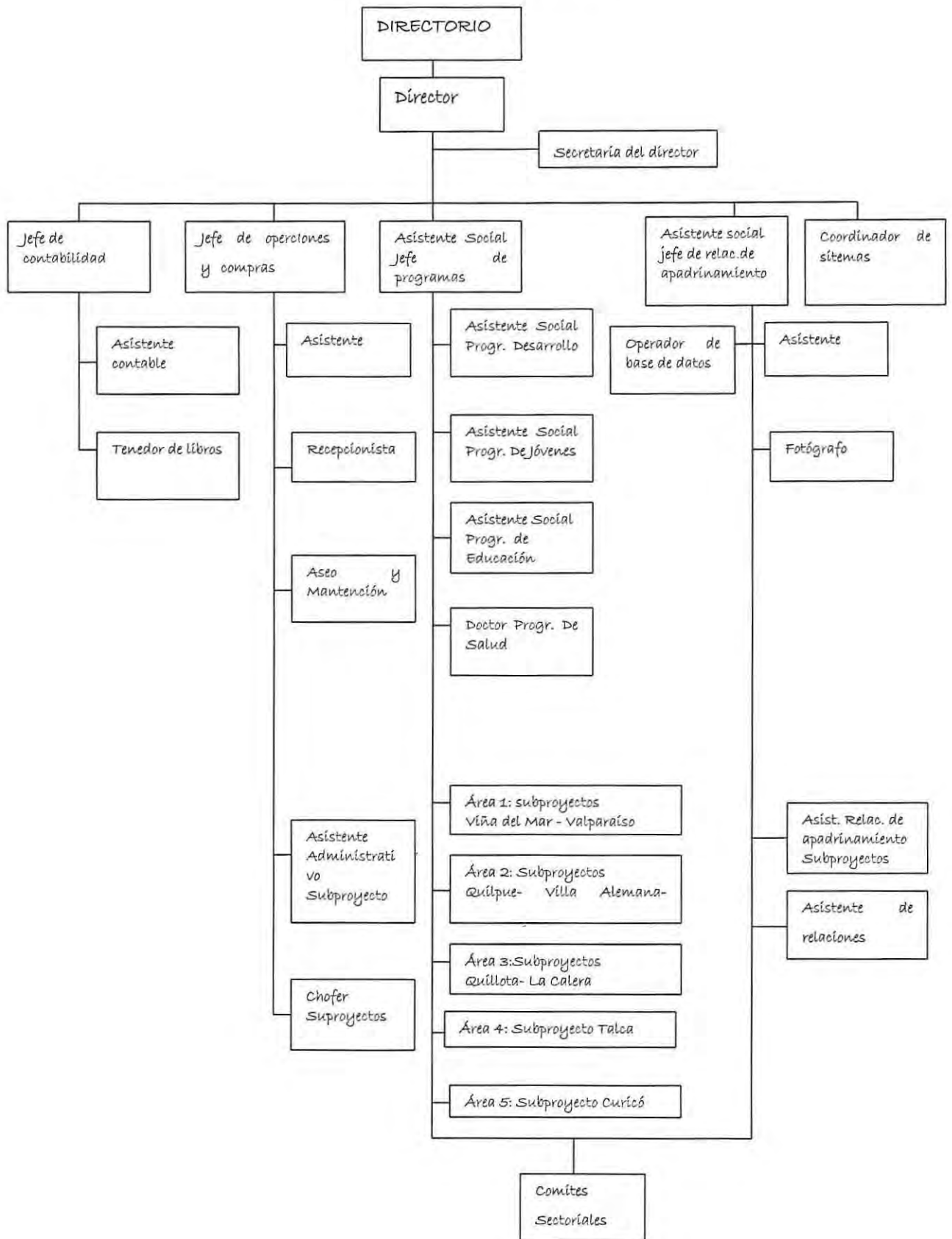
Área Distribución de Beneficios:

- Retiro y distribución de beneficios de oficinas de subproyectos a sectores.
- Control y seguimiento del uso de beneficios.
- Información de situaciones especiales entrega de aportes especiales etc.

EL Programa de desarrollo comunitario se sustenta sobre la base de los comités sectoriales y las funciones que estos deben cumplir, sin embargo, el trabajo con la comunidad constituye una instancia que cumple un objetivo más amplio que el mero cumplimiento de las funciones para las que fue creado, que tiene relación con el desarrollo de capacidades en el voluntariado que permitan la autogestión de la comunidad.

A esto se debe sumar que el programa incluye a los jóvenes organizados y a los niños como agente de cambio denominados NAC quienes actualmente también forman parte de la estructura comunitaria, ya que representan a menores y jóvenes de sus respectivos sectores visualizándose a futuro la posibilidad de un trabajo comunitario conjunto entre ambos actores y el voluntariado organizado en comités.

6.- ORGANIGRAMA



CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO

1.- PLANTEAMIENTO Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

En nuestro país los menores en riesgo social constituyen uno de los grupos objeto de preocupación de la política social, existiendo de esta forma una serie de instituciones de carácter gubernamental que se desempeñan en esta área. Sin embargo fruto de la magnitud del problema han surgido una gran cantidad de instituciones de carácter no gubernamental, las que se definen como "el conjunto de profesionales que se han dado como objetivo el impulsar y apoyar una multiplicidad de formas organizativas para enfrentar los problemas de desempleo, hambre, vivienda, salud, capacitación y, en general, para buscar formas creativas y solidarias de mejoramiento de la calidad de vida de los sectores populares"⁽¹⁾, como es el caso de la Fundación Children Internacional- Chile.

Dicha institución proporciona el marco institucional en el que se desarrollará la investigación, la que opera a través de un programa de apadrinamiento dirigido a proveer beneficios y servicios a menores en situación de extrema pobreza, que sin duda constituyen un grupo que se encuentra en claro riesgo social.

La Fundación a pasado en sus veinte años de existencia por diferentes etapas, que se pueden sintetizar en tres; un primer período que consistió en la entrega de beneficios materiales, donde aparece el voluntariado colaborando en forma activa. un segundo período también de corte asistencial donde los voluntarios juegan un papel

1.- Revista de Trabajo Social Nº 52, Pag.21

primordial, pero con un énfasis en la gestión basada en la administración y por último, un tercer período en que se avanza fuertemente en la promoción y organización del voluntariado involucrando a los beneficiarios cada día más como actores de su propio desarrollo.

Desde este punto de vista, el año 2001 se presenta como un gran desafío para la institución en lo que se refiere al tema de los menores en riesgo social y desarrollo comunitario, ya que se plantea una modificación en la orientación de los programas que esta posee, la que se caracteriza por una apertura hacia la comunidad asumiendo un rol protagónico los beneficiarios.

En esta nueva orientación institucional los beneficiarios tienen la función de participar activa y comprometidamente junto a los equipos de campo, con el objetivo final potenciar en los sectores donde se hace presente la fundación los procedimientos necesarios para hacer de la autogestión de beneficios y servicios la principal herramienta de los programas que se proyecten a futuro.

Todo esto, sin perder de vista el objetivo final que es asegurar a los menores y su familia un ambiente que permita el adecuado desarrollo de estos en el aspecto físico, psíquico y social, obteniendo como resultado personas íntegras que en un futuro sean capaces de insertarse de manera óptima a la sociedad.

La Fundación Children International se encuentra presente en la V y VI región en diferentes sectores, con una representatividad a nivel de comunidad que da forma a una estructura comunitaria

específica, formada por los llamados Comités Sectoriales que se proyectan a futuro como la herramienta que permitirá el logro de los objetivos institucionales. En este contexto los Comités Sectoriales aparecen como el bastión de liderazgo de cada acción que se proyecte en las comunidades, razón por la cual conocer, definir y diagnosticar claramente las funciones y roles de esta parte de la estructura comunitaria adquiere en la actualidad una mayor importancia.

Es precisamente en la estructura comunitaria institucional donde se origina el problema en el que se centrará la investigación, específicamente en los comités sectoriales, el que se define como: "Deficiente funcionamiento de los comités sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International, referido a la organización y coordinación intra e inter comités, que obstaculiza la constitución de una eficiente red de apoyo entre familias apadrinadas por la institución".

El sujeto de atención durante el proceso de investigación corresponderá al voluntariado (padres de menores apadrinados) que se encuentran agrupados en Comités Sectoriales en diferentes comunas de la V Región, estas son: Viña del Mar, Valparaíso, Quilpué, Villa Alemana, Limache, Quillota y La Calera, los que se encuentran en situación de extrema pobreza.

El primer acercamiento a la estructura comunitaria en la que interviene la institución, evidencia una problemática con relación al funcionamiento y organización de los diferentes Comités

Sectoriales, como instancia de apoyo en la intervención con familias apadrinadas, pudiendo apreciar que:

- La estructura comunitaria de familias apadrinadas no está consolidada, el 45% de los Comités Sectoriales (174) no funciona adecuadamente y el 55% (183) de ellos presenta dificultades de manejo grupal.
- Existe resistencia del 90% de los empleados de subproyectos (ciudades), para incorporar activamente a los comités sectoriales existentes de sus respectivas zonas en tareas del programa que viene dado desde La Fundación Children International.
- Falta capacitación a los integrantes de los comités sectoriales en un 100% en las áreas de liderazgo y trabajo organizacional.
- Existe carencia de una red de apoyo comunitaria entre las familias apadrinadas por la Fundación que permita aunar esfuerzos de los diferentes comités sectoriales existentes en la región que permita por otra parte una incorporación de los programas desarrollados.

Estas características son avaladas por un estudio realizado en Enero del presente año, por el departamento de programas de la institución, específicamente por el Área de Desarrollo Comunitario, el que arrojó como resultado que un gran porcentaje de los Comités Sectoriales no cuentan con directiva y un gran número de estos ni siquiera se reúne, lo que significa que no tendrían vida como organización.

Lo anteriormente expuesto demuestra claramente la necesidad de realizar una intervención a nivel organizacional, que permita lograr la consecución de objetivos tanto grupales como institucionales, con el objetivo último de mejorar la calidad de vida tanto en el ámbito familiar como personal. De esta manera se proporcionarán al voluntariado las herramientas apropiadas que permitirán y posibilitarán su posterior inserción en la comunidad a la cual pertenecen, contribuyendo en gran medida al desarrollo de ésta.

Sumado a esto se tiene como antecedente la opinión de la Jefa de Programas de la institución Sra. Cecilia Concha y la Coordinadora del Programa de Desarrollo Comunitario Sra. María Teresa Huerta, quienes han constatado en terreno diversas falencias en el funcionamiento de los comités sectoriales que dificultan la consolidación de la estructura comunitaria.

Dichos juicios profesionales concuerdan plenamente con los resultados arrojados por el estudio, cuyos resultados se presentaron a grandes rasgos en el presente documento.

Dentro de este contexto y desde el punto de vista de la profesión, se debe considerar que el Trabajo Social a nivel de intervención de comunidad es, sin duda, una herramienta fundamental para estimular el desarrollo de las organizaciones comunitarias de sectores urbanos populares que se encuentran en estado de extrema pobreza.

La eficiente organización de la comunidad, representa un desafío para Trabajo Social, al que debe responder a través de acciones sistemáticas, que tiendan a coordinar a distintos actores y organizaciones, promoviendo la participación de las personas de estas comunidades en sus propias organizaciones comunitarias, de tal manera que se transformen en gestores de su propio desarrollo y no en meros receptores de beneficios.

Frente a lo anteriormente expuesto, la fundación a través de la modificación en la orientación de sus programas hacia el desarrollo de la comunidad, busca contribuir al desarrollo local de las comunidades en las cuales interviene, a través de acciones de fomento de la participación y organización de los beneficiarios en los diferentes programas. Todo esto con la finalidad última de que en un futuro se inserten en la comunidad total y sean gestores de acciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad a la cual pertenecen.

La participación activa del voluntariado es entonces, de vital importancia para la institución, ya que la participación comunitaria constituye un requisito esencial para obtener el éxito de cualquier programa de desarrollo local.

De esta manera es necesario estimular permanentemente con elementos técnicos y profesionales la eficiente participación de la comunidad en sus organizaciones, así como también, que estas organizaciones aumenten en forma paulatina su eficiencia para enfrentar el cumplimiento de objetivos, es decir satisfacer

necesidades y solucionar problemáticas que se presenten en sus comunidades.

La participación en este contexto, adquiere mayor importancia si se considera que las familias apadrinadas por la Fundación se encuentran en situación de extrema pobreza, presentando un déficit en la satisfacción de necesidades básicas y una serie de problemáticas sociales asociadas a dicha situación, por lo que la eficiente organización de la comunidad se transforma en una herramienta fundamental para gestionar acciones que contribuyan al logro de un mayor bienestar para el menor y su familia.

Por último para el equipo seminarista la realización del seminario de título representa un gran desafío, ya que con este se sentarán las bases de lo que será el trabajo comunitario a futuro en la institución, teniendo presente que a pesar de tener una existencia de tres años esta posee un desarrollo incipiente.

2.- OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN, VARIABLES E HIPOTESIS

2.1 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL N°1

"Conocer el funcionamiento de los Comités Sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International-Chile, en relación a la organización, y participación comunitaria"

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Caracterizar sociodemográficamente a los integrantes de los comités sectoriales objeto de estudio.
- 2.- Conocer el funcionamiento organizacional que presentan los Comités Sectoriales objeto de estudio.
- 3.- Conocer el nivel de participación que presentan los integrantes de los Comités Sectoriales.

OBJETIVO GENERAL N°2

"Conocer la gestión comunitaria desarrollada por el personal de la Fundación Children International Chile, encargado directamente de la implementación del programa de desarrollo comunitario."

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Caracterizar Sociodemográficamente al personal de la Institución que se desempeña en cada uno de los subproyectos, y que se encuentran a cargo de los Comités Sectoriales objeto de estudio.
- 2.- Caracterizar el grado de conocimiento que presenta el personal de los subproyectos de la Fundación Children International, respecto del trabajo comunitario.
- 3.- Conocer la experiencia práctica en trabajo comunitario que posee el personal de los subproyectos de la fundación Children International.
- 4.- Conocer la percepción que posee el personal de los subproyectos respecto del trabajo comunitario.
- 5.-Describir la organización que presenta el personal de los subproyectos en el desempeño del trabajo comunitario.
- 6.-Caracterizar la coordinación que presenta el personal de los subproyectos en el desempeño del trabajo comunitario.

2.2.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE: ESTRUCTURA SOCIO DEMOGRÁFICA

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	CATEGORÍA	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	Y/O
Corresponde a datos sociales y demográficos que presentan los miembros de los comités sectoriales objeto de estudio	Demográfica	➤ Edad	18-27 28-37 38-47 47 o más	Encuesta para todos los indicadores de la variable.*	
		➤ Sexo	Femenino Masculino		
		➤ Estado civil y/o relación de pareja.	Casado Soltero Viudo "Anulado" En situación de convivencia		

* Ver Anexos de Diagnóstico N°1, encuesta voluntariado integrante de Comités Sectoriales

			<p>➤ Nivel de escolaridad</p> <p>Sin estudios Básica incompleta Básica completa Media o Técnica Incompleta Media o Técnica Completa Superior Incompleta Superior Completa</p>	
			<p>➤ Situación laboral</p> <p>Ocupado Desocupado Pensionado y/o Jubilado</p>	
			<p>➤ Ocupación</p> <p>Dueña de Casa Asesora del Hogar Comerciante ambulante Trabajador independiente Funcionario público Funcionario privado Otros</p>	
			<p>➤ Sistema de previsión</p> <p>INP AFP Otros Ninguno</p>	
		Social		

		<p>➤ Sistema de Salud</p> <p>➤ Nivel de Ingresos (familiares)</p> <p>➤ tipo de familia</p> <p>➤ Nº de integrantes del grupo familiar</p>	<p>FONASA</p> <p>ISAPRE</p> <p>Otro</p> <p>Ninguno</p> <p>\$ 0- 65.000</p> <p>\$ 65.001- 180.000</p> <p>\$180.001 o más</p> <p>Nuclear</p> <p>Nuclear simple</p> <p>Monoparental</p> <p>Biparental</p> <p>Extensa</p> <p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6 y más</p>	

VARIABLE : FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	Y/O
Se refiere a la existencia del proceso administrativo en los comités sectoriales objeto de estudio.	Proceso administrativo	➤ Aspectos formales de los comités	Existencia de directiva Existencia de estatutos Existencia de registro de socios	Encuesta *	
		➤ Planificación	Existencia de planes y proyectos	Encuesta	
		➤ Organización	División de trabajo Delegación de autoridad Liderazgo participativo	Encuesta	
		➤ Dirección	Establecimiento de prioridades Asignación de funciones	Encuesta	
		➤ Control	Roles de control definidas en la estructura organizacional		

* Ver Anexos de Diagnóstico N°2, Encuesta comités Sectoriales

		<p>➤ Coordinación</p>	<p>Herramientas de control informativas</p> <p>Interna: Realización de reuniones de coordinación.</p> <p>Externa: Se coordinan con otras organizaciones comunitarias</p> <p>Se coordinan con otras organizaciones externas a la comunidad</p> <p>Se coordinan con otros comités sectoriales</p> <p>Se coordinan con la fundación</p>	<p>Encuesta</p> <p>Encuesta</p>
--	--	-----------------------	--	---------------------------------

VARIABLE: PARTICIPACIÓN

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS Y/O INSTRUMENTOS
Proceso que involucra la intervención voluntaria de los integrantes de los comités sectoriales en una acción colectiva, relativamente organizada en la cual tienen el derecho de opinar y tomar una decisión colectiva, en la búsqueda y concreción de objetivos y/o metas comunes.	Individual	<ul style="list-style-type: none"> ➤ cumplimiento de formalidades ➤ intervención activa en el comité sectorial. 	<p>Asiste a reuniones ordinarias</p> <p>Asiste a reuniones extraordinarias</p> <p>Presenta reiterados atrasos</p> <p>Poseen carpeta con documentación</p> <p>Denuncia problemas existentes dentro del comité sectorial.</p> <p>Propone soluciones a los problemas.</p> <p>Asiste a actividades propuestas por el comité.</p> <p>Asume responsabilidades dentro del grupo.</p> <p>Hace presente sus inquietudes y necesidades.</p>	Encuesta <p>Encuesta</p>

		<p>➤ coordinación con instancias externas</p>	<p>Participa en la definición de reglas. Participa en la toma de decisiones. Realizan encuentros periódicos con otros comités sectoriales. Realización de actividades con otras organizaciones funcionales del sector, como centros de madres, iglesias, etc.</p>	<p>Encuesta</p>
<p>Aspectos grupales</p>	<p>➤ Cumplimiento de responsabilidades grupales.</p>	<p>Realización de reuniones periódicas. Realización de actividades de autofinanciamiento.</p>	<p>Encuesta</p>	

VARIABLE CONOCIMIENTO SOBRE TRABAJO COMUNITARIO

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS Y/O INSTRUMENTOS
Conjunto de herramientas teóricas que permiten al personal de los subproyectos la realización del trabajo comunitario en la práctica.	Conocimiento teórico.		Título profesional Título técnico. Capacitaciones sobre trabajo comunitario dentro de la institución. Capacitaciones sobre trabajo comunitario fuera de la institución. Asesorías técnicas en torno al trabajo comunitario. Conocimiento de técnicas grupales. Acceso a material bibliográfico de apoyo en la institución.	Entrevista Semiestructurada*

* Ver Anexo de Diagnóstico N°3, Pauta de Entrevista Promotoras.

VARIABLE: EXPERIENCIA EN TRABAJO COMUNITARIO

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS Y/O INSTRUMENTOS
Conjunto de conocimientos acumulados por el personal de los subproyectos, a través del tiempo, a partir de la experiencia práctica.	Experiencia práctica institucional.		Utilización de técnicas grupales. Realización de encuentros o jornadas con comités sectoriales. Realización de actividades con puntos de encuentro sectoriales.	Entrevista Semiestructurada*
	Experiencia práctica extra institucional.		Participación en organizaciones comunitarias territoriales o funcionales. Participación en organizaciones externas a la comunidad.	

* Ver Anexo de Diagnóstico N°3, Pauta Entrevista Promotoras.

VARIABLE: PERCEPCIÓN ACERCA DEL TRABAJO COMUNITARIO

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	CATEGORÍAS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	Y/O
Opinión que presenta el personal de los subproyectos comunitario y del funcionamiento de los comités sectoriales.	Referente al trabajo comunitario realizado por el personal.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Importancia asignada al trabajo comunitario. 	<p>Lo considera muy importante.</p> <p>Lo considera importante.</p> <p>Lo considera medianamente importante.</p> <p>Lo considera sin importancia.</p> <p>Otro</p>	Entrevista Semiestructurada*	
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Importancia asignada al trabajo en conjunto con comités sectoriales. 	<p>No lo encuentra necesario.</p> <p>Lo considera imposible.</p> <p>Lo considera inútil.</p> <p>Lo considera necesario.</p> <p>Lo considera indispensable.</p> <p>Otro</p>		
	Referente al funcionamiento de los comités sectoriales.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción del funcionamiento de los comités sectoriales. 	<p>Presentan mal funcionamiento.</p> <p>Presentan regular funcionamiento.</p> <p>Presentan buen funcionamiento.</p> <p>No sabe.</p>		

* Ver Anexo de Diagnóstico N°3, Pauta Entrevista Promotoras.

	<p>➤ Importancia asignada a la autogestión de los comités</p>	<p>Lo considera importante. Lo considera medianamente importante. Lo considera sin importancia.</p>	
	<p>➤ Causas atribuidas a la situación actual de los comités sectoriales.</p>	<p>Propia gestión de los comités. Mala organización de los voluntarios. Falta de recursos humanos y materiales. Falta de personal capacitado en los subproyectos. Mala organización del personal de subproyectos. Otro.</p>	

VARIABLE ORGANIZACIÓN (DEL PERSONAL)

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	Y/O
Integración de recursos materiales y humanos necesarios para el funcionamiento del equipo de Trabajo de los subproyectos, que consiste en una asignación de funciones, responsabilidades y autoridad a diferentes personas.	División de funciones Delegación de autoridad		Existencia de áreas de trabajo Cumplimiento de tareas asignadas Presencia de responsabilidades por áreas de trabajo Presencia de responsabilidades por actividades Existencia de líderes: Autoritario Paternalista Democrático Participativo	Encuesta*	
	Liderazgo				

* Ver Anexo de Diagnóstico N°4, Encuesta Promotoras.

VARIABLE: COORDINACIÓN (DEL PERSONAL)

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS Y/O INSTRUMENTOS
<p>Sincronización y armonización de todos los esfuerzos del personal que se desempeña en los diferentes subproyectos pertenecientes a la Fundación Children International.</p>	<p>Interna</p>	<p>➤ Individual</p>	<p>Asistencia a reuniones de coordinación.</p> <p>Cumplimiento de tareas asignadas.</p> <p>Capacidad de trabajo en equipo.</p>	<p>Encuesta</p>
		<p>➤ Grupal</p>	<p>Realizaciones periódicas de reuniones de coordinación.</p> <p>Existencia de canales expeditos de comunicación entre el personal.</p> <p>Existencia de registros.</p> <p>Coordinación con otras organizaciones comunitarias.</p>	

	Externa		Coordinación con comités sectoriales. Coordinación con otros subproyectos. Coordinación con profesionales del área social de la institución.	
--	---------	--	--	--

2.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

HIPÓTESIS GENERAL:

“El funcionamiento de los comités sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International- Chile, se encuentra asociado a factores organizacionales internos e institucionales”.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

➤ *Hipótesis Descriptivas*

1.- Existe resistencia del personal que se desempeña en los subproyectos para integrar al voluntariado al trabajo comunitario.

2.- El programa de desarrollo comunitario implementado actualmente por la institución se caracteriza por una falta de coordinación del personal que se desempeña en los subproyectos.

➤ *Hipótesis explicativas*

1.- El escaso conocimiento relativo a aspectos organizacionales de los integrantes de los comités sectoriales, se encuentra asociado a los problemas de funcionamiento que estos presentan.

2.- El funcionamiento de los comités sectoriales se encuentra determinado por la falta de capacitación que posee el personal de los subproyectos referente al trabajo comunitario.

3.- La participación de los integrantes de los comités sectoriales está asociada directamente a la resistencia que presenta el personal de los subproyectos para integrar a éstos al trabajo comunitario.

3.- MARCO TEÓRICO

En la sociedad, se generan situaciones y condiciones que atentan contra la calidad de vida de algunos sectores de la población, las que dan origen al surgimiento de problemas sociales, entendiendo por éstos necesidades sentidas por las personas, que afectan su calidad de vida y que inciden en la opinión pública¹. Ante dichos problemas, surgen variadas formas de abordarlos, para solucionarlos o atenuar sus efectos, dichas iniciativas son desarrolladas por organizaciones sociales, equipos o instituciones de apoyo, organismos gubernamentales y no gubernamentales, dando origen a la Gestión Social.

La Gestión Social, es entendida como un "Proceso intencionado, planificado que se traduce en un conjunto de acciones individuales y/o grupales, que reúne el quehacer y aportes de distintos actores sociales (Comunidad, Gobierno, Empresariado, Organismos e instituciones de apoyo), que tiene efectos colectivos y que está destinado a producir un cambio".²

Es en este contexto de gestión social que se ubica la Fundación Children International Chile, que proporciona beneficios y servicios a menores y familias en situación de pobreza.

Las personas en situación de pobreza se encuentran entrampadas en una serie de limitaciones "existe una situación de desigualdad social donde grupos importantes de familias no

¹ Godoy y otras, "Gestión Social y Políticas Sociales", Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación, Chile 1992.

² Op. Cit. N°1

cuentan con los medios ni compiten en igualdad de oportunidades para alcanzar niveles adecuados de satisfacción de necesidades básicas".³

Dentro de cada estrategia de superación de la pobreza existen supuestos diferentes, sin embargo, existe una constatación empírica de que los esfuerzos por mejorar las condiciones materiales de las familias, no son suficientes si no van acompañados de un trabajo en los aspectos cualitativos y las especificidades de la pobreza.⁴

Una estrategia de desarrollo local es el llamado Desarrollo con Participación, el cual pretende superar los obstáculos que se interponen entre las políticas sociales globales y el progreso de determinados sectores de la población.

Este enfoque otorga gran importancia a la organización y participación de la comunidad local en su propio desarrollo, manteniendo el supuesto genérico en cuanto a que el progreso económico y social es, en importante medida de responsabilidad del gobierno y también de los agentes privados.

Las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de desarrollo, por una parte, y la comunidad local, por otra, constituyen agentes para el fomento del progreso local.

Existen de esta manera diferentes enfoques que en Ciencias Sociales han hecho un acercamiento cualitativo a las personas en su

³ Verónica Silva.V. "Participación Social y superación de la pobreza" pag 6

⁴ Última década Superación de la pobreza y educación: una mirada desde lo local", Gabriela Fernández, última década N° 5 1996 CIDPA, pag 109

espacio de habitabilidad entre los que se encuentra el *Desarrollo Local*, que proporcionará el referente teórico en el que se circunscribe el presente estudio.

DESARROLLO DE LA COMUNIDAD LOCAL

La expresión desarrollo de la comunidad se ha incorporado al uso internacional para designar " Aquellos procesos en cuya virtud los esfuerzos de una población se suman a los del gobierno para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, integrar estas en la vida del país y permitirles contribuir plenamente la progreso nacional" ⁵

Así el desarrollo de la comunidad local puede ser entendido como "Una serie de procesos transformadores que se inscriben en un determinado espacio local, el que a su vez actúa como espacio de identidad, de sociabilidad, y de encuentro entre actores sociales".⁶

Este espacio local referido se encuentra constituido por la vida en comunidad, entendiendo esta como " una unidad social cuyos miembros participan de algún rasgo de interés, elemento o función común, con conciencia de pertenencia, situada en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas interacciona más intensamente entre sí que en otro contexto" ⁷

En este complejo de procesos que intervienen en el desarrollo de la comunidad, existen algunos elementos esenciales. Se tiene por

⁵ Método y práctica del desarrollo de la Comunidad pag 51, Exequiel Ander Egg

⁶ "Superación de la pobreza y educación: una mirada desde lo local", Gabriela Fernández, Última década N° 5 1996 CIDPA, pag 110

una parte, la Participación de la población misma en los esfuerzos para mejorar su nivel de vida, dependiendo todo lo posible de su propia iniciativa, y el suministro de servicios técnicos y de otro carácter en formas que estimulen la iniciativa, el esfuerzo propio y la ayuda mutua, y aumenten su eficacia.

Es así, como la participación organizada de la población en el proceso de desarrollo local constituye un agente activo del desarrollo, el que no sólo debe conceptualizarse como sinónimo de beneficios, sino como vehículo de cambio social. La participación entonces, es una característica que se requiere para un desarrollo autosostenido y un crecimiento equitativo.

En el enfoque del desarrollo local, en la medida que las personas sean partícipes de su propio desarrollo podrán actuar autónomamente cuando ya no sea posible el apoyo externo. (en este caso del Estado actuando por medio de Ministerios y Servicios Públicos, así como también el apoyo externo que puedan dar organismos privados y ONG).

Dentro de este contexto la participación puede concebirse como un mecanismo para que las personas se involucren en los procesos de toma de decisiones e implementación de acciones. Otorgar espacios de participación efectivos quiere decir que éstos estén al alcance de las personas y que apunten a los aspectos que a éstas les interesan. A su vez, el aprovechar los espacios de participación, pasa por contar con un grado de compromiso y motivación que movilice a las

7 Comunidad y desarrollo local, Patricio García. L

personas a tomar parte del proceso o actividad a la que se le está invitando a participar.

El desarrollo local es por otra parte, un proceso de organización, ya que promueve la acción colectiva reorienta las instituciones y requiere la aparición y la capacitación de nuevos líderes locales.

Además de los elementos intervinientes mencionados, el desarrollo de la comunidad es un proceso a la vez educativo, ya que la materialización de proyectos es mucho menos importante que los cambios cualitativos, que se manifiestan en las actitudes y en la vida de relación. Puesto que la educación de las personas, la herramienta para la superación de la pobreza y comprende todos los espacios de la vida cotidiana en donde es posible introducir aprendizajes que redunden en una mejoría de sus condiciones de vida.

Se puede señalar entonces, que en el desarrollo local es fundamental la organización comunitaria ya que sirve al colectivo de la población para lograr sintéticamente y solidariamente, en menos tiempo y con menos esfuerzo individual y mayor eficacia, todo lo que los miembros del conjunto, por separado, no podrían obtener fácilmente." ⁸.Dicha función se cumple en un ámbito interno, esto es, cuando las estructuras organizacionales sirven a los miembros de la comunidad, y en el ámbito externo cuando la comunidad es capaz de integrarse a la sociedad.

⁸ Op. Cit. N°1

En este contexto se entenderá como organización comunitaria a las "Asociaciones entre diversos individuos para desarrollar ciertas actividades que interesan en común y que no pueden llevarse a cabo, sin el concurso de varios miembros". Dicha definición implica la asignación de roles dentro de la estructura, para que mediante la división del trabajo, se puedan realizar actividades en pos de la consecución de los objetivos que dicha organización persigue.

Las organizaciones comunitarias poseen elementos que caracterizan en común a las organizaciones, estos son los siguientes:

- Son un grupo de personas
- Tienen relativa permanencia o existencia ininterrumpida
- Son una característica común de la sociedad moderna
- Tienen una orientación hacia un fin u objetivos comunes
- Existen actividades y responsabilidades diferenciadas
- Desarrollan coordinaciones responsables y deseadas
- Interactúan con el ambiente que las rodea

En resumen las organizaciones son "un grupo relativamente estable de personas en un sistema estructurado y en evolución, cuyos esfuerzos coordinados tienen por efecto alcanzar metas en un ambiente dinámico".

LA COMUNIDAD ORGANIZADA Y LA GESTIÓN SOCIAL

♣ Organizaciones sociales

Las organizaciones sociales representan hoy día una diversidad y multiplicidad de expresiones propias de los tiempos de modernidad y cambio permanente que enfrentan las sociedades contemporáneas. El espíritu asociativo de la sociedad civil a experimentado fuertes fluctuaciones, dependiendo de la coyuntura política y económica del estado.

Hoy, todos los actores del proceso modernizador y democratizador plantea la necesidad de reforzar la sociedad civil, promoviendo la capacidad asociativa de los individuos, en un marco de respeto a la autodeterminación y diversidad de intereses, promoviendo acciones de autogestión de su propio desarrollo.

Las organizaciones sociales son genéricamente agrupaciones de individuos que se reúnen en torno a objetivos comunes, en busca de soluciones autogestionadas o desarrolladas por dispositivos gubernamentales y no gubernamentales.

En esta realidad es que, las organizaciones sociales, a través de la implementación de una gama de experiencias, que buscan alcanzar mejores condiciones de vida para sus miembros, han sido fundamentales y juegan un papel preponderante en la gestión social entendiendo por ésta " El proceso en que el propio sujeto u organización comunitaria es el conductor del mismo, según su

propia visión de la realidad, sus expectativas y sus percepciones de cómo elaborar un camino superador".⁹

De acuerdo a lo anterior, la organización debe cumplir con determinadas características fundamentales para lograr una organización- gestión eficiente, estas son:

- Capacitación, desarrollo de capacidades y análisis individual de los miembros de la organización.
- Organización, desarrollo de capacidades de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.
- Ampliación del espacio de poder, ampliar el ámbito de alcance de las propias decisiones sobre cuestiones que atañen su propia vida.

♣ Organizaciones comunitarias

Un tipo de organización social, lo constituyen las organizaciones comunitarias, estas son entidades que tienen por objeto el desarrollo de la comunidad y de los intereses de los integrantes del territorio respectivo, dentro de estas organizaciones se distinguen según la legislación vigente:

A).- organizaciones comunitarias territoriales: "Aquellas que tienen por objeto promover el desarrollo de la comuna y los intereses de sus integrantes en el territorio respectivo y colaborar con las autoridades del estado y de las municipalidades".¹⁰

⁹ Superación de la pobreza y educación: una mirada desde lo local", Gabriela Fernández, Última década N° 5 1996 CIDPA

¹⁰ "Participación una visión Multidisciplinaria" CEAL (Centro de Estudios y Asistencia Legislativa), UCV 1996 pags 108, 109

B).- Organizaciones comunitarias funcionales: "Aquellas que tienen por finalidad representar y promover valores específicos en la comunidad dentro del territorio de la comuna o agrupación de comunas respectivas".¹¹

Problemas En La Organización Comunitaria:

La deficiente organización comunitaria en los sectores populares, es un fenómeno multicausal, provocando a los que afecta una incapacidad para resolver los problemas que atentan en contra de su calidad de vida.

La realidad nos demuestra, que las organizaciones promocionales no sólo no se mantienen en el tiempo, sino que, además, algunas comunidades denominadas populares, no han sido capaces de darse una estructura organizativa eficiente para responder creativamente a los problemas que las afectan, dándose una especie de círculo vicioso en torno a la mantención de sus problemáticas, fenómeno que se denomina "Subdesarrollo Organizacional"¹², al cual pueden atribuirse ciertos factores asociados o causas, siendo para el sector urbano las siguientes:

- *Factores históricos:* se refieren al origen rural del poblador preurbano, que se remonta al fenómeno de migración campo-ciudad, éste al perder su referente de organización al que estuvo sometido y adaptado en su pasado cultural y al no conseguir

¹¹ Op. Cita 13

¹² García Patricio, "Subdesarrollo Organizacional en Sectores Populares"

integrarse a la estructura urbana, surge como un condicionante en la génesis del subdesarrollo organizacional.

- *Factores sociológicos:* Se identifica así a la atomización social que caracteriza al poblador preurbano, como también a la tendencia a la asociación familística. La primera se manifiesta en la primacía de objetivos particulares, por sobre los comunes o colectivos, transformándose en un elemento nocivo para estructurar una organización gestonaria eficiente. La segunda, identificada como familismo, heredado del esquema organizacional antiguo, tiende a poner a la familia como centro de la vida social, por lo que los problemas son básicamente abordados a este nivel de relaciones primarias, no adscribiéndose el poblador a organizaciones de carácter promocional.
- *Factores políticos:* Se relacionan con la tendencia de los gobiernos, a visualizar a la organización comunitaria como "centros de poder susceptibles de ser controlados en función de sus fines", siendo la manipulación política de la organización promocional una tradición en el país.

La instrumentalización y la politización de la organización promocional, juegan un papel preponderante en el surgimiento del subdesarrollo organizacional, contribuyendo a mantener los factores mencionados anteriormente.

- *Factores psicosociales:* Los factores anteriores, contribuyen a que el poblador, adopte una actitud de desconfianza tanto hacia sus dirigentes como hacia las organizaciones mismas, la que se

deriva de la concepción de que ésta no es de tipo natural, como la familia.

Además, contribuyen a lo anterior, las actitudes asumidas por quienes promueven la organización, haciéndolas poco atractivas para su incorporación activa.

Efectos derivados o consecuencias:

Los efectos derivados se dividen en:

- *Individuales:* Manifestándose el subdesarrollo organizacional en la inhibición del sujeto a incorporarse a organizaciones promocionales, originándose este fenómeno en la deserción temprana del sistema escolar, con sus consecuencias conocidos en el prestigio social del poblador y su capacidad laboral.
- *Colectivos:* Dadas las características del familismo, éste no permite que el poblador se integre como agente decisorial en sus propios procesos.

Debido a las manipulaciones políticas de las que son blanco frecuente las organizaciones comunitarias, el poblador percibe con desconfianza a éstas, no siendo atractiva su incorporación a ellas, perdiendo consiguientemente con esto su capacidad negociadora.

"Segregado entonces, tanto por condicionamiento endógeno como exógeno, el poblador cae en el círculo vicioso de la pobreza

transgeneracional, haciéndose dependiente de la política asistencial subsidiaria, que a lo largo del tiempo, no ha hecho sino mantener el problema de la pobreza y subdesarrollo organizacional, independiente que se genere una fuerza sociológica de clase en el sector popular urbano, que sea el reflejo de sus características de grupo y de sus correspondientes intereses".¹³

ORGANIZACIÓN EFICIENTE

"Las organizaciones comunitarias constituyen asociaciones entre diversos individuos, para desarrollar ciertas actividades que interesan en común y que no pueden llevarse a cabo sin el concurso de varios miembros".¹⁴

Las organizaciones comunitarias deben desarrollar formas para cumplir con sus objetivos organizacionales y convertirse en organizaciones eficientes. Para entender desde un punto de vista teórico dicho concepto se consideraran algunos elementos relevantes de la Administración, puesto que ésta consiste en hacer que la gente sea capaz de trabajar en equipo proporcionándoles objetivos comunes, valores comunes, estructura adecuada entrenamiento y desarrollo adecuado basados en la necesidad de responder al cambio.

Por otra parte, se puede definir la Administración como un elemento coordinador de las diversas funciones de una organización. Posee un conjunto de conocimientos sistematizados y

¹³ Op. Cit. N°14

generalizados en leyes que constituyen teorías por eso se dice que es ciencia social.

Las organizaciones son un grupo relativamente estable de personas en un sistema estructurado y en evolución, cuyos esfuerzos coordinados tienen por efecto alcanzar metas en un ambiente dinámico.

Estas metas se alcanzan a través de una forma de gestión que se denomina *Proceso administrativo* el que se define como, "El proceso de guiar dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo humano que persigue un objetivo común". Tiene una secuencia lógica y controla hasta que punto y en que forma están siendo logrados estos objetivos, también es un arte, porque requiere, habilidades, creatividad y experiencia, además de los conceptos teóricos de la especialidad. Por lo tanto puede concluirse que la Administración es una ciencia, ya que permite el cumplimiento de objetivos a través de una acción coordinada de las personas.

♣ Etapas del proceso administrativo

➤ *Planificación:*

" Se refiere al esfuerzo que tiende a determinar anticipadamente el curso de acción futura, es la selección y relación de hechos, así como la formulación y el uso de suposiciones respecto al futuro en la visualización y formulación de las actividades

¹⁴ Patricio García Letelier, "Servicio Social y Desarrollo Local" Valpo. 1989

propuestas, que se cree sean necesarias para alcanzar los resultados necesarios".¹⁵

Incluye la selección entre diversos cursos de acción, lo que requiere de la toma de decisiones en base a propósitos, conocimientos y estimaciones considerando necesidades de los individuos y sus opiniones. Se puede entender entonces, como el modo de disponer una estructura de referencia operativa que permite tomar las decisiones cada día y fijar los procedimientos específicos que permitan evaluar las diferentes acciones emprendidas.

► Organización:

Siendo determinada la dirección, curso y forma de acción, el paso siguiente es distribuir o señalar las actividades necesarias entre los miembros del grupo, para lograr un buen funcionamiento organizacional.

La organización consiste entonces en una integración de recursos materiales y humanos necesarios para el funcionamiento de una empresa y/o institución. Consiste en una asignación de funciones, responsabilidad y autoridad a las diferentes partes que componen una organización, las que deben asumir para el logro de los objetivos, y el establecimiento de las medidas necesarias para entablar la coordinación horizontal y vertical en la estructura de esta. Se destaca que una buena organización requiere de una buena planificación, por ello un buen desempeño organizacional exige planificar en condiciones estratégicas, tecnológicas y ambientales,

¹⁵ Leiva Lavalle Cecilia, " La administración de empresa a través de la teoría de sistemas"

seleccionando el tipo de estructura que favorezca el desempeño óptimo de estos factores.

➤ *Dirección:*

“ Consiste en emitir instrucciones a cada uno de los responsables para que las tareas y actividades individuales o grupales, se orienten a alcanzar los objetivos o metas de la organización”.¹⁶

En general consiste en coordinar los recursos humanos para alcanzar los objetivos organizacionales, pues es a través de las personas que los recursos monetarios y materiales son utilizados con efectividad.

A través de esta función, los jefes o dirigentes ayudan a las personas a ver que pueden satisfacer sus propias necesidades y utilizar su potencial, al mismo tiempo que contribuyen a la realización de las metas de la organización

➤ *Coordinación:*

La coordinación es el elemento sintetizador de las funciones administrativas.

Coordinar es poner en armonía las distintas actividades de una organización de modo que se facilite su funcionamiento y el éxito.

¹⁶ Op. Cita N° 17

" La coordinación se refiere a la sincronización de todos los esfuerzos para proporcionar una adecuada cantidad, oportunidad y dirección, de manera que se realicen acciones armoniosas y unificadas para el objetivo indicado".¹⁷

Existen dos tipos de coordinación:

- *Coordinación Interna:* la cual se lleva a cabo entre los integrantes de la organización, pudiendo ser grupos o individuos.
- *Coordinación Externa:* realizada con la comunidad u organizaciones, tanto públicas como privadas.

Factores que ayudan al logro de una buena coordinación:

- una adecuada planificación y organización
- una correcta toma de decisiones
- La información de normas y procedimientos oportunos

Factores que dificultan el logro de una buena coordinación:

- Características personales de los individuos
- La diversidad de objetivos
- Falta de claridad de los propósitos
- Diferencias entre el grado de autoridad y poder

Grandes medios para una buena coordinación son la comunicación y la información. A través de ellas se logra la cooperación requerida entre las distintas partes, unidades y niveles de organización, con el fin de asegurar un proceso dinámico de

¹⁷ Op. Cita N° 17

realización. La información sirve por un lado, para integrar la actividad de la organización a las demandas del criterio técnico y complementar las acciones internas de esta, permitiendo por otro lado, planificar de manera más efectiva las acciones a realizar. La comunicación se entiende a su vez, como el proceso a través del cual los integrantes de la organización transmiten ideas, sentimientos o creencias en función de la palabra o también del lenguaje corporal.

➤ *Control:*

Consiste en verificar si todo sucede de acuerdo con lo planificado. Tiene como finalidad señalar los defectos y los errores con el objeto de que puedan ser evitados en el futuro.

Las herramientas de control son de dos tipos:

- *Informativas:* sirven para dar a conocer los hechos económicos generados en una empresa u organización, las principales son: contabilidad y estadísticas.
- *Correctivas:* son aquellas que sirven para controlar el grado de cumplimiento de los procedimientos y políticas de la empresa, entre estas se encuentran: el control presupuestario, control de calidad y la Auditoría .

LIDERAZGO

El liderazgo se define como "la capacidad de orientar, representar y motivar a los socios que trabajan en la organización y de instrumentalizar los procedimientos y acciones adecuadas con el fin realizar una serie de tareas destinadas a lograr el objetivo

propuesto", definido de esta manera el liderazgo se constituye en un elemento esencial dentro del proceso administrativo. Beal George "conducción y acción dinámica de grupo".

De acuerdo a la definición antes explicitada los líderes en su expresión organizacional pueden asumir dos categorías líderes formales y líderes informales. Los primeros son aquellos reconocidos por ley, en el caso de los comités Sectoriales este tipo de liderazgo no existe debido a lo reciente de su constitución, en relación a los segundos en tanto son aquellos que participan por lo general de las reuniones o actividades que se realicen, aportando con ideas y comentarios, tanto positivos, como negativos.

De acuerdo como los líderes utilizan su autoridad se pueden distinguir tres tipos de liderazgo:

- Líder Autoritario: ordena y espera obediencia, es dogmático, positivo y dirige mediante la capacidad de retener y conseguir recompensas y castigos.
- Líder Democrático: permite al grupo determinar la política a seguir diseñando los pasos generales para el logro del objetivo y sugiriendo procedimientos alternativos cuando es necesario. El líder es objetivo en el elogio y crítica de los miembros.
- Líder *laisse-faire*: es esencialmente un no participante en las actividades del grupo. Da al grupo entera libertad para tomar decisiones: aporta material e información sólo cuando se le solicita y casi nunca comenta actividades de los miembros.

Para comprender un liderazgo eficaz se debe considerar las atribuciones de poder y aceptación de los seguidores. El poder comprende los atributos personales y los de la posición, que son la base de la capacidad que tiene un líder para influir en los demás. Cabe diferenciar que el poder implica atributos personales y atributos de la posición, en cambio el concepto autoridad implica el uso primordial de un poder relacionado con la posición.

La capacidad de influir, persuadir y motivar a los seguidores se basa, en gran parte en el poder percibido en el líder. French y Raven identifican las formas de poder que pueden tener los líderes:

- *Coercitivo*: Poder que se basa en el temor, un seguidor percibe que si no acata la solicitud de un líder, puede enfrentarse algún tipo de castigo.
- *Recompensa*:: Poder basado en la esperanza de obtener elogios, reconocimiento o ingresos por haber acatado la solicitud de un líder.
- *Legítimo*: Poder derivado de la posición de un individuo dentro de la jerarquía grupal u organizacional, el líder es reconocido por los miembros como poseedor de un poder legítimo.
- *Experto*: Poder derivado de la destreza, pericia o ciencia especial, los seguidores perciben al líder como poseedora de una destreza que supera la de ellas.

- *Referente:* Poder basado en la atracción y el encanto, ésta forma de poder se llama popularmente como carisma.

La definición de liderazgo se refiere al uso de influencias en las relaciones interpersonales, de esta manera un elemento importante a considerar, se refiere a la importancia de la comunicación. La claridad y exactitud de la comunicación afecta la conducta y el desempeño de los seguidores, la incapacidad de comunicarse es una grave deficiencia cuando se está tratando de mejorar la eficacia.

Los líderes en tanto, deben prever el futuro e inspirar a los miembros de la organización a trazar el curso de la misma. En el caso de los Comités Sectoriales es importante para que den el máximo rendimiento, tener al frente alguna persona apta en el arte del liderazgo, quien debe la menos contar con cuatro características:

- 1.- Capacidad para usar el poder con eficacia y de un modo responsable.
- 2.- Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y en situaciones diferentes.
- 3.- Capacidad para inspirar.
- 4.- Capacidad para actuar en forma tal que desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas.

No hay que olvidar que una adecuada gestión en los Comités Sectoriales implica una participación activa al interior de la organización, donde predominen los roles grupales por sobre los individuales, bajo un liderazgo democrático que lleve a la

motivación de los miembros del comité y superar los problemas que se presenten. Además debe tener planes de acción destinados a obtener recursos o hacer más eficientes los que hay, todo bajo un control normativo hacia todos los componentes de los comités Sectoriales.

4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.1.- TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio, se define como de tipo Descriptivo - Explicativo.

Es descriptivo porque se enfoca a describir el funcionamiento de los comités sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International- Chile, lo que permitirá medir diversos aspectos, dimensiones o componentes de este fenómeno, como también especificar las propiedades más importantes del grupo objeto de estudio.

Por otra parte se puede definir como un estudio explicativo, por que va más allá de la descripción del problema en estudio, está dirigido además a estudiar el grado de asociación entre los factores que intervienen en el funcionamiento de los comités sectoriales objeto de estudio.

4.2.- UNIDAD DE ANÁLISIS, POBLACIÓN Y MUESTRA

► UNIDAD DE ANÁLISIS

La investigación que se presenta posee dos unidades de análisis, en primer lugar constituye como tal los Comités Sectoriales perteneciente a la Fundación Children International- Chile, que se definen como un grupo de personas voluntarias que se

asocian como una unidad funcional para el logro de objetivos del propio comité como de la institución.

Dichos comités se encuentran presentes en diferentes ciudades de la quinta región, las que corresponden a: Valparaíso, Viña del Mar, Quilpue, Villa Alemana, Limache, Quillota y La Calera.

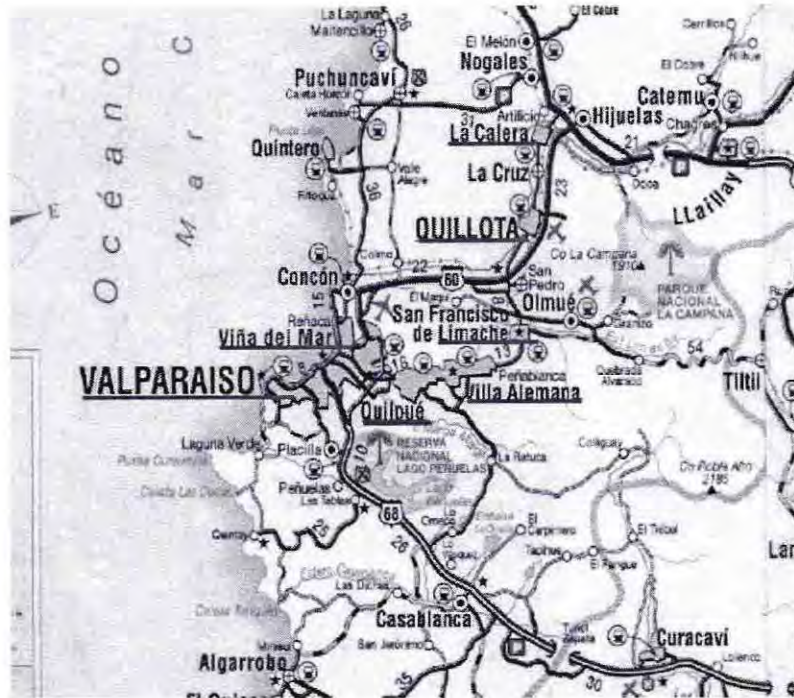
En segundo lugar, como unidad de análisis se constituyen los Promotores y/o Promotoras pertenecientes a los diferentes subproyectos presentes en las ciudades de la Quinta Región anteriormente enunciada que trabajan directamente con los comités sectoriales.

► POBLACIÓN

La población referida a la primera unidad de análisis (comités sectoriales) esta constituida por 134 comités sectoriales lo que arroja un total de 536 voluntarios, con un promedio aproximado de 4 personas por comité.

La población referida a la segunda unidad de análisis (promotores/as) esta constituida por 28 personas distribuidas en los siete subproyectos de la V Región.

La distribución geográfica de los comités sectoriales que constituyen la primera unidad de análisis se presenta a continuación a través del por siguiente mapa; el recuadro muestra la cantidad de comités sectoriales ciudad.



Viña del Mar =	31
Valparaíso =	8
Quilpué =	10
Villa Alemana =	7
Limache =	23
Quillota =	10
La Calera =	25
Total:	134 comités

➤ MUESTRA

Para la realización de este estudio en la primera unidad de análisis compuesta por 134 comités se utilizará una muestra de tipo probabilística constituida por un total de 100 comités sectoriales distribuidos en los diferentes subproyectos de la V Región, con un nivel de confianza de 95%.

En relación a los (as) promotores (as) se trabajará con la totalidad de estos, por lo que no se extraerá una muestra de los mismos, constituyendo la población objeto de estudio las 28 promotoras/es que trabajan en los siete subproyectos de la Fundación Children International presentes en la V Región.

4.3.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la obtención de la información necesaria para concretar el presente estudio se utilizarán técnicas y/o instrumentos tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, atendiendo a la naturaleza diferenciada de las variables a estudiar.

Se utilizará la técnica de Encuesta, para la obtención de información de carácter cuantitativo y su potencial de generalización así como la precisión y rapidez de su aplicación.

En ciertas variables por su carácter cualitativo se utilizará la Entrevista Semiestructurada, que permitirá recoger elementos clarificadores y de mayor riqueza perceptiva respecto de las condiciones del personal otorgando una visión holística de la gestión comunitaria desarrollada por este.

5.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

5.1 OBJETIVO GENERAL N°1

"Conocer el funcionamiento de los Comités Sectoriales pertenecientes a La Fundación Children International"

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

"Caracterizar sociodemográficamente a los integrantes de los Comités Sectoriales objeto de estudio" **

En lo que se refiere a las características demográficas, se encuentra el sexo del voluntariado que compone los comités sectoriales, existiendo una mayoría correspondiente a un 97% de sexo femenino, mientras que sólo el 3% son hombres.*

Lo expuesto significa que muchas de las problemáticas que podrían presentar los comités sectoriales a nivel personal y familiar derivan de las características que implican el hecho de ser mujeres, con un rol determinado que cumplir, ligado principalmente al ámbito familiar. Por otra parte la homogeneidad que presentan los integrantes de los comités sectoriales, respecto al sexo, es un factor que se debe tener presente al momento de intervenir, ya que se debe realizar actividades que propendan a lograr un desarrollo no solo como integrantes de un comité, sino también como mujeres.

* Se trabajó con una muestra de 100 comités sectoriales compuestos por 3 integrantes cada uno, lo que significó un total de 324 voluntarias /os correspondientes a los integrantes de estos.

* Ver Anexo de Diagnóstico N°5, Datos de origen voluntariado.

Respecto a la edad que presenta el voluntariado, se aprecia una media de 37 años, con edades que fluctúan en su mayoría entre 32 y 48 años. Esto significa que existe una homogeneidad de no sólo respecto al sexo de las voluntarias, sino también respecto a la edad, aspecto que es significativo ya que da cuenta de necesidades y problemas comunes.

Se tiene por otra parte, que el estado civil que prevalece entre las voluntarias corresponde al de casada, que representa un 66%, el 15% presenta situación de convivencia, el 4% se encuentra viuda, el 1% se encuentra anulada y sólo el 13% del voluntariado se encuentra actualmente soltero, pudiendo o no tener hijos.

Lo anterior significa que el 86% del voluntariado ha constituido su propio grupo familiar, lo que sin duda se debe tener presente al momento de planificar la intervención, ya que idealmente se debieran incorporar aspectos que tengan alguna utilidad en la vida de las voluntarias especialmente para mejorar problemáticas familiares, ya que no se debe olvidar el contexto institucional que se enmarca dentro del área del menor en riesgo social y por lo tanto intenta mejorar las condiciones familiares deficientes o desfavorables que se puedan presentar y que atenten directamente contra estos.

En lo que se refiere al nivel de escolaridad que presenta el voluntariado, se puede observar en el Cuadro N°1, que sólo el 28% posee enseñanza media o técnica completa y el 3% superior

incompleta, lo que significa que sólo el 31% del voluntariado ha terminado la enseñanza media.

Cuadro N°1: Nivel de Escolaridad voluntariado

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sin Estudios	3	,9	,9
Básica Incompleta	72	22,2	23,1
Básica Completa	52	16,0	39,2
Media o Técnica Incompleta	90	27,8	67,0
Media o Técnica Completa	90	27,8	94,8
Superior Incompleta	8	2,5	97,2
Superior Completa	6	1,9	99,1
No responde	3	,9	100,0
Total	324	100,0	

Otra proporción bastante importante del voluntariado, posee sólo enseñanza básica completa que corresponde al 16%, o enseñanza media incompleta que corresponde a un 28%, encontrando un 44% del voluntariado con enseñanza básica completa porcentaje bastante considerable y que incide sin duda en la situación actual que presentan los comités ya que hay escasos conocimientos. El porcentaje con enseñanza básica incompleta corresponde a un 22%, sin estudios al 1%.

Sólo el 2% posee educación superior completa, situación que da cuenta de un número bastante reducido de voluntarias con conocimientos más especializados.

Se puede aseverar entonces que un porcentaje correspondiente al 80% posee un nivel de escolaridad sobre enseñanza básica, lo que es importante ya que poseen conocimientos básicos que permiten la realización de una intervención profesional, sin embargo no deja de

ser deficiente ya que no todas han concluido la enseñanza media, pudiendo condicionar en cierta medida la futura intervención profesional

En lo que se refiere a los aspectos sociales que caracterizan al voluntariado, se tiene en primer lugar la situación laboral de este, el que constituye un antecedente que da cuenta de la situación actual en términos socioeconómicos en que se encuentran y al mismo tiempo permite tener una visión del tiempo que se pueden dedicar a las actividades del comité.

Cuadro N°2: Situación Laboral del Voluntariado

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
	a	válido	acumulado
Ocupado	64	19,8	19,8
Desocupado	247	76,2	96,0
Pensionado y/o jubilado	12	3,7	99,7
No responde	1	,3	100,0
Total	324	100,0	

observa en el Cuadro N°2, que la mayoría del voluntariado correspondiente al 76% se encuentra actualmente desocupado, lo que es positivo para efectos del tiempo que dispone para dedicar a las actividades del comité o a una futura intervención profesional. A este porcentaje se debe sumar el 4% que se encuentra pensionado o jubilado, obteniendo un 80% que no desarrolla actividad remunerada.

El hecho de que estas no desarrollen una ocupación se constituye en un aspecto facilitador de una futura intervención, ya que existiría mayor disponibilidad de tiempo de estas para participar en posibles actividades. Además se debe tener presente que

La planificación de una intervención debe considerar horarios adecuados a esta realidad, ya que la mayoría como se vio anteriormente posee una familia que posee mayores demandas en horarios específicos del día.

Sólo el 20% se encuentra actualmente ocupado, o sea desempeña una labor remunerada, lo que representa un porcentaje claramente menor, que no constituye un obstáculo para efectos de la intervención.

Cuadro N°3: Ocupación del voluntariado

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Dueña de Casa	255	78,7	78,7
Asesora del Hogar	30	9,3	88,0
Comerciante Ambulante	6	1,9	89,8
Trabajador independiente	5	1,5	91,4
Funcionario Público	1	0,3	91,7
Funcionario Privado	1	0,3	92,0
Otros	25	7,7	99,7
No responde	1	0,3	100,0
Total	324	100,0	

En lo que respecta a la ocupación del voluntariado se puede observar en el Cuadro N°3, que el 79% de estas son dueñas de casa, por lo que no desempeñan alguna labor remunerada.

Entre aquellas que desempeñan una ocupación determinada los máximos porcentajes se observan en las categorías de asesora del hogar, correspondiente a un 9% y en la categoría otros donde existe un 8%. Entre las ocupaciones encontradas en esta se tiene en un lugar importante temporeras, estudiantes y el rubro servicios. Un 2% se desempeña como vendedor ambulante, un 2% como

trabajador independiente y menos del 1% funcionario público o privado.

El hecho de que posean una ocupación da cuenta de que poseen menos tiempo, ya que lo deben repartir entre la familia y el trabajo, o al contrario poseen un horario determinado y más específico para dedicarse a las actividades que deben desarrollar al interior del comité.

Un aspecto que da cuenta de la situación social de las voluntarias, se refiere a la cobertura que poseen a los aspectos de seguridad social ya sea que desempeñen o no una labor remunerada.

Al respecto se tiene que la mayoría de las voluntarias que corresponden a un 55% no poseen sistema de previsión, aspecto significativo ya que da cuenta de que no poseen seguridad al momento de llegar a la vejez en términos económicos.

Entre aquellas que poseen previsión la mayoría posee AFP, correspondiente a un 17%, integrando INP sólo el 14%. En la categoría otros, se tiene un 8%; y no responden frente a la pregunta el 6% del voluntariado.

En el aspecto de salud, el 53% del voluntariado se encuentra en la categoría identificada como otros, especificando que posee atención de tipo asistencial o sea posee tarjeta de salud grupo A, lo que significa que sólo poseen acceso al sistema público de salud. El 28% posee FONASA Y EL 6% ISAPRE, lo que significa que sólo el

34% del voluntariado posee acceso al sistema de atención privado en salud o bien libre elección.

Por último, el 16% señala no poseer sistema de salud ya sea público o privado, y el 2% no respondió a la pregunta. Lo que significa que se encuentran en total inseguridad respecto a una futura atención en salud.

En conclusión, el voluntariado se encuentra en una situación regular en lo que respecta a seguridad social ya que la mayoría no posee previsión y posee acceso solamente al sistema público de salud, con los consiguientes inconvenientes que este posee.

Con respecto a la composición del grupo familiar, existe una media de 2 niños por grupo familiar, existiendo entre 1 a 3 niños por hogar. Con respecto al número de adultos la media es de 3, existiendo entre 1 a 5 adultos por grupo familiar predominando de acuerdo a lo expuesto el tipo de familia nuclear simple.

El nivel de ingresos promedio por grupo familiar, presenta una media que corresponde a \$99.405, con ingresos que van entre un mínimo de \$30.000 y un máximo de 210.000. Si se relaciona el nivel de ingreso por grupo familiar con el número de menores existentes en la mayoría de las familias que va de 1 a 3, se puede afirmar que son insuficientes para la mantención de un hogar, por lo que se puede afirmar que la situación económica del voluntariado es deficiente. A lo expuesto se debe agregar que la media de integrantes por familia es de 5 personas, con una variación entre 2 y 8 miembros por grupo familiar, corroborando entonces los

deficientes ingresos y precaria situación económica del voluntariado y sus familias.

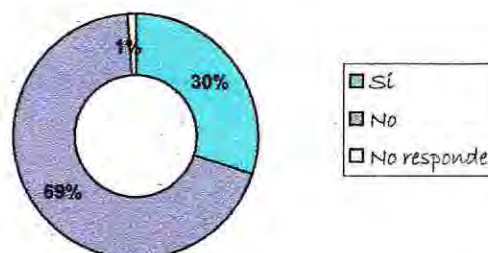
OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

*"Conocer el funcionamiento organizacional de los comités sectoriales objeto de estudio"**

1.-ASPECTOS FORMALES DE LOS COMITÉS

En lo que respecta a las formalidades existentes en los comités sectoriales, se tiene que el 69% de estos no posee directiva y sólo el 30% actualmente ha llegado a concretar la elección de ésta (ver Gráfico N°1). Lo expuesto evidencia claramente que los comités actualmente no han llegado al logro de una organización que permita la existencia de cargos al interior de éste, por lo que el cumplimiento de sus funciones u objetivos resultaría difícil ya que no existe un grupo organizado.

Gráfico N°1: Existencia de directiva en Comités Sectoriales



Por otra parte en lo que se refiere a la existencia de estatutos al interior de los comités, se puede señalar que estos aún no existen en la totalidad de ellos y en los casos en que sí existen estos son de tipo

* Ver Anexo de Diagnóstico N°6 Datos de Origen, encuesta Comités Sectoriales

informal y aún no están confirmados, puesto que se requiere de la elaboración de estos a nivel institucional, es decir, se requiere de un estatuto tipo, que permita regir el funcionamiento de la totalidad de los comités.

En relación a este tema la institución a realizado un avance, ya que en la jornada de voluntariado que se llevó a cabo el presente año, se realizó un trabajo donde cada comité propuso ideas para la futura elaboración de éstos. Pese a lo expuesto el 10% de los comités señaló que en su caso existen, sin embargo, estos no han sido aprobados por la institución por lo cual no tendrían ninguna válides.

El hecho de que aún no existan estatutos evidencia sin duda el precario nivel organizacional que poseen los comités sectoriales, ya que el no poseer formas de control o normas que rijan el funcionamiento del Comité impide que se logre una organización eficiente a fin de lograr objetivos planteados.

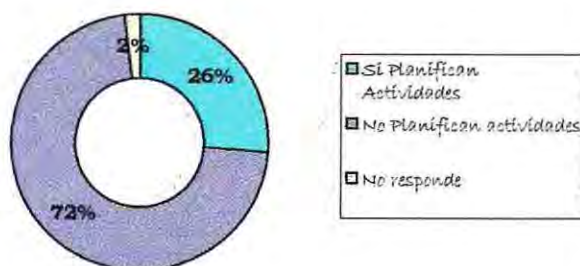
Por otra parte respecto a la existencia de registro de socios en los Comités sectoriales se constató que un 55% afirma llevar un registro de todas las personas apadrinadas que forman parte de su comité. Un 44% señala que no existe tal registro, cifra que es claramente preocupante, ya que da cuenta de la falta de ordenamiento al interior del comité, puesto que el registro es fundamental para cumplir con su función institucional que es hacer llegar los beneficios materiales que la institución entrega, a las familias apadrinadas.

La falta de este registro obstaculiza cumplir adecuadamente esta función, ya que si no hay claridad de quien es la persona apadrinada se puede producir un manejo inadecuado de los beneficios pudiendo repetirse en algunos casos y no llegar en otros.

2.- PLANIFICACIÓN

En lo que se refiere a la planificación de actividades como comité sectorial, se tiene que sólo el 26% de éstos planifica y realiza actividades de manera independiente a la institución, es decir, por iniciativa propia. El 72% que corresponde a la mayoría de los comités, no realiza ni planifica actividades y el 3% no responde (ver Gráfico N°2).

Grafico N°2: Planificación de Actividades Como Comité



De acuerdo con lo expuesto en el marco teórico, una adecuada planificación es esencial para el logro de una gestión eficiente, el planteamiento de misiones y objetivos es un factor primordial para la motivación de los integrantes de una organización, en este caso el comité sectorial, estableciendo un ambiente de desempeño de sus miembros.

La falta de capacidad de planificación que evidencian los comités sectoriales impide tener claridad acerca de sus propósitos y

objetivos, como así también de las tareas que deben cumplir y las normas que deben seguir para llevarlas a cabo, obstaculizando con ello que establezcan los demás elementos del proceso administrativo necesarios para alcanzar una gestión eficiente (organización, coordinación etc.), poniendo en riesgo con ello su futura existencia como tal.

En lo que respecta a la participación de los comités en proyectos de desarrollo comunitario, es decir, la integración de éstos a nivel de las comunidades en las que se insertan y que no necesariamente son apadrinadas, sólo el 26% señala que participa o ha participado en dichos proyectos, mientras que el 72% señala no participar, lo que indica que no mantienen contacto con otras organizaciones de la comunidades a las que pertenecen y que funcionan de manera aislada.

Lo expuesto significa que estas comunidades por una parte no saben de su existencia, y por otra, que no se han validado como organización al interior de estas. Este hecho se puede explicar por la falta de compromiso que presenta gran parte del voluntariado que integra los comités, ya que sólo perciben a esta organización como una instancia que permite recibir beneficios materiales, por lo que el contacto con otras organizaciones que permitan un desarrollo tanto como organización, así como también personal resulta secundario.

Por otra parte, se puede decir que esta falta de integración a la comunidad se debe a su reciente formación lo que significa que aún no están consolidados plenamente como organización, siendo de

esta manera difícil que se produzca actualmente una inserción de éstos en sus comunidades, ya que aún no poseen los elementos necesarios para ello.

3.- ORGANIZACIÓN

La división del trabajo que existe al interior de los comités sectoriales, constituye una variable más desarrollada, ya que 87% de estos presenta división el trabajo, mientras que el 12% manifiesta que no divide el trabajo o funciones que les corresponde realizar entre los integrantes del comité respectivo. Lo expuesto significa que en estos casos pese a que existen funciones asignadas a nivel institucional para cada integrante estas no son respetadas, ya que es sólo una persona quien, en la mayoría de los casos, ejecuta la totalidad de las tareas.

Por otra parte, se tiene que si bien, actualmente la mayoría de los comités divide el trabajo, esta división se centra principalmente en las actividades que les corresponde realizar como comité perteneciente a la fundación, es decir en función de los requerimientos de ésta, ya que como se pudo observar en su mayoría no planifican ni realizan actividades de manera independiente al trabajo que desarrollan para la institución.

Lo expuesto confirma claramente el subdesarrollo organizacional en que se encuentran los comités sectoriales, ya que se desprende que existen y funcionan como tal sólo como una estructura institucional, sin lograr aún una organización que motive el funcionamiento de estos de una manera un poco más

independiente de la institución, o sea que motive a los miembros a desarrollar actividades por iniciativa propia que permitan enfrentar problemas y necesidades comunes.

En relación al liderazgo, siendo éste uno de los elementos claves para el mantenimiento y existencia de la participación de los integrantes de la organización, se comprobó que éste es mayoritariamente de tipo autoritario, evidenciándose además un ejercicio de poder basado en la "experiencia". Quien desempeña el rol de líder en la gran mayoría de los casos, es la voluntaria con mayor antigüedad en la institución, por lo que el liderazgo lejos de ser participativo se caracteriza por continuas imposiciones en lo que se refiere a la toma de decisiones y no se fomenta la participación del grupo, lo que es reafirmado por las promotoras que se desempeñan en los subproyectos y que trabajan directamente con los Comités Sectoriales.

Esta situación afecta claramente el funcionamiento que presentan los Comités sectoriales, ya que es el líder quién debiera ser el actor que motive el trabajo al interior del comité. Esta situación ocasiona la aparición de dificultades para llevar a cabo los requerimientos institucionales, como así también la fijación de metas o elaboración de proyectos como comité que apunten al beneficio de éstos como organización y de las comunidades en las cuales se insertan.

4.- DIRECCIÓN

Los datos anteriormente expuestos, demuestran igualmente que la capacidad directiva que poseen los Comités

Sectoriales es nula, ya que no poseen estatutos ni tampoco una directiva que otorgue cierto ordenamiento a su funcionamiento, por lo que no existiría delegación de autoridad al interior de estos (ver gráfico N° 1).

Por otro lado la falta de planificación impide que se establezcan prioridades al momento de llevar a cabo una tarea o cumplir con algún requerimiento (ver Gráfico N° 2), de la institución, lo que significa que no se estaría cumpliendo esta función por su propia organización, ya que como se demostró anteriormente está presenta grandes falencias.

5.- CONTROL

Frente a la existencia de roles de control definidos, se puede decir que a raíz de la inexistencia de cargos directivos, no se han asignado formalmente roles de control al interior de los comités, que permita tener cierto ordenamiento en su actuar. Por otra parte y en estrecha relación con lo anterior, tampoco poseen estatuto que reglamente de manera formal su funcionamiento y establezca sanciones frente al no cumplimiento de dichas funciones, por lo que se puede decir que los Comités Sectoriales no poseen una estructura organizacional definida que otorgue racionalidad en su actuar y permita el logro de objetivos planteados.

Referente a la existencia de sanciones de tipo informal dentro del Comité Sectorial, existe un 80% de éstos que no presentan tales sanciones, y sólo un 20% que afirma llevar a cabo sanciones de este tipo.

Las sanciones de tipo informal se caracterizan por ser conocidas por una gran mayoría de los miembros y surgir de canales informales de comunicación.

La escasa existencia de dichas sanciones en los comités indica que los canales de comunicación son claramente deficientes, situación que se puede explicar por su reciente constitución y por subdesarrollo organizacional que presentan.

En conclusión, la existencia de canales informales de comunicación entre los miembros de los comités aún no está consolidada y por lo tanto no permite la elaboración de medidas formales de control.

En concordancia con lo anterior, se indagó respecto a la existencia de algún tipo de documento informativo como herramienta de control que se origine al interior de cada comité sectorial, que señale funciones, deberes y responsabilidades de sus miembros, y por medio del cual exista constancia sobre los cambios de funciones o de cargos de sus integrantes, que sea de utilidad tanto para los integrantes del comité, como para las familias apadrinadas de los respectivos sectores.

Frente a esto, se obtuvo que sólo el 30% de los comités presentan registros como herramienta de control, mientras que la gran mayoría correspondiente a un 69%, no presenta esta instancia de información y control.

En conclusión las herramientas de control son claramente deficientes, ya que no existe ningún documento que mantenga permanentemente informado al comité respecto de sus funciones como tal y otorgue un control en el cumplimiento de estas. Sólo existe claridad respecto a las tareas individuales que los miembros del comité deben cumplir, provocando cierta descoordinación en relación a las tareas colectivas que deben realizar.

6.- COORDINACIÓN

En lo que se refiere a instancias de coordinación grupal interna, el 63% de los comités sectoriales realiza reuniones periódicamente, mientras que un porcentaje bastante considerable que representa el 37% se reúne esporádicamente, lo que no contribuye de ninguna manera a que se consolide una eficiente coordinación entre sus integrantes.

Considerando que la coordinación es un elemento sintetizador de las funciones y permite poner en armonía las diferentes actividades, la situación que actualmente presentan los comités en relación a ésta es evidentemente deficiente. La esporádica realización de reuniones de coordinación que evidencia un porcentaje bastante considerable de Comités, redundan en una falta de armonía y sincronización en la realización de tareas, hecho que sumado a la falta de documento informativo de control, acrecienta aún más el logro de actuales o futuros objetivos que se planteen como organización.

Entre las instancias de coordinación externa, se considera como fundamental la coordinación con otras organizaciones

comunitarias y con organizaciones externas a la comunidad, obteniéndose datos que se consideran bastante preocupantes. El 60% de los comités no se coordinan con ninguna institución externa a su comunidad como municipalidades, ONGs, instituciones de promoción etc., existiendo sólo un 38% que afirma tener cierta coordinación con estas organizaciones, la que no se da de manera permanente.

Por otra parte, la coordinación que realizan con organizaciones comunitarias de su sector se limita casi exclusivamente para efectos de conseguir sedes sociales para la realización de alguna reunión o actividad.

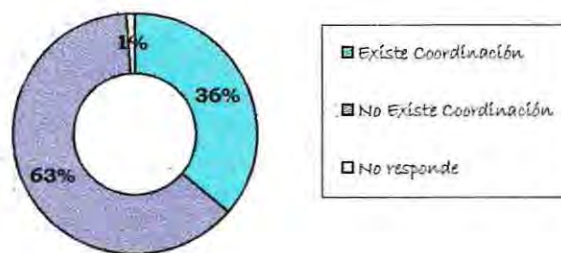
Esta situación se relaciona directamente con la falta de capacidad de planificación que presentan, ya que la falta de metas o proyectos como organización funcional hace que no sea necesario mantener una coordinación permanente con instituciones u organizaciones tanto dentro como fuera de su comunidad.

Esta situación se puede explicar por la concepción generalizada que posee el voluntariado como organización, considerando como objetivo central y para lo que fueron creados por la institución, el cumplir con los requerimientos de ésta, resultando secundaria la planificación de proyectos.

Se debe destacar en este aspecto que no conocen la importancia de estar vinculados con instituciones comunitarias al momento de llevar a cabo algún tipo de proyecto, ya sea para beneficio del Comité o de la comunidad a la cual pertenecen, las que

a menudo se constituyen en importantes entidades colaboradoras, facilitando la implementación de posibles proyectos.

Gráfico N°3: Coordinación con otros Comités Sectoriales



Se consideró por otra parte la coordinación existente con otros comités sectoriales la que al igual que la coordinación externa, es bastante escasa considerando que son entidades de la misma naturaleza y pertenecientes a una misma institución.

Como se puede observar en el gráfico N°3 un número mayoritario de éstos, que representan el 63%, no se coordinan entre ellos, existiendo sin embargo, otro porcentaje aunque evidente menor de un 36% que sí lo hace. Existe más bien un cierto grado de competencia entre los Comités Sectoriales de los diferentes subproyectos por lo que la coordinación que se requiere para que éstos funcionen de manera óptima se ve un tanto dificultada.

Por otro lado, se tiene que la coordinación con el subproyecto respectivo es óptima existiendo un 97% de los Comités Sectoriales que mantiene un vínculo permanente con su Subproyecto, lo que significa que están al tanto de todas las tareas y funciones que deben realizar, y de posibles cambios que se hallan realizado a nivel institucional. Esto se constituye en un elemento muy favorable para efectos del seminario de título, ya que se puede lograr a través

de los subproyectos establecer un vínculo con los diferentes comités favoreciendo el establecimiento de una coordinación efectiva y permanente entre el equipo seminarista y los comités Sectoriales objeto de estudio.

Otro aspecto importante a considerar en lo que se refiere a coordinación grupal se refiere, a la realización de actividades de autofinanciamiento como comité, en lo cual se obtuvo que solo un 13% sí realiza actualmente actividades de financiamiento, un 8% las realiza de manera ocasional, y el mayor porcentaje que corresponde a un 74% señala no realizar actividades de esta naturaleza.

Esta situación descrita, se atribuye a su reciente constitución, y a su falta de planificación, ya que como se dijo anteriormente para los integrantes de estos actualmente su función se remite sólo a cumplir los requerimientos de la institución, siendo secundario cualquier otra actividad. A esto se debe sumar además la reciente autorización formal que se obtuvo de parte de la institución para realizar tales actividades, ya que anteriormente estaba estrictamente prohibido la realización de estas, limitando con ello el desarrollo de una autogestión de parte de los comités.

Este antecedente resulta favorable para efectos de intervención, ya que la reciente autorización obtenida para realizar actividades de esta naturaleza, facilita la programación de actividades que motiven a las integrantes de los comités a participar en un futuro proyecto. Este antecedente permitiría además que las iniciativas del voluntariado organizado en comités tengan mayor acogida tanto

en la institución como en la comunidad apadrinada, fomentando de esta manera el logro de una futura autogestión, que permita integrarse manera óptima a sus comunidades, contribuyendo en alguna medida al desarrollo local de ésta.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3

" Conocer el nivel de participación que presentan los integrantes de los comités sectoriales"

Como participación se encuentran en primera instancia, los aspectos individuales de esta, entre los que están presentes las formalidades, es decir, el cumplimiento de los aspectos formales que presenta el comité y que dan cuenta de la forma en que se expresa la participación de sus miembros.

En primer lugar se tiene la asistencia a reuniones convocadas por el comité la que se aprecia como relativamente buena, ya que como se puede observar en el Gráfico N°4, existe un 76% de las voluntarias que declara asistir a reuniones convocadas.

Gráfico N°4: Asistencia reuniones convocada por el Comité Sectorial



Existe por otra parte, un 16% que señala que sólo a veces asiste, mientras que un 7% declara tajantemente que no asiste. Sí

sumamos estos porcentajes se tiene un 23% que presenta una baja participación, ya que es fundamental para participar el asistir a reuniones y estar informado de lo que se esta haciendo como comité. La participación entendida como la "participación voluntaria en una acción colectivamente organizada", requiere que los miembros de una determinada organización opinen y busquen objetivos y/o metas comunes, lo que no se puede lograr si no se reúnen, de esto deriva la importancia que tiene el asistir a reuniones.

En lo que se refiere a la asistencia a reuniones extraordinarias el 67% de las voluntarias integrantes de los comités afirma que no asiste a reuniones extraordinarias, porcentaje considerable si se tiene en cuenta que las reuniones extraordinarias surgen de una necesidad derivada de alguna contingencia o problema originado ya sea dentro o fuera del comité, lo que implica que por lo general en estas se deben tomar decisiones importantes en las que no están participando todos los miembros.

Por otra parte se observa un 18% que sólo a veces asiste y un 12% que declara no asistir a reuniones extraordinarias, existiendo un 30% de integrantes de los comités que no esta asistiendo como es debido a estas.

La asistencia puntual a reuniones convocadas, que también constituye un aspecto fundamental en el cumplimiento de las formalidades requeridas al interior del comité y que da cuenta de una participación óptima de los integrantes, se aprecia como relativamente buena ya que el 78% de las voluntarias declara asistir puntualmente lo que es beneficioso siendo un indicador de

un cierto grado de compromiso como integrantes del comité al que pertenecen.

El 17% señala que sólo a veces asiste puntualmente y el 4% que no asiste de manera puntual, lo que significa que existe un 21% que actualmente no se ha comprometido totalmente a participar de manera efectiva en el comité sectorial, ya que la asistencia puntual es un claro indicador de compromiso y de respeto hacia el resto de las integrantes que asisten de manera puntual. Además se debe tener presente que una reunión se desarrolla de mejor forma cuando están todos los integrantes presentes, evitando tener que alargar una reunión para retomar aspectos para poner al tanto a quienes llegaron tarde.

En lo que se refiere a la existencia de carpeta de antecedentes, como un aspecto de las formalidades que debiera existir en el comité de manera grupal, pero también individual, se aprecia que el 66% manifiesta que al interior de su comité existe un sistema de registro, como lo es una carpeta de antecedentes.

De lo expuesto en relación al cumplimiento de formalidades se puede afirmar que estas se están cumpliendo de manera regular, ya que más de la mitad de las integrantes de los comités asisten a reuniones ordinarias y extraordinarias de manera puntual.

En lo que se refiere a la intervención activa del voluntariado en reuniones del Comité, sólo un 43% afirma participar activamente en reuniones, denunciando problemas o conflictos percibidos. Un 44% señala por otro lado, que en ninguna ocasión denuncia conflictos o

problemas que pudieran estar afectando al comité y un 11% afirma que solo a veces lo realiza.

Esto da cuenta que la participación individual de las voluntarias dentro del Comité es deficiente, puesto que el porcentaje que denuncia problemas es similar al que no lo hace, lo que demuestra que pese a haberse constituido hace dos años, aún no existe la confianza suficiente para denunciar problemas existentes y aún no desarrollan la capacidad para reconocerlos y enfrentarlos cuando se presentan.

Esta situación se puede explicar por la continua rotación del voluntariado, que se da por diversas razones, lo que dificulta en muchas ocasiones la consolidación de una estructura organizacional eficiente que permita detectar y hacer frente a problemáticas que se presenten tanto individuales como grupales.

En estrecha relación con lo anterior se encuentra la proposición de soluciones a los problemas o conflictos denunciados, frente a lo que se tiene que un 60% de las personas que denuncian problemas al interior del Comité señalan proponer soluciones a los mismos. Un 14% señala no hacerlo nunca y un 22% afirma hacerlo a veces.

Según estos resultados se puede decir que la participación de las voluntarias respecto a la proposición de soluciones o medidas a tomar frente a posibles problemas o conflictos es buena, ya que existe un gran porcentaje que señala o sugiere soluciones, hecho que contribuye directamente a mejorar el funcionamiento de los

Comités, propendiendo además al logro de los objetivos planteados como organización de la manera más eficiente posible.

En relación a la asistencia que presenta el voluntariado en actividades propuestas por el Comité, existe un 68% de estas asiste y participa activamente, un 17% que señala no asistir a dichas actividades, mientras que un 14 % afirma hacerlo sólo a veces.

Este antecedente presentado en relación a la participación, indica que la participación del voluntariado en actividades realizadas por el Comité respectivo es relativamente buena, ya que pese a que no existe un 100% de asistencia ésta es de buena calidad, ya que se debe considerar además que existe un 14% que asiste a veces lo que constituye igualmente un elemento favorable para la realización de dichas actividades.

Para efectos de seminario de título se tiene que lo anteriormente expuesto es de gran importancia, ya que supone que existe una gran disposición de parte del voluntariado para participar en futuras actividades que el equipo seminarista pudiera realizar, por lo que se espera la existencia de motivación entre las voluntarias y que el porcentaje de asistencia se acreciente a medida que se desarrolle la intervención profesional.

Continuando con el análisis de la participación de las voluntarias, se tiene que respecto a la manifestación de inquietudes y necesidades de parte del voluntariado existe un 76% que manifiesta facilidad para plantear sus inquietudes y necesidades dentro del comité.

La situación descrita respecto a la manifestación de inquietudes, constituye un importante antecedente para efectos de la intervención, ya que permite prever la dinámica que tendrán las posibles actividades a realizar, ya que se aprecia que la actitud que tienen las voluntarias es más bien activa.

Se espera de esta manera que las actividades no se constituyan en meras instancias de entrega de información, sino más bien de un intercambio entre ambas partes, razón por la cual se requerirá además de la aplicación de técnicas que fomenten y fortalezcan la expresión de opiniones con el objeto de fortalecer y acrecentar la participación del voluntariado.

Del mismo modo, se aprecia que respecto al cumplimiento de responsabilidades individuales contraídas por el voluntariado, existe un 83% de estas que cumplen cabalmente con sus responsabilidades, representando un antecedente importantísimo, puesto que da cuenta del grado de responsabilidad que poseen respecto de las actividades o compromisos contraídos para con el Comité.

Pese a que existe un 14% que sólo a veces cumple con sus responsabilidades, este antecedente es de igual manera muy favorable para efectos de intervención ya que esta cifra se puede mejorar con una adecuada motivación. Sólo un 2% afirma no cumplir cabalmente con sus responsabilidades, lo que claramente no constituye una cifra representativa del total y que por lo tanto,

no constituiría un problema para el equipo seminarista en una futura intervención.

En relación a la participación del voluntariado en la definición de normas y reglas al interior de su comité, se obtuvo que en contradicción con el estilo de liderazgo que predomina en dichos comités que se caracteriza por ser mayoritariamente autoritario, existe una alta participación ya que un 73% afirma participar activamente en la definición de normas y reglas respecto del funcionamiento del Comité.

Por otro lado se existe 16% que señala que a veces participa en dichas reuniones de manera activa, sin embargo, igualmente significa algún grado de influencia en la definición de normas, y solo un 8% afirma no participar en este proceso, por lo que se puede afirmar que la participación en este plano es óptima y situación que puede ser aprovechada por el equipo seminarista.

Del mismo modo y en un porcentaje bastante mayor, respecto a la participación en la toma de decisiones, se tiene que un 88% afirma participar activamente en la toma de decisiones que afectan a la totalidad del Comité. Solo un 10% señala no participar, esto relacionado con lo anterior demuestra que se dan buenos espacios de participación al interior de los Comités, lo que sin duda representa un aspecto positivo que igualmente se debe reforzar y fortalecer de tal manera de mejorar el funcionamiento de estos.

5.2 OBJETIVO GENERAL N°2

"Conocer la gestión comunitaria desarrollada por el personal de la Fundación Children Internacional - Chile, encargado directamente de la implementación del programa de desarrollo comunitario"

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

"Caracterizar sociodemográficamente al personal de la institución que se desempeña en cada uno de los subproyectos, que se encuentran a cargo de los comités sectoriales objeto de estudio"*

1 - ESTRUCTURA SOCIODEMOGRÁFICA

El 99% del personal que se desempeña como promotor/ra en la fundación Children Internacional corresponde a sexo femenino con edades que fluctúan entre una mínima de 23 y una máxima de 62 años, lo que demuestra una gran heterogeneidad estas respecto a la edad y el sexo de este.**

En relación a la estructura sociodemográfica que presenta el personal de los diferentes subproyectos correspondientes a las diferentes ciudades en las que se hace presente la Fundación, se tiene que una proporción importante se caracteriza por encontrarse actualmente casado. Se tiene así que sólo el 17,9% pertenece la

* Se trabajo con 28 promotoras que corresponde al total de estas en la V Región.

** Ver Anexo de Diagnóstico N°7, Datos de Origen encuesta de promotoras

estado civil soltero, mientras que el 3,6% del personal se encuentra viudo o anulado.

El 75% de las promotoras que corresponde al mayor porcentaje del universo, pertenece al estado civil casada. Esta característica del personal sin duda se debe tener presente al momento de planificar una intervención con este grupo, principalmente en lo que se refiere a la disponibilidad de tiempo fuera del horario laboral. Por otra parte, la naturaleza del rol que desempeñan en sus respectivas familias, ya sea de madre y/o esposa, podría significar un mayor desgaste físico y psicológico para estas, sobre todo si se suman las exigencias que plantea el desempeñar un trabajo de la naturaleza que se realiza en la institución.

Cuadro N°4: Nivel de escolaridad del personal (promotoras)

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Media o Técnica Incompleta	2	7,1	7,1
Media o Técnica Completa	17	60,7	67,9
Superior Incompleta	2	7,1	75,0
Superior Completa	7	25,0	100,0
Total	28	100,0	

En lo que se refiere al nivel de escolaridad, se observa en el Cuadro N°4, que la gran mayoría, correspondiente a un 60,7%, posee sólo enseñanza media o técnica, lo que constituye una gran proporción si se considera que sólo el 25% posee enseñanza superior y el 7,1% restante posee respectivamente enseñanza superior incompleta o media incompleta.

Aunque sólo el 25% del personal posee enseñanza de tipo superior, el hecho de que un 61% posea un nivel de enseñanza correspondiente a enseñanza media, representa un antecedente muy favorable para una futura intervención profesional, ya que podría facilitar la intervención con miras a mejorar la gestión comunitaria que se realiza actualmente, puesto que poseen elementos básicos que dan cuenta de un cierto manejo de conocimientos.

Por otra parte, en lo que respecta al sistema de previsión se tiene que la totalidad de las promotoras posee un sistema de previsión que en un futuro permita asegurar una cierta calidad de vida de éstas, en términos económicos concretos, como lo es el acceso a una jubilación o pensión de cualquier tipo luego de que su vida laboral concluya.

Respecto al sistema de salud de las promotoras, la totalidad del personal que se desempeña en la institución, posee acceso a algún sistema de salud, principalmente a FONASA que corresponde al 93% lo que permite afirmar que poseen seguridad en lo que se refiere al tema de la salud, teniendo acceso a atención de tipo particular y derecho a licencias médicas.

Los datos presentados en relación a seguridad social, como salud y previsión, dan cuenta de que existe de parte de la institución una situación satisfactoria respecto a la situación laboral que debe poseer el personal que se desempeña en ella.

El ingreso promedio de las promotoras corresponde a \$ 200.000, indicador que se considera de vital importancia por

constituir una referencia que proporciona una idea del nivel socioeconómico de éstas, ya que permite establecer un tope mínimo de ingresos que percibe el grupo familiar al que pertenecen.

Como otro antecedente sociodemográfico significativo se tiene la composición por grupo familiar, así se puede observar que la media de menores por grupo familiar corresponde a 1,11 y la de adultos a 3,07 por lo que se puede afirmar que las promotoras pertenecen a familias de tamaño mediano, con un tipo de familia predominantemente nuclear simple.

Si se relaciona el ingreso de las promotoras con el número de personas que componen el grupo familiar que va de uno a siete integrantes por familia y considerando además que el 75% se encuentra casada, se infiere que existe otro ingreso familiar aportado por el marido, por lo que el nivel socioeconómico de estas se puede considerar bueno ya que permite satisfacer las necesidades básicas de sus integrantes.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

*" Caracterizar el grado de conocimiento que presenta el personal de los subproyectos de la Fundación Children International, respecto al trabajo comunitario" **

1.- CONOCIMIENTO SOBRE TRABAJO COMUNITARIO

En relación al conocimiento teórico que poseen las promotoras que se desempeñan en la fundación se obtuvo que la mayoría de

* Los datos se obtuvieron por medio de la realización de una entrevista estructurada, ver Anexo de Diagnóstico N°3, Pautas de entrevistas promotoras

éstas, es decir 22 promotoras de un total de 28, afirma poseer escaso conocimiento sobre el tema puesto que, las capacitaciones que han recibido en la institución en Desarrollo Comunitario se centran en los dos últimos años, por constituir un área de trabajo que la institución ha incorporado a partir del año 2000, señalando la promotora N°1, *"Sólo en los dos últimos años hemos recibido capacitación, en temas como llegada a la comunidad, como vincularse con organizaciones comunitarias y en técnicas grupales, pero la recibida en este año ha sido la mejor"*.

Pese a lo expuesto, un número reducido perteneciente a éste grupo, plantea que siempre se ha capacitado, en forma individual y por medios externos a la institución, dicho número corresponde a aquellas promotoras que en el antiguo organigrama ocupaban cargos de jefatura en cada uno de los subproyectos, quienes por la naturaleza de sus funciones tenían un mayor acceso a capacitaciones dentro de la institución.

Por otra parte existe un menor porcentaje que corresponde a tres promotoras, que señala que sólo han recibido capacitación durante el presente año, lo que significa que el conocimiento que poseen referente al tema es muy escaso puesto que es solo en esta oportunidad que pudieron acceder de manera formal a información referente al tema.

Por último, también un total de tres promotoras afirmaron categóricamente que nunca han recibido capacitación en la institución, lo que indica claramente que no consideran como capacitación propiamente tal las recibidas. Esto da cuenta que

existen tres promotoras que poseen escaso o casi nulo conocimiento acerca de los que es trabajo y desarrollo comunitario, y tampoco conocen los objetivos que tiene la institución en relación a esta área.

Con respecto a capacitaciones en trabajo comunitario fuera de la institución, es posible afirmar que en general la mayoría de las promotoras no posee acceso a capacitación fuera de ésta, principalmente debido a que por una parte, se han desempeñado en funciones en las que no era necesario poseer conocimientos respecto a este, no poseen una profesión determinada en la que posean acceso a capacitaciones, o poseen profesiones que no se ligan con el tema.

Se tiene así que un total de 27 promotoras nunca ha tenido acceso a capacitaciones fuera de la institución en forma personal, a pesar de que existe un número reducido de estas que posee la profesión de Técnico en Bienestar Social.

Existe sólo una promotora que manifiesta haber poseído acceso a capacitaciones fuera de la institución en alguna oportunidad, señalando la promotora N°2 al respecto; *"Sí he tenido acceso a capacitaciones ya que trabajé durante varios años en el obispado, y en el trabajo que realice en el colegio de las adoratrices de Valparaíso donde se trabajaba con menores en riesgo social"*

En resumen las promotoras que se desempeñan en la institución han tenido acceso a capacitaciones en el tema durante los dos últimos años, es decir, desde que se incorpora como prioritario y se plantea una apertura a la comunidad abordando

funciones institucionales y problemáticas ligadas a las familias y los menores desde un enfoque de Desarrollo Comunitario.

Se puede inferir de los datos obtenidos, que existe un escaso, y en algunos casos, nulo conocimiento teórico respecto a trabajo comunitario, puesto que el acceso de las promotoras a capacitaciones fuera de la institución en general no existe. Se tiene entonces, que sus conocimientos respecto al tema se limitan a lo que la institución puede brindar para que puedan desempeñar su trabajo de manera óptima.

En este sentido, la capacitación que ha dictado la fundación referente a trabajo comunitario es insuficiente para desarrollar dicha labor, puesto que se requiere de una mayor profundización en el tema para lograr una gestión comunitaria eficiente, que propenda al cumplimiento de los actuales objetivos institucionales.

Un aspecto que es fundamental para el óptimo desempeño del personal de cualquier institución y que aporta conocimientos indispensables frente a un tema determinado, se refiere a la asesoría técnica que pueden brindar profesionales especializados en determinadas áreas o temas.

En esta área se obtuvo que del total de 28 promotoras que se desempeñan en la institución, 18 señalaron que siempre han recibido asesoría de parte de los profesionales que coordinan cada área, es decir, salud, educación, relaciones de apadrinamiento y desarrollo comunitario, señala la promotora N°3 al respecto; "Sí,

siempre hemos recibido asesoría en momentos que lo hemos requerido y también cuando se produce un problema puntual”.

El grupo de promotoras al que se hace alusión además señala, que reciben asesoría frente a problemas o temas específicos cuando es solicitada, y por último que respecto al área de desarrollo comunitario, por ser ésta un área en la que la institución ha tenido una apertura en los dos últimos años, la asesoría en el tema se ha limitado a este período de tiempo y ha sido bastante intensa.

Otro grupo de 7 promotoras señala que han recibido asesoría en el tema de desarrollo comunitario pero la consideran escasa para las exigencias que se han planteado en el área, señala la promotora N°1; *“Hemos recibido asesoría de las Asistentes Sociales en el tema, pero esta ha sido poca, ya que fue muy repentino el cambio que nos pidieron de estar en la oficina a salir a la comunidad y había muchas cosas que no sabíamos y que aún no sabemos”*

Por último se tiene un grupo reducido constituido por tres promotoras que señala categóricamente que nunca han recibido asesoría o ésta ha sido mínima.

De acuerdo a los antecedentes obtenidos se puede afirmar, que la asesoría de los profesionales es regular en cuanto a la cantidad de tiempo disponible para asesorar a los subproyectos, considerando que el trabajo a nivel de intervención de comunidad es totalmente nuevo para las promotoras, las que antes de ésta apertura a la comunidad realizaban un trabajo que se caracterizaba por ser de escritorio y de tipo asistencial

Lo expuesto indica que requieren de un mayor apoyo de parte de los profesionales o personal especializado en el tema, especialmente en esta primera etapa de inserción en la comunidad, ya que para las comunidades con las cuales trabajan resulta igualmente novedoso esta nueva modalidad de trabajo.

2- CONOCIMIENTO SOBRE TRABAJO GRUPAL

En relación a capacitaciones recibidas por las promotoras referente a trabajo grupal, la mayoría de las promotoras correspondiente a 17 de estas señalan que han recibido capacitaciones durante los dos últimos años, aunque no específicamente sobre este tema, pero que de igual manera obtuvieron ciertos conocimientos que se pueden aplicar al trabajo grupal.

En este grupo existe además un número aunque reducido que constituye un total de 3, que declara haber recibido capacitación específica en trabajo grupal al comenzar el desarrollo del área jóvenes (JAC), la promotora N°3 señala al respecto, "he recibido capacitación en trabajo grupal por el hecho de ser promotora de jóvenes cuando se comenzó esta área, lo que se puede aplicar al trabajo comunitario".

Por otra parte un grupo constituido por 11 promotoras señala que no ha existido ninguna capacitación en el tema, y que por lo tanto el conocimiento que poseen se centra principalmente en el adquirido por la experiencia práctica en el trabajo que se ha debido realizar en la institución con grupos de voluntarias o de familias

apadrinadas; señala la promotora N°1, "Existe poco conocimiento en este tema ya que antes el enfrentamiento con la gente lo realizaban las jefas y ellas eran quienes se capacitaban, lo que conozco lo he aprendido con la práctica en el contacto con la gente".

Por último dentro de éste último grupo existe un total de 5 promotoras, que expresan que además de la experiencia en la institución, poseen experiencia de tipo personal en grupos en los que han adquirido conocimientos en trabajo con grupos.

En lo que se refiere al conocimiento de técnicas grupales adquirido, ya sea de manera teórica o práctica, un total de 24 promotoras que corresponden a la mayoría de éstas, expresa que posee conocimiento de técnicas grupales. Agregan que este conocimiento consiste fundamentalmente en dinámicas y juegos. Se puede afirmar entonces que su conocimiento se limita a este tipo de técnicas, señala la promotora N°1, "Conozco sólo dinámicas y juegos que he aprendido en las jornadas que hemos realizado con las voluntarias".

Sin embargo dentro de este último grupo, existe un número que corresponde a 4 promotoras, que señala poseer el conocimiento debido a la experiencia laboral o de tipo personal y que no va más allá de dinámicas y juegos, no existiendo entonces, a pesar de tener una experiencia laboral o personal previa un conocimiento de lo que constituye el desarrollo grupal

Junto a esto, un número de 22 promotoras, señala que en el subproyecto al que pertenecen no existe material bibliográfico de

ningún tipo, cifra que corresponde a la mayoría del personal que trabaja directamente con la comunidad.

Por lo tanto se puede señalar que en general al momento de poseer alguna inquietud o duda, no poseen material de consulta y estas se limitan a la asesoría que puedan brindar los profesionales que coordinan cada área. Sólo 6 promotoras señalan que poseen material en el subproyecto al que pertenecen, pero muy reducido y que se limita a dinámicas de grupo.

En resumen, se puede decir que el conocimiento que poseen sobre trabajo grupal es nulo, ya que se evidencia por una parte, un claro déficit de capacitación de las promotoras, y por otra un escaso conocimiento y manejo de técnicas grupales, el que se limita en general a dinámicas y juegos y no a un manejo y desarrollo grupal adecuado.

No se debe olvidar que el manejo grupal es indispensable para que cada comité sectorial pueda llegar a tener una integración que permita un funcionamiento como organización, con el consiguiente desarrollo de actividades en beneficio de sus respectivos sectores y el desarrollo de potencialidades de sus miembros.

Lo anteriormente expuesto, referido al conocimiento de las promotoras respecto al trabajo comunitario, evidencia que existe una gran falencia en lo que respecta al conocimiento necesario para desarrollar de manera óptima el trabajo correspondiente a nivel de comunidad, ya que la capacitación en el tema que ha sido deficiente tanto dentro como fuera de la institución, lo que

constituye un elemento esencial al momento de desarrollar la comunidad. Por otra parte se tiene que el acceso a material bibliográfico tanto dentro como fuera de la institución, también ha sido insatisfactorio, lo que representa claramente un elemento negativo para desempeñar una eficiente gestión social.

Se debe tener presente, que el trabajo con los Comités Sectoriales requiere de personas capacitadas adecuadamente, encargadas de guiar sus acciones y educarlos directamente, de manera que el aprendizaje obtenido por sus miembros redunde finalmente en un mejoramiento de su calidad de vida.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3

*" Conocer la experiencia práctica en trabajo comunitario que posee el personal de los subproyectos de la fundación Children International"**

1.- EXPERIENCIA EN TRABAJO COMUNITARIO

Con respecto a experiencia práctica de las promotoras relativa al trabajo comunitario, elemento que se considera fundamental, ya que da cuenta de un cierto conocimiento en el tema aunque éste no sea teórico, se obtuvo que esta se remite fundamentalmente a la obtenida en reuniones con el voluntariado ya sean éstas, con comités sectoriales en puntos de encuentro sectorial, en talleres, jornadas y encuentros.

En lo respecta a utilización de técnicas grupales, un total de 13 promotoras afirma utilizar en los encuentros con el voluntariado

* Los datos se obtuvieron por medio de la realización de una entrevista estructurada, ver Anexo de Diagnóstico N°3, Pautas de entrevistas promotoras

principalmente dinámicas y/o juegos, lo que favorece en parte el desarrollo del grupo, pero esto no se hace de manera intencionada por el equipo.

Un grupo de 15 promotoras señala no utilizar técnicas grupales en el desarrollo de reuniones con el voluntariado. En este grupo las opiniones se dividen entre quienes señalan que no las utilizan por problemas de tiempo, ya que las reuniones se hacen cortas para toda la información que deben tratar en ellas, y entre quienes señalan que no han tenido oportunidad de utilizarlas debido a que sólo han tenido conocimiento respecto a éstas en la última capacitación, así afirma la promotora N°4, " No las he utilizado principalmente porque sólo he tenido conocimiento de éstas en capacitación realizada hace poco".

Si se relaciona lo expuesto con el conocimiento de técnicas grupales analizado anteriormente, se tiene que se produce una discordancia entre el número de promotoras que señalan conocer técnicas grupales y el número de estas que las utilizan.

En el indicador de conocimiento de técnicas grupales 24 promotoras manifestaron conocimiento originado en la experiencia práctica, sin embargo sólo 13 de éstas las están utilizando actualmente, existiendo entonces un total de 11 promotoras que conociendo técnicas grupales no las utilizan por diversos motivos.

En resumen se puede afirmar que aunque el número de promotoras que utilizan técnicas grupales es casi similar al que no las utilizan, existen falencias en este indicador ya que un gran

porcentaje no las utiliza, lo que sin duda va en desmedro del trabajo que se debiera realizar actualmente con los diferentes comités sectoriales para cumplir con los objetivos del área comunitaria de la institución.

Referente a lo anterior sí consideramos que la realización de encuentros masivos entre cada uno de los subproyectos y el voluntariado en jornadas en general, siempre se ha producido una vez al año. Se puede decir entonces que las promotoras poseen escasa experiencia en el manejo de grupos grandes y su experiencia más bien se limita al trabajo con pequeños o medianos grupos, como puntos de encuentro sectorial que constituye una instancia que permite reunirse con los comités sectoriales pertenecientes a un determinado sector, pero la cantidad de personas asistentes no sobrepasa las 20.

Aquellos subproyectos que se reúnen con los comités en puntos de encuentro sectorial realizan principalmente un traspaso de información desde la oficina a los comités, siendo ésta referente a requerimientos que la institución plantea o referente al trabajo que se encuentra realizando cada una de las áreas existentes en el subproyecto, por lo que no existiría una mayor aplicación de técnicas grupales.

Sin embargo, se tiene por otra parte como una acción predominante en segundo término, la motivación que realizan las promotoras durante las reuniones para que el voluntariado siga participando y llevando el liderazgo de cada uno de los sectores al que pertenece, de manera que se genere un desarrollo de

potencialidades tanto del voluntariado como de los menores apadrinados y sus familias y que ayuden, por otra parte, a superar ciertas problemáticas que se les presenten, puesto que el desarrollo de la comunidad requiere de la participación organizada de la población.

Se tiene en este sentido que en algunos subproyectos se realizan actividades como talleres de diversa índole que permiten generar ingresos al voluntariado y las familias apadrinadas, o talleres en los que se abordan problemas sociales que pueden afectar tanto a los menores como a las familias, como es el ejemplo de los talleres de violencia intrafamiliar que actualmente se desarrollan.

Se consideró fundamental, por otra parte conocer la experiencia personal que poseen las promotoras en el área de desarrollo comunitario, que sin duda permite tener una idea de las aptitudes que poseen para desempeñar las funciones o el trabajo que se les solicita en la institución.

Frente a lo anterior 12 promotoras señalaron poseer experiencia en algún tipo de organización comunitaria, entre estas se encuentran Centros de Madres, Iglesias, Juntas de vecinos y Centros de Padres, donde obtuvieron experiencia en relación principalmente al trabajo con grupos medianos y en algunos casos contacto directo con la comunidad, al respecto señala la promotora N°2, "siempre he participado en centros de padres, en los que tuve la oportunidad de salir a la comunidad muchas veces para gestionar recursos". Por otra parte se tiene que 20 manifestaron no poseer experiencia en este

tipo de organizaciones, por lo que esta sería su primera experiencia tanto con grupos como con la comunidad en general.

Se indagó también respecto a la existencia de algún tipo de experiencia laboral anterior entre las promotoras, que proporcionara antecedentes respecto al manejo que estas poseen a nivel de grupo y comunidad. Frente a lo cual se tiene que sólo 8 promotoras poseen experiencia laboral anterior en el área social, que consistió principalmente en trabajo con menores en instituciones como C.A.D, C.T.D, en cargos como asistente técnico pedagógico o Secretarías en donde igualmente se tuvo algún tipo de contacto con los grupos de menores en riesgo social que sirvió para obtener experiencia en el tema.

Estos antecedentes dan cuenta que existe escasa experiencia entre el personal que se desempeña en los diferentes subproyectos para realizar el trabajo a nivel de grupo y comunidad que plantea la institución, ya que existe falta de conocimiento teórico y capacitación de las promotoras en el área.

Se puede decir entonces que la gestión social planteada por la fundación requiere de mayor capacitación de su personal, ya que el desarrollo de la comunidad no depende solo de la participación de la población misma en los esfuerzos para mejorar su nivel de vida, sino que además depende del suministro de servicios técnicos y de otro carácter, que estimulen la iniciativa, el esfuerzo propio y la ayuda mutua, aumentando con ello su eficacia.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°4

*"Conocer la percepción que posee el personal de los subproyectos respecto del trabajo comunitario".**

1.- PERCEPCIÓN SOBRE TRABAJO COMUNITARIO

En lo que se refiere a la importancia asignada por las promotoras respecto al trabajo comunitario, es decir, la valoración que le otorgan, un total de 22 promotoras afirma considerar el trabajo comunitario como bueno y fundamental para el voluntariado.

Estas señalan que a través de esta modalidad de trabajo se le está dando mayor protagonismo a las voluntarias y se puede realizar un trabajo más personalizado con ellas en su propio medio, ya no es una actitud asistencialista, sino que hay mayor promoción del desarrollo personal de la voluntaria, existe una mejor llegada a la comunidad y un mejoramiento de las relaciones del equipo de trabajo con estas, encontrando expresiones como lo señalado por la promotora N°2, *"es positivo porque se ha logrado una mayor comunicación con las voluntarias, por el hecho de estar en terreno, antes se veía menos a la promotora, ahora hay más cercanía"*

Existe por otro lado, un grupo de 6 promotoras que señala que a pesar de ser importante el trabajo comunitario, es muy difícil de practicar, ya que aún no se acostumbran al cambio del trabajo en la oficina, como hasta hace poco se hacía, a tener que salir a terreno, ya que este fue muy repentino y no se les capacitó adecuadamente para

* Los datos se obtuvieron por medio de la realización de una entrevista estructurada, ver Anexo de Diagnóstico N°3, Pautas de entrevistas promotoras

realizarlo por lo que no existe aún una claridad acerca de lo que deben hacer ni como hacerlo, señala al respecto la promotora N°1: "el cambio es positivo siempre que la promotora esté bien guiada, pero fue muy brusco, ya que antes sólo nos dedicábamos a realizar funciones administrativas, el conocimiento como promotoras es muy básico".

Junto a lo expuesto este grupo señala además, que existe una cierta resistencia de parte del voluntariado para aceptar el cambio en la modalidad de trabajo y asumir el nuevo rol que les corresponde desempeñar, situación que obstaculiza en parte la realización del trabajo comunitario.

Por otro lado, existe otro grupo que señala que el trabajo comunitario es muy bueno e importante, sin embargo, señalan que la voluntaria tiene demasiado trabajo que desarrollar y no se las valora adecuadamente, aunque están conscientes que es un trabajo voluntario el que realizan, consideran que podría dárseles mayores gratificaciones y reconocimiento por su labor, ya que es ésta situación la que muchas veces desmotiva a la voluntaria a seguir trabajando y entorpece el trabajo institucional.

Aunque existe conciencia de la importancia del trabajo comunitario en la totalidad de las promotoras, el principal obstáculo mencionado para desarrollarlo, es la incompatibilidad que existe entre el trabajo de terreno y el administrativo, ya que este último no deja el tiempo suficiente para dedicarse plenamente a la comunidad, puesto que muchas veces las salidas a terreno se ven demasiado

distanciadas a raíz del trabajo administrativo con el cual deben cumplir, situación que provoca un atraso en el proceso o bien una regresión de este, debiendo empezar todo de nuevo.

Por otro lado, si se parte de la base de que el personal aunque ve dificultad, valora el trabajo con la comunidad y lo percibe como una herramienta de cambio, se tiene que existe un aspecto que favorece en gran medida el desarrollo de éste y que no se debe concientizar al personal en este aspecto, lo que significa que existe una base sobre la que se puede partir trabajando.

Con respecto a la importancia asignada a una parte fundamental de la estructura comunitaria, es decir, a los Comités Sectoriales y el trabajo que se debe realizar con estos, un total de 25 promotoras señalaron que los Comités Sectoriales son importantísimos para el desempeño del trabajo comunitario, ya que facilitan en gran parte su trabajo, y por otro lado evita que se recargue a una sola voluntaria con todo el trabajo como se hacía antiguamente, señala la promotora N°3 al respecto; "son un pilar fundamental porque son un apoyo para llegar a la comunidad en general, además una voluntaria no se lleva todo el peso".

Existe otro grupo de 3 promotoras que consideran que los Comités Sectoriales son importantes, pero refieren que es difícil trabajar con ellos ya que la continua rotación del voluntariado por deserción, hace que se pierda la continuidad.

También se debe considerar la dificultad que poseen algunas voluntarias para trabajar en equipo, lo cual genera frecuentes

conflictos que altera claramente la dinámica interna del Comité respectivo; señala la promotora N°1 al respecto; "es una buena estrategia de trabajo, pero es difícil mantener los comités, ya que se disuelven o las voluntarias se van por diferentes motivos, y se debe volver a capacitar quedando como al principio".

En resumen se puede decir que la valoración que posee el personal de los subproyectos en relación al trabajo comunitario es alta, lo que resulta ventajoso para efectos de la intervención, ya que la gran mayoría lo considera importante y fundamental para el trabajo desarrollado en la institución, existiendo una gran disposición para llevarlo a cabo. Sin embargo, se hace necesaria una intervención principalmente en lo que se refiere a motivación del voluntariado, que les permita ver el trabajo comunitario que realiza el personal no solo como sinónimo de beneficio y sino que además como un vehículo de cambio social.

Por otro lado se puede señalar que existe una alta valoración de las promotoras en relación a los Comités Sectoriales como estrategia de trabajo, puesto que la totalidad lo considera importante para el desarrollo del trabajo comunitario, pero existe conciencia de que aún falta mucho para que lleguen a funcionar de manera óptima, especialmente desde el punto de vista de la organización.

Este hecho favorece claramente una intervención profesional futura al respecto, ya que existe disposición de parte de las promotoras por adquirir nuevos conocimientos que les permitan desarrollar una mejor gestión comunitaria en sus respectivos sectores y mejorar el funcionamiento de los comités sectoriales.

Un último aspecto que se consideró clave en la percepción del personal respecto al trabajo comunitario, se refiere a la percepción que estas poseen respecto del funcionamiento actual de los comités sectoriales y de las causas atribuidas a este.

En relación a este aspecto, la gran mayoría señala que en sus respectivos subproyectos, el funcionamiento actual de los comités es deficiente, sólo 3 promotoras afirman que sus Comités están funcionando de manera óptima, número poco representativo, lo que estaría dando cuenta de la importancia de realizar una intervención al respecto.

Por otro lado, se tiene un total de 10 promotoras que consideran que el funcionamiento de estos es regular, ya que existe una gran cantidad de Comités que están funcionando sin ningún problema, pero también existe una gran cantidad de estos que funciona mal.

Existe además un grupo de 8 promotoras que refieren que el funcionamiento que presentan sus comités es lento a raíz de lo reciente de su constitución por lo que aún falta una gran organización de estos, expresa la promotora N°4: *"ha sido difícil formar los comités sectoriales y el funcionamiento se ve lento, pero poco a poco se están organizando"*.

Finalmente un grupo bastante considerable de 7 promotoras señala tajantemente que dicho funcionamiento es malo, ya que el voluntariado aún no asume el cambio institucional por el cual

están atravesando, y por lo tanto no se comprometen con el trabajo en el Comité Sectorial.

Entre las principales causas atribuidas a la situación que presentan los Comités Sectoriales referente a su funcionamiento, se encuentra la existencia de liderazgo negativo entre las integrantes de los Comités, así un total de 10 promotoras atribuyen el mal o regular funcionamiento que presentan los Comités Sectoriales a la presencia de líderes negativos que se rehúsan a aceptar la idea de trabajar en equipo e impiden la participación de los demás miembros del comité, expresa la promotora N°1 ; *"es difícil salir de la estructura de la mamá voluntaria con sus ayudantes"*.

Se tiene de esta manera, que generalmente el liderazgo lo ejerce la voluntaria más antigua, situación que entorpece notablemente el funcionamiento de estos, puesto que los demás miembros del Comité se desmotivan para seguir trabajando. Lo expuesto provoca frecuentes rivalidades entre los integrantes provocando con ello repetidos conflictos que alteran la dinámica de todo el Comité.

Dentro de las causales de mal funcionamiento referidas por las promotoras se encuentra además, la falta de compromiso que presentan las voluntarias, 4 promotoras que señalan que el mal funcionamiento que presentan los comités pertenecientes a sus subproyectos es atribuible a esta causa, ya que la voluntaria no participa activamente en ellos y solo lo hace con la finalidad de ganar un beneficio material, sin valorar capacitaciones u otras reuniones, que no impliquen recibir beneficios, ya que aún tienen

una concepción asistencialista de la institución, encontrando opiniones como la expresada por la promotora N°1 " a las mamás antiguas que comenzaron junto con la fundación, les a costado más asumir los cambios, porque estaban acostumbradas a recibir beneficios materiales y al mismo tiempo les cuesta entregar el liderazgo. Se nota en esta actitud una falta de compromiso con la Children ya que hay mejor asistencia cuando estamos en período de entrega de beneficios, donde las voluntarias deben asistir por obligación a retirarlos".

Este hecho, se puede atribuir a factores psicosociales, donde se adopta una actitud de desconfianza tanto hacia sus dirigentes como hacia las organizaciones, lo que deriva en un desinterés por participar, a esto se suma la actitud asumida por quien promueve la organización haciendo poco atractiva su incorporación a dichas organizaciones, esto trae como consecuencia la dependencia de las personas la política asistencial.

Esto último está muy ligado según un gran grupo de promotoras, a la incapacidad de la voluntaria a asumir que la institución está cambiando, y que ya no es totalmente asistencialista como lo fue en sus inicios, donde la relación que mantenían con la institución era solo para recibir un beneficio material.

También existe malestar de parte de estas frente al gran trabajo que se les pide actualmente, muchas voluntarias se quejan de que los beneficios ya no son los mismos y son menos, ya que no entienden que la institución ahora está invirtiendo más recursos

en capacitaciones y talleres que van a tener un beneficio a largo plazo.

Por otro lado la situación de pobreza que viven las voluntarias y lo precario de su situación económica, es causa de deserción de los comités, ya que deben salir a trabajar, lo que impide asistir a reuniones convocadas por el Comité Sectorial o cumplir con los requerimientos que le corresponde realizar, debiendo en muchos casos dejar sus cargos, produciéndose una frecuente rotación del voluntariado. Esto significa un retroceso para el Comité ya que se debe capacitar nuevamente a la voluntaria que entra y se debe llegar a fiatar nuevamente el equipo de trabajo, perdiendo toda la continuidad en el trabajo realizado hasta entonces.

Existe además una gran cantidad de promotoras que señala como la causa más importante del deficiente funcionamiento que presentan los Comités pertenecientes a su respectivo subproyecto, el hecho de que aún no logran constituirse como tal, por lo mismo no logran una organización eficiente, ya que ni siquiera se reúnen y prácticamente no tendrían vida grupal, esto obviamente afecta el funcionamiento total del sector ya que impide cumplir con los requerimientos institucionales y del subproyecto.

Todas las causales anteriormente descritas dan cuenta de la existencia de un subdesarrollo organizacional en los Comités Sectoriales, puesto que a pesar de llevar dos años desde su formación estos aún no han logrado formar una estructura organizativa eficiente que permita responder creativamente a los

problemas que los afectan, dándose una suerte de círculo vicioso en torno a la mantención de sus problemáticas sociales.

Esto se refleja claramente en la falta de elementos básicos para constituirse en una organización, ya que esta se define como una coordinación racional de actividades de un cierto número de personas que intentan conseguir una finalidad u objetivo común explícito, mediante la división de las funciones y del trabajo y a través de una jerarquización de la autoridad y de las responsabilidades. Comparando esta definición con las características que presentan los comités sectoriales respecto a su funcionamiento claramente se reflejan deficiencias al respecto que dan cuenta de una necesaria intervención.

En relación a la importancia asignada por las promotoras a una futura autogestión de Comités Sectoriales, el 100% de estas señalan que sería muy bueno e importante que los comités sectoriales lograrán en un futuro una autogestión que les permita llevar a cabo sus proyectos, refieren sin embargo, que todo esto sería bueno siempre y cuando estas sean capacitadas de manera adecuada y permanentemente supervisada por los respectivos subproyectos, expresa la promotora N°3; *"la autogestión es importante aunque el voluntariado aún no se ha tomado esta libertad o no saben que la poseen, claro siempre que se mantenga comunicación con el subproyecto, ya que hay muchas cosas que desconocen, falta capacitación"*.

Por otra parte dada la situación actual de los Comités se aprecia como lejano el logro de una autogestión, ya que sostienen

además que debiera transcurrir un período adecuado en el que adquirieran una sólida organización, que les permita el planteamiento de objetivos como Comité, tendientes al logro de un mayor bienestar para las familias apadrinadas y un mejoramiento sustancial de la calidad de vida de los respectivos sectores en los que se encuentran insertos.

Esto refleja la conciencia que existe entre las promotoras acerca de la importancia de que los Comités se desarrollen como organización y que se promueva su propia iniciativa, ya que el objetivo último de una organización comunitaria como lo es un comité, es el logro de objetivos que tiendan a mejorar la calidad de vida de las personas que lo componen o de las comunidades a las que pertenecen, que lleguen a una etapa de organización que permita el planteamiento de sus propios proyectos, es decir que logren capacidad de autogestión.

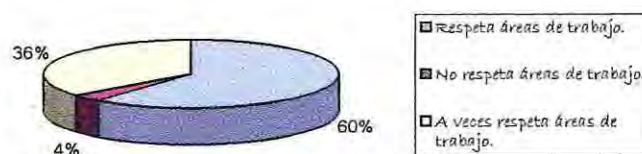
OBJETIVO ESPECÍFICO N°5

“Describir la organización que presenta el personal de los subproyectos en el desempeño del trabajo comunitario”

1.- ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL.

Con respecto a la división de funciones entre los equipos de trabajo de cada subproyecto, se obtuvo que existen diferentes áreas de trabajo establecidas, sin embargo, se aprecia en el Gráfico N° 5, que en la práctica solo a veces se respetan.

Gráfico N° 5: Respeto por áreas de trabajo definidas.



El estudio reveló que el 60% de las promotoras respeta las áreas de trabajo, sin embargo se aprecia un porcentaje bastante considerable que sólo a veces respeta las áreas de trabajo definidas, el que corresponde al 36%, por último se observa la existencia de un 4% que declara que en su subproyecto no se respetan las áreas de trabajo. Si sumamos estos dos últimos porcentajes se tiene que un 40% no respeta las áreas de trabajo, lo que afecta evidentemente el funcionamiento como equipo de las promotoras en los respectivos subproyectos.

Se deduce entonces que pese a que las áreas de trabajo están definidas formalmente, en la práctica éstas no son respetadas por los miembros del equipo de trabajo de los subproyectos, lo cual podría llevar a producir eventuales problemas de relaciones humanas e interferir en el óptimo cumplimiento de tareas asignadas para cada área.

Lo expuesto significa que la organización del personal, en lo que se refiere a división de funciones no es totalmente satisfactoria, ya que no se respetan al 100% las áreas de trabajo definidas, lo que evidentemente derivaría en conflictos entre el equipo de trabajo de cada subproyecto, con la consiguiente baja en la realización de la gestión que corresponde realizar en las comunidades.

Por otra parte se obtuvo, que un poco más de la mitad de las promotoras, es decir el 57% cumple con las tareas asignadas para su área, sin embargo un porcentaje bastante considerable que corresponde al 43% declara que sólo a veces cumple con las tareas asignadas en su área.*

Este dato es importante en el sentido que permite evidenciar una falta de organización que presenta el personal, puesto que una buena organización implica además de la definición de áreas de trabajo, la realización de tareas y funciones correspondientes. Se tiene así que más del tercio de las promotoras sólo a veces cumple tareas que le corresponden, lo que da cuenta de que no existe una internalización de las áreas correspondientes y una comprensión de lo que significa trabajar en equipo para el logro de los objetivos correspondientes como subproyecto.

En conclusión, no existe una correcta división de funciones del equipo de trabajo que compone cada subproyecto, ya que por una parte no todas las promotoras respetan las áreas de trabajo definidas sólo poco más de la mitad lo hace, y por otra no se cumplen a cabalidad las tareas asignadas para cada una de estas. Se debe tener presente que el equipo conforma una totalidad por lo tanto una falla en uno afecta el total desempeño del subproyecto, por ello es fundamental que la división de funciones se realice de manera óptima al igual que las otras condiciones que requieren para llegar a tener una organización eficiente como equipo.

* Ver Anexo de Diagnóstico N°7, Datos de Origen Encuesta Promotoras.

La delegación de autoridad constituye un elemento esencial para el cumplimiento de las funciones que corresponden a un equipo de trabajo, constituyéndose cuando se da de manera óptima, en un reflejo de grado de organización que presenta un equipo determinado, en este caso los subproyectos.

La presencia de responsables por área de trabajo es un indicador de que se está delegando autoridad entre todos los miembros que componen un equipo. Los subproyectos actualmente establecen responsables por área de trabajo, ya que el 89% correspondiente a 25 promotoras afirma poseer responsabilidad sobre un área determinada, esto significa que la mayoría del personal tiene claridad respecto a las funciones que corresponden a cada promotora.

Este hecho corrobora la afirmación respecto de que las áreas, se encuentran bien definidas sólo en la formalidad y que existe claridad respecto de quién es responsable de cada una, sin embargo, sólo a veces se cumplen las tareas correspondientes lo que evidencia una gran contradicción.

Se puede decir que este aspecto es relevante para la intervención, ya que da cuenta que el equipo de trabajo posee capacidad de dirección, que permite coordinar los recursos humanos existentes para alcanzar los objetivos organizacionales, por lo que sólo se debe reforzar o fortalecer algunos aspectos en esta área.

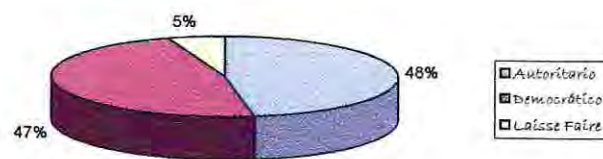
Existe por otra parte un 72% correspondiente a 20 promotoras que señala que existe claridad respecto a la responsabilidad que le corresponde a cada promotora en cada actividad desarrollada, sin embargo, el 21% señala que solo a veces se definen claramente, mientras que el 7% señala que no existe claridad, se observa entonces que el 28% de las promotoras no siempre tiene claridad de las responsabilidades que le corresponden en cada actividad desarrollada como subproyecto, lo que incide directamente en la eficiente realización de las tareas asignadas y por lo tanto es un reflejo de que no se están organizando eficientemente.

De acuerdo a lo expuesto se puede ver que existe en los subproyectos una correcta delegación de la autoridad (89%), ya que se definen responsables por área y existen responsables asignados para cada actividad planteada. Sin embargo, lo expuesto se contrapone con los datos de división de funciones ya que como se vio, sólo el 60% afirma que se respetan efectivamente las áreas e trabajo, lo que significa que aunque existe una correcta delegación de autoridad, los equipos no la han asumido en la práctica.

Sobre la existencia de liderazgo, se tiene que en los subproyectos existen líderes informales, que un 64% de las promotoras señala que efectivamente existe un líder informal dentro de su subproyecto, el cual claramente ejerce influencias dentro del equipo ya sea, positivamente o negativamente; el 36% restante afirma que en el subproyecto no se da la existencia de líder informal por lo que todo el equipo posee las mismas atribuciones.

El antecedente respecto a la existencia de liderazgo en los subproyectos constituye un antecedente relevante, ya que en los casos en que existe un liderazgo positivo este desempeñaría un rol de motivador del personal de cada subproyecto, constituyéndose además, en un agente de apoyo fundamental para el equipo seminarista lo que incidiría en un mayor compromiso y participación activa de todo el equipo en una futura intervención.

Gráfico N°6: Tipo de liderazgo



Como muestra el Gráfico N°6 el 48% de las promotoras que respondieron que existía un líder informal dentro de sus subproyectos, afirma que este es de tipo Autoritario lo que, evidencia un claro malestar frente a este tipo de liderazgo, puesto que el trabajo diario está marcado por frecuentes imposiciones respecto a las definiciones de tareas a cumplir.

Por otro lado un porcentaje de 47% que afirma que el liderazgo existente en su subproyecto es de tipo democrático, lo cual claramente favorece el desempeño del equipo y otorga a este una mayor comodidad en la realización del trabajo diario.

En síntesis se puede afirmar que debido a que en la mitad de los subproyectos en los que existe liderazgo informal, pese a que existe una proporción grande de liderazgo democrático, impera el de tipo autoritario claramente afecta el desempeño diario del personal, ya

que hay que considerar que este tipo de liderazgo se caracteriza por una imposición de tareas y no considera las opiniones de los demás al momento de la toma de decisiones.

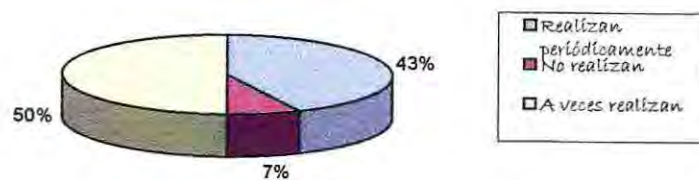
OBJETIVO ESPECÍFICO N° 6

" Caracterizar la coordinación que presenta el personal de los subproyectos en el desempeño del trabajo comunitario"

1.- COORDINACIÓN DEL PERSONAL

Un aspecto fundamental de la coordinación dice relación con la dimensión grupal que esta asume, así se tiene como elemento clave de ésta la realización periódica de reuniones de coordinación entre el equipo de trabajo de cada subproyecto, las que no se realizan con la frecuencia que debieran, puesto que como muestra el Gráfico N°7 el 43% de las promotoras, que corresponde a menos de la mitad, señala realizar reuniones de coordinación periódicamente, lo que evidencia una deficiente coordinación entre los respectivos equipos de trabajo que afectaría directamente el óptimo desempeño de sus funciones, como también el cumplimiento de los objetivos planteados por el programa desarrollo comunitario.

Gráfico N°7: Realización periódica de reuniones de coordinación



Por otra parte, se tiene que El 50% señala que se reúnen sólo a veces y el 7,1% restante afirma categóricamente que no realizan

reuniones de coordinación, por lo cual no existiría trabajo en equipo. Si sumamos ambos porcentajes, se tiene que el 57,1% estaría presentando una deficiencia notable en lo que se refiere a trabajo en equipo y por lo mismo una clara descoordinación que afectaría todo el equipo del subproyecto al que pertenecen, ya que para que exista una eficiente coordinación necesariamente debe existir una planificación y organización previa, la cual en este caso solo se puede dar si se realizan periódicamente dichas reuniones, a través de las cuales es posible tener claridad en los propósitos y participar activamente en la toma de decisiones.

Respecto a la participación activa en reuniones se obtuvo que el 61% de las promotoras manifiesta que siempre emite opiniones en reuniones de coordinación, mientras que el 39% señala que sólo ocasionalmente emite opiniones. En base a esto se puede afirmar, que existe una cierta dificultad en cuanto a la comunicación entre cada equipo de trabajo, que impide que éste porcentaje de promotoras participe activamente en las reuniones.

Un aspecto que puede favorecer o dificultar la comunicación, con miras a una coordinación del correspondiente equipo de trabajo se refiere al respeto y consideración en la toma de decisiones que manifiesta el equipo de cada subproyecto. Se observa en este sentido, que el 50% sólo respeta las opiniones pero no las considera al momento de tomar decisiones, porcentaje considerable ya que la mitad de las promotoras plantea que sus opiniones no inciden en la toma de decisiones lo que incidiría en la comunicación, ya que al no ser tomadas en cuenta, existiría una desmotivación en sugerir u

opinar, contribuyendo al mantenimiento de una escasa comunicación.

Por otra parte, se tiene que el 43% señala que no sólo se respetan las opiniones, sino que también se consideran al momento de tomar decisiones, lo que es óptimo, sin embargo, menos de la mitad de las promotoras reconoce que sus opiniones inciden de alguna forma en la toma de decisiones del subproyecto respectivo.

Por último el 7,1% expresa que las opiniones no son respetadas, por lo que no son tomadas en cuenta al momento de tomar decisiones. Este es un antecedente muy importante ya que evidencia que la toma de decisiones no siempre es realizada por la totalidad de los miembros del equipo de cada subproyecto, factor que sin duda ocasiona conflictos e incide en la coordinación.

En lo referente a la existencia de intercambio de ideas, , más de la mitad de las promotoras correspondiente a un 94%, señala que existe un intercambio continuo de ideas y que existiría por lo tanto una buena comunicación en sus subproyectos.

Se tiene por otra parte que sólo el 6% de las promotoras señala que no existe intercambio de ideas entre los miembros del equipo del subproyecto al que pertenecen, por lo que evidencian claramente una comunicación deficiente

Un aspecto que facilita la efectiva coordinación se refiere a la existencia de registro de los acuerdos tomados en reuniones, ya que así se tiene claridad respecto a las tareas que le corresponde realizar

a cada miembro del equipo de trabajo. En este sentido, el 57% de las promotoras señala que registran los acuerdos tomados en reuniones.

Por otra parte, se tiene que el 43% del personal no considera importante para desempeñar su trabajo y cumplir los objetivos que como subproyecto se plantean, el registrar los acuerdos tomados en las reuniones de coordinación, lo que afecta directamente la óptima existencia de coordinación, ya que al no tener conocimiento de lo que cada uno debe realizar y lo que le corresponde a los demás, las acciones no se realizan de manera sincronizada por todos los miembros del equipo, lo que obstaculiza el cumplimiento de las tareas asignadas y por tanto el logro de objetivos planteados por el equipo de trabajo.

Se debe sumar a lo expuesto que la comunicación como la principal herramienta de coordinación no es óptima, ya que aunque la gran mayoría señaló que en su equipo se intercambian continuamente ideas, en las instancias que realmente deben expresarse, como son las reuniones sólo el 61% emite opiniones y sólo el 43% señala que sus opiniones tienen inferencia en la toma de decisiones del equipo del subproyecto respectivo, por lo que se concluye que la comunicación no es óptima, ya que no se da de manera fluida y por lo tanto no facilita la coordinación del equipo de trabajo.

Un aspecto fundamental a considerar, dice relación con la coordinación en la dimensión individual, es decir, la importancia que cada miembro del equipo le asigna de manera individual a esta y que se manifiesta en diferentes expresiones en su trabajo diario.

Una de las expresiones mencionadas de la coordinación dentro de su dimensión individual se refiere a la asistencia de las promotoras a las reuniones de coordinación, ya que para hablar de coordinación no basta con la realización de las reuniones, sino que es indispensable la asistencia de todos los miembros del equipo de trabajo, pues una coordinación sólo será efectiva si se realiza entre "todos" los miembros del equipo de trabajo de los subproyectos.

En relación a lo anterior, se tiene que el 78% de las promotoras señala que asiste a reuniones de coordinación, el 18% afirma que sólo a veces asiste a reuniones de coordinación mientras que el 4% restante señala categóricamente que no asiste a éstas.

Si sumamos los dos últimos porcentajes se obtiene que existe un 22% de las promotoras que no valora la asistencia a reuniones de coordinación como se requiere para la existencia óptima de esta.

Por otra parte el cumplimiento de tareas asignadas en reuniones de trabajo da cuenta de la existencia en la práctica de una cierta coordinación del equipo de trabajo, frente a lo que la mayor parte del personal responde que efectivamente cumple con las tareas asignadas

En relación con lo anterior, se tiene que el 89% afirma cumplir con las tareas asumidas, sin embargo, también existe un porcentaje de 11%, que no cumple con la realización de las tareas asumidas, o bien, solo lo hace ocasionalmente, lo cual aunque representa un porcentaje claramente menor, de igual forma afecta el desempeño de

La totalidad del equipo, puesto que altera el funcionamiento eficiente de todo el subproyecto.

Se debe tener presente frente a lo expuesto, que el hecho de que se cumplan las tareas asignadas no siempre es el reflejo de una coordinación efectiva, ya que se pueden cumplir de manera tardía o cruzarse con lo que realizan las otras promotoras.

Con respecto a la capacidad que posee cada miembro de los subproyectos para trabajar en equipo, un gran porcentaje del personal correspondiente al 36% practica efectivamente tal modalidad de trabajo con sus compañeras. Un 43% trabaja tanto en equipo como de manera individual cuando es necesario, lo que refleja que el personal posee capacidad de trabajo en equipo, lo cual beneficiaría notablemente en un futuro la división de funciones al interior del subproyecto y el cumplimiento de tareas, ya que si sumamos estos dos porcentajes, se tiene que un 79% valora la modalidad de trabajo en equipo.

Sin embargo, existe un porcentaje no menos importante que representa un 21% que trabaja solo de manera individual, situación estaría afectado gravemente la coordinación al interior del subproyecto como equipo de trabajo y a su vez con el exterior, obstaculizando en gran medida, el logro de un eficiente funcionamiento como subproyecto.

Se puede decir entonces, que la coordinación en la dimensión individual se observa mejor desarrollada que a nivel grupal lo que quiere decir, que entre las promotoras, aunque individualmente hay

motivación por estar coordinadas y cumplir con sus tareas, en términos grupales esta motivación se ve mermada.

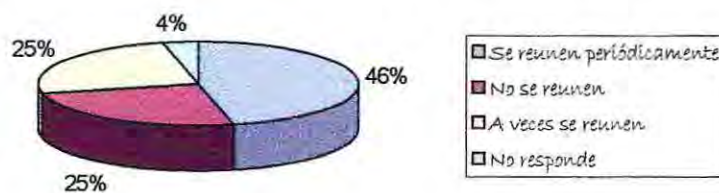
Otro aspecto que da cuenta de una óptima coordinación se encuentra dado por la existencia de una coordinación de tipo externa, de esta forma se observa en los subproyectos la existencia de una óptima coordinación con organizaciones comunitarias, ya que existe un 64% de estas que mantiene una frecuente coordinación con organizaciones comunitarias, lo que se presenta como un factor muy positivo, puesto que facilita en gran medida el trabajo al momento de llegar a la comunidad más expeditamente

Pese a que no se registraron respuestas negativas, existe una gran proporción que representa el 36% que solo se coordina en ciertas ocasiones con estas organizaciones, observando que aún existe poca conciencia sobre la importancia de tener en todo momento una eficiente coordinación con otras organizaciones.

Esto resulta muchas veces, indispensable para el cumplimiento de los objetivos planteados, tanto como subproyecto como para la institución en su totalidad, puesto que estas organizaciones pueden constituirse en importantes colaboradores al momento de ejecutar algún proyecto.

Sobre el grado de coordinación que los subproyectos mantienen con los Comités sectoriales el Gráfico N° 8 muestra que el 46% del total de las promotoras responde que realizan reuniones periódicas con los Comités Sectoriales.

Gráfico N°8: Realización de reuniones periódicas con comités sectoriales



Esto resulta medianamente positivo, puesto que como se observa, por otro lado se tiene un 25% que señala no hacer reuniones nunca y otro 25% que afirma que solo las realiza ocasionalmente.

Ahora bien, si sumamos estos dos últimos porcentajes tenemos que el 50% de las promotoras, no realizan reuniones periódicas con sus Comités, lo que evidencia claramente que entre los diferentes subproyectos y los comités sectoriales existe una escasa coordinación, lo que afectaría el cumplimiento de objetivos como subproyecto y evidentemente la comunicación entre ambas entidades, que sin duda nace del contacto periódico.

Se debe tener presente que el Comité Sectorial actualmente constituye la parte más importante dentro de la estructura comunitaria propuesta por la Institución, por lo que dicha coordinación es de vital importancia para el desarrollo del Programa de Desarrollo Comunitario planteado por esta.

Del grupo que responde afirmativamente a la realización de reuniones con comités sectoriales, compuesto por el 46%, se reúne quincenalmente sólo el 55% idealmente debiera ser. El 20% señala realizarlas mensualmente, lo que no resulta muy adecuado para

establecer una eficiente coordinación que permita lograr una retroalimentación permanente entre ambas entidades.

Finalmente se tiene que un 25% realiza tales reuniones trimestralmente, lo que no estaría favoreciendo el trabajo comunitario que se desea realizar, ni se podría considerar como existencia de coordinación, ya que el largo tiempo que transcurre entre una reunión y otra ocasiona que se pierda la continuidad requerida para el logro de objetivos planteados.

Por último, se tiene que la actitud de las promotoras en reuniones con los comités sectoriales es fundamental, ya que las actitudes mantenidas en reuniones son un fiel reflejo de la importancia asignada a estar coordinados y en conocimiento de la situación organizacional en que se encuentran los comités sectoriales, además de constituir un elemento motivador para los integrantes de los comités.

Entre aquellos subproyectos que realizan actualmente reuniones con comités sectoriales en general la actitud que presentan las promotoras es óptima, ya que la mayoría correspondiente a un 75% no sólo motiva una participación activa del voluntariado en los comités sectoriales, sino que también escucha y respeta las opiniones de sus miembros, lo que es fundamental para que se pueda fortalecer el desarrollo autónomo de cada comité y de sus integrantes, y a su vez permita una mayor integración entre éstos y la institución.

En relación a la coordinación que existe entre subproyectos se puede decir, que es muy escasa. Cada subproyecto trabaja independientemente del otro y solo se reúnen cuando se les solicita desde la oficina central. Sin embargo, sí se reúnen periódicamente por asuntos concernientes a cada área de trabajo en particular de forma separada.

Por último se tiene como coordinación de tipo externa, la coordinación que las promotoras mantienen con los profesionales de la institución, frente a lo que afirman que es medianamente buena, puesto que generalmente se contactan con dichos profesionales en capacitaciones que se imparten, pero mantienen un contacto permanente con el profesional que les corresponde por cada área de trabajo específica, dichos contactos son mayoritariamente por teléfono debido muchas veces a la distancia que los separa.

En conclusión se puede afirmar, respecto a la existencia de una coordinación en los subproyectos que se estaría comprobando completamente la hipótesis específica N°2 que señala, que el programa de Desarrollo Comunitario implementado actualmente por la institución, se caracteriza por una falta de coordinación del personal que se desempeña en ella, puesto que los datos reflejan claramente que la coordinación del personal presenta grandes falencias tanto en su dimensión interna como externa, lo que hace necesario una intervención en esta área que modifique positivamente dicha situación, a fin de lograr establecer una eficiente red de apoyo entre los subproyectos que permita fortalecer la estructura comunitaria planteada por la fundación.

6.-SINTESIS DIAGNÓSTICA

En relación al Objetivo General N°1 " Conocer funcionamiento de los Comités Sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International Chile, en relación a la organización y participación comunitaria", se tienen los siguientes antecedentes:

Respecto a la caracterización sociodemográfica, se constató que en los Comités Sectoriales pertenecientes a la fundación Children International, una clara homogeneidad en relación al sexo del voluntariado, lo que significa que nos encontramos frente a un grupo que posee necesidades e intereses comunes, ya que casi la totalidad es de sexo femenino, a lo que se debe sumar que la mayoría ya ha formado su propio grupo familiar, encontrándose ya sea, casada, viuda, anulada o en situación de convivencia, a lo que se agregan otra problemáticas y necesidades que son comunes a este grupo.

Las edades de las voluntarias fluctúan en su mayoría entre 32 y 48 años, lo que significa que estamos frente a un grupo de personas en su etapa de adultés, lo que sin duda representa un aspecto positivo para efectos de intervención, ya que poseen la energía y madurez suficiente para responder de manera responsable a las actividades que nacen de la permanencia en el comité.

En lo que se refiere al nivel de escolaridad el voluntariado, se observa que este es bajo ya que la mayoría no supera la enseñanza

media, aspecto que aunque permite intervenir con este grupo se debe tener presente al planificar una futura intervención.

En lo relativo a los aspectos sociales, se observa en lo concerniente a la situación laboral, que la mayoría de las voluntarias se encuentran actualmente desocupadas y son dueñas de casa. Lo que indica que existe tiempo de parte de estas para dedicarse a las actividades que requiere el comité.

Si se relaciona promedio de ingresos con el número de integrantes por grupo familiar, las que en su mayoría son de tamaño mediano, se evidencia la deficiente situación económica que presenta el voluntariado y sus familias, esto indica que existe la probabilidad de que algunas voluntarias se incorporen al mundo laboral, aspecto que sin duda incidiría en el funcionamiento del comité al que pertenecen, ya que significaría menos tiempo para dedicar a las actividades de este.

Respecto al funcionamiento organizacional que presentan los comités sectoriales, se ve claramente que este es deficiente, ya que la gran mayoría de estos presenta algún tipo de falencia en su funcionamiento en las diferentes etapas del proceso administrativo, en este sentido, con respecto a las funciones que debiera cumplir una organización funcional como lo es el comité para su funcionamiento, estos no cuentan con ningún tipo de formalidades, ya que carecen de directiva y de estatutos, que representa un elemento fundamental para que una organización funcione y gestione de manera eficiente.

Con respecto a la capacidad de planificación, se tiene que no la poseen, ya que no tienen objetivos y metas a cumplir sobre las cuales planificar tareas y estrategias de acción, lo que para una organización funcional es fundamental.

Frente a la organización que asumen los comités, esta igualmente es deficitaria, especialmente en lo que se refiere al ejercicio de liderazgo el cual siendo en su mayoría autoritario, limita en gran medida la consecución de una mayor participación del voluntariado y desmotiva el planteamiento de objetivos a cumplir.

Frente al control, se evidencia una carencia absoluta de medidas de control tanto de tipo formal como informal, lo que no permite aún lograr cierta armonía y ordenamiento en el funcionamiento, ya que no existe claridad en tareas y funciones a realizar, por otra parte existe además una deficiente comunicación al interior que obstaculiza el intercambio de ideas e información no permitiendo consolidarse como organización.

Finalmente en lo que respecta a la coordinación en los comités, se tiene que en el aspecto interno ésta evidencia grandes deficiencias, ya que no existe una coordinación permanente y periódica sino más bien una coordinación "obligada" cuando es solicitada por la institución, no existiendo una iniciativa propia por coordinarse, demostrando de esta manera la falta de conocimiento que tienen frente a lo que idealmente debieran cumplir para constituirse en una organización eficiente.

Es decir, que no sólo sea un conjunto de personas sino más bien un grupo organizado en función de objetivos comunes, que apunten a la superación de su calidad de vida por medio de la utilización de los recursos disponibles, que en este caso son mayoritariamente humanos.

En relación al nivel de participación que presentan los integrantes de los comités sectoriales, esta se aprecia como muy buena, ya que frente a aspectos como asistencia y puntualidad los resultados fueron muy positivos y aceptables, lo que revela que existe gran disposición del voluntariado para participar en actividades que propuestas el comité, sin embargo, esta estaría limitada en gran medida por el mal funcionamiento que estos presentan.

Se tiene entonces que, fortaleciendo los aspectos que actualmente impiden que los Comités funcionen de manera eficiente, la participación mejoraría notablemente, ya que actualmente no existen instancias permanentes en las que las voluntarias puedan llevar a cabo sus iniciativas, puesto que como se demostró, el funcionamiento de los comités esta dado principalmente por requerimientos de la institución.

Este aspecto es notablemente favorable para una futura intervención a realizar con los comités Sectoriales, ya que la gente claramente tiene disposición para trabajar lo que debe ser aprovechado de manera adecuada por el equipo seminarista.

En relación al objetivo N°2 " Conocer La gestión comunitaria desarrollada por el personal de la fundación Children International Chile, encargado directamente de la implementación del programa de Desarrollo Comunitario". En primer lugar, en lo referente a las características sociodemográficas de las promotoras que se desempeña en los subproyectos, se tiene que la totalidad corresponde al sexo femenino, con edades que van de 29 a 51 años, lo que da cuenta de una homogeneidad respecto al sexo de estas, pero una heterogeneidad respecto a la edad, significando esto último que nos enfrentamos a un grupo en distintas etapas del ciclo vital individual, que por lo tanto posee necesidades e intereses diversos, aspecto que se debe tener presente al intervenir con este grupo.

Por otro lado la gran mayoría se encuentra actualmente casada o formando su propio grupo familiar, encontrándose en etapas totalmente diferentes, lo que significa que requieren atención en diversos aspectos.

El nivel de escolaridad predominante corresponde a enseñanza media o técnica completa representando más del 61%, así más de la mitad. Lo que indica que poseen un nivel de escolaridad que permite un cierto manejo de conocimientos y que por lo tanto facilita la incorporación de conocimientos más especializados.

En el aspecto previsional y de salud, el 100% de las promotoras posee acceso a algún sistema, lo que indica que institucionalmente existe una preocupación por cumplir con los

aspectos legales en términos laborales y que el personal posee seguridad respecto a este tema.

En lo que se refiere a la composición del grupo familiar al que pertenecen las promotoras, se observa que forman parte de familias de tamaño mediano, predominando las de tipo nuclear simple. Relacionando este dato con el nivel de ingresos, se tiene que se puede considerar el nivel socioeconómico de estas como satisfactorio para la mantención del grupo familiar al que pertenecen.

En lo que se refiere al grado de conocimiento que presenta el personal en trabajo comunitario, la gran mayoría de las promotoras no poseen los conocimientos necesarios en trabajo grupal como tampoco lo que respecta a trabajo comunitario, para desempeñar las funciones que se solicitan a nivel institucional.

La asesoría técnica de los profesionales coordinadores de cada área, es regular en lo que se refiere a la cantidad de tiempo disponible para que el personal pueda desempeñar un trabajo nuevo en la institución de manera óptima, ya que se debe tener en cuenta que surgen numerosas dudas respecto a la realización de este.

En lo que se refiere al conocimiento sobre trabajo grupal, aspecto fundamental para abordar el trabajo con los comités de manera más directa, se tiene que la mayoría correspondiente a poco más de la mitad, posee conocimientos sólo en lo que se refiere a dinámicas, por lo que el conocimiento en este aspecto sería escaso, ya que no existe un conocimiento de aspectos básicos sobre desarrollo grupal que se requieren en el trabajo con grupos.

Junto a esto se tiene que el acceso a material bibliográfico tanto dentro como fuera de la institución es casi nulo, centrándose de esta forma las inquietudes y consultas a la asesoría que pueden brindar los profesionales que coordinan las diferentes áreas de la institución.

En conclusión se puede decir que el conocimiento que poseen las promotoras sobre trabajo grupal es deficiente, ya que se evidencia una falta de capacitación en conocimiento y manejo de técnicas grupales limitándose este a dinámicas lo que no permite un desarrollo grupal adecuado que favorezca el logro de un funcionamiento eficiente de los comités sectoriales como organización.

Se debe sumar a esto, la gran falencia en lo que respecta al conocimiento necesario para desarrollar de manera óptima el trabajo correspondiente al área comunitaria, ya que la capacitación en el tema ha sido deficiente tanto dentro como fuera de la institución al igual que el acceso a bibliografía de consulta, lo que incidiría en la eficiente gestión del personal quedando de esta forma aprobada la hipótesis de investigación respecto a que "El funcionamiento de los comités sectoriales se encuentra determinado por la falta de capacitación que posee el personal de los subproyectos referente al trabajo comunitario".

En lo que se refiere a la experiencia práctica en trabajo comunitario, tanto dentro como fuera de la institución, esta es escasa ya que se limita a la obtenida en reuniones y encuentros

con el voluntariado. Por otro lado menos de la mitad de las promotoras posee experiencia en cargos en organizaciones comunitarias o experiencia laboral previa

Se observa entonces que la experiencia en trabajo comunitario ya sea institucional o extra institucional es deficiente, lo que sumado al escaso conocimiento teórico en el área comunitaria y el trabajo con grupos da cuenta de que para realizar una óptima gestión se requiere capacitar o asesorar a las promotoras en estos temas.

Sobre la percepción que posee el personal de los subproyectos respecto al trabajo comunitario, se tiene que existe una alta valoración de parte de las promotoras respecto a este, como también de los comités sectoriales como la estrategia de trabajo a nivel de comunidad.

Existe igualmente conciencia de parte de las promotoras acerca de la importancia del trabajo que se requiere desarrollar con los Comités Sectoriales para que lleguen a funcionar de manera óptima. Esto último es muy positivo ya que poseen disponibilidad y conciencia de la situación actual de los comités, lo que sin duda favorece la intervención.

Referente a la percepción del funcionamiento actual de los comités la gran mayoría lo percibe como regular o malo, percepción que coincide con los datos obtenidos respecto al funcionamiento de los comités.

Por último el total de las promotoras considera que es importante que los comités logren capacidad de autogestión, pero señalan que falta capacitación para lograrla, sin embargo, se vislumbra como lejana esta capacidad en estos.

Los antecedentes referentes a la percepción del personal del trabajo comunitario realizado por la fundación, reflejan la conciencia que existe entre las promotoras de la importancia de que los comités se desarrollen, y por lo tanto refuta la hipótesis de investigación respecto a que *“Existe resistencia del personal que se desempeña en los subproyectos para integrar al voluntariado al trabajo comunitario”*.

Siguiendo con la gestión del personal, de acuerdo a las características de la organización que este presenta, se tiene que, respecto a la división de funciones, las áreas de trabajo se encuentran formalmente definidas, sin embargo, en la práctica estas no son respetadas totalmente por los equipos de trabajo de los subproyectos. No existe entonces una correcta división de funciones, por lo que el equipo no estaría bien organizado en el cumplimiento diario de su trabajo.

Existe por otra parte, en los subproyectos una correcta delegación de autoridad, ya que la gran mayoría define responsables por áreas de trabajo y plantea que existe claridad sobre responsables por actividades. Lo que se contrapone al gran número que afirma que no se respetan las áreas de trabajo, lo que da cuenta que existiendo una correcta delegación de autoridad los equipos aún no la han asumido.

Por otra parte en más de la mitad de los subproyectos existe liderazgo informal dividiéndose entre autoritario y democrático, incidiendo sin duda los primeros en el desempeño diario del personal y en las relaciones que se establecen entre este, sin embargo, la presencia de este líder en los subproyectos se constituye en un apoyo fundamental para el equipo seminarista.

Por último, la coordinación que presentan los equipos de trabajo de los subproyectos en el aspecto grupal es deficiente, ya que menos de la mitad realiza reuniones periódicas de coordinación. Aunque las promotoras manifestaron que intercambian ideas en casi en su totalidad, existiría una deficiente coordinación ya que la comunicación aspecto clave en una coordinación efectiva no ocurre en las instancias formales como lo son las reuniones.

En lo que se refiera la coordinación individual esta se considera como satisfactoria y se ve mejor desarrollada que la grupal, ya que asisten a reuniones de coordinación y cumplen con las tareas asignadas en estas; además valoran la modalidad de trabajo en equipo y la practican frecuentemente alternándola con la modalidad individual, lo que favorece la coordinación, esto significa que aunque individualmente existe motivación y conciencia de la importancia de esta, en términos grupales se ve mermada.

Referente a la coordinación externa, se tiene que esta es regular ya que se evidencia que no están trabajando a nivel de las comunidades en las que se insertan. Además se debe sumar a esto

que menos de la mitad se reúne peridicamente con los comités sectoriales, lo que es claramente deficiente ya que el trabajo con la comunidad requiere continuidad.

Por último, la coordinación que mantienen con los profesionales de la institución es regular, ya que se contactan en situaciones puntuales, pero mantienen contacto permanente con el coordinador del área en la que se desempeñan, siendo este principalmente de tipo telefónico.

Referente a la organización y coordinación se estaría aprobando la hipótesis de investigación que señala que, "El programa de desarrollo comunitario implementado actualmente por la institución se caracteriza por una falta de coordinación del personal que se desempeña en los subproyectos".

PROGNOSIS

Según los antecedentes anteriormente expuestos, de no mediar una intervención profesional que involucre tanto a los Comités Sectoriales, como a las promotoras de los subproyectos respectivos pertenecientes a la Fundación Children International - Chile, la situación relativa al deficiente funcionamiento de los Comités Sectoriales tendera a mantenerse en el tiempo obstaculizando por una parte, la implementación de futuros proyectos con este grupo a nivel institucional, como también el desarrollo de sus propias potencialidades e iniciativas como organización funcional.

CAPÍTULO III

PROGRAMACIÓN

PROGRAMA: "CONSTRUYENDO UNA GESTIÓN COMUNITARIA EFICIENTE"

1.- FUNDAMENTACIÓN DEL PROGRAMA

La problemática de deficiente funcionamiento organizacional que presentan los Comités Sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International, se asocia directamente a una falta de organización de los integrantes de los comités, y a la vez a la ausencia de personas idóneas que guíen su actuar, que les proporcionen herramientas adecuadas para desarrollar una eficiente gestión comunitaria y consolidarse como organización funcional, permitiendo su óptima inserción en las comunidades a las que pertenecen y facilitando a su vez la promoción de procesos de desarrollo en las mismas.

De esta manera el deficiente funcionamiento que presentan los Comités Sectoriales como organización comunitaria, constituye un obstáculo para la consolidación de una estructura comunitaria eficiente que permita potenciar el desarrollo local en los sectores en los cuales interviene la institución a través de sus múltiples programas. Esto considerando que el trabajo en conjunto que desempeñan las voluntarias que conforman los comités constituye uno de los pocos caminos para lograr un mejoramiento de su calidad de vida y la satisfacción de necesidades humanas básicas.

Según los antecedentes obtenidos en el diagnóstico, se aprecia que el 100% de los comités sectoriales presentan grandes falencias

en su funcionamiento organizacional, las cuales se pueden asociar a una falta de motivación y a una inadecuada conformación inicial de parte de las personas responsables, que les ha impedido generar objetivos y llevar a cabo iniciativas del grupo.

Frente a esto encontramos que más del 70% de los comités sectoriales presentan deficiencias en su organización, especialmente en lo relativo a aspectos formales, en donde se aprecia que no cuentan con directiva ni estatutos que entreguen un cierto ordenamiento a su trabajo.

Por otra parte un aspecto importante a considerar es la falta de planificación, lo que estaría obstaculizando el planteamiento de objetivos y tener claridad acerca de sus propósitos y objetivos, como así también sobre las tareas que deben cumplir, obstaculizando con ello que se lleven a cabo las demás etapas del proceso administrativo que siguen a esta.

De manera contradictoria a lo anterior se tiene, sin embargo, que la participación individual de las voluntarias integrantes de los comités es óptima, ya que más de un 75% de estas presentan una buena participación en actividades que realiza el comité.

Con respecto a lo anterior se tiene por otra parte que existe una participación activa en estas reuniones en términos de manifestar opiniones, denunciar problemas y proponer soluciones a estos, sin embargo, esta participación se diluye frente a una organización que no es eficiente en su gestión e incapaz de responder a necesidades sentidas por la organización, esto refleja claramente un deficiente

funcionamiento organizacional puesto que no aplican adecuados procesos administrativos que favorezcan la gestión realizada por la organización.

Por otro lado, se encuentra un equipo de trabajo compuesto por el personal que trabaja directamente con los Comités Sectoriales, que no posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desarrollar un trabajo comunitario que tienda a la promoción de las comunidades en las que interviene la Fundación. Se suma a esto la deficiencia que presentan a nivel administrativo especialmente en la organización, donde la incorrecta división de funciones y el escaso respeto que existe en cuanto a las áreas de trabajo definidas dificulta el cumplimiento diario de las actividades que deben realizar.

Otro aspecto que presenta falencias dentro del equipo de trabajo es la coordinación tanto interna como externa la que se presenta como escasa incidiendo de manera negativa en la planificación y organización del trabajo que cada subproyecto debe desarrollar.

Con estos antecedentes queda plenamente justificada la necesidad de realizar una intervención profesional que tienda a potenciar el funcionamiento de los comités sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International, a través de una estrategia de intervención que involucre tanto a los Comités Sectoriales como al personal que trabaja directamente con estos, transformándolos en agentes eficientes para enfrentar los problemas que los aquejan como organizaciones funcionales, especialmente aquellos que

afectan directamente su calidad de vida, e impulsar con ello futuros procesos de desarrollo local.

Se entenderá por *potenciación del funcionamiento* aquella acción profesional tendiente a la consolidación de la organización, con miras a que ésta se transforme en un agente activo de sus procesos sociales, permitiendo con ello la implementación adecuada de procesos de desarrollo local en las comunidades y la eficiente implementación de futuros proyectos desarrollados por la institución, dirigidos al mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de los menores apadrinados. Esto implica una acción directa con los participantes de estas organizaciones en sus propios sectores, interviniendo de manera indirecta a través de estos en las comunidades en las cuales se insertan.

Como estrategia para potenciar el funcionamiento de los Comités Sectoriales se realizarán acciones profesionales tendientes a favorecer la gestión que realizan actualmente estos como organización, a través de acciones dirigidas al mejoramiento sustancial del proceso administrativo, y al fortalecimiento de la gestión comunitaria y administrativa que realiza el personal que se desempeña en los diferentes subproyectos.

Como favorecer la gestión comunitaria se entiende la entrega de herramientas, que permitan los Comités enfrentar con mayor eficiencia y eficacia las funciones que les corresponde realizar, y a la vez proyectar estos conocimientos adquiridos a la totalidad de las comunidades en las que están inmersos. Como estrategia de intervención se tiene la entrega de capacitación a dos representantes

por comité en materias relativas a administración, como planificación organización, dirección, control, coordinación y liderazgo.

Para la implementación de este proyecto se privilegiará la utilización de métodos socioeducativos de educación popular y de adultos con objeto de hacer parte del proceso de aprendizaje a los sujetos, tendiendo a que estos realicen actividades prácticas con los contenidos entregados, entendiendo que una persona aprende mejor si participa activamente en su capacitación y si encuentra en ella respuestas a las preguntas que se han planteado en su práctica.

El fortalecimiento de la gestión comunitaria y administrativa que realiza el personal de los diferentes subproyectos se entenderá como, la entrega de asesoría técnica y social a éste respecto a trabajo grupal y comunitario, como también la potenciación de aspectos claves del proceso administrativo tales como organización y coordinación. Lo que se realizará a través de sesiones teórico prácticas que permitan poner en práctica simultáneamente los conocimientos adquiridos, proporcionando de esta manera herramientas que permitan llevar a cabo una gestión comunitaria eficiente con los comités sectoriales y al mismo tiempo mejorar el trabajo del equipo. En este caso la estrategia de intervención implica un trabajo directo con ellas, involucrando a la totalidad de estas.

De esta manera los proyectos "Herramientas para la gestión" y "Promoviendo el trabajo comunitario", que se implementaran en el programa "Construyendo una Gestión Comunitaria Eficiente"

tenderán a enfrentar de manera estratégica la problemática enunciada, considerando en el diseño de estos proyectos, la elaboración de un diseño de evaluación que pueda medir en forma integral los resultados que presente el programa.

2.-OBJETIVOS DEL PROGRAMA

OBJETIVO GENERAL

" Potenciar el funcionamiento de los Comités Sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International Chile, a través de una estrategia de intervención que involucre tanto a los Comités Sectoriales como al personal que trabaja directamente con estos."

OBJETIVO ESPECÍFICOS

1.- Favorecer la gestión realizada por los Comités Sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International, mediante una capacitación en aspectos claves del proceso administrativo que contribuya a mejorar el funcionamiento de éstos.

2.- Fortalecer la gestión comunitaria y administrativa desarrollada por las promotoras que se desempeñan en los diferentes subproyectos pertenecientes a la Fundación Children International, a través de una estrategia integral de intervención que potencie ambos aspectos.

3.- CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

➤ *Tiempo:* Los proyectos contemplados en el programa serán desarrollados entre los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre de 2001.

➤ *Recursos:*

Tipo	Descripción	Costo
Humanos	Siete monitores con dos talleres c/u	\$ 525.000
	Alumnas seminaristas	sin Costo
	Asistente Social encargada del Programa de Desarrollo Comunitario	sin Costo
	Asistente Social Subproyecto Quillota	sin Costo
Materiales	Material fungible	\$153.046
	Fotocopias	\$ 60.000
Financieros	Movilización voluntariado (246 pers.)	\$ 861.000
	Comestibles	\$ 491.525
Costos totales		\$2.090.571

Recursos adicionales

Tipo	Descripción	Costo
Financieros	Movilización alumnas seminaristas Marzo-Diciembre	\$ 441.600 al año entre ambas alumnas

Los recursos expuestos son proporcionados en su totalidad por la Fundación Children International Chile - V Región.

4.- DEPENDENCIA LEGAL Y ADMINISTRATIVA

El programa, dependerá legal y administrativamente de la Fundación Children International-Chile, V región.

5.- DISEÑO DE PROYECTOS

	Proyectos	Descripción	Fases
PROGRAMA "CONSTRUYENDO UNA GESTIÓN COMUNITARIA EFICIENTE"	Proyecto N°1	Orientado hacia el fortalecimiento de aspectos administrativos en los Comités Sectoriales a fin de mejorar su funcionamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Coordinación - Ejecución - Evaluación
	Proyecto N°2	Orientado otorgar herramientas técnico/ sociales a las promotoras de los Subproyectos, a fin de fortalecer la gestión comunitaria y administrativa desarrollada por estas.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Coordinación - Ejecución - Evaluación

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN PROYECTO N° 1

Subproyecto	Cant. de comités	Cant. de personas por taller	Nº de talleres
Viña del mar	40	80	4 talleres semanales de 20 pers. Cada uno
Valparaíso	15	30	2 talleres semanales de 15 pers. Cada uno
Quilpué	18	36	2 talleres semanales de 15 pers. Cada uno
Villa Alemana	10	20	1 taller semanal de 20 pers.
Límaco	10	20	1 taller semanal de 20 pers.
Quillota	15	30	2 talleres semanales de 15 pers. Cada uno
La Calera	17	34	2 talleres semanales de 17 pers. Cada uno

Cada monitor tendrá a su cargo un subproyecto, lo que significa que tendrá que realizar dos talleres semanales, en los que aplicarán diferentes técnicas de trabajo Social que permitan hacer de las sesiones una instancia en que se entregue contenidos, pero al mismo tiempo se ponga en práctica lo visto, por lo cual dichas sesiones tendrán un carácter teórico - práctico. Por otra parte, el desempeño de los monitores en cada subproyecto será supervisado permanentemente por el Equipo Seminarista quienes además coordinarán todas las acciones que estos desarrollen durante la implementación del proyecto. Además la Asistente Social a cargo del programa de Desarrollo Comunitario colaborará permanentemente en lo que respecta a la supervisión de los monitores en terreno.

En el caso específico de Viña del Mar existirán dos talleres cuya ejecución estará a cargo directamente del equipo seminarista, contemplando un número de asistencia a estos de 40 voluntarias integrantes de los Comités Sectoriales.

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN PROYECTO N°2

De manera paralela a la ejecución del Proyecto N° 1, se llevará a cabo la implementación del segundo proyecto del programa, "Promoviendo el Desarrollo Comunitario", dirigido a la totalidad de las promotoras de los diferentes subproyectos.

Los talleres serán realizados 1 vez a la semana, en las dependencias del subproyecto de Viña del mar y con la asistencia de las 28 promotoras que se desempeñan en la institución. Las sesiones serán ejecutadas en su totalidad por las alumnas seminaristas y se contará con la asesoría profesional durante todas las sesiones de la Asistente Social encargada del Programa de Desarrollo Comunitario en la Institución, junto con la profesional Asistente Social del Subproyecto de Quillota.

Dichas sesiones igualmente tendrán carácter teórico-práctico y se dispondrá de medios de apoyo audiovisual en la gran mayoría de las sesiones de tal manera que permita que la entrega de contenidos de manera más entretenida y favorezca la asimilación de estos de parte de las promotoras.

6.--PROYECTO N°1: "HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN"

OBJETIVO GENERAL

"Favorecer la gestión realizada por el voluntariado integrante de los Comités Sectoriales pertenecientes a La Fundación Children International, mediante una capacitación en aspectos claves del proceso administrativo que contribuya a mejorar el funcionamiento de éstos".

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.- Propiciar la incorporación de los integrantes de los Comités Sectoriales pertenecientes a La Fundación Children International en la implementación del proyecto.
- 2.- Propender a la óptima implementación del Proyecto "Herramientas para la Gestión".
- 3.-Proporcionar capacitación al voluntariado integrantes de Los Comités Sectoriales, mediante la ejecución de módulos socioeducativos, desarrollando contenidos referentes a las etapas del proceso administrativo.
- 4- Generar una instancia de encuentro entre Los Comités Sectoriales y las promotoras que favorezca una posterior integración entre

ambas entidades, que participan en la gestión comunitaria que realiza la Fundación.

5.- Evaluar el interés manifestado hacia las actividades implementadas y el grado de asimilación de contenidos recibidos, especificando prioridades y expectativas de los Comités frente a la capacitación desarrollada.

PROGRAMA "CONSTRUYENDO UNA GESTIÓN COMUNITARIA EFICIENTE"

PROYECTO N°1 "HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN"

Dependencia legal y administrativa: Fundación Children International - Chile, V Región.

Objetivo General	Fase	Objetivo específico	Actividad	Técnicas	Duración	Recursos	Indicador De logro de objetivo Específico	Medios de verificación De indicadores	Responsables
Favorecer la gestión realizada por el voluntario integrante de los Comités Sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International, mediante una capacitación en aspectos claves del proceso administrativo	Motivación	Propiciar la incorporación de los integrantes de los Comités Sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International en la implementación del proyecto.	Contacto personal con voluntario en celebración institucional de fiestas patrias en cada subproyecto.	- Animación - Motivación	6 al 21 de Septiembre	<u>Humanos</u> - Alumnas Seminaristas - Asistente Social a cargo Programa de Desarrollo Comunitario - Promotoras de Sub Proyectos - Voluntariado <u>Materiales</u> - Dependencias de la	Asistencia del 95% de los beneficiarios a los módulos de capacitación socioeducativa os. Asistencia de equipo seminarista al 100% de	Inscripciones de beneficiarios en sesiones. Registro de asistencia de beneficiarios en sesiones. Registro de intervención.	Alumnas Seminaristas

que contribuya a mejorar el funcionamiento de éstos.	Organización y coordinación	Propiciar la óptima implementación del Proyecto "Herramientas para la Gestión"	-Coordinación con Asistente Social encargada del programa de desarrollo comunitario, en la Fundación Children International. -Establecer contactos personales y telefónicos con las promotoras de cada subproyecto. -Revisión bibliográfica sobre contenidos atinentes a los módulos de capacitación. - Realización de reuniones de coordinación con monitores.	- Reflexivas de contenido - Expositivas	24 al 28 de Septiembre	<p>Institución</p> <p>Financieros -Movilización Equipo Seminario</p> <p>Humanas - Alumnas Seminario -Asistente Social a cargo Programa de desarrollo Comunitario -Asistente Social de Auxiliata - 7 Monitores de módulos de cada subproyecto</p>	Las festividades en los diferentes subproyectos.	-Ejecución de sesiones socioeducativas en lugares, días y horas de realización de cada sesión Socioeducativas. - elaboración de la totalidad del material socioeducativo o a utilizar en las sesiones - entrega del material socioeducativo a monitores a cargo de los talleres en los plazos	Alumnas Seminario
--	-----------------------------	--	--	--	------------------------	--	--	---	-------------------

PROYECTO: "HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN"

SEMANAS	FASE DE MOTIVACIÓN				FASE DE ORGANIZACIÓN	FASE DE EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN							
	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13
	3/9 - 7/9	10/9 - 14/9	17/9 -21/9	24/9 - 28/9	1/10 - 5/10	8/10 - 12/10	15/10 - 19/10	22/10 - 26/10	29/10 - 2/11	5/11 - 9/11	12/11 - 16/11	19/11 - 23/11	
Objetivo Específico Nº1	—————												
Objetivo Específico Nº2				—————									
Objetivo Específico Nº3						—————							
Objetivo Específico Nº4												—————	
Objetivo Específico Nº5												—————	—————

Tiempo Programado —————

7-PROYECTO N°2: "PROMOVIENDO EL TRABAJO COMUNITARIO"

OBJETIVO GENERAL

"Fortalecer la gestión comunitaria y administrativa desarrollada por las promotoras que se desempeñan en los diferentes subproyectos pertenecientes a la Fundación Children International, a través de una estrategia integral de intervención que potencie ambos aspectos."

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.- Propiciar la incorporación de la totalidad de las promotoras que se desempeñan en los subproyectos pertenecientes a la Fundación Children International, en la ejecución del proyecto.

2.- Propender a la óptima implementación y ejecución del proyecto "Promoviendo el Trabajo Comunitario".

3.- Otorgar asesoría Técnica y Social a las Promotoras que se desempeñan en los diferentes subproyectos respecto a trabajo grupal y comunitario, a través de la implementación de módulos socioeducativos.

4- Fortalecer la gestión administrativa realizada por las Promotoras que se desempeñan en los diferentes subproyectos, mediante la realización de sesiones teórico-prácticas que potencien los aspectos del proceso administrativo de Organización y Coordinación.

5- Generar una instancia de encuentro entre los Comités Sectoriales y las promotoras que favorezca una posterior integración entre ambas entidades, que participen en la gestión comunitaria que realiza la Fundación.

6.- Evaluar el interés manifestado hacia las actividades implementadas y el grado de asimilación de contenidos, especificando prioridades y expectativas de las promotoras respecto al futuro trabajo a realizar en el área comunitaria.

PROGRAMA "CONSTRUYENDO UNA GESTIÓN COMUNITARIA EFICIENTE"

PROYECTO N°2: "PROMOVRIENDO EL TRABAJO COMUNITARIO"

Dependencia legal y administrativa: Fundación Children International - Chile, V Región.

Objetivo General	Fase	Objetivo específico	Actividad	Técnicas	Duración	Recursos	Indicadores	Sistema de evaluación	Responsables
Favorecer la Gestión Comunitaria y administrativa desarrollada por las promotoras que se desempeñan en los diferentes subproyectos de la Fundación Children International - Chile, a través de una estrategia integral que potencie ambos aspectos.	Motivación	Propiciar la incorporación de las promotoras de los diferentes subproyectos en la implementación del proyecto.	Contacto personal con las promotoras en los diferentes subproyectos.	- Animación - Motivación	6 al 21 de Septiembre	<u>Humanos</u> - Alumnas Seminaristas - Asistente Social a cargo PDC - Promotoras de Sub Proyectos <u>Materiales</u> - Dependencias de la Institución <u>Financieros</u> - Movilización Equipo Seminarista	Asistencia del 100% de las promotoras a la capacitación. Asistencia de equipo seminarista al 100% de los subproyectos.	Registro de asistencia beneficiarios en sesiones. Registro de intervención.	Alumnas Seminaristas

	Organización y coordinación	Propiciar la óptima ejecución del proyecto promoviendo el trabajo comunitario".	Coordinación con Asistente Social encargada del programa de desarrollo comunitario, en la Fundación Children International. -Establecer contactos personales y telefónicos con las promotoras de cada subproyecto. -Revisión bibliográfica de material atinente a los módulos de capacitación. -Realización de reuniones de coordinación con el equipo asesor para la preparación de las sesiones socioeducativas	Reflexivas de Análisis de contenido discusión grupal	24 al 28 de Septiembre	<u>Humanos</u> - Alumnas Seminaristas - Asistente Social a cargo PDC - Asistente Social Promotora de Subproyecto de Cuillota <u>Materiales</u> - Dependencias de la Institución <u>Financieros</u> - Movilización Equipo Seminarista	-Definición de lugares, días y horas de realización de cada sesión Socioeducativas. Elaboración en conjunto con el equipo asesor del 100% del material socioeducativo o a utilizar en sesiones. Preparación de material audiovisual a utilizar en las sesiones.	-Realización de sesiones en los plazos establecidos. -Elaboración del material dentro del plazo establecido -Utilización de medio audiovisual en sesiones.	Alumnas Seminaristas
--	-----------------------------	---	--	--	------------------------	---	---	--	----------------------

		<p>subproyectos mediante realización sesiones prácticas potencien aspectos del proceso administrativo y organización coordinación.</p>	<p>a comunidad y organizaciones comunitarias. Módulo N°4 "Como enfrentar a la comunidad" sesión socioeducativa Referente formas de realización del trabajo comunitario</p> <p>Modulo N°5 "Organizando el trabajo en equipo" Sesión teórico-práctica sobre organización.</p> <p>Modulo N°6 "Coordinación y trabajo en equipo" Sesión Teórico Práctica sobre Coordinación.</p> <p>Sesión N°7 Sesión Evaluativa respecto a la</p>	<p>Asignación de tareas</p>	<p>audiovisuales - Mobiliario - Data show Financieras - Movilización Equipo Seminarista</p>	<p>sobre comunidad. -el 80% de las promotoras poseen conocimientos básicos sobre trabajo comunitario. -el 80% de las promotoras presentan elementos básicos de organización para enfrentar el trabajo en equipo. -el 80% de las promotoras presentan elementos básicos de coordinación para enfrentar el</p>	<p>Las promotoras a encuentro de integración</p>
--	--	--	--	-----------------------------	--	--	--

PROYECTO: "PROMOVRIENDO EL TRABAJO COMUNITARIO"

	FASE DE MOTIVACIÓN				FASE DE ORGANIZACIÓN	FASE DE EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN							
	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13
Semanas	3/9 - 7/9	10/9 - 14/9	17/9 - 21/9	24/9 - 28/9	1/10 - 5/10	8/10 - 12/10	15/10 - 19/10	22/10 - 26/10	29/10 - 2/11	5/11 - 9/11	12/11 - 16/11	19/11 - 23/11	
Objetivo Específico Nº1	_____												
Objetivo Específico Nº2				_____									
Objetivo Específico Nº3					_____			_____					
Objetivo Específico Nº4									_____	_____			
Objetivo Específico Nº5												_____	
Objetivo Específico Nº6											_____	_____	

Tiempo programado _____

8.-CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El diseño de evaluación involucrará diferentes técnicas cuantitativas y cualitativas para el análisis de cada proyecto, a objeto de brindar una visión integral del estudio de intervención efectuado, mientras que la evaluación final del programa se realizará mediante el Modelo C.I.P.P (contexto, insumo, proceso, producto).

En cada proyecto se evaluarán los siguientes aspectos:

CONTENIDOS: se evaluará la calidad de la información así como la claridad con que esta es entregada, del mismo modo las técnicas utilizadas en relación a la entrega de contenidos a los beneficiarios. Para ello se aplicará una evaluación en la mitad y al final del proceso de intervención, mediante pautas evaluativas que se entregarán a cada voluntaria que asista a los talleres, y finalmente se aplicará un Test Después el cual proporcionará resultados en términos finales acerca de cual fue el grado de conocimiento adquirido por cada voluntaria.

TIEMPO: para la evaluación del tiempo se utilizarán Tablas Gantt para cada proyecto, las que permitirán realizar una evaluación final y al mismo tiempo realizar una evaluación periódica de manera que se puedan introducir los cambios necesarios, en caso de producirse alguna eventualidad.

PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS: la participación de los beneficiarios se evaluará de acuerdo a los siguientes indicadores asistencia a sesiones, deserción o abandono, aportes al funcionamiento del programa, y participación en el funcionamiento de este. Este aspecto

se evaluará en base a pautas de observación que serán aplicadas por el equipo seminarista y entregadas a los monitores a cargo de los talleres, las que se aplicarán durante todo el proceso de intervención, a fin de evaluar permanentemente la dinámica del grupo en términos de participación tanto grupal como individual.

OBJETIVOS: dentro de estos se evaluará el cumplimiento en términos de unidad de objetivo, como el proceso que derivó dichos resultados.

El programa en su totalidad se evaluará mediante el modelo C.I.P.P

CONTEXTO: Evaluación de los factores del entorno que sustentaron cada uno de los proyectos y que pueden proporcionar perdurabilidad en el desarrollo posterior de éstos.

INSUMOS: Evaluación de los recursos: se evaluará la eficiencia de los recursos en la solución de la problemática.

PROCESO: En función de factores obstaculizadores y facilitadores en la implementación del programa.

PRODUCTO: En este aspecto se evaluará la efectividad del programa en los beneficiarios, la relación costo efectividad, los resultados previstos y no previstos en el programa.

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN-EVALUACIÓN

INTRODUCCIÓN

En el capítulo que se presenta a continuación se describe la ejecución y evaluación de los dos proyectos desarrollados en función de las etapas que se distinguieron en cada uno de estos y sus correspondientes objetivos.

Se presenta en primer lugar el Proyecto N°1 "Herramientas para la gestión", el que fue ejecutado en las siete ciudades de la V Región en las que la Fundación se hace presente, las que corresponden a Valparaíso, Viña del Mar, Quilpue, Villa Alemana, Límache, Quillota y La Calera. La ejecución de los talleres en los diferentes subproyectos (ciudades), se realizó entre el grupo de siete monitoras* y el equipo seminarista, quien se hizo cargo específicamente del Subproyecto de Viña del Mar ejecutando en éste dos talleres en su totalidad los que se describen detalladamente en el presente capítulo.

Cabe destacar que el equipo seminarista además para efectos de la ejecución de los talleres, coordinó todas las acciones que debieron realizar las monitoras en los diferentes subproyectos por medio de supervisiones en terreno y de reuniones con estas en las dependencias de la Oficina Central de la institución, con el objeto de asegurar una óptima ejecución del proyecto.

Posteriormente se presenta el Proyecto N°2 "Promoviendo el trabajo comunitario", cuya ejecución se llevó a efecto de manera paralela al proyecto N°1 y estuvo a cargo en su totalidad del equipo

* Ver anexo de ejecución N°3, Ejecución Talleres Voluntariado (monitoras)

semímarista, el que fue permanentemente asesorado por la Asistente Social Coordinadora del Programa de Desarrollo Comunitario, Sra. María Teresa Huerta y por la Asistente Social Sra. Alicia Sáez, quién se desempeña actualmente como promotora en el Subproyecto de Quíllota.

1.- PROYECTO " HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN"

1.1.- ETAPA DE MOTIVACIÓN

Objetivo específico N°1 : " Propiciar la incorporación de los integrantes de los Comités Sectoriales pertenecientes a La Fundación Children International"

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

En esta etapa se efectuaron contactos con dos Asistentes Sociales coordinadoras de programas que se desempeñan en la institución, estas son Sra. María Teresa Huerta encargada del Programa de Desarrollo Comunitario, y la Sra. Cecilia Concha Jefa del Departamento de Programas. Además se establecieron contactos con las promotoras de cada subproyecto, y el voluntariado organizado perteneciente a los siete subproyectos de la V Región que definen el radio de acción del programa en que se inserta el proyecto.

Como estrategia de motivación se privilegió la interacción directa a fin de promover el conocimiento e interés por el trabajo realizado por el equipo seminarista.

En las semanas del 6 al 21 de septiembre, se asistió a celebraciones de Fiestas patrias por subproyecto, por ser esta una instancia en la que se reúne la totalidad del voluntariado

permitiendo al equipo seminarista realizar una motivación de tipo personalizada.

Durante este período de tiempo se asistió a las celebraciones que se realizaron en cada subproyecto, en los casos de Límache, Quillota, Quilpué y algunos sectores de Viña del Mar. Se pudo compartir de manera informal con la totalidad del voluntariado debido a que los participantes no fueron tan numerosos, producto de ello se pudo conversar en algunos casos personalmente con cada voluntaria, informándoles de que tratarían los talleres y sobre la importancia y utilidad que estos representaban para su futura gestión comunitaria como comité.

En otros casos como el de La Calera, Villa Alemana, Valparaíso e igualmente algunos sectores de Viña del Mar donde los encuentros fueron más masivos se contó además con medios de amplificación lo que permitió hacer llegar el mensaje a la totalidad de los presentes.

En todos los casos se percibió gran entusiasmo y disposición del voluntariado por asistir a los talleres a los que fueron invitados a excepción del caso de Valparaíso, donde el espacio físico en que se realizó el encuentro fue demasiado amplio para la cantidad de personas presentes*, y la atmósfera predominante que se caracterizó por una escasa interacción entre el voluntariado, como así también entre este y el equipo de promotoras del subproyecto lo que no permitió una óptima motivación.

* Se llevó a cabo en la cancha de un colegio ubicado en Av. Argentina.

Las principales técnicas utilizadas en esta fase fueron comunicacionales y de entrega de información, las que permitieron mediante su uso alternado y complementario la ejecución de las actividades descritas. Además se puede agregar que los recursos financieros fueron los adecuados para el desarrollo de esta etapa.

La interacción personal facilitó y aportó elementos positivos a las actividades de motivación, al afianzar la relación profesional con el equipo seminarista y disminuir las barreras psicológicas propias ante la idea de participar en una actividad extra desarrollada por la institución.

Se puede decir por otra parte, que el objetivo de la etapa de motivación se considera logrado ya que aunque el equipo seminarista no asistió al 100% de las celebraciones, debido a que existió coincidencia en los días en que estas se realizaron en los diferentes subproyectos, la motivación de igual manera se realizó en todos, ya que existió cooperación de parte de la Coordinadora del programa de Desarrollo Comunitario quien asistió a las celebraciones en Villa Alemana y en Quilpué, lugares a los que las alumnas no pudieron asistir.

Por último se puede agregar que la estrategia de motivación adoptada por el equipo seminarista se consideró como óptima, ya que la instancia en que se encontraba reunido el voluntariado en un clima de fraternidad, esparcimiento y recreación proporcionó la atmósfera adecuada para encontrar a este grupo con buena disposición y accesible.

LOGRO DE OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

Según los indicadores de logro establecidos en la programación del proyecto se tiene que el objetivo para esta fase se cumplió cabalmente, puesto que efectivamente hubo una inscripción de un 100% de voluntarias convocadas para asistir al taller, convocatoria que fue posible realizar gracias a las acciones de motivación emprendidas por el equipo seminarista durante esta fase, presentando igualmente un 100% de asistencia a las festividades realizadas en los subproyectos.

1.2.-ETAPA DE ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN

Objetivo específico N°2: " Propender a la óptima implementación y ejecución del proyecto Herramientas para la Gestión"

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Durante esta etapa se realizaron contactos y coordinaciones con la Asistente Social Jefa de programas de la Institución, con la Asistente social Coordinadora del Programa de Desarrollo Comunitario, con promotoras de los diferentes Subproyectos y con alumnos de cuarto año de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso que se desempeñaron como monitores durante la ejecución del proyecto. Por contactos y coordinaciones se entenderá la articulación operativa entre los actores enunciados, incluyendo al equipo seminarista.

Durante la semana del 24 al 28 de Septiembre se realizaron dos reuniones de coordinación los días 24 y 28, con la Asistente encargada del Programa de Desarrollo Comunitario Sra. María Teresa Huerta en la Oficina Central de la Fundación, en las que se llegó a acuerdos respecto a las fechas de inicio de los talleres y sobre los recursos económicos disponibles de parte de la institución para la ejecución de este.

Posteriormente se realizaron contactos telefónicos y personales con los diferentes subproyectos, por medio de los cuales se les informó sobre las fechas estimadas de inicio de los talleres para cada subproyectos y se les solicitó su colaboración en la búsqueda de un lugar que cumpliera con los requerimientos para la realización de estos, y además de la selección y convocatoria de los dos representantes por Comité que asistirían a dichos talleres.

La respuesta frente a la solicitudes hechas por el equipo seminarista a los subproyectos fue acogida por las promotoras sin ningún tipo de problema, sin embargo, en algunos subproyectos se debió insistir respecto este tema, contando en estos casos con el apoyo de la Asistente Social Coordinadora quien como una figura formal ayudó a reforzar este aspecto, concretándose así estas solicitudes en el transcurso de la semana, contando con locales adecuados y con una óptima convocatoria del voluntariado para el inicio de los talleres el cual se programó para el día 1º de Octubre.

De igual forma se realizó la coordinación con el grupo de monitoras compuesto por alumnas de 4º año de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, quienes implementarían los

talleres con el voluntariado en cada subproyecto, para ello se realizaron contactos telefónicos y personales a través de dos reuniones realizadas los días 25 y 28 de Septiembre ambas a las 16:00 hrs, en la oficina central de la Fundación, en las que se asignó una ciudad cada monitorea y se establecieron los requerimientos institucionales y en especial de parte del equipo seminarista en relación, a la ejecución y evaluación de los talleres.

De manera simultánea a lo anterior, el equipo seminarista realizó una permanente revisión bibliográfica sobre aspectos atinentes a los módulos de capacitación, procediéndose a la elaboración de éstos.

Por otro lado se hizo la compra de material fungible a utilizar en los talleres como, cartulinas, plumones, fotocopias, carpetas, papelógrafos, hojas de roneo, etc. Los que se dividieron y entregaron a los monitores según el número estimado de asistentes al taller por subproyecto.

Las principales técnicas utilizadas en esta etapa fueron las comunicacionales, entrega de información y análisis de contenido las que permitieron mediante su uso alternado y complementario la ejecución óptima de las actividades descritas.

Esta fase se desarrolló sin dificultades, ya que se tuvo un adecuado acceso los recursos materiales necesarios para dar inicio a los talleres, al igual se consiguieron los lugares apropiados para dar inicio a estos. Por otra parte existió una gran accesibilidad de parte de la Asistente Social Coordinadora para reunirse con el equipo

seminarista lo que permitió llegar a acuerdos respecto a temas fundamentales como lo son los recursos y necesidades tanto del equipo seminarista como de la institución.

LOGRO DE OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

El objetivo planteado para esta fase se considera logrado según los indicadores de logro previamente establecidos, ya que se logró definir en el tiempo estimado el 100% de los lugares, días y horas para la realización de los 16 talleres que componen el programa, propiciando de esta manera la óptima implementación del proyecto.

1.3.- ETAPA DE EJECUCIÓN

Objetivo específico N°3: " Proporcionar capacitación al voluntariado integrante de los Comités Sectoriales, mediante la ejecución de módulos Socioeducativos desarrollando contenidos referentes a las etapas del Proceso Administrativo".

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°1

MÓDULO N°1: "LO QUE DEBEMOS SABER SOBRE NUESTRA ORGANIZACIÓN"

➤ TALLER N°1

Los módulos socioeducativos desarrollados en Viña del Mar, correspondientes al voluntariado perteneciente a los sectores de Nueva Aurora, Forestal, estuvieron a cargo de una de las alumnas seminaristas y se realizaron en las dependencias de la Escuela Santa Filomena ubicada en calle Simón Bolívar s/n,

establecimiento educacional que consta solamente de media jornada por lo que estuvo totalmente disponible para la realización de los talleres. La sesión se llevó a efecto tal como estaba programado, el día Lunes 1º de Septiembre a las 15:00hrs con la asistencia de 15 voluntarias.

La sesión se inició con una bienvenida de parte de la alumna a las representantes de los comités sectoriales, quién agradeció la asistencia al taller y explicó la importancia y utilidad de éste para el trabajo diario que realizan como comité al interior de la fundación y especialmente en cada uno de sus sectores. Luego se entregó una carpeta a cada una de las asistentes, que contenía el programa del taller de capacitación, junto con el material correspondiente al primer módulo.

Posteriormente se procedió a explicar de manera general los contenidos que se tratarían durante todo el taller destacando la importancia de cada uno de estos contenidos para la futura gestión como comités sectoriales, sin surgir ningún tipo de inquietudes de parte de las voluntarias. Ambas actividades se desarrollaron en 15 minutos.

Posteriormente se realizó una dinámica de presentación por parejas con el objetivo de generar un conocimiento entre las integrantes del grupo, en la que se ocupó 15 minutos. La dinámica se desarrolló sin dificultades aunque se observó algunas voluntarias más inhibidas que otras y sin mucha disposición para realizarla, encontrándose opiniones como "Otra vez dinámicas", pero en general se desarrolló sin dificultades, y se logró el objetivo de

conocimiento además de crear una atmósfera adecuada para el posterior desarrollo de la sesión.

Luego se procedió a la exposición de la primera parte del módulo en el que se desarrollaron los temas referentes a grupo, organización, organizaciones comunitarias y la importancia del comité sectorial como una organización comunitaria de tipo funcional, lo que se realizó en veinte minutos. Los temas se expusieron y desarrollaron sin dificultades y sin interrupciones de parte de las voluntarias presentes, lo que da cuenta de la escasa participación del grupo ya que hubo una ausencia de preguntas y consultas.

Luego se realizó un intermedio en la exposición y se procedió a la realización de una dinámica de animación denominada "El Cartero" de tal manera de distender el ambiente en la que se ocupó diez minutos. En principio no hubo buena recepción para realizarla percibiendo un cierto desgano y abulia, sin embargo a medida que se fue desarrollando se vio más entusiasmo.

Terminada la dinámica se continuó con la última parte de la exposición en la que se abordó el tema de organización eficiente y proceso administrativo presentando cada una de las etapas de manera general, a continuación se formaron tres grupos con las voluntarias presentes y se procedió a la realización de un trabajo grupal el que tuvo por objetivo desarrollar en las asistentes la reflexión, análisis y discusión en relación a los temas vistos en el módulo y a una serie de preguntas formuladas por la alumna, para lo que se dio un tiempo de 15 minutos.

Luego cada uno de los grupos expuso en plenario el resultado de su trabajo, lo que se realizó aproximadamente en veinte minutos, después de lo que se dio término a la sesión a las 16:45 hrs.

EVALUACIÓN SESIÓN N°1 (taller N°1)

En lo que se refiere a la asistencia a la sesión, a pesar de que se tenía una convocatoria de veinte personas, esta se puede considerar como óptima ya que asistieron más de la mitad de las personas convocadas, de tal forma que el grupo de personas asistentes fue adecuado para el desarrollo de la sesión

La sesión se desarrolló sin dificultades ya que las participantes realizaron lo que la monitora le solicitó, es decir, participaron en todas las actividades, sin embargo, esta participación se vio un poco débil ya que se percibió un poco de desgano en las actividades desarrolladas, lo que se espera mejorar en próxima sesión incorporando la aplicación práctica a los contenidos expuestos.

La atmósfera que se pudo observar durante el desarrollo de la sesión, especialmente al realizar las dinámicas y el trabajo grupal fue de compañerismo, se observó trabajar a las voluntarias bien y de manera eficiente, relacionándose con otras voluntarias en grupos generándose al interior de estos una discusión y análisis que permitió y facilitó la realización del trabajo grupal solicitado por la alumna. Además se debe destacar que a pesar de la timidez de

algunas de las participantes estas fueron capaces de superarla e integrarse al grupo.

En lo que se refiere a los recursos materiales, se contó con un lugar físico adecuado, con papelógrafos y pizarra. Como recursos humanos se contó con la alumna seminarista quien se desempeñó como monitora y con un grupo de voluntarias adecuado para el desarrollo de la sesión.

Las técnicas utilizadas fueron expositivas, de análisis y reflexión y de animación considerándolas apropiadas para el desarrollo de la sesión, sin embargo, las integrantes se muestran bastante cohibidas y tímidas al momento de hablar en público, lo que se espera superar a medida que se desarrollan las sesiones.

➤ TALLER N°2

El día 1 de Octubre se realizó la primera sesión socioeducativa con el voluntariado, a cargo de una de las alumnas seminaristas, en el que se contó con la asistencia de 16 voluntarias representantes de Comités Sectoriales pertenecientes a los sectores de Nueva Aurora, Forestal, Chorrillos, el Salto y Villa Hermosa dicho taller se desarrolló en el Colegio Santa Filomena, ubicado en calle Simón Bolívar, esquina Santa Filomena s/n° en la ciudad de Viña del Mar.

La sesión comenzó a las 15:00 hrs. y se dividió en cuatro fases. La primera fase de presentación tuvo como objetivo propiciar la interacción entre el voluntariado y crear un ambiente fraterno y de confianza, se adecuó el espacio físico a fin de permitir la

interacción cara a cara, realizando en primera instancia la presentación formal de la alumna al grupo de voluntarias y explicando detalladamente en que consistiría el taller, los contenidos, su duración, etc.

Posteriormente se aplicó una dinámica de presentación en la que se intentó que cada voluntaria memorizará al menos dos nombres de las personas presentes. En esta primera actividad que tuvo una duración de 20 minutos, se vio gran entusiasmo del voluntariado por participar, manifestando posteriormente gran interés por participar en el resto de los talleres, reconociendo la importancia que este tiene para su vida como comité.

La segunda etapa de capacitación tuvo como objetivo entregar contenidos al voluntariado respecto a organizaciones comunitarias, y tuvo una duración de 30 minutos. Durante la exposición del tema la participación de las voluntarias en un principio se vio pasiva, ya que no manifestaban consultas ni opiniones al respecto, por lo que la alumna debió motivar e incentivar al grupo por medio de preguntas dirigidas, de cuyas respuestas surgió en variadas ocasiones una rica discusión, contrastando en la mayoría de los casos la teoría con la realidad de sus respectivos comités.

De manera intermedia se realizó una actividad de animación, con el objeto de distraer al grupo y generar una instancia informal de interacción que propiciara el posterior trabajo grupal, la que tuvo una duración de 15 minutos.

La tercera etapa de aplicación de contenidos tuvo como objetivo generar una instancia de reflexión y discusión en el grupo de los temas tratados que facilitara la asimilación de estos, para lo que se dividió el grupo en tres subgrupos según afinidad, los que debieron responder una pregunta realizada por la monitora respecto al tema visto, en un tiempo de 30 minutos.

Al principio se observó a las voluntarias un poco reacias a trabajar en grupo, lo que fue variando considerablemente con el transcurso del tiempo surgiendo una especie de "competencia" por acabar primero, observándose una participación activa de la totalidad de los integrantes de este en la elaboración de las respuestas.

Una vez finalizado el trabajo grupal se realizó el plenario, que constituyó la cuarta etapa de la sesión, generándose una instancia de discusión, para lo que se dispuso de 30 minutos. La elaboración de las respuestas fue completa y satisfactoria generando un debate las que en su mayoría concordaban.

Se observó claramente, a través de la contrastación entre lo visto y su realidad, la conciencia que existe en el voluntariado acerca de su mal funcionamiento como organización y de la necesidad de capacitación al respecto, lo que representó evidentemente un elemento favorecedor en la realización del taller.

EVALUACIÓN SESIÓN Nº1 (taller Nº2)

El desarrollo de la sesión se evalúa como positivo ya que se cumplió con los objetivos propuestos tanto para la sesión en general como para las fases de esta. En relación a la asistencia, esta fue satisfactoria ya que representó un 80% del total, esperándose una asistencia de 20 personas, según esto el objetivo planteado en la etapa de motivación estaría logrando.

Con respecto a la entrega de contenidos esta no presentó mayores dificultades, solo la pasiva participación individual de las voluntarias, quienes en primera instancia sólo se comportaron como receptoras de información, frente a lo que la alumna debió utilizar técnicas de motivación y generar debates respecto al tema tratado.

Para la realización de esta sesión se utilizaron técnicas de presentación, de animación, entrega de información, análisis de contenidos, técnicas de debate y discusión, técnicas visuales y gráficas, las que fueron aplicadas adecuadamente y fueron pertinentes para el logro de los objetivos de las fases de la sesión.

Además se contó con recursos materiales como papelógrafos y material visual y de apoyo escrito durante la exposición de los contenidos, los que se consideran adecuados para el logro del objetivo de la sesión.

La participación individual fue leve observándose un cierto grado de resistencia por participar en las actividades puesto que

algunas no estaban muy motivadas a participar del taller, sin embargo, posteriormente se realizó un buen trabajo en equipo.

Durante el plenario se observó gran atención y respeto hacia el grupo que exponía, manifestando opiniones y sugerencias lo que en ciertos momentos esto se dio de manera desordenada por lo que la alumna tuvo que intervenir para facilitar el diálogo y la comprensión de estos, sin embargo las respuestas elaboradas reflejaron una buena comprensión de estos.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°2

MODULO N°2: "EN BUSCA DE NUESTRAS METAS"

► TALLER N°1

El modulo N°2 se llevó efecto el día Lunes 8 de Octubre en el lugar programado, a las 15:15 hrs. con un total de 11 voluntarias presentes y la alumna seminarista.

Se comenzó retomando los conceptos más importantes vistos en el primer modulo, señalando además de manera general los contenidos que se tratarían en la sesión referente a planificación, luego de lo cual, se procedió a la realización de una dinámica - juego con un objetivo lúdico y recreativo en la que se ocuparon 15 minutos. La participación en la dinámica fue óptima, observándose entusiasmo en las asistentes y un poco más de confianza y soltura a diferencia de la sesión anterior no se percibió u observó desgano en estas.

Posteriormente se realizó la exposición de los contenidos referentes a Autodiagnóstico, donde se expusieron los conceptos de planificación y de autodiagnóstico además de los elementos o preguntas centrales para realizar un autodiagnóstico. El grupo no realizó consultas en esta parte, en la que se ocupó un total de 15 minutos.

Luego se procedió a la aplicación práctica de lo aprendido, para lo que se formaron dos grupos a los que se les solicitó la realización de una lluvia de ideas, en la que debieron exponer en un papelógrafo los principales problemas que poseen como organización y en sus respectivos sectores, lo que se realizó de manera grupal. Posteriormente se trabajó con todo el grupo en la selección de los dos problemas más importantes y posibles de solucionar para lo que se pidió la opinión a las integrantes.

Entre los problemas que figuraron repetidamente en ambos grupos, se tiene la comunicación al interior del comité, entre el comité y las familias apadrinadas y la participación de las familias apadrinadas y de las voluntarias de una manera responsable. En este trabajo se ocupó un tiempo total de 20 minutos entre el trabajo grupal y el realizado en conjunto entre los grupos y la alumna.

Una vez seleccionados los problemas, se dejó en suspenso la forma de solución a estos y se continuó con la segunda parte de la exposición referente a la planificación. Terminada la exposición se pidió a ambos grupos idear de manera creativa una forma de dar solución a los problemas, luego de manera conjunta se procede a la

planificación de una de las soluciones seleccionadas para ambos problemas de acuerdo a las preguntas de planificación.

El grupo se vio bastante motivado y opinaron respecto al tema encontrándose afirmaciones como la de un voluntaria del sector de Nueva Aurora quien expresó, "En nuestro comité somos varias integrantes pero nunca nos juntamos cada un trabaja sola, cada una realiza la función que le corresponde, esto es importante pero es difícil, porque no todas las voluntarias escuchan la opinión de las otras, siempre hay una que es la más antigua y que al final hace lo que quiere".

Por último se motivo al grupo a planificar sus acciones, identificar sus problemas y reflexionar en torno a estos de una manera constante, además se motivo a las representantes de los comités presentes a desarrollar acciones y actividades en las que realmente representen y lideren sus sectores sin dejar de lado las tareas que les corresponde realizar para la fundación y para las cuales fueron formados, se les hizo ver que la institución comenzó de esa forma pero que actualmente se encuentra en otra etapa.

EVALUACIÓN SESIÓN N°2 (taller N°1)

La sesión se desarrolló sin dificultades, y se observó al grupo interesado en los contenidos expuestos, es importante destacar además que existe una capacidad de reflexión y análisis de parte de las integrantes quienes fueron capaces de identificar una gran cantidad de problemas existentes en su organización al momento de realizar el autodiagnóstico.

La sesión sirvió para que las participantes reconocieran sus problemas, los discutieran y se dieran cuenta de que frente a estos existen alternativas de solución y que aunque estas no son mágicas, de igual manera se debe hacer algo frente a estos. Además sirvió para reforzar la importancia de manejar los contenidos que se entregan en el taller para solucionar los problemas que poseen como organización.

En lo que respecta a la atmósfera grupal y las relaciones interpersonales, estas se dieron de manera espontánea, el grupo trabajó de manera integrada en un ambiente de mutuo respeto, el que se observó principalmente en el momento en que se tuvieron que seleccionar ciertos problemas y desechar otros, encontrándose opiniones divergentes que fueron respetadas en todo momento.

La asistencia del grupo disminuyó, ya que se contó con un total de 11 personas, sin embargo entre quienes asistieron se percibió un real interés, ya que se mejoró la participación de las asistentes en la sesión en términos de expresión de opiniones y de discusión grupal, quienes se vieron motivadas en el desarrollo de la dinámica y de las actividades grupales participando activamente en estas.

En lo que se refiere a los recursos materiales estos fueron óptimos ya que se contó con material de apoyo escrito para cada una de las voluntarias, además se dispuso de material audiovisual elaborado por la alumna por medio de papelógafos, con pizarrón para desarrollar el trabajo conjunto entre esta y el grupo, y con bibliografía adecuada referente a dinámicas de grupo.

➤ TALLER N°2

La realización de la segunda sesión se llevó a cabo en la Escuela Santa Filomena, con la asistencia de 14 personas.

La sesión se dividió en 4 etapas, la primera etapa de evaluación tuvo como objetivo recordar los contenidos vistos la semana anterior y realizar una evaluación participativa al respecto. En dicha actividad las voluntarias mostraron cierto grado de conocimientos adquiridos ya que frente a preguntas específicas contestaron correctamente. Posteriormente en relación a la evaluación de la sesión en sí, estas manifestaron haberla encontrado entretenida y les pareció adecuada la forma de entregar los contenidos, esta actividad tuvo una duración de 15 minutos aproximadamente.

La segunda etapa de trabajo grupal, tuvo como objetivo evaluar el grado de conocimientos que poseían respecto al tema que se trataría en el taller, para lo que se dividió el grupo en tres subgrupo y se les hizo entrega de un naípe confeccionado previamente por la alumna seminarista que contenía los elementos de una planificación adecuada pero de manera desordenada, frente a lo cual debieron, primero juntar los elementos y posteriormente ordenarlos según su criterio. Para el desarrollo de la actividad se dispuso de 30 minutos.

La actividad se desarrollo de manera muy dinámica, participando la totalidad de los integrantes de cada grupo,

reflejándose la carencia de conocimientos que tenían al respecto, puesto que el orden otorgado no coincidió ni en un 50% con lo que estaba establecido, sin embargo, el trabajo realizado en términos de trabajo en equipo se dio favorablemente, produciéndose discusiones y debates que engrandecieron el trabajo grupal, finalmente se hizo una exposición grupal acerca del orden que asignaron a cada elemento, avalado por una fundamentación acerca del porqué de cada ubicación.

La segunda etapa de entrega de contenidos tuvo como objetivo reforzar el trabajo grupal realizado anteriormente y aclarar las dudas y confusiones presentadas en el desarrollo de este. La alumna expuso el tema tomando los elementos expuestos por los grupos los que fueron adecuados a su realidad, facilitando con ello la comprensión y asimilación del tema y conceptos expuestos por la alumna.

En esta ocasión la participación varió considerablemente ya que se manifestaron numerosas consultas y opiniones, lo que provocó una interacción continua entre la alumna y las voluntarias que claramente facilitó la entrega de contenidos. Esta actividad debido a las continuas intervenciones de las voluntarias duró 35 minutos.

De manera intermedia se realizó una dinámica de animación en donde se salió al patio del local a fin de realizar una actividad más dinámica que duró 10 minutos.

En una tercera etapa de aplicación de contenidos, se dividió el grupo en 2 subgrupos solicitando a uno de estos la realización de un autodiagnóstico según la realidad de su comité, y al otro que realizara una planificación en función de un problema común que presentarán los comités definido por el grupo, actividad para la que se dispuso de 20 minutos. El desarrollo de la actividad de dio sin ningún problema los grupos trabajaron de manera rápida y ordenada, observándose en ambos grupos liderazgos positivos.

La cuarta etapa de plenario, tuvo como objetivo la exposición de las respuestas elaboradas por los grupos, observándose que en ambos casos hubo coincidencia del problema identificado, que fue la mala comunicación que existe entre las promotoras y las voluntarias así como también entre las voluntarias y el resto de las mamás apadrinadas de los respectivos sectores, ya que sus observaciones apuntaban principalmente a la distorsión a que es sometida la información entregada y a las diferentes informaciones que se entrega a la voluntaria de parte de las promotoras sobre una misma cosa, en general la actividad se desarrollo normalmente y tuvo una duración de 30 minutos aproximadamente.

EVALUACIÓN SESIÓN N°2 (taller N°2)

En relación a la asistencia esta disminuyó considerablemente, siendo esta de un 70%, por lo que el objetivo estaría medianamente logrado, frente a esto se establecieron medidas en conjunto con el grupo el cual se comprometió a averiguar que paso con el resto de sus compañeras.

Para la realización de esta sesión las principales técnicas utilizadas fueron visuales, lúdicas, de entrega de contenidos, análisis de contenido y escritas las que fueron muy apropiadas al tema que se trató facilitando el logro de los objetivos.

La entrega de contenidos se dio de manera satisfactoria, quedando de manifiesto en el trabajo grupal, tanto para la monitora como para ellas, la necesidad de capacitación de las voluntarias para que logren funcionar realmente como organización comunitaria.

El trabajo grupal realizado en base a los contenidos entregados fue bastante productivo, ya que se produjo una instancia de discusión y análisis en los grupos acerca de la situación que viven actualmente los comités, demostrando que las realidades vividas por cada una en los diferentes sectores no varían mucho entre sí, evidenciándose los mismos problemas principalmente de organización.

En relación al tiempo, se programó la utilización de dos horas para la realización del taller, sin embargo, a raíz de la gran discusión surgida en el grupo frente a los problemas de los comités y las posibles soluciones, se utilizaron 20 minutos más por lo que el tiempo total utilizado en esta sesión fue de dos horas 20 minutos, pudiendo decir que el tiempo programado no se cumplió.

Los recursos utilizados comprendieron material escrito para cada voluntaria, "naípe de planificación" elaborado por la alumna previamente para lo cual se utilizó plumones, cartulinas de color y

pegamento en barra, además se utilizó material visual de apoyo para la exposición de los contenidos como papelógrafos. Los recursos requeridos fueron suficientes para el logro de los objetivos y utilizados de manera eficiente por la alumna seminarista.

Octubre a las 15:00 hrs.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°3

MODULO N°3: " ORGANIZANDO LA GESTIÓN "

➤ TALLER N°1

El modulo N°3 se realizó el día Martes 16 de octubre en la escuela Santa Filomena a las 15:15 hrs, con un total de 12 voluntarias.

Se comenzó la sesión haciendo un breve resumen de lo visto hasta el momento en donde la monitora fue haciendo preguntas al grupo en general. Las asistentes fueron respondiendo con sus propias palabras de acuerdo a lo que entendieron, donde se verificó que los contenidos habían sido comprendidos por estas y se reforzaron de acuerdo a las orientaciones en el tema dadas por la alumna.

Luego se contó con la presencia de la promotora del subproyecto Viña del Mar, Sra. Rosa Huguet, quien asistió con el objetivo de motivar al grupo a seguir asistiendo y solicitar que motivaran a las integrantes de los comités que se encontraban ausentes. En ambas actividades se ocupó un total de 20 minutos.

Posteriormente se abordaron los contenidos correspondientes al módulo N°3 propiamente tal y se comenzó con una dinámica denominada el reino animal en la que se le entregó a cada participante una tarjeta que señalaba un animal, entre los que se encontraban animales domésticos y salvajes, los que debían ser imitados por las integrantes del grupo y al mismo tiempo debían realizar las acciones que se describían en una historia, la que terminó con la formación de dos grupos, el de los animales domésticos y el de los animales salvajes en un tiempo de 10 minutos. Las voluntarias participaron con bastante soltura y entusiasmo.

Luego se realizó una dinámica de organización de tareas con los dos grupos formados en la dinámica anterior, en la que cada grupo debía realizar un total de 15 tareas iguales para ambos en un tiempo de quince minutos. Luego de realizadas las tareas se reflexionó respecto a como se distribuyeron, como se aprovechó el tiempo, como se consiguieron los recursos, como fue la participación de los integrantes del grupo y si hubo alguien que dirigiera o liderara.

Luego la alumna procedió a realizar una conclusión general de la dinámica explicando la importancia de la organización grupal para lograr los objetivos propuestos. Además se consultó respecto a como se sintieron trabajando en equipo durante el desarrollo de la dinámica ante lo cual afirmó una de las voluntarias, " Es rico saber que uno esta ayudando al grupo, uno se siente bien y se siente útil, además uno no tiene la oportunidad de hacer estos cursos y a uno

que se lleva en la casa la ayudan harto". Tal opinión fue avalada por otras integrantes que manifestaron una opinión similar, lo que demuestra que existe satisfacción de parte de las voluntarias por su participación en el taller, además de la satisfacción personal que tiene para ellas el cumplir una tarea de buena manera una tarea y en la que uno sabe que a contribuido en su éxito.

El objetivo de realizar la dinámica fue que el grupo comprendiera la importancia de la organización para el óptimo cumplimiento de los objetivos grupales. Así la alumna expuso posteriormente los contenidos referentes a organización relacionándolos en todo momento con las tareas del comité y con la dinámica de organización de tareas, en lo que se utilizó un tiempo de 20 minutos.

Por último se desarrolló un trabajo grupal con, los dos grupos ya formados quienes debieron realizar una reflexión y análisis respecto a preguntas elaboradas por la alumna.

Luego cada grupo expuso en plenario las conclusiones frente a las preguntas desarrolladas, en las que surgieron conclusiones referentes a que las principales dificultades dicen relación con la falta de comunicación e integración entre las integrantes de los comités y entre las familias apadrinadas y viceversa, el tiempo total de la actividad grupal fue de 30 minutos.

Una vez finalizada la sesión se entrega a cada integrante del grupo una pauta de evaluación de la monitora la que fue respondida de manera individual y sin problemas de parte de estas.

EVALUACIÓN SESIÓN N°3 (taller N°1)

En lo que se refiere a la asistencia, esta disminuyó notablemente, sin embargo, se contó con un grupo apto para desarrollar la sesión.

Respecto a la atmósfera grupal y a las relaciones interpersonales durante el transcurso de la sesión, esta fue de colaboración mutua y compañerismo, lo que se pudo observar especialmente en la dinámica de organización de tareas en la que se vio a todas las integrantes participar activamente y con gran entusiasmo.

La participación de las integrantes del grupo fue buena ya que existió gran disposición para realizar las dinámicas y el trabajo grupal, además existió una participación activa en términos de discusión grupal lo que dio lugar a un análisis y reflexión que permitió enriquecer los contenidos vistos en la sesión.

En lo que se refiere a los recursos materiales se contó con el lugar físico adecuado para el desarrollo de la sesión además de los recursos fungibles necesarios como lo son papelógrafos, plumones, hojas etc, a lo que se debe sumar el material bibliográfico referente a dinámicas de grupo necesario para el óptimo desarrollo de esta.

➤ TALLER N°2

La sesión comenzó a las 15: 20 hrs. con la presencia de 17 voluntarias, de la alumna seminarista y además la asistencia la promotora Sra. Ana Villalobos, quien participó de la totalidad del taller.

La primera etapa de trabajo grupal comenzó con la realización de una dinámica de organización " mar revuelto ganancia de pescadores" para la que se requirió dividir el grupo en 2 subgrupos a quienes se les entregó " cañas" de pescar y cada equipo debía recoger la mayor cantidad de peces y formar oraciones respecto al proceso de organización. Esta actividad tuvo una duración de 20 minutos tiempo en el cual se jugó con mucho entusiasmo generándose una competencia entre los grupos por recoger la mayor cantidad de peces.

Una vez formadas las oraciones la alumna procedió a la explicación de estas y a la exposición del tema a tratar, actividad duró 35 minutos.

Posterior a la exposición del tema se entregó una pauta de evaluación a cada voluntaria, para que realizaran una evaluación de aspectos relativos al taller, como los contenidos la manera en que fueron entregados, y de la monitora en general. Esta actividad duró 10 minutos quedando 40 minutos para la realización de una once.

En esta tercera etapa de integración tuvo como objetivo establecer una instancia informal de integración entre el grupo, invitando de manera cordial a la Sra. Ana Villalobos, quien

participó activamente en la sesión aportando algunos comentarios acerca del tema visto y reforzando las experiencias relatadas por las voluntarias en relación a la desorganización de la institución.

EVALUACIÓN SESIÓN N°3 (taller N°2)

La sesión en términos de objetivos fue favorable ya que la entrega de contenidos se dio sin mayores problemas observándose gran atención de parte del grupo hacia la alumna. Por otro lado la actividad realizada previamente facilitó la exposición del tema, ya que se partió sobre la base de su realidad como comité, el lenguaje utilizado fue lo suficientemente claro para facilitar la asimilación de contenidos, motivando a manifestar opiniones y preguntas sobre los mismos, hecho que dio cuenta del grado de interés y atención que prestaron hacia la alumna.

Los recursos utilizados fueron suficientes y adecuados, contando con material fungible de apoyo y material escrito que se entregó a cada voluntaria, recursos.

Con respecto a las técnicas utilizadas estas fueron atinentes a los objetivos planteados, permitiendo hacer de la sesión una instancia de aprendizaje entretenida propiciando la continuidad de la asistencia de las voluntarias a las sesiones restantes.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°4

MODULO N°4: " LIDERANDO NUESTRA ORGANIZACIÓN "

➤ TALLER N°1

El modulo N°4 , se realizó el día Lunes 22 de Octubre a las 15:00 hrs. en el lugar programado correspondiente a la escuela Santa Filomena de Viña del Mar, con una asistencia de 11 personas.

La sesión comenzó con la exposición del tema, donde se abordó el concepto de liderazgo, características de un líder, los principales estilos existentes y la forma en que ejercen poder los líderes, lo que fue desarrollado de manera conjunta con el grupo, realizando numerosas preguntas ya que existía un cierto conocimiento respecto al tema. En esta primera parte se ocupó un tiempo de 20 minutos y fue bastante dinámica.

Posteriormente se realizó una dinámica de organización de tareas denominada "Un accidente en la luna", en la que la alumna colocó un papelógrafo con un total de 15 elementos que cada una de las voluntarias debía ordenar de acuerdo a su criterio y necesidad particular. Luego de esta primera parte individual, se formaron dos grupos en los que se debía ordenar los elementos de manera grupal, es decir el grupo debía llegar a un consenso respecto a cual era el orden más adecuado. En ambas tareas se utilizó un total de 20 minutos.

Por último se realizó una reflexión respecto a si existieron más coincidencias con el orden dado de manera individual o grupal, la facilidad o dificultad de llegar a un consenso y acuerdo de manera grupal, la participación e integración de todos los integrantes que estuvieron en cada uno de los grupos.

Por último el aprendizaje de la dinámica se realizó relacionándolo con el liderazgo y las características de un líder, identificándose los tipos de líderes existentes al interior de los grupos que en general no se dieron de una manera marcada, sino que todo el grupo se encontró en la misma posición respecto al ejercicio del poder, conclusiones en las que se utilizó un total de 15 minutos.

En la parte final de la sesión se realizó un trabajo grupal en el que los grupos ya formados debieron desarrollar el tema relacionándolo con el trabajo de los comités sectoriales, en base a preguntas planteadas por la alumna, utilizándose en este trabajo grupal un total de 20 minutos el que debieron exponer en plenario.

En esta fase salieron a exponer dos integrantes por grupo y las conclusiones fueron similares en ambos, es decir, se pudo concluir que existen problemas comunes y generalizados en relación al liderazgo además se pudo apreciar, que a pesar de la existencia de líderes negativos en los comités según el grupo predomina el estilo de liderazgo democrático y que además ven soluciones al liderazgo negativo o autoritario existente, entre las que figuró principalmente la comunicación y coordinación entre las

integrantes de cada comité para lo que se debieran realizar reuniones periódicamente.

EVALUACIÓN N°4 (taller N°1)

En lo que se refiere a la participación grupal, e individual esta se ha mejorado notablemente, ya que se aprecia a todas las integrantes participar sin nerviosismo y un gran respeto de parte de todas las integrantes hacia las demás compañeras. En el grupo predomina un ambiente de colaboración y compañerismo creando una atmósfera que facilita el trabajo en grupos, lo que es fundamental para la mejor comprensión de los contenidos que se están entregando.

La participación en términos de manifestación de inquietudes y consultas, es regular ya que se observan escasas preguntas al momento de realizarse la exposición, sin embargo, en los trabajos subgrupales las voluntarias participan de manera activa y comprometida con el grupo del que forman parte, observándose una buena interacción entre las integrantes, lo que facilita y hace más ameno el desarrollo de la sesión

La entrega de contenidos se realizó sin dificultades y con una actitud de atención de parte del grupo, lo que permitió a la alumna exponer sin dificultades y dar ejemplos respecto a las actitudes que debe tener un buen líder.

En lo que se refiere a las técnicas utilizadas estas fueron adecuadas ya que se intercalaron las técnicas expositivas con

dinámicas de grupo lo que permitió al mismo tiempo que se entregaron los contenidos aplicarlos a la realidad, es decir al trabajo práctico

Los recursos para el desarrollo de la sesión fueron adecuados y permitieron el óptimo desarrollo de esta, contando con papelógrafos, plumones y el material escrito referido al modulo para cada una de las voluntarias presentes.

➤ TALLER N°2

La sesión comenzó a las 15:00 hrs. Con 15 voluntarias lo que finalmente aumentó a 20 personas lo que fue muy satisfactorio. La sesión se dividió en 4 etapas considerando la última etapa de integración.

La sesión comenzó en una primera etapa de trabajo grupal con la aplicación de una dinámica de liderazgo, donde se hizo entrega a cada una de las voluntarias una hoja que contenía una historia sometiénolas a una situación extrema teniendo que resolverla en 15 minutos. Lo que posterior a la explicación de la alumna se desarrollo sin ningún problema.

Posteriormente se procedió a formar tres grupos y se les solicitó que hicieran lo mismo pero ahora requería un consenso de parte de todo el grupo frente a la decisión tomada individualmente para ello se dispuso de 15 minutos más.

En una segunda etapa se procedió a la exposición vivencial de los grupos acerca de las decisiones que tomaron y del proceso por el cual atravesaron para llegar al consenso, actividad que fue guiada por la alumna por medio de preguntas dirigidas como ¿Quién tomó la decisión final?, ¿Se respetaron todas las opiniones? ¿Se escucharon mutuamente? Etc. Frente a lo cual afirmaron casi la totalidad de las integrantes expresaron que existió una persona que ejerció mayor influencia en el grupo, sin embargo, lo calificaron como buena líder. Esta actividad tuvo una duración aproximada de 15 minutos.

De manera inmediata como tercera etapa, la alumna expuso el tema explicando los principales conceptos de liderazgo y sus elementos contrastando la teoría con lo que vivieron en el trabajo grupal, provocando que al final de la exposición dos de los tres grupos reconocieran que en su grupo se dio un liderazgo autocrático ya que a pesar que se escucharon las opiniones de todo el grupo, fue en el fondo el líder quien decidió al final lo que se debía hacer. El tipo de liderazgo que ejercen se atribuyó al contexto en el que se insertan, actividad que duró aproximadamente 40 minutos.

Finalmente y como cuarta etapa se realizó una convivencia en donde cada una trajo su aporte, concluyendo a las 17:00 hrs.

EVALUACIÓN SESIÓN N°4 (taller N°2)

En términos de asistencia se presentó un 100% por lo que el objetivo se logró completamente, la puntualidad también varió notablemente llegando un 75% del total de participantes

puntualmente, permitiéndole de esta manera respetar los tiempos programados para la realización de la sesión.

La entrega de contenidos se dio de manera satisfactoria observándose buena recepción y asimilación de estos, ya que fueron muchas las preguntas planteadas acerca del tema. Por otro lado, el tema del liderazgo tratado permitió crear una atmósfera de reflexión acerca del como están ejerciendo actualmente su liderazgo en los sectores, lo que se espera sirva para mejorar el funcionamiento tanto del comité como del resto de familias apadrinadas a las cuales ellas organizan.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N° 5

MODULO N°5: "HACIA EL LOGRO DE LOS OBJETOS DE NUESTRA ORGANIZACIÓN"

➤ TALLER N°1

La sesión correspondiente al modulo N°5 se realizó tal como estaba programado el día Lunes 29 de Octubre, en la escuela Santa Filomena con una asistencia de 15 voluntarias y la presencia de una de las alumna seminaristas.

Se comenzó la sesión con una dinámica de animación denominada " El pueblo manda" con el objetivo de que las integrantes se relajaran antes de comenzar la sesión y de crear un ambiente óptimo para la entrega de contenidos, en la que se ocupó aproximadamente un tiempo de 15 minutos

Una vez concluida la dinámica se contó con la presencia de la promotora a Sra. Rosa Huguet, quien leyó una carta enviada por el Director de la Fundación al voluntariado, en la que se explicaban los cambios que se realizarán a nivel institucional para el año 2002, referidos a la fusión del área Valparaíso y Viña del Mar, lo que significará que la oficina ubicada en Viña del Mar desaparecerá y que se trasladará a Valparaíso.

Los contenidos de la sesión referentes al tema de dirección y de control se abordaron de una manera diferente ya que el módulo era bastante denso y extenso por el hecho de abordar dos etapas del proceso administrativo. Se utilizó la técnica denominada "Mini Clase", en la que se dividió el grupo en dos subgrupos, de los que una representante debió sortear un tema, ya sea dirección o control y se entregó una serie de tarjetas a cada grupo los que debían realizar una exposición con los contenidos de estas, de la manera que quisieran, destacándose la utilización de creatividad al momento de exponer.

Se dio un tiempo de 45 minutos para que cada grupo preparara su exposición tiempo durante el cual la alumna resolvió dudas respecto a los temas que eran vistos por primera vez por las voluntarias.

Una vez concluida la preparación de la exposición los grupos procedieron a exponer el tema, en donde la alumna dejó en claro que el otro grupo posee un tema diferente y por lo tanto se debe tratar de dejar lo más clara posible la información.

Los grupos expusieron de una manera tradicional con papelógrafos y con algunas representantes por grupo, sin embargo, se debe destacar que en el desarrollo del trabajo las integrantes que expusieron demostraron que el grupo que trató el tema y comprendió bastante bien el material entregado, ya que expusieron utilizando ejemplos referidos al trabajo que les corresponde realizar en los comités y los problemas existentes en estos ya sea, a nivel de dirección o coordinación.

El grupo que expuso el tema de dirección puso énfasis en la comunicación en la dirección, ejemplificando las situaciones que se dan en los comités cuya directiva no se comunica y señalando la dificultad de cumplir con los objetivos planteados.

De igual forma explicaron la importancia de la información y de que la persona que dirige posea el tiempo y compromiso suficiente con el trabajo, de tal forma que mantenga tanto al resto de los integrantes del comité, como también al sector con la información correcta y oportuna. Además plantearon que en los comités a los que pertenecen no existe dirección a pesar de que en algunos se ha elegido directiva.

Como conclusión al tema, señalaron que quienes dirigen deben dar espacio a la participación de todos los integrantes de la organización. El grupo logró comprender y abordar todos los puntos que se les entregó en las tarjetas y se observó a las integrantes escuchando atentamente.

El grupo que expuso la etapa de control mostró un poco más de dificultades para comprender el tema señalando, planteando que para que se logren los objetivos de manera correcta debe existir comunicación, además destacaron el uso de registro como el mejor mecanismo de control, así como también el hecho de tener clara la división de funciones y responsabilidades. Se debe destacar que la alumna seminarista luego de cada exposición explicó el tema al grupo de tal manera de dejar claros los contenidos.

EVALUACIÓN SESIÓN N°5 (taller N°1)

La participación tanto grupal como individual se desarrolló de manera óptima ya que cada integrante participó activamente en la dinámica y en el trabajo grupal, a pesar de que en este último no todas las integrantes expusieron, sí se mostraron interesadas al momento de opinar, reflexionar y discutir al interior de cada subgrupo. Se observa de esta forma gran interés de parte de las voluntarias por los temas vistos en términos de manifestación de opiniones y disposición para realizar las actividades solicitadas.

En lo que se refiere a la exposición de contenidos, esta también se realizó de manera satisfactoria ya que la modalidad de dar una responsabilidad de un tema a cada grupo, hizo que las integrantes no fueran receptoras pasivas de la alumna. Se considera que los contenidos quedaron claros, ya que luego de cada exposición fueron explicados por la alumna realizándose además una conclusión final.

Respecto a las técnicas utilizadas, las que fueron de animación y expositivo- participativas, estas se evalúan como óptimas ya que se facilitó la entrega de los contenidos, la que se realizó a medida que los grupos exponían y se favoreció la participación tanto individual como grupal.

Por último en lo que se refiere a los recursos humanos se contó con material fungible, como papelógrafos, plumones y el material escrito correspondiente al modulo socioeducativo los que fueron adecuados para el desarrollo de las sesión.

► TALLER N°2

La sesión N° 5 se llevó a cabo con la presencia de 16 participantes y comenzó puntualmente a las 15:00 hrs. La sesión comenzó con la lectura de la carta enviada por el director de la fundación Sr. Jorge Donoso, en la cual se explica al voluntariado el porqué de todos los cambios que se han producido, esta actividad la lleva a cabo la Sra. Rosa Huguet, promotora del subproyecto de viña del Mar, información que fue bien recibida por el voluntariado.

Posteriormente se realizó la actividad " torre de papel" para lo cual se dividió el grupo en dos subgrupos y se les entregó papel de diario y cinta adhesiva, con lo que debían formar una torre de papel sin hablar, para lo que se dispuso de 15 minutos.

El trabajo se llevó a cabo adecuadamente y una vez finalizado fue evaluado por todo el grupo, frente a lo que ningún grupo estuvo conforme con el trabajo realizado. Posterior a esto se reflexionó sobre

el efecto negativo que produce en una organización la falta de planes, de orden, comunicación, organización, etc.

Posteriormente, cada grupo debió realizar lo mismo pero ahora debían planificar que se realizaría, y podían hablar. Transcurrido el tiempo asignado cada grupo expuso la torre elaborada, la que resultó ser claramente de mejor calidad en términos de estética y de forma. Frente a lo cual se reflexionó sobre la importancia de planes y orden al momento de llevar a cabo una actividad y sobre la importancia de la comunicación.

Posteriormente se introdujo el tema de que trató la sesión que fue Dirección y Control, utilizando el ejemplo de las torres en donde la importancia de la constante evaluación del trabajo realizado y el ordenamiento de este, llevó finalmente al grupo a lograr de manera más eficiente con el objetivo planteado, que era formar una torre.

Luego de realizado el trabajo grupal, la alumna seminarista introdujo de lleno al grupo, en el tema que se iba a tratar en la sesión, para posteriormente dividir nuevamente el grupo en dos subgrupos y se aplicó la técnica de "mini clase", en donde se hizo entrega cada grupo de un material escrito los que contenían materias diferentes sobre dirección y control, disponiendo de 30 minutos para que lo leyesen y elaboraran un material visual.

A fin de que cada grupo expusiera los contenidos vistos al resto del grupo de la manera más clara posible, la alumna fue contestando simultáneamente las dudas surgidas en cada grupo respecto al tema leído, a fin de lograr que las exposiciones realizadas

contuvieran los elementos principales acerca del tema. Finalizado el tiempo cada grupo realizó una exposición de tema correspondiente, que resultó muy buena, ya que observó una buena comprensión de los elementos vistos, dicha exposición duró 20 minutos.

EVALUACIÓN SESIÓN N°5 (taller N°2)

La sesión en términos de asistencia esta fue óptima ya que asistió un 85% del total, lo que representa una clara mejoría y mayor motivación del grupo por participar en las sesiones, a esto se suma la puntualidad registrada que avala igualmente lo anterior.

La entrega de contenidos se dio de manera óptima, registrándose una buena participación individual en términos de manifestación de inquietudes y opiniones referentes al tema.

Del mismo modo la discusión de este en función de la actividad grupal realizada al inicio de la sesión permitió reflexionar basándose en un ejemplo práctico, que graficó claramente la importancia de los contenidos tratados en el taller para su desempeño como voluntarias en el Comité Sectorial, generándose una instancia de autoevaluación del trabajo que realizan actualmente y acerca de cómo lo recibido en los talleres, pueden aportar al mejoramiento de dicho funcionamiento.

Las técnicas utilizadas fueron adecuadas y eficientemente aplicadas por la alumna, permitiendo lograr los objetivos propuestos, que en este caso fueron generar un proceso de reflexión en torno al

tema de la importancia de la dirección y control al interior de una organización,

Los recursos utilizados en esta sesión fueron proporcionados por la Fundación en su totalidad, contándose entre estos con plumones, papeles para papelógrafos, cartulinas, cintas adhesivas, lápices de pasta, material escrito de apoyo, los que resultaron ser suficientes y adecuados para el desarrollo de las actividades desarrolladas, siendo eficientemente utilizados por la alumna seminarista.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°6

MODULO N°6 : "HACIA EL LOGRO DE LAS METAS DE NUESTRA ORGANIZACIÓN"

➤ TALLER N°1

La sesión correspondiente al modulo N°6 se realizó el día Lunes 5 de Noviembre en las dependencias de la Escuela Santa Filomena, a las 15:15 hrs. con una asistencia de 13 voluntarias y de la alumna seminarista.

La sesión comenzó con la realización de una actividad grupal que consistió en armar un rompecabezas en la que se formaron dos subgrupos, los que debían destinar a 5 integrantes para armarlo y destinar el resto como observadores de la actividad, para lo que se entregó a cada grupo cinco sobres los que contenían diferentes piezas de la misma figura geométrica.

Se destacó que la actividad debía ser realizada sin hablar de tal modo que las piezas no se podían pedir ni pasar de una integrante a otra, sino que debía ser colocadas en el centro de la mesa. Durante el desarrollo de la actividad en los grupos se dio un ambiente de colaboración ya que si bien cada integrante comenzó tratando de armar su rompecabezas, posteriormente se dieron cuenta de que al armar uno de ellos las piezas disminuían. La actividad duro 30 minutos y sólo un grupo logro armar un rompecabezas.

Una vez concluida la actividad la alumna extrajo las conclusiones del grupo las que fueron orientadas hacia la importancia de la comunicación tanto verbal como no verbal para el logro de los objetivos grupales y del trabajo en equipo.

Posteriormente se realizó una dinámica de animación denominada "jirafas y elefantes", con el objetivo de crear un ambiente propicio para la exposición de los contenidos y lograr que las integrantes se recreen. En la actividad se ocupó un tiempo de 15 minutos y las integrantes participaron con gran entusiasmo, lo que indicó que las barreras que se observaban en sesiones iniciales como la timidez y la abulia ya estaban superadas.

Una vez concluida la dinámica se comenzó con la exposición de los contenidos referentes a la etapa de coordinación, la que fue desarrollada de una manera fluida y sin consultas de parte de las voluntarias, por lo que la monitora debió realizar preguntas dirigidas a algunas integrantes de tal manera de que estas asociaran los contenidos entregados con el trabajo que realizan como voluntarias en los comités sectoriales.

En la etapa final de la sesión se realiza un trabajo grupal para lo que se mantienen los dos subgrupos que se habían formado en un principio, los que debieron reflexionar en torno a tres preguntas realizadas por la alumna referidas a la importancia de la coordinación, la forma de coordinación que consideran más importante y que aspectos actualmente facilitan y obstaculizan la coordinación al interior de los comités.

Para la realización del trabajo se dio un tiempo de 15 minutos después del cual los grupos expusieron de manera breve sus conclusiones, las que se refirieron fundamentalmente a que la coordinación es fundamental para trabajar como un equipo y no por separado, lo que facilita y ahorra trabajo porque las acciones no se repiten y se sabe lo que va a hacer la otra persona, idea de la que se deduce que comprendieron la importancia de la etapa.

Los grupos manifestaron además que los principales aspectos obstaculizadores de la coordinación se debían a conflictos internos derivados de los caracteres de las integrantes y de la discordia que existen entre algunas de estas. Como aspecto facilitador destacaron la comunicación pero además señalaron que para que esta mejore se deben realizar reuniones periódicas y todas las integrantes del comité deben asumir y tomar la responsabilidad de trabajar como una organización y no de manera separada e individual como se hace hasta ahora, a pesar de que existen los comités.

Una vez finalizada la sesión el grupo propuso a la alumna realizar una convivencia como grupo en la última sesión ya que

sería la última oportunidad que se juntarían como tal, llegando al acuerdo de lo que correspondería traer a cada una, luego de lo cual se conversó con el grupo respecto a la actividad de finalización

EVALUACIÓN SESIÓN N°6 (taller N°1)

En lo que se refiere a la entrega de contenidos esta se puede evaluar como óptima ya que las integrantes escucharon atentamente y aunque no preguntaron, al momento de realizar la actividad grupal se pudo observar que comprendieron los conceptos referidos a la etapa de coordinación y la importancia de esta dentro del proceso administrativo.

En lo que se refiere a la participación esta se puede observar con gran fuerza en el desarrollo de las actividades de tipo grupal, ya sean estas dinámicas o trabajos grupales, en los que cada integrante aporta al grupo y contribuye a la realización de las actividades solicitadas por la alumna. La atmósfera grupal existente de colaboración y compañerismo facilitó el planteamiento de inquietudes y dudas de parte de las integrantes referidas a los contenidos y al trabajo grupal, contribuyendo al óptimo desarrollo de la sesión.

Las técnicas utilizadas se consideran atinentes a los contenidos entregados en la sesión, ya que facilitaron la comprensión de la importancia de estos en el trabajo de cualquier grupo, además la utilización de dinámicas grupales permitió crear un ambiente de relaxo y de esparcimiento entre las integrantes proporcionando un ambiente de confianza y colaboración.

Por último en lo que se refiere a los recursos materiales, se contó con papelógrafos para la exposición y el desarrollo del trabajo grupal, además se contó con el material escrito referido al módulo de capacitación, los que fueron proporcionados por la institución en su totalidad

► TALLER N°2

La sesión comienza a las 15:00 con una asistencia de 21 voluntarias y de la alumna seminarista.

Primeramente se realiza un breve repaso sobre lo que se vio en la sesión pasada, para posteriormente realizar la exposición del tema, la que se llevó a cabo con apoyo de papelógrafos y material escrito el que se entregó a cada voluntaria para facilitar la comprensión de los contenidos, esta actividad duró aproximadamente 20 minutos.

La sesión continúa con la realización de un trabajo grupal para lo cual se dividió el grupo en dos subgrupos, a los cuales se les entregó un material con temas referente al tema tratado y se les indicó que debían realizar un "Rol Playíng" basado en ese material para lo cual se dispuso de 15 minutos.

Trascurrido el tiempo cada grupo expuso su trabajo, un grupo expuso los elementos que impiden el logro de una buena coordinación, explicando claramente los principales problemas que enfrenta el comité y que impiden su buen funcionamiento,

especialmente el tema de la comunicación la que en la gran mayoría de los casos se distorsiona o no llega. El otro grupo expuso lo contrario, expresando claramente los contenidos que les correspondió transmitir al resto. La actividad duro aproximadamente 20 minutos.

Como final de la sesión se realizó una actividad de reflexión en donde cada grupo trabajó en base preguntas formuladas por la alumna seminarista generando una instancia de discusión y análisis respecto al tema teniendo siempre como referente al trabajo que se da en el Comité.

La sesión finaliza con la preparación de la actividad de "Amiga Secreta", además de la definición del local donde se realizará la actividad de clausura del taller lo que decidió por votación.

EVALUACIÓN SESIÓN N°6 (taller N°2)

La sesión fue positiva ya que las técnicas utilizadas facilitaron el proceso de aprendizaje, puesto que a través de la dramatización de situaciones comprendieron de manera más didáctica los contenidos explicados por la alumna, esto se refleja en las preguntas y comentarios manifestados durante la sesión.

La asistencia fue de un 100% lo que estaría reflejando un mayor compromiso e interés de las voluntarias por asistir a los talleres y a esto se suma la puntualidad la que ya desde la tercera sesión mejoró considerablemente registrándose solo algunos casos

aislados, que no representan mayores problemas para la realización del taller, esto a permitido que las sesiones se lleven a cabo dentro de los tiempos planificados realizando todas las actividades programadas para la ocasión.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°7

SESIÓN EVALUATIVA

➤ TALLER N°1

La sesión correspondiente a la evaluación de la capacitación se realizó el día Lunes 17 de Noviembre a las 15:00 hrs. en la Escuela Santa Filomena, con una asistencia de 15 voluntarias y de la alumna seminarista.

La sesión comenzó con la aplicación del Test de evaluación de contenidos el que fue contestado por las voluntarias presentes de manera individual y fue leído por la alumna pregunta por pregunta las que fueron respondiendo a medida esta las iba leyendo.

Una vez respondido el Test, se procedió a la realización del trabajo grupal que sería la base de lo que se realizaría en la sesión final, comenzando con la actividad denominada "Supresión de Barreras" la que se realizó primero de manera individual y luego grupal.

En el trabajo individual las integrantes debieron contestar en una hoja una reflexión en base a las ideas y aprendizajes que han

surgido como consecuencia de haber participado en el taller de capacitación, luego de lo que debían identificar las barreras que se oponen actualmente a esas ideas y que impiden la acción para pasar a identificar con un asterisco las barreras que creen son imposibles de superar y subrayar aquellas que son superables.

Luego se desarrollo la parte grupal de la actividad en la alumna trabajó con todo el grupo de manera conjunta, el que ubicó las mesas de la sala para la convivencia, quedando cara a cara cada una de las integrantes. La alumna comenzó la actividad pidiendo a cada voluntaria que leyera su trabajo, y fue anotando en la pizarra las ideas y las barreras ubicándolas en dos columnas, las que a medida que se iban leyendo se fueron repitiendo lo que llamó bastante la atención a las voluntarias.

Las ideas expuestas por las voluntarias se relacionaron con dos aspectos: los aprendizajes en términos personales y en términos del trabajo en el comité u otra organización, señalando que el taller sirvió para valorizarse más como personas ser más dinámica y accesible a los demás destacando la importancia de la comunicación, además expresaron que se comprendió la importancia de la organización para la solución de problemas y de afrontarlos de una manera planificada y organizada.

En lo que se refiere a las barreras figuró de manera recurrente la vida personal y familiar que muchas veces se transforma en un obstáculo, la falta de recursos y de lugar físico y la irresponsabilidad y negativismo de las familias apadrinadas.

Una vez que todas las integrantes expresaron las barreras, la alumna señaló al grupo que plantearan soluciones a las barreras las que fueron opinando a viva voz, surgiendo una conversación entre todas las integrantes las que participaron de manera activa. Como primera solución plantearon que se debieran realizar más talleres de capacitación de tal forma que ya no vean barreras en el desarrollo de su trabajo sino más bien desafíos.

Además señalaron que la institución debiera ser más dura con las familias apadrinadas que no cumplen con los requisitos que se le piden y que son mínimos, expresando que se debiera sacar del programa del apadrinamiento a estas. En lo que respecta a los recursos financieros y materiales señalaron que estos se pueden captar de manera externa a la institución pero que no deja de ser una barrera.

Una vez finalizadas las actividades de evaluación, se realizó una convivencia la que se desarrollo de una manera amena con la cooperación de todas las integrantes donde se compartieron las impresiones que estas tuvieron del taller y experiencias personales.

EVALUACIÓN SESIÓN N°7 (taller N°1)

La sesión se realizó sin dificultades logrando cumplir con los objetivos de aplicación del Test evaluativo y de la realización de una actividad de evaluación de que reuniera las impresiones y aprendizajes de las voluntarias en términos individuales y grupales.

En lo que se refiere a las técnicas estas se consideraron apropiadas para la realización de la sesión ya que se posibilitó el intercambio de ideas entre las participantes del taller, permitiendo cumplir con el objetivo de evaluación respecto de los aprendizajes de este, lo que no sólo sirvió a la alumna sino también al grupo

Los recursos humanos constituidos por una de las alumnas seminaristas y el grupo de voluntarias permitieron el óptimo desarrollo de la sesión, así como también los recursos materiales constituidos por el material fungible fueron los óptimos.

Por último en lo referente a la participación esta se dio de manera positiva facilitando el intercambio de opiniones y permitiendo además extraer elementos evaluativos a la alumna seminarista.

➤ TALLER N°2

La sesión evaluativa se llevó a efecto el día Lunes 12 de Noviembre a las 15:00 hrs. con un 100% de asistencia (21 voluntarias) además de la alumna seminarista.

Se dio inicio a la sesión con la aplicación del Test después, el que fue respondido sin mayores dificultades, luego de lo que se realizó una actividad de evaluación denominada " Supresión de barreras" la que tuvo por objetivo lograr en el grupo una aplicación tentativa de los contenidos vistos indicando a cada persona que en una hoja en blanco escribiera las ideas que pretendía llevar a cabo como consecuencia del taller al que asistió.

Posteriormente se les indicó que debajo de esas ideas escribieran las barreras que se interponen para el logro de las ideas, luego de lo que se dividió el grupo en dos subgrupos indicando que comentaran y extrajeran una conclusión final como grupo, la que debía ser expuesta.

En el plenario los grupos señalaron ideas muy buenas para realizar, como por ejemplo un taller de alfabetización para las voluntarias, otro grupo lo hizo alusión a los contenidos aprendidos y como aplicarlos al trabajo del comité.

Las barreras señaladas coincidieron en su mayoría, destacando la falta de compromiso y participación de los sectores lo que según señalaron es el principal factor que entorpece su labor Sra. Ximena " Lo que pasa es que uno se compromete aquí en la oficina con alguna cosa, pero son las mamás del sector las que no cumplen y una es la que queda mal, por que una no puede andar atrás de la gente ni casa por casa por que son ellas las interesadas ya uno no puede hacer más tampoco" esta opinión fue generalizada en el resto del grupo quienes coincidieron demás en que la mala comunicación que se da es otro gran factor que interfiere en su labor.

Finalmente se realiza una convivencia como una forma más íntima de dar término al taller, y se realizó la actividad de amiga secreta sin ningún problema ya que todas cumplieron con el regalo y no hubo ninguna inasistencia. En esta actividad las mamás manifestaron mucho agradecimiento hacia la institución y especialmente hacia la monitora.

EVALUACIÓN SESIÓN N°7 (taller N°2)

La sesión se evalúa positivamente logrando completamente los objetivos planteados para cada actividad. Respecto a la evaluación participativa fue posible rescatar las percepciones generales del grupo las que fueron exclusivamente positivas hacia el curso y hacia los contenidos, observándose por otra parte un buen nivel de aprendizaje de los contenidos, expresados en las ideas planteadas y la forma en como lograrlas.

Por otra parte se mostraron bastante motivadas para seguir participando en otros talleres que realice la fundación, ya que se observó una conciencia y valoración de los que significa la educación y capacitación para ellas ya que es a través de esto que van a lograr mejorar su calidad de vida y la de sus hijos.

En relación a las técnicas utilizadas, estas fueron muy atinentes a los objetivos de las actividades las que fueron aplicadas de manera eficiente por la alumna quien logró generar un espacio de discusión en el grupo

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°8

Objetivo específico N°4:

“Generar una instancia de encuentro entre los Comités Sectoriales y las promotoras que favorezca una posterior integración entre ambas entidades, que participen en la gestión comunitaria que realiza la Fundación”

TALLER N°1 Y TALLER N°2

La actividad de integración desarrollada con los talleres N°1 y N°2 se llevó a efecto el día Lunes 19 de Noviembre en las dependencias del colegio Santa Filomena en Viña del Mar, con la presencia de 37 voluntarias, tres promotoras del Subproyecto Viña del Mar, Sra. Rosa Huguet, Sra. Ana Villalobos, Sra. Cecilia Fuentes, además del equipo seminarista que llevó a efecto la actividad.

La sesión se dio inicio a las 15:30 hrs. con las exposiciones de los grupos determinados en la sesión anterior, la que tuvo como objetivo generar un espacio de intercambio de experiencias entre las voluntarias y las promotoras acerca de los contenidos de los talleres, como también acerca de la utilización práctica que darían a estos en el trabajo futuro en la fundación y en su vida diaria.

Comenzaron exponiendo las voluntarias quienes más que expresar los contenidos aprendidos, dieron a conocer como y en que medida el taller contribuyó a mejorar el funcionamiento de sus respectivos comités, esta actividad permitió rescatar las percepciones de las voluntarias dando los primeros indicios acerca del impacto que tuvo el taller, ya que las ideas que señalaron querer llevar a cabo como consecuencia de su participación en el taller fueron muy gratificantes.

Afloraron ideas como la expresada por la Sra. Ximena " a nosotras nos gustaría hacer un taller para enseñarles a leer a las

mamás que no saben, y así subírles el autoestima para que puedan participar como voluntarias”, esta idea provocó un gran agrado entre el resto del grupo ya que esa es una realidad que vive un gran número de mamás apadrinadas, que no pueden o no quieren participar en los Comités Sectoriales por vergüenza o porque el trabajo que se realizan no se los permite. Otro de los aspectos señalados por las voluntarias fue el compromiso asumido de trabajar más ordenadamente y también valoraron los contenidos vistos sobre liderazgo.

Ambos grupos, pese a ser esta la primera vez que estaban reunidos, coincidieron en varias cosas con respecto al trabajo del comité y su proyección a futuro, se observa en ambos grupos una mayor valoración de este y un mayor compromiso con el trabajo a realizar.

Este ejercicio tuvo una segunda parte en donde a cada idea o proyección dada debían mencionar las barreras que se interponían entre ellas y sus metas, donde igualmente hubo coincidencia especialmente en lo relativo a la falta de compromiso de parte del resto de mamás voluntarias del sector, la falta de motivación para participar y la irresponsabilidad de algunas, así como también la mala comunicación que se da entre ellas y las promotoras en términos de información ya que señalan que se manejan diferentes informaciones sobre una misma cosa.

Frente a las opiniones manifestadas por las voluntarias las promotoras argumentaron, Promotora N°1 “ustedes tienen que entender que nosotras estamos tapadas de pega a veces y que no

todas hablamos con el mismo vocabulario, aunque el mensaje es el mismo puede que ustedes lo interpreten de manera diferente pero nosotras siempre tratamos de dar bien la información”, por lo que se generó una suerte de debate al respecto que contribuyó en gran medida a limar ciertas asperezas entre las voluntarias y las promotoras respecto a algunos temas.

Posteriormente a la exposición de los grupos, las promotoras debieron exponer a las voluntarias su experiencia en el taller al cual asistieron de manera paralela, el que estuvo a cargo igualmente del equipo seminarista, en sus expresiones señalaron haber aprendido algunas cosas respecto a la comunidad que no sabían.

Sobre el manejo de los grupos señalaron igualmente haber comprendido la importancia de un trabajo en equipo eficiente que favorezca el logro de los objetivos Promotora N°2 *“ bueno lo que nosotras vimos en el taller es muy similar a lo de ustedes así es que yo creo que se va a complementar fácilmente, lo único que tenemos que hacer ahora todas nosotras con estas nuevas herramientas que se nos ha entregado es poner todas de nuestra parte y ponerlas en práctica que no queden ahí no mas en el papel, por que eso no sirve de nada ”* estas palabras fueron aceptadas positivamente por el resto del grupo quienes se comprometieron a poner en práctica los conocimientos aprendidos y seguir participando en futuros talleres, esta actividad duró aproximadamente 30 minutos.

Posteriormente se realizó un trabajo grupal dividiendo el grupo en cuatro subgrupos otorgando 15 minutos para que reflexionaran en torno a lo que se expuso e idearan maneras de

superar las barreras mencionadas, trabajo en el que se integraron a cada uno de los grupos la promotoras presentes, lo que fue expuesto por una representante de cada grupo.

En una segunda parte de la sesión y a modo de clausura oficial de los talleres se invitó a todos los presentes a una onice organizada por las voluntarias que se llevó a efecto en el Restaurant "Sin Nombre" ubicado en el Pasaje Cousiño de Viña del mar.

EVALUACIÓN SESIÓN Nº8

El desarrollo de esta actividad demostró para el equipo seminarista que se provocó un grado satisfactorio de aprendizaje, manifestado en la forma de expresarse de las voluntarias las cuales aplicaron de manera correcta los términos vistos en los talleres Sra. Ana *"Nosotras sabemos que con una buena coordinación vamos a lograr que todas vallamos pal" mismo lado ya que solo así vamos a lograr armonizar nuestro trabajo y lograr los objetivos propuestos".*

Esta actividad fue bastante enriquecedora para el equipo seminarista ya que la manifestación de agradecimiento explícita de las voluntarias hacia ambas alumnas y hacia la institución por realización del taller, da cuenta de la gran valoración que existe entre el voluntariado acerca de la idea de educarse cada día más, lo que permite evidentemente la implementación de futuros proyectos con el voluntariado.

Se debe considerar además que este fue el primer taller masivo y de larga duración llevado a cabo con el voluntariado, por lo que la implementación de otros talleres está supeditado en cierta medida al resultado obtenido con esta experiencia, la cual fue realmente exitosa pese a que la asistencia fue menor de la esperada, ya que esta fue constante y responsable

Un resultado que no se tenía contemplado dentro de los objetivos del taller fue el crecimiento personal de las voluntarias, ya que en su gran mayoría señalaron que antes del taller eran tímidas, y que les costaba hablar en público expresando que el taller les sirvió para desenvolverse mejor y descubrir sus propias capacidades, en este contexto manifiesta la Sra. Eliana " yo agradezco a la fundación por el curso, por que aparte de aprender a trabajar mejor en el Comité, a mí me sirvió para aprender a hablar en público y para ver que yo tengo hartas potencialidades que tengo que aprovechar", esta opinión fue bastante generalizada en el resto del grupo, agregando además que recién ahora comprendieron que ellas conformaban una organización y que todas trabajan por el mismo objetivo.

La sesión en términos de tiempo cumplió con los objetivos planteados, puesto que ambas actividades se realizaron dentro de los tiempos establecidos, por otra parte las técnicas utilizadas fueron atinentes a los objetivos de las actividades y aplicadas de manera correcta por el equipo seminarista permitiendo guiar al grupo al logro de los objetivos propuestos.

LOGRO DE OBJETIVO ESPECÍFICO N°4

El objetivo se logro en un 100 % ya que se realizó el encuentro de clausura de los talleres que permitiera la integración en el total de los subproyectos, propiciando el intercambio de experiencia entre los beneficiarios del programa constituidos por el voluntariado y las promotoras de cada uno de estos.

Dicha instancia contribuyó a la retroalimentación entre ambas entidades, ya que permitió compatibilizar las experiencias y proyectar el trabajo futuro en la institución basado en las nuevas herramientas adquiridas que contribuirán a que este se realice de manera más eficiente a través de los esfuerzos combinados.

Por otra parte, la realización del encuentro de integración también aportó elementos indispensables en relación a la evaluación, ya que se extrajeron conclusiones respecto al aprendizaje obtenido de los talleres y a los futuros desafíos que presenta la institución

LOGRO DE OBJETIVO ESPECÍFICO N°5

El objetivo de evaluación se cumplió de manera satisfactoria, ya que se logro realizar la sesión evaluativa de manera participativa, además de la evaluación de contenidos aprendidos por las voluntarias en el 100% de los subproyectos que participaron en dichos talleres.

Mediante la evaluación participativa se extrajeron elementos indispensables para el equipo seminarista en términos de establecer la valoración que el voluntariado otorgó a los talleres y la capacidad del voluntariado integrante de los comités para desarrollar futuros cambios en la gestión desarrollada por estos.

Además la sesión permitió concientizar al voluntariado acerca de la necesidad organizarse para solucionar problemáticas no sólo referidas a la organización de la que forman parte, sino que también aquellas que afecten a los respectivos sectores en los que se encuentran insertos.

SINTESIS EVALUATIVA PROYECTO N°1

La implementación del proyecto " Herramientas para la gestión" permitió crear capacidades de organización en un número considerable del voluntariado perteneciente a la Fundación Children International, sentando las bases de un proceso de capacitación proyectado por la institución para los próximos años con este grupo objetivo, en materias complementarias a las tratadas en los talleres implementados por el equipo seminarista.

A continuación se presenta la evaluación de los principales aspectos establecidos en el diseño de evaluación:

CONTENIDOS:

Para la evaluación de este aspecto se aplicó diferentes pautas de evaluación, además se consideró las evaluaciones participativas realizada en cada subproyecto, lo que permitió recoger las principales ideas respecto al impacto que tuvo el proyecto en el voluntariado perteneciente a la Fundación. Estas pautas fueron aplicadas a un total de 202 voluntarias que corresponde al número final de asistentes a los talleres implementados, estas pautas fueron aplicadas en la mitad y al final de la ejecución del taller, dando como resultados:

Respecto a la entrega de contenidos, la calidad de la información como así mismo la claridad y forma en que estas fueron entregadas, obtuvo que el 95% del voluntariado indicó los contenidos expuestos por las monitoras y el equipo seminarista

fueron en todo momento claramente expuestos y de fácil comprensión, destacando que la modalidad en que esto se llevó a cabo fue muy atractiva, dinámica y entretenida, ya que predominó en todos los subproyectos la aplicación de técnicas lúdicas de entrega de contenidos, lo que facilitó considerablemente la comprensión de estos.

Otro factor importante de mencionar fue la continua contrastación teórico práctica realizada por las monitoras y el equipo seminarista, que clarificó la información entregada y favoreció la futura puesta en práctica de los contenidos aprendidos, tanto en su trabajo diario en el Comité Sectorial como en su vida diaria.

Por otra parte el 100% del voluntariado indicó la utilidad que tienen los contenidos recibidos en su trabajo diario en el Comité, lo que evidenció la importancia que asignan al hecho de asistir a este tipo de talleres como forma de mejorar el funcionamiento organizacional de los Comités, ya que reconocen no poseer aún las herramientas necesarias que les permitan consolidarse como organización comunitaria.

Respecto al grado de conocimientos adquiridos en una dimensión cuantitativa, se aplicó un Test Después con el objetivo de medir el grado de internalización de los estos, cuya evaluación dividida en tópicos la que se presenta a continuación:

TÓPICOS	CRITERIO DE LOGRO	RESULTADO
Organizaciones comunitarias	El 70% de las voluntarias posee conocimientos sobre organizaciones comunitarias	El 69,3% reconoce conceptos básicos de organizaciones comunitarias
Planificación y autodiagnóstico	El 70% de las voluntarias posee conocimientos sobre planificación y autodiagnóstico	El 76,2% reconoce conceptos y elementos básicos de Planificación.
Organización	El 70% de las voluntarias posee conocimientos sobre organización	El 71,7% reconoce conceptos y elementos básicos de organización
Dirección y control	El 70% de las voluntarias posee conocimientos sobre dirección y control	El 65,8% reconoce elementos y conceptos básicos de dirección y Control
Liderazgo	El 70% de las voluntarias posee conocimientos sobre liderazgo	El 83,2 % características de liderazgo.
Coordinación	El 70% de las voluntarias posee conocimientos sobre coordinación	El 81, 3% reconoce aspectos básicos de Coordinación
Logrado	70% - 100%	
Medianamente logrado	50% - 69%	
No logrado	0% - 49%	

Según los datos recién expuestos se tiene que una vez finalizados los talleres socioeducativos en las diferentes ciudades, existe en el voluntariado una manejo básico en aspectos claves del proceso administrativo lo que da cuenta de un cierto grado de internalización de contenidos (74,5%), lo que se constituye en un elemento facilitador para mejorar la gestión que realizan los comités sectoriales, generando además la posibilidad de que el voluntariado capacitado se convierta en un agente multiplicador de estos conocimientos en sus respectivos comités y convirtiéndose en un aspecto favorecedor para la implementación de futuros proyectos en esta área.

PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

Respecto la participación de los beneficiarios se tiene que la asistencia los talleres fue de un 82% del total esperado (95%) lo que arrojaría un 12% de deserción, cifra que indica el éxito obtenido

en la etapa de convocatoria y de la motivación constante ejercida durante todo el proceso de ejecución, por lo que se evalúa esta como óptima considerando además experiencias anteriores en actividades de este tipo.

A continuación se muestra la asistencia final en relación a la convocatoria realizada:

CIUDAD	CONVOCATORIA INICIAL	ASISTENCIA FINAL
Víña del Mar	80	67
Valparaíso	30	24
Quilpue	36	26
Villa Alemana	20	15
Límache	20	15
Quillota	30	28
La Calera	34	27
TOTAL	246	202

La información expuesta anteriormente avala el éxito del proyecto en términos de asistencia puesto que sólo se registró una baja de 44 personas cifra que no fue considerable y que no represento, por lo tanto, un aspecto obstaculizador para el logro del objetivo general del proyecto.

Respecto a la participación individual y grupal de los beneficiarios durante el desarrollo del proyecto, esta se evaluó en función de pautas de observación aplicadas por cada monitor y el equipo seminarista que consideró los siguientes aspectos:

➤ **Manifestación de interés de las voluntarias por los temas vistos:** este aspecto se evaluó positivamente ya que las pautas de observación indican que el interés manifestado por las voluntarias

fue muy bueno, a pesar de que este se presentó de manera progresiva, ya que la mayoría de las ciudades la asistencia a las primeras sesiones no se dio de manera espontánea, sino más bien existió cierto grado de imposición de parte de las promotoras de cada subproyecto, sin embargo, con el transcurso de las sesiones el interés por participar en el taller aumento gracias a la motivación constante ejercida por el equipo seminarista y las monítoras, basada en la utilidad de los contenidos abordados tanto para el trabajo que desarrollan en los comités sectoriales como para su vida personal.

➤ *Manifestación de opiniones e inquietudes referente a los temas planteados:* frente a la manifestación de opiniones esta se evaluó como muy buena, ya que se observó una constante expresión de opiniones respecto a los temas abordados en los talleres, caracterizadas en su mayoría por la frecuente comparación de la teoría con la realidad, ya que la atíngencia de los temas tratados y la forma en que estos fueron abordados permitía la aplicación de estos a la realidad del trabajo que como comité les corresponde realizar en los respectivos sectores.

Esto que pese a que en un comienzo el voluntariado en las diferentes ciudades manifestó una escasa participación en este aspecto la que fue mejorando con el transcurso del tiempo, hecho que se atribuye a la falta de conocimiento y confianza entre las voluntarias, lo que se subsanó una vez que estas lograron cierto grado e conocimiento entre ellas.

En lo que respecta a la manifestación de inquietudes esta se dio como buena, ya que en general se debió motivar constantemente al voluntariado para saber si existían dudas respecto a los contenidos expuestos, quienes, sin embargo, una vez finalizadas las sesiones preguntaban lo que no comprendieron. Este hecho se atribuye al temor que generalizado que existe al ridículo lo que se intentó mejorar a medida que transcurrieron las sesiones proporcionando un sentimiento de seguridad al voluntariado.

➤ **Discusión de temas y disposición para trabajar en grupos:** este aspecto se dio como muy bueno ya que en la totalidad de los talleres se realizaron con trabajos grupales, con el objeto de propiciar la aplicación práctica de los contenidos, en los que el voluntariado participó de manera activa y con muy buena disposición, a lo que se debe sumar la aplicación de técnicas en su mayoría de carácter reflexivo y de análisis que favorecieron el desarrollo y discusión de temas de manera grupal de parte de las voluntarias, facilitando además la comprensión de parte de estas de los temas tratados en las sesiones.

TIEMPO

El tiempo de ejecución del proyecto se evaluó en función de una Tabla Gantt la cual arrojó un resultado óptimo ya que a pesar de que por motivos institucionales, ajenos al equipo seminarista no se contó con tiempo de holgura para la realización de este, se logró concretar la totalidad de actividades planificadas dentro del tiempo programado inicialmente, lo que da cuenta de una utilización adecuada y eficaz del tiempo disponible por el equipo seminarista.

PROYECTO: "HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN"

SEMANAS	FASE DE MOTIVACIÓN				FASE DE ORGANIZACIÓN	FASE DE EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN							
	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13
	3/9 - 7/9	10/9 - 14/9	17/9 -21/9	24/9 - 28/9		1/10 - 5/10	8/10 - 12/10	15/10 - 19/10	22/10 - 26/10	29/10 - 2/11	5/11 - 9/11	12/11 - 16/11	19/11 - 23/11
Objetivo Especifico N°1	— - - - - -	— - - - - -	— - - - - -										
Objetivo Especifico N°2				— - - - - -									
Objetivo Especifico N°3					— - - - - -								
Objetivo Especifico N°4										— - - - - -			— - - - - -
Objetivo Especifico N°5												— - - - - -	— - - - - -

Tiempo Programado

Tiempo Ejecutado

2.-PROYECTO "PROMOVIENDO EL TRABAJO COMUNITARIO"

2.1.- ETAPA DE MOTIVACIÓN

Objetivo específico N°1 : " Propiciar la incorporación de la totalidad de las promotoras de los diferentes subproyectos pertenecientes a la fundación Children International, en la implementación del proyecto promoviendo el trabajo comunitario"

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

En esta etapa se efectuaron contactos con profesionales como fue el caso de la Sra. Alicia Saez Asistente Social quien se desempeña como promotora en el Subproyecto de Quillota, a quien se invitó a participar de los talleres como una colaboradora en la ejecución estos, del mismo modo se realizaron contactos con las promotoras quienes participarían en los talleres, por otro el equipo seminarista se coordinó de manera permanente con la Coordinadora del programa de Desarrollo Comunitario Sra. María Teresa Huerta quien igualmente constituyó un gran aporte a la ejecución de los talleres.

De manera simultánea se realizaron contactos personales con todo el equipo de profesionales del Departamento de Programas de la Institución, conformado por el Dr. Xavier Santana coordinador del Programa de Salud, Srta. Pilar Madriaza Asistente Social Coordinadora del Programa de Jóvenes, Srta. Carolina Cabello Asistente Social Coordinadora del Programa de Educación y la

Sra. Ana Arancibia Asistente Social del Departamento de Relaciones de Apadrinamiento, con quienes se realizaron las gestiones para acordar en conjunto el día en que se llevaría a cabo el taller, puesto que la asistencia de la promotora al taller significaba una disponibilidad de tiempo de toda una tarde para quienes viajan del interior, por ello en algunos casos se debió modificar las actividades programadas con las promotoras de cada subproyecto de la Región, que comprende las ciudades de Valparaíso, Viña del Mar, Quilpué, Villa Alemana, Limache, Quillota y La Calera que definen el radio de acción del programa.

En las semanas del 6 al 21 de septiembre, se asistió a la celebración de Fiestas patrias por subproyecto, por ser esta una instancia en la que se reúne cada subproyecto con el voluntariado, siendo por lo tanto posible encontrar a la totalidad del equipo de promotoras de cada subproyecto, permitiendo al equipo seminarista realizar una motivación de tipo personalizada.

Durante este período de tiempo se asistió a las celebraciones que se realizaron en los subproyectos de Limache, Quillota y Valparaíso, junto a la coordinadora del Programa de Desarrollo Comunitario donde se pudo compartir de manera informal con las promotoras, informándoles respecto a la fecha de inicio de los talleres y de los temas que estos tratarían además de hacer notar la importancia y utilidad que estos representaban para la gestión comunitaria realizada actualmente por la institución, lo que fue reforzado por la Asistente Social Coordinadora.

En los Subproyectos de Calera, Viña del Mar, no se contó con la presencia de la coordinadora pero se realizó de igual manera la motivación, puesto que al ambiente que se generó y el espacio físico en donde se llevó a cabo la celebración permitió una cercanía física con las promotoras facilitando el proceso de motivación, puesto que se trató de un lugar al aire libre en donde primaron las relaciones de tipo informal tanto con ellas como con el voluntariado.

En Quilpué y Villa Alemana la motivación fue realizada por la coordinadora Sra. María Teresa Huerta, debido a que el Equipo Seminarista se encontraba asistiendo a otras celebraciones para cumplir con el objetivo de motivación en todos los Subproyectos.

En todos los casos se percibió una escasa disposición de promotoras por asistir a los talleres a los que se les invitó, a pesar de los esfuerzos del equipo seminarista por motivar. Se percibió entre las promotoras, por una parte, más que una motivación, una obligación de asistir a los talleres, debido a que estos se insertan de manera formal dentro del Programa de Desarrollo Comunitario, y por otra, una desmotivación debido a la información manejada por las promotoras acerca de la situación que vive actualmente la institución que ocasionó una reducción de personal, el que se llevará a cabo a fines de este año.

La situación anteriormente expuesto que generó descontento de parte de estas hacia la institución y transformó su asistencia al taller en una obligación por temor al despido, sin embargo, se debe recalcar que la Coordinadora les informó en repetidas ocasiones que la asistencia era voluntaria y que tenían plena libertad de no

asistir a los talleres sin ninguna represalia de parte de la institución.

Las principales técnicas utilizadas en esta fase fueron las comunicacionales y entrega de información las que permitieron mediante su uso alternado y complementario el desarrollo de las actividades descritas.

LOGRO DE OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

El logro del objetivo se vio un tanto obstaculizado, por la dinámica institucional que se presentaba en ese momento ya que la incertidumbre acerca de quien sería despedido a fin de año provocaba evidentemente una desmotivación y descontento de las promotoras hacia cualquier actividad que la institución proponía, sin embargo, las actividades programadas por el equipo seminarista de desarrollaron normalmente provocando en un 70% una motivación personal por participar en los talleres, existiendo de igual modo un alto grado de obligatoriedad y temor en su asistencia.

Se puede concluir que el objetivo de propiciar la incorporación de las promotoras a los talleres se cumplió ya que se obtuvo un 100% de asistencia.

2.2.- ETAPA DE ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN

Objetivo específico N°2: " Propender a la óptima implementación y ejecución del proyecto Promoviendo el Trabajo Comunitario"

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Durante esta etapa se realizaron principalmente contactos y coordinaciones con el objeto de establecer una articulación y armonización operativa entre los diferentes actores que participarían en la ejecución del proyecto.

Durante la semana del 24 al 28 de Septiembre se realizaron reuniones de coordinación con la Asistente Encargada del Programa de Desarrollo Comunitario Sra. María Teresa Huerta, donde se llegó a acuerdos respecto a las fechas de inicio del taller dirigido a las promotoras y sobre los recursos económicos disponibles de parte de la institución para la ejecución de este.

Posteriormente se realizaron contactos telefónicos con el objeto de conseguir un local apto para la ejecución del taller, que no significara costos económicos, ya que no se disponía de recursos económicos contemplados para arriendo de un local, estableciéndose contactos con la Promotora del Subproyecto de Viña del Mar, Sra. Rosa Huguet quién tenía posibilidad de conseguir por medio de un contacto el local perteneciente al Sindicato de Suplementeros de Viña del Mar.

La respuesta frente a la solicitud hecha por el equipo seminarista fue acogida y se concretó durante el transcurso de la semana, quedando como fecha de inicio del taller el día Viernes 5 de Septiembre.

De manera simultánea a lo anterior, el equipo seminarista realizó una permanente revisión bibliográfica sobre aspectos atinentes a los módulos de capacitación, procediéndose a la elaboración de éstos.

Por otro lado se hizo la compra de material fungible a utilizar en los talleres como, cartulinas, plumones, fotocopias, carpetas, papelógrafos, hojas de roneo, etc, los que se adquirieron de manera conjunta a los requeridos para los talleres del voluntariado.

Por último se realizó una reunión con el Equipo asesor del taller compuesto por la Sra. María Teresa Huerta Asistente Social Coordinadora del Programa de Desarrollo Comunitario, y la Sra. Alicia Saez Asistente Social que se desempeña en el Subproyecto de Quillota, en la que se estableció el rol de cada una durante la ejecución del taller, se establecieron los aspectos logísticos a considerar.

LOGRO DE OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

El objetivo se puede considerar logrado puesto que se elaboró el material socioeducativo que se utilizará en los talleres, por otra parte se logró conseguir un local adecuado para la realización del taller.

Para elaboración del material socioeducativo se contó con recursos materiales y financieros aportados en su totalidad por la institución los que se consideran adecuados para la realización del taller.

Las principales técnicas utilizadas en esta etapa fueron las comunicacionales, entrega de información y análisis de contenido las que permitieron mediante su uso alternado y complementario la ejecución óptima de las actividades descritas.

2.3.-ETAPA DE EJECUCIÓN

Objetivo específico N°3: " Otorgar asesoría Técnica y Social a las promotoras que se desempeñan en los diferentes subproyectos respecto a trabajo grupal y comunitario, a través de la implementación de módulos socioeducativos"

Objetivo específico N°4: "Fortalecer la gestión administrativa realizada por las promotoras que se desempeñan en los diferentes subproyectos, mediante la realización de sesiones teórico-práctica que potencien los aspectos del proceso administrativo de organización y coordinación"

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°1

MODULO N°1: " ¿QUE ES UN GRUPO?"

El día Viernes 5 de Octubre se inició la ejecución de los talleres con las promotoras de los diferentes subproyectos, llevándose a cabo en el Sindicato de suplementeros de viña del Mar, con una asistencia de 25 personas presente, la que tuvo un carácter socioeducativo y se estructuró en tres partes.

En primera instancia se desarrolló una dinámica de reflexión la que estuvo a cargo de la Sra. María Teresa Huerta en donde el

objetivo fue evaluar las expectativas de las promotoras frente al taller y además frente al futuro trabajo de ellas en la institución, a raíz del reciente anuncio que hiciera el director de la institución acerca de 9 despidos que se realizarían a fines de Octubre del presente año, en la que expresaron su incertidumbre frente a su trabajo manifestando que las expectativas frente al taller eran buenas ya que existe conciencia de la falta de conocimiento que tienen frente al trabajo grupal y comunitario.

Luego se procedió a la realización de un trabajo grupal en donde se formaron tres grupos según afinidad, los que debieron iniciar un análisis y reflexión respecto a dos preguntas previamente elaboradas por el equipo seminarista relacionadas con el trabajo grupal que se lleva a cabo actualmente en los diferentes sectores.

Como una manera de contrastar el trabajo que desarrollan actualmente con la teoría, se procedió posteriormente a la entrega de contenidos a cargo del equipo seminarista, lo que se desarrolló sin mayores problemas, observándose gran atención de parte de las promotoras, sin embargo, su participación en términos de manifestación de consultas y opiniones respecto al tema fue escasa, registrándose solo casos aislados.

Finalmente se procedió a la discusión respecto a los aspectos divergentes y coincidentes, entre lo expuesto en el trabajo grupal realizado previamente y lo expuesto por las alumnas, con lo cual se pudo constatar las falencias que la totalidad de estas presentan respecto a trabajo grupal, y reafirmar la necesidad de capacitación que requieren en aspectos referentes a identificación de elementos

básicos y esenciales para desarrollar el trabajo con grupos al que se ven enfrentadas diariamente.

EVALUACIÓN SESIÓN N.º 1

Respecto a la exposición de contenidos esta se realizó sin dificultades, sin embargo, existió una mínima participación del grupo el que se constituyó en un receptor pasivo durante la realización de la exposición.

Las técnicas utilizadas principalmente expositivas y de análisis grupal se consideran medianamente adecuadas, aportando esta última en términos de generar una cierta participación, discusión y debate entre las integrantes, lo que no contribuyó a mejorar la participación al momento de la exposición, tanto de las alumnas seminaristas como de las propias promotoras, lo que lleva sin duda a modificar las técnicas de tal modo de generar un espacio de participación en el proceso de aprendizaje de parte de estas.

Los recursos humanos se consideran óptimos ya que se contó además del equipo seminarista con la coordinadora del área de Desarrollo Comunitario y la Asistente Social Sra. Alicia Saez, quienes desempeñaron un rol específico durante el desarrollo de la sesión y se apoyaron mutuamente.

En lo que se refiere a los recursos materiales estos fueron aportados en su totalidad por la institución, contando con material fungible y con material escrito de apoyo entregado a cada

promotora junto con una carpeta. Se contó además con proyector para transparencias para el desarrollo de la exposición.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°2:

MODULO N°2: " CUAL ES MI ROL FRENTE A UN GRUPO"

El modulo N°2 se llevo a efecto el día Viernes 12 de Octubre a las 15.00 hrs., en la Oficina del Subproyecto de Viña del Mar con un total de 18 promotoras presentes.

Frente a la sugerencia realizada por algunas promotoras y frente a la invitación realizada por el subproyecto de Viña del Mar, las alumnas junto con la Coordinadora de Desarrollo Comunitario Sra. María Teresa Huerta, tomaron la decisión de realizar la segunda sesión en las dependencias del Subproyecto, previa revisión del lugar en términos del espacio físico disponible para el desarrollo de las actividades.

La sesión comenzó con una evaluación participativa realizada en conjunto entre la Sra. Alicia Saez y las alumnas en la que se realizaron preguntas dirigidas a algunas de las promotoras presentes, que estuvieron relacionadas con la opinión de estas respecto del cambio de lugar, frente a lo que unánimemente respondieron que estaban de acuerdo encontrándose opiniones como la expresada por una promotora del subproyecto de Quillota " es mejor realizar los talleres aquí porque, el otro lugar era muy frío y poco acogedor, aquí por ser más pequeño uno se siente más en familia".

También se consultó respecto a la forma en que las alumnas entregaron los contenidos y se desarrolló la sesión anterior, frente a lo que respondieron que quedó todo bastante claro y que consideraron que fue atinente al trabajo que les corresponde realizar.

Sin embargo se encontró una opinión generalizada que fue expresada por una promotora del Subproyecto de Calera, la que fue apoyada por la mayoría del grupo quien expresó; "Los contenidos fueron comprensibles, pero encuentro que el taller anterior fue muy teórico y no era lo que yo esperaba, ya que pensé que iba a ser más práctico, me gustaría que no fuera tan teórico porque uno se tiende a aburrir y no tomar atención". Las alumnas señalaron que tomarían en consideración la sugerencia y la incorporarían a partir de la tercera sesión.

Posteriormente se procedió a la segunda parte referida a la entrega de los contenidos, la que se desarrolló en un tiempo de 20 minutos, exponiendo los contenidos referidos al rol o papel que corresponde realizar con un grupo en cada una de las etapas de desarrollo grupal, en la que no se presentó ningún tipo de consulta.

En una tercera parte de la sesión se realizó el trabajo grupal para el que se formaron tres subgrupos, los que debieron realizar un análisis y reflexión respecto a la forma en que actualmente realizan el trabajo grupal y los aspectos que toman en consideración al realizarlo, lo que debió ser expuesto posteriormente en plenario para lo que se entregaron dos papelógrafos por grupo.

Por último el equipo seminarista expuso los contenidos referidos a las técnicas y dinámicas grupales necesarias para realizar un trabajo grupal.

EVALUACIÓN SESIÓN N°2

Respecto a la asistencia, se puede afirmar que esta fue buena, ya que la baja respecto a la sesión anterior se debe a que durante el transcurso de la semana se realizó una reducción de personal, lo que significó el despido de siete promotoras de los diferentes subproyectos

En lo que se refiere a la atmósfera grupal en comparación con la sesión anterior esta mejoró considerablemente, ya que se vio a las integrantes del grupo compartir y relacionarse manera distendida con otras compañeras de trabajo.

Además se observó que en el desarrollo de la actividad grupal todas las integrantes opinaron y contribuyeron al grupo del cual formaron parte, surgiendo los liderazgos participativos e informales en cada uno de los grupos. Sin embargo la participación en términos de consultas durante la exposición de los temas no fue muy buena.

En lo que respecta a los recursos materiales, se contó con proyector en el que por medio de transparencias las alumnas expusieron los contenidos referentes al modulo, además se contó con papelógrafos y plumones para el desarrollo del trabajo grupal y con

el material referente al módulo de capacitación socioeducativo N°2, que fue entregado a cada una de las promotoras presentes.

En lo que se refiere a los recursos humanos se contó con el apoyo de la Sra. Alicia Saez y la Coordinadora del Área de Desarrollo Comunitario Sra. María Teresa Huerta, además de las Alumnas Seminaristas, quienes realizaron previamente una reunión de coordinación para establecer la intervención de cada una durante el desarrollo del taller, el que se realizó con éxito y de manera coordinada por lo que se puede decir que existió un grupo humano que apoyó y contribuyó al trabajo realizado por las alumnas con una alta valoración respecto de la importancia de los talleres de capacitación.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°3

MÓDULO N°3: "ACERCÁNDONOS A LA COMUNIDAD"

El módulo N°3, se llevó a cabo el día Viernes 19 de Octubre, a las 15:00 hrs. en las dependencias del subproyecto de Viña del Mar, con una asistencia de 20 promotoras, la Coordinadora del área Sra. María Teresa Huerta y el equipo seminarista.

La sesión comenzó con la revisión de parte del equipo seminarista de la tarea que cada subproyecto debía realizar, frente a lo que se constató que el material no había sido leído ni trabajado por estas, por lo que se debió aplicar el plan de contingencia preparado previamente, ya que el equipo seminarista previó que posiblemente no se realizaría el trabajo a pesar de que se recordó de manera telefónica a cada subproyecto.

En consideración a la inquietud planteada por las promotoras en la sesión anterior respecto de lo teórico de los talleres, el equipo seminarista acordó no realizar sesiones de carácter expositivo sino más bien de trabajo grupal para motivar al grupo y facilitar el proceso de aprendizaje, para lo que se determinó la utilización de técnicas de educación popular, de tal manera que la asimilación de contenidos se realizara por medio de experiencias vivenciales que permitieran la contrastación teórico-práctica

Debido a lo anterior se procedió a realizar un trabajo grupal, para lo se dividió el grupo en tres subgrupos y se les indicó que primero debían leer el material para luego elaborar preguntas referente a este. Una vez concluida esta primera etapa, se realizó una dinámica de animación luego de la que cada subgrupo debió continuar su trabajo pero ahora respecto a preguntas realizadas por el equipo seminarista.

EVALUACIÓN SESIÓN N°3

En lo que se refiere a la entrega de contenidos, el equipo seminarista utilizó técnicas participativas, mediante las cuales el grupo se hace partícipe de su proceso de aprendizaje. Al leer el material de manera grupal y tratar de comprenderlo, se inició en algunos grupos una discusión que facilitó la comprensión de los contenidos, la que fue apoyada por el equipo seminarista. Sin embargo, aun se observa un poco de pasividad en algunas integrantes lo que se espera superar en sesiones posteriores.

Las técnicas utilizadas fueron de análisis, reflexión y discusión grupal además de lúdicas, posibilitando el desarrollo de la sesión y la internalización de contenidos.

Los recursos materiales fueron proporcionados en su totalidad por la institución, contando con papelógrafos y con el material de apoyo escrito correspondiente al módulo N°3, que fue entregado a cada promotora.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°4

MÓDULO N°4: " COMO ENFRENTAMOS LA COMUNIDAD"

El módulo N°4, se llevó a efecto el día Viernes 26 de Octubre a las 15:00 hrs. En las dependencias del subproyecto de Viña del Mar, con una asistencia de 20 promotoras, la coordinadora de la área y el equipo seminarista.

La sesión se dividió en tres partes, una primera en que se realizó una dinámica grupal que consistió en armar un rompecabezas el que debía ser armado por cada una de las integrantes, sin comunicarse verbalmente. En la realización de la dinámica se observó en algunos grupos un trabajo en equipo, donde todas colaboraron para armar la figura, en cambio en los grupos restantes primó el individualismo, que se reflejó en cada una trató de armar la figura solo no logrando armar ninguna.

Posteriormente se realizó la reflexión y análisis del trabajo realizado desarrolló en torno a la forma de realización del trabajo y los resultados de estos, la existencia o ausencia de colaboración y

trabajo en equipo, y sobre la falta de comunicación en un grupo de trabajo etc. Reflexión realizada por el equipo seminarista y apoyada fuertemente por la Coordinadora del área, quien por medio de ejemplos prácticos sobre la realidad actual de la institución, creó un ambiente de sensibilización respecto a como se está realizando el trabajo administrativo como comunitario.

En una segunda etapa se abordaron los contenidos referentes al módulo, para lo que se utilizó la técnica de "mini clase" en donde se hizo entrega a cada grupo de una parte de los contenidos del módulo el que se dividió en cuatro temas. Previa lectura y discusión grupal, cada tema debió ser expuesto, dejando en claro que todas debían exponer una parte de los contenidos, para lo cual se les entregó material de apoyo para elaborar paleógrafos u otro material visual que requirieran.

La exposición se llevó a cabo satisfactoriamente, ya que cada grupo fue capaz de traspasar al resto de sus compañeras los contenidos asociándolos en cada momento con el trabajo diario que deben realizar.

EVALUACIÓN SESIÓN N°4

Los contenidos fueron entregados de manera satisfactoria siendo utilizadas técnicas participativas por medio de las cuales se condujo al grupo a ser partícipe de su proceso de aprendizaje, lo que se evalúa como óptimo

El hecho de que cada integrante tuviera la responsabilidad de exponer una parte de los contenidos, facilitó la expresión de opiniones y el debate ya que cada una estaba involucrada y comprometida con el trabajo grupal lo que facilitó la asimilación de los contenidos.

Los recursos y las técnicas se consideran apropiadas, ya que permitieron el normal desarrollo de la sesión, contando con material fungible y con el equipo seminarista apoyado por la coordinadora del área de Desarrollo comunitario.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°5

MODULO N°5: " ORGANIZANDO EL TRABAJO EN EQUIPO"

La sesión se llevó a efecto el día Viernes 2 de Noviembre a las 15.00 hrs. en las dependencias del subproyecto de Viña del Mar con la asistencia de 20 promotoras, de la coordinadora del área y del equipo seminarista.

La sesión se dividió en tres partes, comenzando con la dinámica denominada " La torre de papel", para la que se dividió el grupo en cuatro subgrupos, los que debieron realizar una torre de papel de manera grupal, sin comunicarse verbalmente, para esto se les entregó papel de diario y cinta adhesiva. Transcurrido el tiempo se realizó una reflexión en torno al trabajo realizado, evaluando el producto final y la forma en que desarrollaron el trabajo.

Posteriormente se solicitó a los grupos que realizaran nuevamente una torre, pero esta vez con comunicación verbal,

planificando el trabajo a realizar y organizándolo. A medida que transcurrió el tiempo se observaron claramente mejoras en el producto final y se constató una mayor dedicación y creatividad de cada grupo para construir la torre.

Finalizado el tiempo se procedió al análisis y reflexión final en base a la existencia de planificación previa, de la división de funciones y organización para el logro de un objetivo común, así como también, de la importancia de la comunicación en el grupo, de una base sólida en la organización como también acerca de la importancia de la presencia de estas condiciones en un equipo de trabajo para lograr de mejor manera los objetivos planteados, en este caso simbolizados por la torre de papel.

Posteriormente el equipo seminarista realizó una introducción al tema a tratar que fue trabajo en equipo y organización, luego se trabajó con los grupos ya formados, a los que se les entregó una parte de los contenidos del módulo, los que en esta oportunidad debieron exponer a través de un rol playing

EVALUACIÓN SESIÓN N°5

Los contenidos fueron entregados de manera óptima, ya que las técnicas utilizadas generaron un ambiente facilitador del aprendizaje, la realización de actividades lúdicas permitieron la integración teórico - práctica como también la reflexión y análisis acerca del trabajo realizado diariamente.

A través de la discusión grupal que se dio luego de finalizado cada rol playing se posibilitó la contrastación de la teoría con la realidad de cada subproyecto, y se facilitó la internalización de los contenidos referentes al módulo de capacitación.

La participación grupal e individual se desarrolló de manera óptima, ya que se observó a cada integrante participando de manera activa en las actividades grupales y opinando al momento de realizar la reflexión del trabajo grupal. El grupo en general se observó con gran motivación y entusiasmo

En lo que se refiere a los recursos materiales estos fueron proporcionados por la institución en su totalidad, siendo adecuados para el desarrollo de las actividades grupales, permitiendo el óptimo desarrollo de estas. Respecto a los recursos humanos, se contó con el grupo de promotoras, la coordinadora del área y el equipo seminarista los que permitieron el desarrollo de la sesión y el logro de los objetivos de esta.

El tiempo en que se desarrolló la actividad estuvo dentro de lo programado, siendo distribuido correctamente según los requerimientos de cada actividad, permitiendo el desarrollo adecuado de la sesión y el logro de los objetivos planeados para cada una de las actividades como también los objetivos generales de la sesión en general.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°6:

MODULO N°6: "COORDINANDO EL TRABAJO EN EQUIPO"

Esta sesión correspondió a la última sesión de entrega de contenidos y se llevó a cabo el día Viernes 9 de Noviembre a las 15:00 hrs. con la presencia de 20 promotoras, la Sra. María Teresa Huerta y el equipo seminarista.

Se dio inicio a la sesión con la realización de una dinámica grupal denominada " Combate Naval ", que tuvo por objetivo , el reconocimiento de las promotoras de la importancia de la planificación en el trabajo y la disciplina en los grupos organizados, basado en los conceptos de estrategia y táctica.

Para la realización de esta actividad se dividió al grupo en dos subgrupos de 10 personas las que a su vez debieron dividirse entre minas, barcos y elegir al capitán de la flota, el capitán no podía dar instrucciones verbales, así es que solo se remitieron a una serie de sonidos.

Posteriormente se realizó una reflexión en torno a la importancia de una buena planificación y organización, como también acerca de la importancia de una buena estrategia para el logro de objetivos, otro tema que se discutió fue el tema del liderazgo representado en este caso por el capitán, la reflexión fue bastante enriquecedora ya que afloraron una serie de aspectos relativos al trabajo bien organizado.

La actividad fue reforzada por la exposición del tema del módulo correspondiente a la sesión que estuvo a cargo del equipo seminarista, dando paso posteriormente, a un nuevo trabajo grupal dividiendo al grupo en cuatro subgrupos a los cuales se les entrego un tema referente a los contenidos recién vistos, material con el cual debían elaborar una campaña publicitaria que contuviera un afiche, un slogan y una propaganda, debiendo vender su producto, existiendo dos grupos con el mismo tema representando en este caso a la competencia.

EVALUACIÓN SESIÓN N°6

Los contenidos fueron entregados de manera óptima, ya que las técnicas utilizadas generaron un ambiente facilitador del aprendizaje, a través de actividades lúdicas que permitieron la integración teórico - práctica como también la reflexión y análisis acerca del trabajo realizado diariamente.

La participación grupal e individual se desarrollo de manera satisfactoria, ya que se observó a cada integrante participando de manera activa en las actividades grupales.

En lo que se refiere a los recursos materiales estos fueron proporcionados por la institución en su totalidad, los que fueron adecuados para el desarrollo de las actividades grupales, permitiendo el óptimo desarrollo de estas. Respecto a los recursos humanos, se contó con el grupo de promotoras, la coordinadora del área y el equipo seminarista los que permitieron el desarrollo de la sesión.

Las técnicas utilizadas principalmente lúdicas, reflexivas y expositivas fueron adecuadas, ya que facilitaron la entrega de los contenidos y que fueron recepcionadas con gran entusiasmo de parte del grupo.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°7: EVALUATIVA

La sesión se realiza el día viernes 16 de Noviembre a las 13:30 hrs, en las dependencias del subproyecto de Viña del Mar con una asistencia de 19 promotoras y la presencia del equipo seminario y la coordinadora del área de Desarrollo Comunitario.

Se comienza la sesión con la aplicación del test Después de evaluación de contenidos, actividad que se realiza sin dificultades en un tiempo de 30 minutos, luego de la que se de paso a un trabajo grupal en el que se formaron cuatro subgrupos, los que debieron trabajar en la actividad denominada "Supresión de Barreras", en la que se reflexionó primero de manera individual y luego se compartió esa reflexión al subgrupo, referida a las ideas surgidas como consecuencia del taller, las barreras que se oponen a la acción y la forma de solucionar las barreras que se consideraron insuperables.

Luego se realiza un plenario con el resultado del trabajo grupal para pasar posteriormente una actividad de cierre organizada por las promotoras.

EVALUACIÓN SESIÓN N°7

La sesión se realiza sin dificultades, logrando aplicar el test Después y extraer conclusiones que permitieron tener una idea de la valoración que tuvieron las promotoras del taller y los aprendizajes.

Se utilizaron técnicas de análisis y reflexión grupal e individual, además de técnicas expositivas, las que se consideran apropiadas para el logro de los objetivos propuestos para la sesión referentes a la evaluación del taller.

Durante el desarrollo de la actividad se pudo verificar el grado de internalización de contenidos, ya que dentro de la superación de las barreras figuró recurrentemente el realizar más talleres y el trabajar con la comunidad de una manera más metódica, además de la importancia de la comunicación en todos los procesos.

En lo que se refiere a los recursos materiales estos fueron proporcionados por la institución en su totalidad y fueron adecuados para el desarrollo de las actividades grupales, permitiendo el óptimo desarrollo de estas. Respecto a los recursos humanos, se contó con el grupo de promotoras, la coordinadora del área y el equipo seminarista los que permitieron el desarrollo de la sesión.

LOGRO DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS N°3 y N°4

Los objetivos se consideran logrados en un 100 %, ya que se logro realizar una asesoría técnica y social a las promotoras que se desempeñan en los diferentes subproyectos dentro del tiempo

programado, en aspectos de trabajo grupal y comunitario, que permitirá el fortalecimiento y mejora del desempeño de sus funciones en el área comunitaria.

Se contó por otra parte con un 100% de asistencia en todos los talleres, registrándose una activa participación y un alto nivel de interés por los temas tratados de parte de las promotoras asistentes a los talleres.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES SESIÓN N°8

Objetivo específico N°5: " Genera una instancia de encuentro entre los Comités Sectoriales y las promotoras que favorezca una posterior integración entre ambas entidades que participen en la gestión comunitaria que realiza la Fundación".

La actividad correspondiente al encuentro de integración se lleva a efecto durante la semana del 19 al 22 de Noviembre, a la que asistieron tanto promotoras como voluntarias. La actividad realizada tuvo como objetivo propiciar un intercambio de experiencias entre ambas partes, contando además con la presencia de representantes de distintos departamentos que componen la institución.

(Esta actividad se llevo a cabo como clausura de ambos proyectos, por lo que se describe detalladamente en la Sesión N°8 del Proyecto N°1)

LOGRO DE OBJETIVO ESPECÍFICO N°5

El objetivo se considera logrado en un 100%, puesto que se logró realizar la totalidad de encuentros programados, lográndose por otra parte los objetivos planteados para dicha actividad, se observó sin embargo, un grado menor de dedicación en el cumplimiento del rol que les correspondía cumplir a las promotoras en dicha actividad, pese a ello esta se desarrolló exitosamente en un ambiente de colaboración y cordialidad ente ambas partes. Instancia que sirvió además para aclarar aspectos relativos la trabajo que deben realizar en la institución.

LOGRO DE OBJETIVO ESPECÍFICO N°6

El objetivo de evaluación se cumplió de manera satisfactoria, ya que se realizó la sesión correspondiente a la evaluación sin ninguna dificultad, realizándose una evaluación participativa, además de la evaluación de contenidos en el 100% de los subproyectos.

Mediante la evaluación participativa se extrajeron elementos indispensables para el equipo seminarista, en términos de establecer la valoración que las promotoras otorgaron a la entrega de los contenidos referente al material socioeducativos desarrollados en los talleres por medio de sesiones teórico prácticas.

SINTESIS EVALUATIVA PROYECTO N°2

La implementación del proyecto "Promoviendo el trabajo comunitario" posibilitó la adquisición de herramientas teóricas y prácticas a las promotoras para desarrollar el trabajo grupal y comunitario con los diferentes grupos a quienes atienden diariamente.

Por otra parte, permitió entregar a las promotoras elementos de organización y coordinación con miras a mejorar la gestión a nivel administrativo indispensables para el funcionamiento de todas las áreas de trabajo incluida entre estas el área de desarrollo comunitario.

A continuación se presenta la evaluación de los principales aspectos establecidos en el diseño de evaluación:

CONTENIDOS:

Respecto a la entrega de contenidos, la calidad de la información como así mismo la claridad y forma en que estas fueron entregadas, por el equipo seminarista de acuerdo a la evaluación participante realizada, se obtuvo que estos fueron en todo momento claramente expuestos, de fácil comprensión, destacando que la modalidad en que esto se llevó a cabo fue muy atractiva, dinámica y entretenida, ya que predominó la aplicación de técnicas lúdicas de entrega de contenidos, lo que facilitó considerablemente la comprensión de estos.

Cabe desatacar además el aporte realizado por la Coordinadora de programas Sra. María Teresa Huerta quien, a través de la continua contrastación teórico práctica realizada reforzó los contenidos expuestos por el equipo seminarista, clarificando la información entregada y favoreciendo la futura puesta en práctica de los contenidos aprendidos.

Por otra parte, la gran mayoría de las promotoras valorizó la utilidad que tienen los contenidos recibidos en el trabajo diario, tanto a nivel administrativo como en terreno, ya que reconocen no poseer aún las herramientas necesarias que les permitan llevar a cabo un trabajo comunitario eficiente que promueva el desarrollo de las comunidades en las que está presente la institución, y con ello mejorar la calidad de vida de las familias apadrinadas.

Respecto al grado de conocimientos adquiridos en una dimensión cuantitativa, se aplicó un Test Después con el objetivo de medir el grado de internalización de los estos, cuya evaluación dividida en tópicos la que se presenta a continuación*:

* Ver anexo de evaluación N°6, Datos de Origen Test Después Promotoras

TÓPICOS	CRITERIO DE LOGRO	RESULTADO
Trabajo grupal	El 80% de las promotoras posee conocimientos sobre trabajo y manejo grupal	El 78% reconoce conceptos básicos sobre trabajo grupal
Trabajo comunitario	El 80% de las voluntarias posee conocimientos sobre comunidad y trabajo comunitario	El 81 % reconoce elementos básicos de trabajo comunitario.
Organización	El 80% de las voluntarias posee conocimientos sobre organización para enfrentar el trabajo en equipo	El 61% reconoce conceptos y elementos básicos de organización
Coordinación	El 70% de las voluntarias posee conocimientos sobre coordinación para enfrentar el trabajo en equipo	El 81% reconoce elementos y conceptos básicos sobre coordinación
Logrado	80% - 100%	
Medianamente logrado	50% - 79%	
No logrado	0% - 49%	

Según los datos recién expuestos se tiene que una vez finalizados los talleres socioeducativos realizados con las promotoras, existe un manejo básico en aspectos y elementos sobre trabajo grupal y comunitario que contribuirían al fortalecimiento de la gestión realizada en esta área, como también de organización y coordinación.

Se espera de esta manera contribuir a un mejor desempeño en los equipos de trabajo de cada subproyecto teniendo finalmente que un 75,2% de las promotoras lograron internalizar de manera adecuada los contenidos desarrollados en los talleres, por lo que el objetivo se consideraría medianamente logrado en términos de manejo conceptual.

Cabe destacar en este aspecto, que si bien el manejo de los conceptos no fue el óptimo, sí se observa un manejo adecuado en términos de significado de estos y de su aplicación práctica.

PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

Respecto a la participación de los beneficiarios se tiene que la asistencia a los talleres fue de un 100 % del total esperado cifra que indica el éxito obtenido en la etapa de convocatoria y de la motivación constante ejercida por el equipo seminarista apoyado por los objetivos contemplados en el área de desarrollo comunitario para el año 2001, por lo que se evalúa esta como óptima considerando además las contingencias institucionales que se presentaron durante el desarrollo del proyecto

Respecto a la participación individual y grupal de los beneficiarios durante el desarrollo del proyecto esta se evaluó en función de pautas de observación aplicadas por el equipo seminarista que consideró los siguientes aspectos*:

➤ **Manifestación de interés de las voluntarias por los temas vistos:** este aspecto se evaluó positivamente ya que las pautas de observación indican que el interés manifestado por las promotoras fue muy bueno, a pesar de la desmotivación inicial producto de los cambios institucionales surgidos al inicio de la ejecución del proyecto. Por otra parte pese al cierto grado de obligatoriedad presentado a las promotoras respecto al taller, con el transcurso de las sesiones aumentó el interés por participar. Este hecho fue provocado gracias a la motivación constante ejercida por el equipo seminarista y la aplicación de técnicas participativas basadas en la participación activa del beneficiario en su propio proceso de aprendizaje y a la demostración de la utilidad de los contenidos

* Ver anexo de evaluación N°3 Pauta de observación talleres

abordados tanto para el trabajo que desarrollan en terreno con las comunidades, como al trabajo institucional que deben cumplir como equipo en cada subproyecto.

➤ *Manifestación de opiniones e inquietudes referente a los temas planteados:* frente a la manifestación de opiniones esta se evaluó como muy buena, ya que se observó una constante expresión de opiniones respecto a los temas abordados en los talleres caracterizadas en su mayoría por la frecuente comparación de la teoría con la realidad ya que la atingencia de los temas tratados y la forma en que estos fueron abordados permitía la aplicación de estos a la realidad del trabajo institucional. Esto que pese a que en un comienzo las promotoras manifestaron una escasa participación hecho provocado por la manera en que se realizaron las sesiones al inicio, hecho que fue manifestado por estas al equipo seminarista quienes cambiaron de metodología generando con el transcurso del tiempo altos niveles de participación tanto individual como grupal.

En lo que respecta a la manifestación de inquietudes esta se dio como muy buena, puesto que a raíz de la metodología participativa de entrega de contenidos, se dieron instancias que facilitaron la expresión de opiniones de una manera fluida y abierta, lo que se atribuye por otra parte al alto grado de conocimiento existente entre estas, lo que otorgo cierto grado de confianza para opinar y manifestar inquietudes respecto a los temas tratados sin temor al ridículo.

➤ *Discusión de temas y disposición para trabajar en grupos:* este aspecto se dio como muy bueno ya que en la totalidad de los talleres

se realizaron con trabajos grupales, con el objeto de propiciar la aplicación práctica de los contenidos, en los que las promotoras participaron de manera activa y con muy buena disposición, a lo que se debe sumar la aplicación de técnicas en su mayoría de carácter reflexivo y de análisis que favorecieron el desarrollo y discusión de temas de manera grupal de parte de las promotoras facilitando además la comprensión de parte de estas de los temas tratados en las sesiones.

TIEMPO

El tiempo de ejecución del proyecto se evaluó en función de una Tabla Gantt la cual arrojó un resultado óptimo ya que a pesar de que por motivos institucionales, ajenos al equipo seminarista no se contó con tiempo de holgura para la realización de este, se logró concretar la totalidad de actividades planificadas dentro del tiempo programado inicialmente, lo que da cuenta de una utilización adecuada y eficaz del tiempo disponible por el equipo seminarista.

EVALUACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

OBJETIVO

" Potenciar el funcionamiento de los comités sectoriales pertenecientes a La Fundación Children International Chile, a través de una estrategia de intervención que involucre tanto a los comités sectoriales como al personal que trabaja directamente con estos "

El objetivo planteado se intento alcanzar en base a la consecución de dos objetivo específicos, que se convirtieron en objetivos generales de cada proyecto, considerándose logrado satisfactoriamente el objetivo general del programa se considera alcanzado.

La evaluación del programa que se presenta a continuación se efectuará mediante el modelo C.I.P.P (contexto, insumo, proceso, producto), a fin de lograr una mayor integralidad, para lo que se analizarán los principales aspectos que incidieron en la ejecución de este.

CONTEXTO

Entre los aspectos del contexto se considerarán, el contexto institucional social, junto al medio ambiente social y cultural en el que se realizaron los proyectos.

a.- Contexto Institucional

La Fundación Children International es una institución sin fines de lucro que orienta su atención a menores en situación de

extrema pobreza, atención que durante años estuvo centrada en la entrega de beneficios materiales, con una participación mínima de las familias apadrinadas en la que los procesos de cambio y solución de problemáticas que afectan tanto al menor como a sus familias estuvieron vedados a causa el asistencialismo que primó en esta primera etapa de desarrollo institucional.

El seminario de título se enmarcó dentro un contexto institucional que actualmente se encuentra en una etapa de reorientaciones, considerando en este sentido un nuevo modelo organizacional basado en la formación de un individuo con capacidad de autogestión, dentro del cual el Desarrollo Comunitario se convierte en una herramienta fundamental interviniendo a nivel de comunidad en las diferentes ciudades en las que se hace presente la institución.

Dentro del contexto anteriormente descrito, el voluntariado organizado a través de los llamados comités sectoriales, permite que la institución llegue a los diferentes sectores canalizando a través de éste, la entrega de servicios y beneficios constituyéndose en un puente entre la institución y las familias apadrinadas. Sin embargo los años de asistencialismo y de trabajo de escritorio significaron una escasa participación de las comunidades apadrinadas y una escasa iniciativa de autogestión, tanto de las familias apadrinadas como del voluntariado ahora organizado en comités.

Esta situación llevó a considerar la necesidad de favorecer la gestión realizada por el voluntariado integrante de los Comités

Sectoriales, entregando herramientas para que estos lleguen a convertirse en una organización eficiente por medio de la aplicación en su gestión de aspectos claves del proceso administrativo, entregando elementos de planificación, organización, dirección, control y coordinación que significaran la consolidación en un futuro cercano de los comités sectoriales como organización.

De manera paralela, el personal que se desempeña en las diferentes ciudades en las que se encuentra presente la institución organizado en subproyectos, se ha constituido así mismo en un factor clave para la puesta en práctica del nuevo modelo institucional, el que a pesar de haber sido capacitado al momento de sentar las bases de este, ha demostrado dificultades y falencias para desempeñar un rol activo en el desarrollo de las comunidades apadrinadas, por lo que su capacitación continua en este aspecto se considera fundamental, generando la necesidad de proporcionar herramientas para fortalecer la gestión comunitaria y administrativa que este realiza a través de una estrategia integral de intervención que involucrara a ambos aspectos.

De esta manera se realizó una estrategia de intervención integral, en la que el objetivo fue potenciar el funcionamiento de los comités sectoriales, la que debió necesariamente involucrar tanto a comités como al personal que trabaja directamente con estos.

La intervención realizada por el equipo seminarista de esta forma, se visualiza como una base fundamental para el logro de las metas institucionales, por lo que el contexto institucional en el que

se enmarcó el seminario de título se considera como apto para el trabajo que se desempeñó.

b.- Contexto social y cultural

El contexto en el que se desarrolló el seminario de título presenta dos características fundamentales:

- Por una parte la pobreza y extrema pobreza de las familias apadrinadas y de las voluntarias pertenecientes a los comités sectoriales con un escaso nivel educacional, a lo que se suma, las características que presentó el grupo constituido en su mayoría por mujeres, lo que unió un matiz diferente a la intervención.
- Por otra parte la característica que presentó el hecho de trabajar con las promotoras que se desempeñan en los diferentes subproyectos, lo que significó tener en consideración el contexto no sólo social y cultural de estas sino también el contexto institucional.

El hecho de enfrentarse dos contextos sociales y culturales diferentes significó un escenario complejo al que el equipo seminarista se debió adaptar considerando las características diversas de estos. Por lo anterior en ambos proyectos se debió considerar transmitir información que los beneficiarios fueran capaces de comprender adaptándose al nivel educacional y de manejo conceptual de ambos grupos, transmitiendo además, elementos aplicables a la realidad.

Se considera de esta manera el programa como adecuado al contexto social y cultural en el cual se desarrollo, ya que se previó diversos aspectos derivados de este y se entregaron elementos no sólo teóricos, sino también prácticos para generar una mejora en la forma de gestión de ambos grupos.

INSUMOS

a.- Recursos institucionales: La institución se constituyó en todo momento en un facilitador para la implementación del programa desde sus fases iniciales, lo que significó que este se pudiera llevar a efecto, constituyéndose en un facilitador durante todo el proceso.

b.- Recursos Humanos

➤ Equipo de promotoras: las promotoras que se desempeñan en cada uno de los subproyectos constituyen un grupo fundamental para desarrollar cualquier tipo de iniciativa a nivel del voluntariado, ya que están en contacto continuo con éstas, producto del trabajo que deben desempeñar.

El apoyo en las fases iniciales del programa se constituyó como fundamental, ya que se debió realizar un proceso de selección de integrantes de comités con más de tres personas y realizar un proceso de convocatoria en el que estas colaboraron.

De igual manera al momento de realizar los talleres dirigidos hacia estas se constituyó indispensable ya que se contó con un grupo humano que permitió la realización de estos.

➤ **Equipo de monitores:** se constituyó en un recurso humano indispensable para que el programa y específicamente el proyecto dirigido a potenciar la gestión e los comités sectoriales, lograra tener la cobertura planteada, ya que la existencia de la institución en diferentes ciudades hizo que por una parte se debieran realizar talleres en sectores variados y por otra, la numerosa cantidad de comités hizo que en la mayoría de los casos se debieran realizar dos talleres por ciudad, de manera de que el proceso de entrega de contenidos se realizara de una manera óptima, cobertura que sólo con dos alumnas seminarista hubiera sido imposible de lograr.

Se debe destacar que este equipo de monitores fue supervisado por el equipo seminarista quienes, además debieron coordinarse por medio de contactos personales y telefónicos, como también a través de reuniones, de tal modo que el material de cada sesión fuera entregado a las voluntarias integrantes de los comités sectoriales dentro de los programado y además de una manera entendible y amena.

En este punto es importante destacar que totalidad de los monitores desarrolló las sesiones correspondientes a los talleres de una manera entretenida y atractiva utilizando diferentes técnicas para generar un proceso de aprendizaje, y generó vínculos satisfactorios con los grupos que permitieron el normal desarrollo de las sesiones y con ello la implementación eficaz y eficiente del proyecto, en el que no sólo era importante la entrega de los contenidos sino que también la motivación del voluntariado para su permanencia en los talleres.

Un aspecto que se debe destacar dice relación con la dificultad que se presentó en numerosas oportunidades para contactarse con los monitores, lo que en variadas ocasiones se transformó para el equipo seminarista en una preocupación, pese a esto no se vio entorpecido el normal desarrollo del proyecto.

➤ **Equipo asesor:** el equipo asesor estuvo formado por la coordinadora del área de Desarrollo Comunitario Sra. María Teresa Huerta y por la Sra. Alicia Sáez Asistente Social promotora del Subproyecto de Quillota, quienes colaboraron en la ejecución del proyecto dirigido hacia las promotoras de los diferentes subproyectos. El equipo asesor colaboró con el equipo seminarista en la realización de las sesiones apoyando al momento de realizarlas con experiencias a nivel institucional que son de vital interés.

Se debe destacar la disposición de este para colaborar en el desarrollo de las actividades grupales realizadas como producto del proyecto, quienes además manifestaron preocupación y compromiso durante toda la ejecución del taller de capacitación.

➤ **Equipo seminarista:** se destaca la capacidad del equipo seminarista para organizar, coordinar y dirigir la realización de los proyectos, lo que significó dividir funciones de tal forma de maximizar la realización de tareas. Además se destaca la capacidad de solución de contingencias tanto en la implementación como en la ejecución del programa, las que se solucionaron sin entorpecer el normal desarrollo de este.

Por otra parte se debe destacar la capacidad de trabajo en equipo que debió desplegar el equipo seminarista a pesar de conflictos derivados de diferencias de opinión de, lo que se solucionaron sin problemas y no dificultaron el desarrollo del programa.

Por último cabe destacar la responsabilidad, el compromiso y la creatividad tanto con la institución como con el desarrollo del seminario de Título.

En síntesis el recurso humano se considera como satisfactorio en términos de aportes, trabajo y relaciones interpersonales, lo que complementados permitieron llevar a efecto el programa.

c.-Recursos materiales:

➤ **Material fungible:** respecto al material necesario para el desarrollo del programa, este fue adecuado en cantidad y calidad, pese a la serie de tramites internos que se deben realizar para solicitarlos, situación que llevó al equipo seminarista a establecer plazos dentro de los cuales podían ser solicitados de tal modo de disponer de estos al momento que se requirieran, lo que significó no sólo una organización y coordinación con la institución patrocinante, sino un conocimiento del funcionamiento interno de esta.

Se debe destacar además la disponibilidad de la coordinadora del área para colaborar con el equipo seminarista, agilizando en todo momento los procedimientos institucionales requeridos para obtenerlos, a esto se suma la disponibilidad para realizar gestiones

destinadas a proporcionar materiales que no habían sido contemplados.

➤ **Espacio físico:** Para la ejecución de los proyectos se requirió de diferentes espacios físicos, cuya disposición fue coordinada por el equipo seminarista con la colaboración de las promotoras de los diferentes subproyectos. Dichos espacios físicos para el desarrollo de los talleres en algunos casos fueron excelentes por su condición de tranquilidad para el desarrollo de las sesiones y de espacio disponible para el desarrollo de actividades grupales, en otros casos que fueron los mínimos, este resultó un poco incómodo o poco espacioso, lo que no entorpeció el desarrollo de los talleres, destacando la capacidad tanto del equipo seminarista como del equipo de monitores para adaptarse y adecuar las actividades al lugar en el que se realizaron.

En este contexto el equipo seminarista dispuso de un espacio en la institución para guardar el material fungible y otros y realizar las actividades que estimara pertinentes, sin embargo, por el aislamiento que presentó, este lugar no fue utilizado por lo que todo el material se guardó en las oficinas del departamento de programas, lo que en ocasiones tornó el espacio físico reducido, considerando que en dicha oficina se encontraban además del equipo seminarista dos profesionales coordinadoras de programas.

➤ **Equipos informáticos:** estos aunque estuvieron a disposición del equipo seminarista, se consideran reducidos y limitados en cantidad, ya que esta disposición estuvo supeditada a la utilización que hace de estos el personal que se desempeña en la institución, lo

que significó que en ocasiones se debiera trabajar fuera del horario de oficina y en hora de colación del personal, de tal manera de optimizar estos recursos al máximo, con la consiguiente organización del trabajo de parte del equipo seminarista.

d.- Recursos financieros: se considera que estos cumplieron de manera satisfactoria los requerimientos tanto del programa como del equipo seminarista, existiendo recursos financieros disponibles que permitieron el desarrollo este, el que se insertó dentro del área de desarrollo comunitario existiendo recursos contemplados para el desarrollo del programa.

PROCESO

Este se constituyó por los resultados parciales del programa los que fueron obtenidos por medio de la aplicación de evaluaciones periódicas de este durante la etapa de ejecución.

Lo anterior derivó en cambios en el proyecto N°2 dirigido hacia las promotoras, en lo que se refirió a la modalidad de entrega de los contenidos, especialmente referido al uso de técnicas participativas y de la aplicación práctica de los contenidos. Estos ajustes fueron señalados por la propias beneficiarias, lo que da cuenta del grado de retroalimentación existente entre el equipo seminarista y el grupo de promotoras.

Por otra parte en lo que se refiere al proceso se debe destacar la gran cantidad de coordinaciones que debió realizar el equipo seminarista con los diferentes equipos de trabajo.

PRODUCTO

Los productos esperados del programa se relacionan con el logro de objetivos, que según el análisis evaluativo preliminar recibieron la calificación de logrados, el que obedeció a un esfuerzo compartido entre ejecutoras y beneficiarias de los proyectos, pues la dinámica que se dio entre estos actores facilitó la implementación de estos.

A continuación describe en el siguiente cuadro el programa y sus productos relacionando estos con los objetivos y criterios evaluativos esperados y con sus respectivos efectos no esperados por proyecto:

PROYECTOS	PRODUCTOS ESPERADOS	PRODUCTOS NO ESPERADOS
PROYECTO N°1	<p>Capacitación del 95% del voluntariado integrante de los comités sectoriales en aspectos claves del proceso administrativo.</p> <p>Asistencia del 82% del voluntariado convocado a los talleres de capacitación de un total esperado de 95%.</p> <p>Internalización del 75.4% de contenidos en el voluntariado integrante de los comités sectoriales que asistieron a la capacitación, esperando un 70% en esta área.</p> <p>Favorable relación con el equipo de promotoras de los diferentes subproyectos lo que contribuyó a la implementación y favorable ejecución del proyecto, ya que se constituyó en un agente facilitador de los procesos.</p>	<p>Establecimiento de lineamientos institucionales en el área de desarrollo comunitario para el año 2002 que poseen como base la intervención realizada por el equipo seminarista, lo que proporciona continuidad al programa, puesto que este sienta las bases del futuro trabajo en el área.</p> <p>Se proporcionó no sólo capacitación al voluntariado integrante de los comités, sino que también se contribuyó al desarrollo personal de este y fortalecimiento de la autoestima, hecho que se pudo constatar y percibir en la evaluación participativa.</p> <p>Deserción de sólo el 12%, lo que indica el éxito de la fase de convocatoria y motivación, ya que se esperaba una deserción mayor.</p>

<p>PROYECTO N°2</p>	<p>Capacitación del 100% de las promotoras de los diferentes subproyectos</p> <p>Asistencia del 100% de las promotoras.</p> <p>Internalización de un 75,2 % de las promotoras respecto de los conocimientos adquiridos en el taller de capacitación.</p> <p>Favorable desarrollo del proceso de evaluación establecido para el proyecto.</p> <p>Favorable relación con el equipo de promotoras de los diferentes subproyectos lo que contribuyó a la ejecución del proyecto.</p>	<p>Establecimiento de lineamientos generales para el desarrollo de proyectos institucionales que involucren al personal, constituyéndose este en un beneficiario de los proyectos para el año 2002 en el área considerado.</p> <p>Una motivación e interés de parte de las promotoras que hizo de estas un agente activo en el proceso de aprendizaje.</p>
---------------------	--	--

CAPÍTULO V
EVALUACIÓN DEL PROCESO
METODOLÓGICO

EVALUACIÓN PROCESO METODOLÓGICO

1.- FASE INVESTIGACIÓN-DIAGNÓSTICO

Respecto a la formulación y fundamentación del problema esta fue adecuada ya que facilitó la búsqueda de información y planteamiento de objetivos, al mismo tiempo que se contó con un adecuado respaldo teórico para la selección de variables y formulación de objetivos de investigación.

Se destaca que se obtuvo una especificación precisa de la población objeto de estudio, lo que permitió determinar claramente con procedimientos de muestreo, la representatividad y error muestral que permitieron dar confiabilidad a la información diagnóstica recopilada.

Con respecto a lo anterior se tiene, que las técnicas utilizadas para la recolección de datos diagnósticos fueron preferentemente de tipo cuantitativas, complementadas en el caso del proyecto N°2 con técnicas cualitativas constituidas por la entrevista semi-estructurada.

En el caso de los instrumentos de tipo cuantitativos se privilegiaron estos, debido al numeroso grupo objeto de estudio, el que estuvo constituido por 137 Comités Sectoriales, utilizándose una muestra constituida por 100 Comités que representó un 95% de confiabilidad, por lo que se considera que la información recopilada es representativa.

En el caso del personal constituido por las 28 promotoras de cada subproyecto, se complementaron técnicas cuantitativas y cualitativas esto debido a que se trabajó con un grupo menos numeroso, que permitió la realización de entrevistas,

Con respecto al análisis e interpretación de datos se considera que el documento elaborado permitió dar a conocer de manera detallada la realidad organizacional de los comités sectoriales estableciendo una programación satisfactoria como respuesta las necesidades reales de estos. La misma situación se da en el caso de las promotoras, proporcionando datos reales respecto al manejo teórico- práctico de estas para desarrollar eficientemente el trabajo institucional.

Dentro de las dificultades presentadas en esta etapa se tiene la dificultad para formular y seleccionar hipótesis de investigación, a pesar del respaldo teórico y práctico, junto a la dificultad para la recuperación de los instrumentos aplicados las voluntarias integrantes de los Comités Sectoriales y promotoras, lo que atrasó en cierta medida el proceso análisis e interpretación de datos y la consiguiente programación.

2.- FASE DE PROGRAMACIÓN

Basado en los datos recogidos en el diagnóstico, se contemplo como sujeto de acción a los Comités Sectoriales (246 voluntarias) y al equipo conformado por 20 promotoras, lo que se consideró efectivo ya que el problema involucró a ambos actores por lo que fue

necesario realizar una intervención integral permitiendo potenciar la gestión de ambos grupos.

Existió a sí mismo una adecuada delimitación de proyectos por fases lo que facilitó la ejecución de actividades y su posterior evaluación.

Por otra parte la implementación de los dos proyectos en forma simultánea permitió optimizar el tiempo disponible para la ejecución, al mismo tiempo que permitió cumplir con los objetivos de tiempo establecidos, a nivel académico e institucionales.

Dentro de las dificultades presentadas en esta etapa se tienen la redefinición continua de objetivos de programación y modificaciones en la estructura del programa.

3.-FASE EJECUCIÓN

En esta etapa se logro cumplir de manera adecuada con los objetivos establecidos en el programa, a través de una adecuación de recursos y metodología de intervención, en función de la dinámica organizacional y el medio en el cual se insertan las organizaciones.

Existió por otra parte, una adecuada cantidad y calidad de recursos humanos y materiales, que permitieron la óptima implementación del programa a lo que se suma la positiva respuesta de los beneficiarios en cuanto a participación y asistencia.

La adecuada selección utilización de técnicas teniendo en cuenta las características de ambos grupos de beneficiarios permitió la mantención de la motivación y participación de estos sustentando el programa a lo largo del tiempo ejecutado.

Respecto a la evaluación, se tiene que existió una adecuada evaluación de resultados mediante el establecimiento de indicadores cualitativos y cuantitativos, destacando en los primeros las evaluaciones participativas de los beneficiarios, lo que permitió ampliar la medición de cantidad y calidad de logros.

Las dificultades estuvieron relacionadas con la gran cantidad de coordinaciones que se debieron realizar con monitores, promotoras y agentes institucionales, debiendo realizar el equipo seminarista una adecuada división de tareas y funciones a fin de mantener un vínculo constante con los actores recién señalados.

A lo anterior se suman, las dificultades presentadas en relación a la sistematización del registro de intervención y estructuración del informe evaluativo, con un desgaste y extensión dl tiempo programado por el equipo seminarista para este fin.

4.- FASE EVALUACIÓN

En lo que respecta a los instrumentos de evaluación, estos se constituyeron en un aspecto facilitador de esta fase, principalmente debido a que no sólo se utilizaron instrumentos de evaluación final, sino que estos se aplicaron durante todo el proceso, lo que permitió introducir las modificaciones en los proyectos cuando fue necesario, y además establecer un control sobre las acciones realizadas.

Un importante instrumento de evaluación lo constituyeron las evaluaciones participativas realizadas de manera verbal y por medio de pautas evaluativas, ya que permitieron al equipo seminarista saber por una parte, como se estaban entregando los contenidos y por otra conocer la percepción e importancia que tanto el voluntariado como las promotoras asignaban a la realización de los talleres.

Cabe destacar, que la realización de una sesión contemplada específicamente para la evaluación, tanto de contenidos como participante, permitió recoger al equipo seminarista importantes antecedentes respecto al proceso que vivió el voluntariado durante su participación en los talleres de capacitación socioeducativos, especialmente respecto a aspectos vivenciales, lo que dio cuenta sin duda de la importancia que asignaron a esta experiencia para su trabajo en los comités.

De igual manera la evaluación participante final realizada al personal, constituido por las promotoras, dio cuenta de que de igual manera vivieron un proceso, quizás no de grandes cambios pero sin duda importante para el trabajo futuro que deben realizar, en términos de asumir y aceptar los cambios institucionales, tanto presentes como futuros.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

1.- En relación a la Institución patrocinante del seminario de título:

La Fundación Children International constituyó el marco dentro del cual se desarrolló el presente Seminario de Título, por lo que se debió efectuar un trabajo acorde a los lineamientos generales y programas de ésta. Esto significó que el programa implementado se adecuara tanto a los requerimientos de tipo académicos como institucionales, insertándose de esta manera dentro del programa de desarrollo comunitario y cumpliendo con los lineamientos generales de este.

Los profesionales del departamento de programas se constituyeron en un apoyo constante para la realización de actividades, presentando importantes asesorías en la etapa de Diagnóstico y Ejecución, especialmente la Coordinadora del Programa de Desarrollo Comunitario Sra. María Teresa Huerta, quién brindando constante orientación al equipo seminarista validó y legitimó su accionar frente a Directivos.

Esto significó la consecución de un constante apoyo en términos de recursos financieros y materiales, que se constituyeron en un agente facilitador durante todo el proceso metodológico y por otra parte legitimó la labor desempeñada por éste frente a los beneficiarios del programa, lo que contribuyó al logro de la implementación exitosa de los proyectos.

Se debe destacar por otra parte la capacidad y disposición institucional para brindar recursos financieros, lo que permitió que la ejecución del programa llegara a buen término y se desarrollara de manera exitosa.

2.- En relación al Equipo Seminarista

La implementación del programa significó un gran desafío para el equipo seminarista, considerando la gran envergadura de éste en términos de la cantidad de beneficiarios que participaron en los proyectos desarrollados en siete ciudades, y la distribución geográfica en que estos se realizaron, lo que significó una constante coordinación del equipo seminarista con los diferentes subproyectos de manera de asegurar una óptima implementación de este.

Por otra parte se experimentaron aprendizajes en lo referente al trabajo con agentes externos al equipo, lo que significó además una capacidad de tolerancia y manejo de conflictos en los cuales tuvieron que participar y generar espacios para facilitar las relaciones.

Se debe destacar en relación a las relaciones internas del equipo seminarista que el hecho de que el seminario de título fuera desarrollado sólo por dos personas, significó una mayor cantidad de trabajo tanto institucional como en terreno, hecho que fue manejado adecuadamente por el equipo, debiendo desplegar ambas integrantes una mayor capacidad de compromiso y responsabilidad respecto a las actividades realizadas, además de una mayor capacidad de

creatividad y flexibilidad para superar contingencias surgidas en el entorno que afectaron en algunas instancias la implementación del seminario de título.

3.-En relación a los aportes, hallazgos y aprendizajes:

En lo referente a los aprendizajes obtenidos por el equipo seminarista, se tiene la capacidad adquirida de trabajo con medianos y pequeños grupos, especialmente en el manejo de técnicas y metodologías apropiadas para las características específicas de cada uno de estos.

Por otra parte, el desarrollo del seminario de título significó generar durante todo el proceso capacidades de organización, dirección y coordinación, de tal manera de lograr un desarrollo óptimo y eficiente del trabajo con una gran cantidad de recursos humanos, de tal modo de asegurar el éxito del programa. Estas representaron áreas no exploradas antes por este lo que constituyó un gran aporte frente al futuro desempeño profesional de las alumnas.

Por otra parte, en relación a la temática de desarrollo comunitario en la que se inserto el seminario de título se puede señalar, que la organización comunitaria representa para las familias de extrema pobreza una de las únicas vías de superación de la pobreza en la que se encuentran insertas, que comprende acciones concretas que requiere del esfuerzo mancomunado de las personas involucradas. Por lo tanto es de vital importancia la capacitación de organizaciones comunitarias que se constituyen como agente

multiplicador de conocimientos adquiridos en sus sectores que contribuyan a la superación de estos.

Se comprobó en la ejecución del seminario de título que la fundación Children International posee una gran cantidad de recursos humanos constituido por el voluntariado, en los sectores en los cuales se encuentran presentes las familias apadrinadas, los cuales representan un recurso que debe ser aprovechado en función del mejoramiento de la calidad de vida de cada una de estas familias.

un elemento facilitador en este proceso, fue la gran motivación y disposición que presenta este recurso para adquirir conocimientos que contribuyan a generar organizaciones representativas y líderes en sus respectivos sectores.

Por otra parte se tiene que para lograr un proceso de desarrollo comunitario debe existir un personal idóneo que guíe este proceso de tal manera que el potencial de este recurso constituido por el voluntariado sea aprovechado al máximo.

4.- En relación a Trabajo Social:

Al referirse al papel que le compete a Trabajo Social en la temática de desarrollo comunitario, cabe señalar que la metodología de trabajo utilizada por el profesional por medio de la cual debe insertarse en una comunidad y elaborar un diagnóstico que le permita conocer la realidad social para elaborar posteriormente, una propuesta de trabajo en torno a las deficiencias o carencias

visualizadas, permite concluir que este profesional puede constituirse como un agente potenciador de los procesos de desarrollo por el cual atraviesan las comunidades.

De esta manera el Trabajador Social desempeña un rol de facilitador de los procesos de participación de las organizaciones comunitarias que contribuye al fortalecimiento de estas, en torno al logro de objetivos y desarrollo integral de sus miembros.

El desempeñar el rol de potenciador del desarrollo local de las comunidades significa relacionarse directamente con organizaciones de base, pero a su vez implica una relación con agentes externos. De esta manera, es necesaria la creación de redes de apoyo entre ambas entidades con el propósito de vincular estas entidades al ámbito laboral, salud, educacional y comunitario de manera más expedita y certera con el objetivo de generar procesos de desarrollo de las comunidades y mejoramiento de su calidad de vida.

Para dichos objetivos el Profesional Trabajador Social está preparado tanto técnica como éticamente, de tal manera de impulsar desde las organizaciones de base procesos de desarrollo local, generando instancias de participación en diferentes ámbitos.

Por otra parte, la visión y formación que maneja el Trabajador Social lo convierte en un recurso humano de gran valor, ya que no sólo puede desarrollarse en áreas como salud vivienda y educación, etc, sino también en otras áreas como administración y coordinación.

No cabe duda que el ámbito de las relaciones humanas es una parte crucial en esta profesión, ya que permite conocer en forma científica y tecnológica la realidad social, así como intervenir y evaluar su acción, siendo su acción en todas las áreas en que interviene un gran aporte.

SUGERENCIAS FINALES

En función del trabajo realizado por el equipo seminarista durante todo el tiempo que duró la realización del seminario de título en la institución, uno de los aportes que se pueden realizar se refiere a la necesidad de implementar programas integrales que involucren aspectos relacionados con la dinámica familiar interna de los menores apadrinados, especialmente en lo referido a violencia intrafamiliar, ya que durante los dos meses que duró la ejecución de los proyectos se detectaron numerosos casos de este tipo. En este sentido, la fundación no posee un profesional destinado a esta área considerando que el 100% de los menores apadrinados se encuentra en situación de riesgo social.

En virtud de lo planteado, se visualiza como fundamental un arduo trabajo en redes, considerando que se atiende a una gran cantidad de menores, lo que significa que debe existir no sólo una apertura a la comunidad, sino que también una consolidación de una eficiente red de apoyo institucional para las familias apadrinadas por la institución.

De acuerdo a lo anterior, se deben idear de una manera creativa las acciones que permitan en un futuro trabajar con la

comunidad apadrinada de una manera integrada a las comunidades de las que forman parte, y a las instituciones de apoyo en el área de los menores en riesgo social.

BIBLIOGRAFÍA

- Ander Egg Ezequiel
"Método y práctica del desarrollo de la Comunidad"
Editorial Humanitas
Buenos Aires, Argentina 1990
- Ander Egg Ezequiel
"Introducción la planificación"
Editorial Humanitas
Buenos Aires, Argentina 1989
- Ander Egg Ezequiel y María José Aguilar Ibañez
"Administración de programas de acción Social"
Editorial Lumen, Colección Políticas Servicios y Trabajo Social
1994
- Beal George.M
"Conducción y acción dinámica del grupo"
Editorial Kapelusz
Buenos Aires, Argentina 1964
- Briones Guillermo
"Evaluación de programas sociales y metodología de la
investigación evaluativa"
Editorial Interamericana
Santiago, Chile 1985.
- CEAL (Centro de Estudios y Asistencia Legislativa)
"Participación una visión Multidisciplinaria"
Universidad Católica de Valparaíso 1996
- Chiavenato Idalberto
"Introducción a la teoría general de la administración"
Editorial MacGraw- Hill
Bogotá, Colombia 1995

Fondo de Solidaridad e Inversión Social. FOSIS
"Promoviendo el Desarrollo Local"
Santiago, Chile 1988

Fondo de Solidaridad e Inversión Social. FOSIS
"Administración"
Santiago, Chile 1994

Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer
(PRODEMU)
"El autodiagnóstico"
Departamento de formación
Santiago, Chile 1992

García Patricio
"Servicio Social y desarrollo local"
Editorial Edeval
Valparaíso, Chile 1995

Godoy y otras
"Gestión Social y Políticas Sociales"
Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación
Santiago, Chile 1992.

Hampton David
"Administración"
Editorial MacGraw- Hill
México 1989

Henry Albers
"Principios de organización y dirección"
Editorial Limusa
México, México 1978

INDES
"Capacitación de promotores de Base"
Editorial Humanitas
Argentina 1995

Johansen Oscar

"Nociones elementales de administración"

Editorial Universitaria, Colección Manuales y Monografías

Chile 1990

José David

"Juegos creativos para la vida moderna"

Editorial Lumen, Humanitas

Buenos Aires, Argentina 1987

Pasten Fernando

"Metodología de la investigación social"

Editorial Edeval

Valparaíso, Chile 1995

Rodríguez, María Josefina; Santos Souza

"Comunidad creativa"

Ediciones Pulinas

Bogotá Colombia 1990

Sampieri Roberto Hernández

"Metodología de la investigación"

Editorial Mac Graw- Hill

Bogotá, Colombia 1991

Taylor Frederick

"Principios de la administración científica"

Editorial Ateneo

Buenos Aires Argentina 1969

Terry George

"Principios de administración"

Editorial Continental

México 1962

Vargas Gabriela y Graciela Bustillos

"Técnicas participativa para la educación popular"

Editorial Popular

Madrid, España 1998

ARTÍCULOS Y DOCUMENTOS DE TRABAJO

Gabriela Fernández

"Superación de la pobreza y educación: Una mirada desde lo local"
Última década N° 5, edición CIDPA
Viña del Mar, Chile 1996

García Letelier Patricio

"Subdesarrollo Organizacional en Sectores Populares"
Revista de Trabajo Social N° 56 Pontificia Universidad de Chile
Santiago, Chile 1987

García Letelier Patricio

"T.G.D Trabajo con grupos de Desarrollo"
Documento de trabajo Universidad de Valparaíso, Chile 1988

Garcés Mario

"Movimientos sociales y participación vecinal"
Ponencia del seminario de participación y desarrollo vecinal
Talleres Rukan, Valparaíso 1992

Leiva Lavalle Cecilia

"La administración de empresa a través de la teoría de sistemas"
Documento de Trabajo Universidad de Valparaíso
Valparaíso, Chile 1998

Silva. V Verónica

"Participación Social y superación de la pobreza"
"Superación de la pobreza y educación: Una mirada desde lo local"
Última década N° 5, edición CIDPA
Viña del Mar, Chile 1996

SEMINARIOS DE TÍTULO

Cofre, Christian

"Implementación de un programa estratégico de desarrollo comunitario en el sector sur poniente de la comuna de Villa Alemana"

Seminario de título para optar al título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso.

Valparaíso, Chile 1998

Cortés Rodrigo

"Servicio Social, un estudio de la problemática guiada a la gestión de los comités de vivienda de la comuna de Viña del Mar"

Seminario de título para optar al título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso.

Valparaíso, Chile 1997

Gutiérrez Claudia

"Servicio Social como agente potenciador de la participación social, implementación de una estrategia local de participación femenina en organizaciones comunitarias de la comuna de Valparaíso"

Seminario de título para optar al título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso.

Valparaíso, Chile 1999

Gómez Lorena

"Promoción de la vida comunitaria en poblaciones básicas SERVUI"

Seminario de título para optar al título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso.

Valparaíso, Chile 1997

Rodríguez Roberto

"Servicio Social como agente dinamizador de la capacidad de coordinación de tres organizaciones sociales de la comuna de Quilpue con su red social de apoyo mediante el potenciamiento de tres ejes de gestión"

Seminario de título para optar al título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso.

Valparaíso, Chile 1997

ANEXOS

ANEXOS DE DIAGNÓSTICO

ANEXO N° 1: ENCUESTA VOLUNTARIADO INTEGRANTE DE COMITÉS SECTORIALES

ENCUESTA COMITÉS SECTORIALES

La presente encuesta dirigida al voluntariado integrante de los comités sectoriales de la Fundación Children International, tiene por objeto recopilar antecedentes acerca de las características de los integrantes de éstos, como también recoger información que permita la realización de un estudio acabado acerca de su participación en los diferentes comités.

Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las preguntas, complete sobre la línea punteada o marque con una x la alternativa que corresponda según su caso particular.

Es importante señalar que la presente encuesta posee un carácter anónimo, por lo que se solicita responder con total sinceridad.

1.- Antecedentes personales del voluntario

1.- Edad: años.

2.- Sexo

a) M b) F

3.- Estado Civil y/o relación de pareja

a) Casada d) Situación de convivencia
b) Soltera e) Anulada
c) Viuda

4.- Número de Integrantes del grupo familiar:

Niños..... Adultos.....

5.- Nivel de escolaridad

a) Sin estudios
b) Básica incompleta
c) Básica completa
d) Media o técnica incompleta
e) Media o técnica completa
f) Superior incompleta
g) Superior completa

6.- Situación laboral

a) ocupado
b) desocupado

c) pensionado y/o jubilado

7.- Ocupación

- a) Dueña de casa
- b) Asesora del Hogar
- c) Comerciante ambulante
- d) Trabajador independiente
- e) funcionario público
- f) funcionario privado
- g) otros

8.- Sistema de previsión

- a) I.N.P
- b) A.F.P
- c) Oros.....
- d) Ninguno

9.- Sistema de Salud

- a) FONASA
- b) ISAPRE
- c) Otros.....
- d) Ninguno

10.- Ingreso mensual promedio del grupo familiar

11.- Antecedentes referentes a la participación en el comité:

11.- Asiste a reuniones convocadas por el comité sectorial

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

12.- Se realizan reuniones extraordinarias en su comité.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

13.- Asiste a reuniones extraordinarias

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

14.- Asiste puntualmente a reuniones convocadas.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

15.- El comité posee carpeta con sus antecedentes.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

16.- Denuncia problemas o conflictos existentes dentro del comité en las reuniones que éste realiza.

- a) Sí b) No c) A veces

17.- Propone soluciones frente a los problemas existentes en el comité.

- a) Sí b) No c) A veces

18.- Se realizan actividades en su comité.

- a) Sí b) No c) A veces

19.- Asiste a actividades propuestas por el comité.

- a) Sí b) No c) A veces

20.- En las reuniones del comité manifiesta sus inquietudes y necesidades.

- a) Sí b) No c) A veces

21.- Cumple cabalmente las responsabilidades asumidas al interior del comité.

- a) Sí b) No c) A veces

22.- Al momento de establecer normas y reglas al interior del comité, usted participa activamente en la definición de estas.

- a) Sí b) No c) A veces

23.- Se realiza algún tipo de actividad de autofinanciamiento en su comité.

- a) Sí b) No c) A veces

24.- Participa en la toma de decisiones que se realizan el comité

- a) Sí b) No c) A veces

ANEXO N°2: ENCUESTA COMITÉS SECTORIALES

ENCUESTA COMITÉS SECTORIALES

La presente encuesta dirigida a un representante de los comités sectoriales pertenecientes a la Fundación Children International, tiene por objeto recopilar antecedentes acerca del funcionamiento actual de los comités sectoriales que permita la realización de un estudio acabado acerca de la situación que viven.

Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las preguntas, complete sobre la línea punteada o marque con una x la alternativa que corresponda según su caso particular.

Es importante señalar que la presente encuesta posee un carácter anónimo, por lo que se solicita responder con total sinceridad.

1).- Su comité cuenta con directiva.

a) Sí

b) No

2).- Su comité cuenta con estatutos.

a) Sí

b) No

3).- Existe en su comité un registro de socios

a) Sí

b) No

4).- Planifica como comité actividades de manera independiente al trabajo administrativo realizado por la Fundación.

a) Sí

b) No

5).- Participa como comité en proyectos de desarrollo comunitario en su sector.

a) Sí

b) No

6).- El trabajo dentro del comité se divide de manera que todos los integrantes posean sus respectivas funciones.

a) Sí

b) No

7).- Existen al interior del comité sanciones de tipo informal frente al incumplimiento de alguna función que le hubiese correspondido.

a) Sí

b) No

8).- Existe periódicamente un documento informativo que se origine al interior del comité y que señale funciones, deberes y/o responsabilidades de cada miembro.

a) Sí

b) No

9).- Realizan al interior del comité reuniones periódicas para coordinar actividades a realizar.

a) Sí

b) No

10).- Se coordinan con organizaciones comunitarias de su sector.

a) Sí

b) No

11).- Para cumplir con objetivos o actividades propuestas por el comité, se coordinan con instituciones externas a su comunidad, como por ejemplo Municipio, instituciones de beneficencia etc.

a) Sí

b) No

Sí su respuesta es afirmativa, indique cuales.....

12).- Se coordinan con otros comités sectoriales para planificar y/o realizar actividades.

a) Sí

b) No

13).- Mantienen como comité contacto y coordinación permanente con el Subproyecto.

a) Sí

b) No

ANEXO N°3: PAUTAS DE ENTREVISTA PROMOTORAS

PAUTA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA N°1 PERSONAL DE LOS SUBPROYECTOS

Entrevista dirigida al personal que se desempeña en los diferentes subproyectos de la Fundación Children International con objeto de recabar información respecto a la gestión comunitaria que lleva a cabo actualmente la institución.

Subproyecto:.....

Fecha:.....

1. ¿Qué tipo de preparación, ya sea profesional o técnico, posee?
- 2.- ¿Desde cuando se desempeña en la institución?
- 3.- ¿Ha recibido durante estos años algún tipo de capacitación en trabajo comunitario? ¿Cómo cual?
- 4.-¿Se ha capacitado fuera de la institución en trabajo comunitario?
- 5.-¿Usted a recibido asesoría de los profesionales que se desempeñan en la institución para desarrollar trabajo comunitario? ¿De que tipo?
- 6.- ¿Qué tipo de técnicas grupales conoce ud. para realizar el trabajo con el voluntariado?
- 7.- ¿Qué tipo de capacitación posee para realizar trabajo grupal?
- 8.- ¿Poseen en su Subproyecto material bibliográfico de apoyo para realizar trabajo grupal o comunitario?
- 9.- ¿Tiene acceso a material bibliográfico en otro lugar en forma particular?
- 10.- Si usted tiene conocimiento de técnicas grupales, ¿En qué situación o momento las ha utilizado?
- 11.- ¿Se han realizado encuentros o jornadas específicamente con los comités sectoriales?
- 12.- ¿Qué tipo de actividades se realizan en los Puntos de Encuentro Sectorial?
- 13.- ¿Usted a participado en algún cargo en organizaciones comunitarias?
- 14- ¿Usted a ocupado algún tipo de cargo o a tenido algún tipo de experiencia práctica en otras organizaciones?

**PAUTA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA N°2 PERSONAL DE
LOS SUBPROYECTOS**

Entrevista dirigida al personal que se desempeña en los diferentes subproyectos de la Fundación Children International con objeto de recabar información respecto a la gestión comunitaria que lleva a cabo actualmente la institución.

Subproyecto:.....

Fecha:.....

- 1.- ¿Cuál es su opinión respecto al trabajo comunitario que se desarrolla actualmente en la institución?
- 2.- ¿Usted cree que los Comités Sectoriales son un pilar importante dentro del trabajo comunitario?
- 3.- ¿Cree que es importante la participación de la comunidad (voluntariado)? ¿Porqué?
- 4.- ¿Cree que es importante que exista una coordinación entre el subproyecto y los Comités Sectoriales? ¿Porqué?
- 5.- ¿Cuál es su opinión respecto al funcionamiento actual de los comités sectoriales?
- 6.- ¿A qué atribuye usted la situación actual de los Comités Sectoriales en cuanto a su funcionamiento?
- 7.- ¿Cree que es importante que los Comités Sectoriales tengan libertad de autogestión? ¿Porqué?

ANEXO N°4: ENCUESTA PROMOTORAS

ENCUESTA PROMOTORAS (ES) DE LOS SUBPROYECTOS

La presente encuesta dirigida a las promotoras /es de los subproyectos de la V Región que trabajan en terreno con los comités sectoriales, tiene por objeto recopilar antecedentes personales como también acerca de modalidad de trabajo actual que presenta cada uno de los subproyectos, a fin de realizar un estudio tendiente a mejorar las condiciones actuales que presenta el trabajo comunitario.

Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las preguntas, complete sobre la línea punteada o marque con una x la alternativa que corresponda según su caso particular. Es importante señalar que la presente encuesta posee un carácter anónimo, por lo que se solicita responder con total sinceridad.

1.- Antecedentes personales de la promotora/or

1.- Edad: años.

2.- Sexo

a) M b) F

3.- Estado Civil y/o relación de pareja

a) Casada d) Situación de convivencia
b) Soltera e) Anulada
c) Viuda

4.- Número de integrantes del grupo familiar:

Niños..... Adultos.....

5.- Nivel de escolaridad

a) Sin estudios
b) Básica incompleta
c) Básica completa
d) Media o técnica incompleta
e) Media o técnica completa
f) Superior incompleta
g) Superior completa

6.- Situación Laboral

a) ocupado
b) desocupado

c) pensionado y/o jubilado

7.- Ocupación

- a) Dueña de casa
- b) Asesora del Hogar
- c) Comerciante ambulante
- d) Trabajador independiente
- e) funcionario público
- f) funcionario privado
- g) otros

8.- Sistema de previsión

- a) I.N.P
- b) A.F.P
- c) Otros.....
- d) Ninguno

9.- Sistema de Salud

- a) FONASA
- b) ISAPRE
- c) Otros.....
- d) Ninguno

10.- Ingreso mensual promedio del grupo familiar

11.- Referente a modalidades de trabajo

11.- Se respetan las áreas de trabajo definidas dentro del subproyecto.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

12.- Cumple con tareas asignadas en los plazos establecidos.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

13.- Se designan diferentes responsables por cada área de trabajo.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

14.- Existe claridad respecto de quien o quienes son responsables de cada actividad que se desarrolla.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

15.- Existe en el subproyecto una persona que cumpla el rol de líder informal.

- a) Sí
- b) No

16.- Si existe un líder en sus subproyecto. ¿Cómo lo consideraría Ud.?

- a) autoritario
- b) paternalista
- c) democrático
- d) lassefer (total libertad de acción)

17.- Realizan periódicamente reuniones de coordinación con el equipo de trabajo.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

18.- Asiste a las reuniones de coordinación con el equipo de trabajo.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

19.- Cumple con las tareas asignadas en las reuniones de trabajo.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

20.- Al momento de realizar tareas y funciones asignadas estas se realizan:

- a) en equipo
- b) en forma individual
- c) en equipo y en forma individual
- d) otras

21.- En reuniones de coordinación usted:

- a) siempre emite opiniones
- b) solo algunas veces emite opiniones
- c) nunca emite opiniones

22.- Las opiniones y sugerencias expresadas en reuniones de coordinación:

- a) son respetadas por los miembros del equipo, pero no son consideradas al momento de tomar decisiones
- b) son respetadas y son consideradas al momento de tomar decisiones
- c) no son respetadas por los miembros del equipo
- d) no son tomadas en cuenta

23.- En las actividades cotidianas realizadas en el subproyecto existe comunicación e intercambio de ideas con los otros miembros del equipo de trabajo.

- a) Sí
- b) No
- c) A veces

24.- Existen registros de los acuerdos tomados en reuniones de coordinación.

- a) Sí b) No c) A veces

25.- Se coordinan con organizaciones comunitarias de los respectivos sectores, en la realización de actividades en beneficio de las familias apadrinadas.

- a) Sí b) No c) A veces

26.- Realizan reuniones periódicas con Comités Sectoriales en Puntos de Encuentro Sectorial.

- a) Sí b) No c) A veces

Si la respuesta es afirmativa ¿con que frecuencia?

- a) semanalmente
b) quincenalmente
c) mensualmente
d) trimestralmente
e) anualmente

27.- Al realizar reuniones de coordinación con comités sectoriales el equipo de trabajo:

- a) motiva la participación de los integrantes de los comités
b) Escucha y respeta las opiniones emitidas por los integrantes de los comités sectoriales.
c) Ambas alternativas

ANEXO N°5: DATOS DE ORIGEN, ENCUESTA VOLUNTARIADO

Sexo del voluntariado

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	9	2,8	2,8
Femenino	315	97,2	100,0
Total	324	100,0	

Estado Civil y/o Relación de pareja

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casada	215	66,4	66,4
Soltera	43	13,3	79,6
Viuda	12	3,7	83,3
Situación de Convivencia	50	15,4	98,8
Anulada	4	1,2	100,0
Total	324	100,0	

Nivel de Escolaridad voluntariado

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sin Estudios	3	,9	,9
Básica Incompleta	72	22,2	23,1
Básica Completa	52	16,0	39,2
Media o Técnica Incompleta	90	27,8	67,0
Media o Técnica Completa	90	27,8	94,8
Superior Incompleta	8	2,5	97,2
Superior Completa	6	1,9	99,1
No responde	3	,9	100,0
Total	324	100,0	

Situación Laboral del voluntariado

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocupado	64	19,8	19,8
Desocupado	247	76,2	96,0
Pensionado y/o Jubilado	12	3,7	99,7
No responde	1	,3	100,0
Total	324	100,0	

Ocupación del voluntariado

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Dueña de Casa	255	78,7	78,7
Asesora del Hogar	30	9,3	88,0
Comerciante Ambulante	6	1,9	89,8
Trabajador independiente	5	1,5	91,4
Funcionario Público	1	,3	91,7
Funcionario Privado	1	,3	92,0
Otros	25	7,7	99,7
No responde	1	,3	100,0
Total	324	100,0	

Sistema de Previsión del Voluntariado

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INP	45	13,9	13,9
AFP	55	17,0	30,9
Otros	25	7,7	38,6
Ninguno	178	54,9	93,5
No responde	21	7,2	99,7
Total	324	100,0	

Sistema de Salud

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FONASA	92	28,4	28,4
ISAPRE	2	,6	29,0
Otros	173	53,4	82,4
Ninguno	52	16,0	98,5
No responde	5	1,5	100,0
Total	324	100,0	

Asistencia a reuniones convocadas por el C.S

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	247	76,2	76,2
No	21	6,5	82,7
A veces	53	16,4	99,1
No responde	3	,9	100,0
Total	324	100,0	

Asistencia a reuniones extraordinarias

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	215	66,4	66,4
No	40	12,3	78,7
A veces	58	17,9	96,6
No responde	11	3,4	100,0
Total	324	100,0	

Asistencia puntual a reuniones convocadas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	253	78,1	78,1
No	14	4,3	82,4
A veces	55	17,0	99,4
No responde	2	0,6	100,0
Total	324	100,0	

Existencia de carpeta de antecedentes

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	213	65,7	65,7
No	95	29,3	95,1
No responde	2	,6	95,7
d	14	4,3	100,0
Total	324	100,0	

Denuncia problemas o conflictos existentes en el C.S

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	143	44,1	44,1
No	141	43,5	87,7
A veces	34	10,5	98,1
No responde	6	1,9	100,0
Total	324	100,0	

Propone soluciones frente a problemas existentes en el C.S

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	192	59,3	59,3
No	46	14,2	73,5
A veces	72	22,2	95,7
No responde	14	4,3	100,0
Total	324	100,0	

Asistencia a actividades propuesta por el C.S

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	221	68,2	68,2
No	56	17,3	85,5
A veces	44	13,6	99,1
No responde	3	,9	100,0
Total	324	100,0	

Manifestación de inquietudes y necesidades en reuniones

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	245	75,6	75,6
No	39	12,0	87,7
A veces	39	12,0	99,7
No responde	1	,3	100,0
Total	324	100,0	

Cumplimiento cabal de responsabilidades asumidas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	270	83,3	83,3
No	6	1,9	85,2
A veces	45	13,9	99,1
No responde	3	,9	100,0
Total	324	100,0	

Participación en la definición de normas y reglas del C.S.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	236	72,8	72,8
No	25	7,7	80,6
A veces	52	16,0	96,6
No responde	11	3,4	100,0
Total	324	100,0	

Realización de actividades de autofinanciamiento por el C.S

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	43	13,3	13,3
No	238	73,5	86,7
A veces	27	8,3	95,1
No responde	16	4,9	100,0
Total	324	100,0	

Participación en la toma de decisiones del C.S

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	286	88,3	88,3
No	33	10,2	98,5
A veces	3	,9	99,4
No responde	2	,6	100,0
Total	324	100,0	

Datos descriptivos Del grupos familiar

Categorías	N	Mínimo	Máximo	Media
Edad del voluntariado	322	15	64	37,11
Niños por grupo familiar	323	0	8	2,38
Adultos por grupo familiar	323	1	12	2,97
Ingreso mensual promedio del grupo familiar del voluntariado	303	30000	210000	99405,28
N válido (según lista)	301			

ANEXO N°6: DATOS DE ORIGEN, ENCUESTA COMITÉS SECTORIALES

Existencia de directiva en C.S

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	30	30,0	30,0	30,0
No	69	69,0	69,0	99,0
No responde	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Existencia de estatutos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	10	10,0	10,0	10,0
No	87	87,0	87,0	97,0
No responde	3	3,0	3,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Existencia de registro de Socios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	55	55,0	55,0	55,0
No	43	43,0	43,0	98,0
No responde	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Planificación de actividades como C.S

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	26	26,0	26,0	26,0
No	72	72,0	72,0	98,0
No responde	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Participación en Proyectos de Desarrollo Comunitario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	26	29,0	29,0	29,0
No	72	67,0	67,0	96,0
No responde	2	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

División del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	87	87,0	87,0	87,0
No	12	12,0	12,0	99,0
No responde	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Existencia de sanciones de tipo informal dentro del C.S

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	20	20,0	20,0
No	80	80,0	100,0
Total	100	100,0	

Existencia de un documento informativo que señale funciones y deberes

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	30	30,0	30,0
No	69	69,0	99,0
No responde	1	1,0	100,0
Total	100	100,0	

Realización de reuniones periódicas

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	63	63,0	63,0
No	37	37,0	100,0
Total	100	100,0	

Existencia de Coordinación con organizaciones comunitarias

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	38,0	38,0	38,0
No	59,0	59,0	97,0
No responde	2,0	2,0	99,0
d	1,0	1,0	100,0
Total	100,0	100,0	

Existencia de coordinación con otros C.S

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	38	36,0	36,0
No	59	63,0	99,0
No responde	2	1,0	100,0
Total	100	100,0	

Existencia de Coordinación con el Subproyecto

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	97	97,0	97,0
No	3	3,0	100,0
Total	100	100,0	

ANEXO N°7: DATOS DE ORIGEN, ENCUESTA PROMOTORAS

Sexo de promotores/as

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	1	3,6	3,6
Femenino	27	96,4	100,0
Total	28	100,0	

Estado Civil y/o Relación de Pareja

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casada	21	75,0	75,0
Soltera	5	17,9	92,9
Viúda	1	3,6	96,4
Anulada	1	3,6	100,0
Total	28	100,0	

Nivel de Escolaridad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Media o Técnica Incompleta	2	7,1	7,1
Media o Técnica Completa	16	57,1	64,3
Superior Incompleta	2	7,1	71,4
Superior Completa	8	28,6	100,0
Total	28	100,0	

Sistema de Previsión

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INP	1	3,6	3,6
AFP	26	92,9	96,4
Ninguno	1	3,6	100,0
Total	28	100,0	

Sistema de Salud

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FONASA	25	89,3	89,3
ISAPRE	2	7,1	96,4
Otros	1	3,6	100,0
Total	28	100,0	

Respeto por Áreas de trabajo definidas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	18	64,3	64,3
No	1	3,6	67,9
A veces	9	32,1	100,0
Total	28	100,0	

Cumplimiento de Tareas Asignadas dentro de los plazos

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	16	57,1	57,1
A veces	12	42,9	100,0
Total	28	100,0	

Definición de responsables por área

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	25	89,3	89,3
A veces	3	10,7	100,0
Total	28	100,0	

Claridad sobre responsabilidades en actividades

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	21	75,0	75,0
No	2	7,1	82,1
A veces	5	17,9	100,0
Total	28	100,0	

Existencia de Líder Informal en Subproyectos

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	18	64,3	64,3
No	10	35,7	100,0
Total	28	100,0	

Tipo de liderazgo existente

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Autoritario	8	28,6	42,1	42,1
Democrático	10	35,7	52,6	94,7
Laissez faire	1	3,6	5,3	100,0
Total	19	67,9	100,0	
Perdidos	9	32,1		
	28	100,0		

Realización periódica de reuniones de coordinación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	13	46,4	46,4
No	1	3,6	50,0
A veces	14	50,0	100,0
Total	28	100,0	

Asistencia a reuniones de coordinación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	23	82,1	82,1
A veces	5	17,9	100,0
Total	28	100,0	

Cumplimiento de tareas asignadas en reuniones de trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	25	89,3	89,3
No	1	3,6	92,9
A veces	2	7,1	100,0
Total	28	100,0	

Modalidades de trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En equipo	11	39,3	39,3
En forma individual	6	21,4	60,7
Ambas modalidades	11	39,3	100,0
Total	28	100,0	

Participación activa en reuniones de coordinación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre emite opiniones	18	64,3	64,3
Ocasionalmente emite opiniones	10	35,7	100,0
Total	28	100,0	

Respeto y consideración de opiniones y sugerencias por el equipo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Son respetadas por los miembros del equipo	13	46,4	46,4
Son consideradas al tomar decisiones	13	46,4	92,9
No son tomadas en cuenta	2	7,1	100,0
Total	28	100,0	

Existencia de comunicación e intercambio de ideas entre los miembros del equipo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	16	57,1	57,1
No	1	3,6	60,7
A veces	11	39,3	100,0
Total	28	100,0	

Existencia de registros de acuerdos tomados en reuniones

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	17	60,7	60,7
No	7	25,0	85,7
A veces	4	14,3	100,0
Total	28	100,0	

Existencia de Coordinación de subproyectos con organizaciones comunitarias

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	18	64,3	64,3
A veces	10	35,7	100,0
Total	28	100,0	

Realización de reuniones periódicas con Comités Sectoriales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	14	50,0	50,0
No	6	21,4	71,4
A veces	8	20	96,4
Total	28	100,0	

Periodicidad de reuniones con Comités Sectoriales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Quincenalmente	11	52,4	52,4
Mensualmente	5	23,8	76,2
Trimestralmente	5	23,8	100,0
Total	21	100,0	
Perdidos	7		
	28		

Actitud de promotoras en reuniones con Comités Sectoriales

Categorías	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Motiva a la participación del voluntariado	2	9,5	9,5
Escucha y respeta opiniones del voluntariado	3	14,3	23,8
Ambas	16	76,2	100,0
Total	21	100,0	
Perdidos	7		

ANEXOS DE EJECUCIÓN

ANEXO N°1: MODULOS SOCIOEDUCATIVOS VOLUNTARIADOMODULO N° 1" LO QUE DEBEMOS SABER SOBRE NUESTRA ORGANIZACIÓN "**¿QUE ES UNA ORGANIZACIÓN?**

Actualmente " Organizar " significa dar un orden a un conjunto de partes de modo que sirvan a un determinado fin. La organización supone una cierta estructura de partes u órganos que la componen de modo que se complementen para el adecuado funcionamiento del todo, es decir, de la totalidad de la organización.

Las " Organizaciones " son organismos que tienen por objeto obtener una utilidad, como las compañías privadas y otras no lucrativas, como instituciones gubernamentales y las organizaciones comunitarias. La utilidad de estas últimas es que resuelven problemas. Así se concreta una relación de interdependencia entre la sociedad y las organizaciones, surgiendo una serie de características o elementos que identifican a las organizaciones entre las que se destacan:

- Son un grupo de personas
- Relativa permanencia o existencia ininterrumpida en el tiempo
- Existen en todo el mundo
- Se orientan a la obtención de un fin o cumplimiento de objetivos comunes
- Las actividades y responsabilidades están diferenciadas
- Interactúan con el ambiente que las rodea, no están aisladas.

Las "Organizaciones Comunitarias" constituyen asociaciones entre diversos individuos par desarrollar ciertas actividades que interesan en común y que no pueden llevarse a cabo sin la participación de todos sus miembros. Esto significa asignar diversos roles de tal modo que mediante la división del trabajo se puede ordenar el trabajo cuyo resultado es la consecución de los objetivos de la organización.


PARA QUE ORGANIZARSE


Mediante la participación en organizaciones comunitarias se puede lograr:

- ☺ **La integración social del individuo** a su comunidad que le permite satisfacer sus múltiples necesidades a través del esfuerzo de un grupo organizado.
- ☺ **Ahorro de tiempo y esfuerzo** logrando a través de un grupo organizado de manera más fácil, lo que de manera individual le significaría un mayor esfuerzo.
- ☺ **El aprendizaje social** en cuanto a roles y conductas útiles para la vida en sociedad. (Socialización)



TIPOS DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS

 **Organizaciones comunitarias territoriales:** Son aquellos que pertenecen a un territorio determinado. De acuerdo a la ley actualmente vigente, en esta categoría se tienen solamente las Juntas de Vecinos.

 **Organizaciones comunitarias Funcionales:** De acuerdo a la legislación vigente se definen como aquellas organizaciones con o sin personalidad jurídicas y sin fines de lucro, que tienen por objeto representar y promover valores o intereses específicos de la comunidad. Las más relevantes son los Centros de Madres y Clubes Deportivos. En los últimos años también han adquirido gran relevancia organizaciones que podríamos denominar transitorias, ya que al cumplir con su objetivo "funcional" tienden a desaparecer, como por ejemplo los Comités de vivienda.

Los Comités Sectoriales se ubican dentro de la categoría de organizaciones comunitarias funcionales, ya que no poseen fines de lucro y su función principal es representar valores e intereses de la comunidad y de la institución.

CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES COMUNITARIAS

- Son entidades de participación de los habitantes de las comunas
- Persiguen fines solidarios, es decir, no tienen fines de lucro.
- No pueden ser confesionales, es decir, no pueden poseer intereses religiosos.
- No son entidades político partidista, esto significa, que no pueden representar intereses de partidos políticos.
- Son personas jurídicas, es decir, son entidades ficticias que actúan como personas reales, pero representadas tanto en lo judicial como en lo extrajudicial.
- Son entidades a las cuales se pueden afiliar o desafiliar voluntariamente las personas.

UNA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA EFICIENTE



Existe un elemento fundamental para la eficiencia de una organización comunitaria, este es la gestión que realizan día a día.

Desde esta perspectiva las organizaciones comunitarias son asociaciones entre diversas personas que residen en una misma comunidad que se unen para desarrollar ciertas actividades que interesan en común(resolver problemas) que no pueden llevarse a cabo sin la participación de varias personas. Es así como las organizaciones comunitarias deben desarrollar formas para cumplir con sus objetivos organizacionales y cumplir adecuadamente sus objetivos y funciones y constituirse en una organización eficiente para lograr tal condición esta debe utilizar elementos del proceso administrativo.

¿ Que es el Proceso Administrativo?

Es el proceso de guiar dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo humano que persigue un objetivo común. Tiene una secuencia lógica y controla hasta que punto y en que forma éstos están siendo logrados, también es un arte por que requiere habilidades, creatividad y experiencia. A través de la aplicación del proceso administrativo se pueden cumplir los objetivos de nuestras organizaciones.

Las etapas de este proceso que deben desarrollar de manera eficiente las organizaciones son:

- 1.- Planificación: Consiste en reflexionar sobre la organización (comité sectorial) y decidir como hay que aprovechar sus fuerzas y como se afrontarán los riesgos y oportunidades del ambiente.
- 2.- Organización: Consiste en una integración de recursos materiales y humanos necesarios para el funcionamiento de una organización, a través de la asignación de funciones, responsabilidades y autoridad a los distintos integrantes de la organización.
- 3.- Dirección: A través de la dirección se consigue la coordinación de los recursos humanos para alcanzar los objetivos de la organización.
- 4.- Control: Es la medición y corrección de las actividades realizadas para la consecución de los objetivos de la organización.
- 5.- Coordinación: Es la sincronización y armonización de todos los esfuerzos de las personas que componen la organización.

MÓDULO N°1 : " LO QUE DEBEMOS SABER SOBRE NUESTRA ORGANIZACIÓN"

TRABAJO GRUPAL

1. Según su realidad ¿considera que el comité sectorial constituye una organización comunitaria funcional? ¿Porqué?
2. ¿Cual sería a su parecer, el motivo principal por el cual las personas se organizan?
3. Cuales son las características que presenta su Comité como Organización Comunitaria.
4. ¿Considera que su organización comunitaria (comité) es eficiente?
5. ¿En su Comité se da alguna etapa del proceso administrativo? ¿Cuales?

MODULO N°2" EN BUSCA DE NUESTRAS METAS"**AUTODIAGNÓSTICO****¿Qué es un Diagnóstico?**

☞ Es la herramienta fundamental para detectar problemas y necesidades, así como para tomar conciencia de los recursos, capacidades y potencial con que se cuenta para enfrentarlos.

¿ Que es un problema?

☞ Es una carencia, una necesidad, un sentimiento, o una preocupación que provoca malestar o frustración en las personas, puesto que afecta sus condiciones de vida.

¿ Que es un Autodiagnóstico?

☞ Es un estudio en profundidad que realiza el grupo o comunidad sobre los problemas que la aquejan y como resolverlos. El autodiagnóstico es el primer paso para mejorar las condiciones de vida de un grupo o comunidad determinada.

**TAREAS DEL AUTODIAGNÓSTICO**

1. problemas o necesidades más Definir cuales son los importantes del comité (grupo) y de la comunidad (sector) a la que representan.
2. Analizar más a fondo las causas y consecuencias de esto.
3. Analizar soluciones posibles.
4. Hacer un recuento de los recursos disponibles dentro o fuera de la organización a los que se puede acceder.
5. Seleccionar el o los problemas que se pueden enfrentar.

PLANIFICACIÓN

La planificación incluye reflexionar sobre la naturaleza fundamental de la organización y decidir como conviene situarla o posicionarla en su ambiente, como hay que desarrollar y aprovechar sus fuerzas y como se afrontaran los riesgos y oportunidades del ambiente. La planificación también incluye refinar las ambiciones básicas a largo plazo y traducirlas en objetivos más específicos a corto plazo, así como los métodos de realización.

La planificación se puede definir como:

 "El conjunto de elementos y herramientas que permiten enfrentar situaciones futuras de forma controlada y lógica, generalmente se la utiliza para enfrentar problemas y necesidades."


Cuando se habla de planificación social, se refiere a la planificación que se realiza respecto de temas que tienen relación con la sociedad.

PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

Dentro de la planificación existen tres grandes áreas: Los **planes** los cuales son lineamientos generales que se trazan y responden a objetivos muy generales; los **programas**, que son líneas de trabajo más definidas y tienen objetivos más simples y por último los **proyectos** que son mucho más específicos y concretos y responden a un problema particular.

De este modo se puede decir que un plan contiene programas y un programa contiene proyectos.

La planificación, tiene múltiples efectos en la organización comunitaria, ya que es a través de esta que se elaboran los planes y programas de gobierno, tanto a nivel nacional, regional y comunal. Así también la organización se vincula con otras organizaciones que planifican su accionar cotidiano. Para que la organización sea eficiente (es decir funcione en forma correcta), debe planificar sus acciones.

 **Una planificación adecuada requiere los siguientes elementos:**

Objetivos: Que queremos lograr

Actividades: Que acciones vamos a emprender para lograrlo

Encargados: Quienes van a hacerlo

Lugar: Donde se hará

Plazos: Desde y hasta cuando se hará

Recursos: Con que dinero, material, y mano de obra se hará

CONCLUSIÓN:

Como bien se ha dicho, la Planificación es el momento o fase "pensante" dentro del proceso administrativo, se trata de decidir anticipadamente lo que se ha de hacer y como, para que una organización alcance sus objetivos. A través de este proceso se trata de garantizar la utilización eficaz y racional de los recursos humanos, económicos y materiales con el fin de asegurar la mejor manera para alcanzar los objetivos propuestos.

Dentro del Proceso Administrativo, planificar es formular las líneas generales de acción y determinar dentro de las mismas las actividades específicas que hay que realizar para el logro de los objetivos propuestos.

MODULO N°2: " EN BUSCA DE NUESTRAS METAS"**TRABAJO GRUPAL**

El comité sectorial como sabemos representa y lidera a un sector que denominamos comunidad, en base a lo aprendido:

- 1.- ¿Expliquen que entendieron por autodiagnóstico y planificación?

- 2.-¿Cuales serían entonces los principales problemas sentidos en su sector y en su comité? Realice un autodiagnóstico sobre su comité

- 3.- Realice una planificación en base al problema identificado en el autodiagnóstico.

- 4.- ¿ Cree que realizando un autodiagnóstico y planificando el trabajo a realizar el comité sectorial podría realmente llegar a liderar y representar sus sectores?, ¿ Porque?.

- 5.- ¿Si como comité lograran llegar a funcionar de manera eficiente, les gustaría desarrollar algún proyecto, de que tipo?, de un ejemplo.

MODULO N°3
" ORGANIZANDO LA GESTIÓN "



GESTIÓN SOCIAL

Esta surge ante situaciones y condiciones que atentan contra la calidad de vida de algunos sectores de la población, son problemas sociales ante los que surgen variadas formas de abordarlos para solucionarlos o atenuar sus efectos, iniciativas que son desarrolladas por organizaciones sociales, instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

La Gestión Social se puede definir como un proceso intencionado y planificado que se traduce en un conjunto de acciones individuales y/o grupales que reúne el quehacer y aportes de distintos actores sociales entre los que se encuentran las organizaciones comunitarias funcionales.

¿ QUE ES LA ORGANIZACIÓN?



Consiste en una integración de recursos materiales y humanos necesarios para el funcionamiento de la organización; en una asignación de funciones, responsabilidades y autoridad a los distintos integrantes de la organización. Se destaca que una buena organización requiere de una buena planificación, por eso un buen desempeño de la organización exige planificar.

Los aspectos fundamentales en la etapa de organización, son los siguientes:

Eficiencia: la organización es más eficiente en la medida que alcance los objetivos con el mínimo costo y/o consecuencias imprevistas, considerando la satisfacción individual y grupal.

Jerarquía: debe estar claro quienes son los responsables en las distintas actividades que desarrolla la organización.

Asignación de funciones y Autoridad: en conjunto con la asignación de tareas o funciones se debe delegar autoridad.

De acuerdo la proceso de organización es importante tomar en consideración la flexibilidad, ya que la organización es el esfuerzo coordinado de personas que se proponen metas en un ambiente cambiante. Es importante que los planes o proyectos sean vistos como respuestas a las necesidades de la organización y sentidos como propios por toda la organización.

Ejemplo:

Una familia constituye una organización, el padre es el jefe de familia, la madre es el jefe del hogar. Aquí tenemos dos niveles de autoridad. Existe una división del trabajo, el padre provee de ingresos, la madre se ocupa del trabajo de la

casa, los hijos estudian y ayudan la trabajo de la casa. Uno se encarga habitualmente de las compras, otro, por lo general la hija ayuda a la madre en la cocina y el tercero en la limpieza. Además es posible que el hijo mayor ayude a sus hermanos a hacer sus tareas y en sus estudios en general. Estas tareas exigen ciertas relaciones obligatorias entre los miembros de la organización-familia. Hacen necesario el contacto de la madre y los hijos para las "instrucciones" diarias de trabajo.

La situación descrita para la familia puede extenderse a todas las organizaciones.

Para el logro de los objetivos de la organización, hay que realizar una serie de funciones, actividades y tareas que no serán iguales para todos. Es de sentido común que un trabajo conjunto no puede darse cuando " todos están en todo", es necesaria una distribución de funciones, actividades y tareas y, por supuesto, de las responsabilidades que derivan de ellos. Pero esta delimitación y distribución de tareas no basta, es necesario que cada uno de los miembros lo acepte.

Esta armonía de funciones, actividades y tareas, es la base de un trabajo en equipo bien organizado que permite aumentar el logro de los objetivos de la organización (comité) y tomar decisiones adecuadas.

De esta manera, cada miembro de la organización debe conocer, y aceptar y asumir las actividades y responsabilidad que corresponde a su función, procurando que sus tareas coincidan con los objetivos generales de la organización (comité).

Una organización no puede funcionar con miembros irresponsables o que no asumen seriamente sus responsabilidades. Por otra parte, tiene que haber un compromiso e implicación personal de cada miembro del grupo para crear, mantener y desarrollar el espíritu de la organización.

MODULO N°3: "ORGANIZANDO LA GESTIÓN"

TRABAJO GRUPAL

- 1.- ¿Qué entendieron por gestión social?

- 2.- ¿ Que elementos consideran importantes para realizar como comité sectorial una gestión eficiente?

- 3.- ¿Qué aspectos de la fase de organización consideran los más importantes para lograr a futuro los objetivos propuestos por el comité?

- 4.- Cuales son las principales dificultades que presenta su comité respecto a la organización y cuales serían las medidas que tomaría para mejorar dicha situación.

MODULO N°4
"LIDERANDO NUESTRA ORGANIZACIÓN"



CONCEPTO DE LIDERAZGO

Capacidad de orientar, representar y motivar a los integrantes de un grupo u organización y de instrumentalizar los procedimientos y acciones adecuados con el fin de realizar una serie de tareas destinadas a lograr el objetivo propuesto.

Los líderes en un determinado grupo u organización, pueden asumir dos categorías: **líderes formales e informales**. Los formales son aquellos reconocidos por una organización formal como por ejemplo una institución y que ocupan un cargo, los reconocidos por la ley como por ejemplo la directiva una junta de vecinos. Los informales son aquellos que participan por lo general de las reuniones o actividades que se realicen, aportando con ideas y comentarios (tanto positivos como negativos).

De acuerdo a como los líderes utilizan su autoridad, es que se puede distinguir tres estilos básicos de liderazgo.



Líder Autocrático: Ordena y espera obediencia, es dogmático, positivo y dirige mediante la capacidad de retener y conseguir recompensas y castigos.

Líder Democrático: Permite al grupo determinar la política a seguir, diseñando los pasos generales para el logro del objetivo y sugiere formas alternativas de realizar las acciones cuando es necesario.



Líder Laissez Faire: Es esencialmente un no participante en las actividades del grupo. Da al grupo entera libertad para tomar sus propias decisiones; aporta material e información sólo cuando se le solicita y casi nunca comenta las actividades de los miembros.

Para cada tipo de líder existen ciertas variaciones, que obedecen a que estos en general no se dan de manera pura sino más bien combinados.

Para comprender un liderazgo eficaz se debe considerar las atribuciones de poder y la aceptación de los seguidores. El poder comprende los atributos personales y los de la posición, que son la base de la capacidad que tiene un líder para influir en los demás. Cabe diferenciar que el poder comprende los atributos personales y los atributos de la posición, en cambio el concepto de autoridad implica el uso primordial un poder relacionado con la posición.

La capacidad de influir, persuadir y motivar a los miembros de una organización o grupo, se basa principalmente en el poder percibido en el líder.



FORMAS DE PODER QUE EJERCEN LOS LIDERES

- 1.-**Coercitivo:** Poder que se basa en el temor, un seguidor percibe que si no acata la solicitud de un líder, puede enfrentarse a un tipo de castigo.
- 2.-**Recompensa:** Poder basado en la esperanza de obtener elogios, reconocimiento o ingresos por haber acatado la solicitud del líder.
- 3.-**Legítimo:** Poder derivado de la posición de un individuo dentro de la jerarquía grupal u organizacional, el líder es reconocido por los miembros como poseedor de un poder legítimo.
- 4.-**Experto:** Poder basado en una destreza, pericia o ciencia especial, los seguidores perciben la líder como poseedor de una destreza que supera la de ellas.
- 5.- **Referente:** Poder basado en la atracción y el encanto, ésta forma de poder se llama popularmente como carisma.

La definición de liderazgo se refiere al uso de influencia en las relaciones interpersonales, un elemento central es la importancia de la comunicación. La claridad y exactitud de la comunicación afecta la conducta y el desempeño de los seguidores, la incapacidad de comunicarse es una grave deficiencia cuando se está tratando de mejorar el funcionamiento de una organización.

El líder se caracteriza por un fuerte impulso de responsabilidad y terminación de la tarea, por el vigor y la persistencia en la obtención de las metas, por la osadía y la originalidad en la solución de los problemas, por el deseo de tomar la iniciativa en situaciones sociales, por la seguridad en sí mismo y por la sensación de identidad personal, disposición a aceptar las consecuencias de la propia decisión y acción, por la tendencia a asimilar el estrés interpersonal, la disposición a tolerar la frustración y el retraso, la capacidad de influir en la conducta ajena y la de estructurar los sistemas de interacción social según el objetivo en cuestión.

MODULO N°4: "LIDERANDO NUESTRA ORGANIZACIÓN"

TRABAJO GRUPAL

- 1.- ¿Que estilo de liderazgo predomina a su juicio en los comités sectoriales? Cuales son sus manifestaciones
- 2.- ¿Qué importancia que atribuye al liderazgo?
- 3.- ¿Cree que al interior de los comités existen lideres negativos?, ¿ Como daría solución a la existencia de estos lideres?
- 4.- ¿Se sienten conformes con el estilo de liderazgo que se da al interior de su comité? porque

MODULO N°5" HACIA EL LOGRO DE LOS
OBJETIVOS DE NUESTRA
ORGANIZACIÓN"DIRECCIÓN

Se puede definir como "aquellas actividades que se emprenden para asegurar la ejecución del trabajo por medio del esfuerzo de todas aquellas personas encargadas de llevarlo a cabo."

A través de la dirección se consigue la coordinación de los recursos humanos para alcanzar los objetivos de la organización. Es a través de las personas que los recursos se utilizan adecuadamente.

Por medio de esta fase del proceso administrativo, los dirigentes comunitarios ayudan a las personas a ver que pueden satisfacer sus propias necesidades y utilizar su potencial, al mismo tiempo que contribuyen a la realización de las metas de la organización a la que pertenecen. Quién ejerce la tarea de dirección, no siempre es el líder, y un líder no siempre ejerce funciones de dirección.

El estilo de dirección, o sea la forma en que se dirige, es decisivo para que el trabajo dentro de la organización pueda ser productivo y gratificante, se puede decir entonces que:

No se trata de dar órdenes y mandar personas; está comprobado que este no es el mejor modo para alcanzar los objetivos de una organización. De lo que se trata es de orientar y motivar a la gente que trabaja dentro de la organización y de asegurarse de que se realicen las acciones adecuadas con el fin de lograr los objetivos de la organización.

La dirección implica tomar decisiones con el objetivo de encaminar las acciones que realizan las personas hacia ciertas metas y objetivos, mediante instrucciones, mandatos, órdenes y sugerencias.

Dirección entonces significa:

Dirigir personas: Es un "hacerlo hacer" o conseguir que se hagan las cosas, mediante el esfuerzo interrelacionado de determinadas tareas y actividades.

Dirigir la realización de las acciones: Para poner en acción aquello que se planificó, actuando sobre los recursos humanos (personas) y materiales lo que se concreta en diferentes actividades y tareas que se realizan.

Aspectos fundamentales de la dirección:

➤ **Contribución individual al objetivo:** mientras más efectiva es la dirección, se llegará de mejor forma al logro de los objetivos.

➤ **Eficiencia en la dirección:** la dirección es eficiente en la medida que se logran los objetivos al menor costo.

- **Comunicaciones en la dirección:** los cargos de jefatura son los centros de la comunicación, donde la persona que está a cargo es el principal flujo de información, por ella pasan la mayor parte de las informaciones.
- **Coordinación:** quien dirige, debe sincronizar y armonizar los esfuerzos de las personas para el logro de los objetivos.
- **Vigilar el cumplimiento de las acciones:** que se debe realizar a través de mecanismos de control.

LA PARTICIPACIÓN EN LA DIRECCIÓN



Al ejercer las funciones de dirección, un elemento integrador es la participación, ya que al dirigir se debe procurar permanentemente de ejercer un liderazgo democrático, siempre buscando integrar más que mandar. Se reconoce entonces para todos los integrantes de la organización el derecho a participar, ya sea:

- Participando en la información
- Participando mediante la consulta
- Participando mediante la co- gestión

La etapa de dirección, es la que tiene la función de informar a la comunidad respecto de lo que acontece en la organización, costituyendose por esta vía en un factor importante para la participación.

LA INFORMACIÓN EN LA DIRECCIÓN



La información enriquece el conocimiento que las personas tienen respecto de la organización y aumentar su compromiso por esta. La información debe poseer los siguientes atributos:

Exactitud: debe ser verdadera.

Oportunidad: Debe estar disponible cuando se necesite.

Integridad: proporciona todos los detalles que se necesitan para entender la situación.

Frecuencia: para utilizar información actualizada.

Alcance: que sea entendible por todos.

CONTROL EN LA ORGANIZACIÓN

Siempre que se unen dos o más personas para llevar a cabo una tarea con el fin de alcanzar un objetivo determinado, aparece la necesidad de establecer alguna forma de control de las actividades. Las órdenes pueden ser mal interpretadas; algunas reglas o procedimientos pueden ser violados; es posible que, sin darnos cuenta, nos estemos alejando de los objetivos que nos habíamos propuesto.

Parece ser que mientras mayor sea el número de individuos que actúan dentro de una organización, mayores son las probabilidades de que se realicen ciertas acciones inapropiadas para el logro del objetivo común.

En el lenguaje corriente la palabra control tiene una carga negativa, ya que se asocia a inspección, comprobación



Sin embargo, el control constituye una de las fases del proceso administrativo, que tiene un sentido y propósito eminentemente constructivo. Por él es posible intervenir efectivamente en el funcionamiento de una organización, o si se quiere, es lo que permite la conducción de la misma.

CONTROLAR SIGNIFICA

Vigilancia sistemática de lo que se está realizando para determinar en que medida o en que grado se están alcanzando los objetivos o metas propuestas. Consiste básicamente en aquellas actividades que se llevan a cabo con el fin de procurar que las acciones se desarrollen conforme a los planes preestablecidos, es decir, aquello que planificamos.

Lo expuesto significa que se deben guiar las acciones que realizan las personas de una organización para que los resultados tiendan a coincidir con los objetivos preestablecidos. Lo que importa entonces es determinar en que grado o medida se están alcanzando o no las metas y objetivos propuestos.

Desde este punto de vista la planificación es completamente necesaria para poder llevar a cabo la función de control ya que es ella la que indica como y cuando debemos hacer las cosas.

RELACIÓN DEL CONTROL CON LAS FASES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO

Control es una fase del proceso administrativo que está implícita en las anteriores y que por lo tanto no se da en forma aislada, o sea el control debe ser realizado en conjunto con la planificación, organización y dirección. Por ejemplo cuando se dirige o coordina siempre se está estableciendo un control en el que se reúne información sobre los resultados que se van obteniendo comparándolos o confrontándolos con lo que planeamos y tomando medidas correctivas si existieran desviaciones para orientar las actividades a fin de que apunten al logro de los objetivos propuestos.

En conclusión controlar es:

- Verificar lo que se está haciendo.
- Tomar decisiones para modificar las acciones mediante una medida correctiva que asegure el logro de los objetivos.

MECANISMOS DE CONTROL

El control se liga con el registro de información, si no se cuenta con información lo más completa posible no es posible establecer un sistema de control.

Se debe disponer entonces de mecanismos de registro información, que sirven para establecer pequeñas y frecuentes acciones correctoras cuando fuera necesario.



No se limita a constatar o verificar resultados sino que lo principal es la adopción de las medidas correctivas para orientar las acciones, cuando así fuera necesario.

Procedimientos o formas para establecer control:

- **Contactos directos:** se trata de observar y comprobar en terreno los resultados obtenidos de la realización de una acción o actividad, contactándose directamente con la persona a la que le corresponde realizarla.
- **Uso de registros:** donde queda plasmada la información acerca de lo que va haciéndose y los resultados logrados. Es importante que esta información sea concreta, sintética y precisa, ya que nos orientará para saber si lo que estamos haciendo está de acuerdo a los objetivos y lo que planificamos.
- **Análisis de lo realizado:** Se realiza un juicio de crítico o de valor sobre lo que se está realizando y como se está haciendo comparando con lo que planificamos y con nuestras metas.
- **Acción correctiva:** se refiere a adoptar las medidas necesarias para introducir modificaciones y reajustes en la acción que se viene realizando o sea corrección de las desviaciones.

MODULO N°5: "HACIA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE NUESTRA ORGANIZACIÓN"

TRABAJO GRUPAL

- 1.- ¿ A su juicio cual es la importancia de la dirección y del control para el trabajo del comité sectorial?
- 2.-Considerando los principales elementos de la dirección ¿podría decir que su comité existe una dirección eficiente?
- 3.- Si en su comité existe dirección, ¿cuales serían los principales problemas que observa en relación a esta?
4. ¿ Que forma de control considera serían las más efectivas para el trabajo que debe realizar el comité sectorial?, de ejemplos.



MODULO N°6

" CONSTRUYENDO NUESTRA ORGANIZACIÓN"

¿QUÉ ES LA COORDINACIÓN?

Es la sincronización y la armonización de todos los esfuerzos de las personas que componen la organización comunitaria. Para esto existen dos tipos de coordinación:

Coordinación interna: Se realiza entre los integrantes de la organización.

Coordinación externa: Se realiza con las demás organizaciones de la comunidad, tanto públicas como privadas.

CONDICIONES PERMANENTES QUE AYUDAN AL LOGRO DE UNA BUENA COORDINACIÓN:

Una adecuada planificación y organización.
Una correcta toma de decisiones.
La constitución de normas y procedimientos
Una buena comunicación e información



FACTORES QUE DIFICULTAN LA COORDINACIÓN

Características personales de los individuos.
La diversidad de objetivos.
Falta de claridad de los propósitos.
Diferencias entre el grado de autoridad.



Si las tareas y actividades no se interrelacionan y coordinan, no solo no habrá posibilidades de realización simultánea, sino que las diferentes tareas serán a veces superpuestas y en otros casos, la no realización de algunas en tiempo oportuno, dificultará aquellas que dependen de la realización anticipada de las otras.

Coordinar es precisamente la ordenación metódica y armoniosa de las actividades, servicios y hombres, tendentes a alcanzar un objetivo determinado, dentro de condiciones permanentemente cambiantes. La coordinación puede ser también:

Preventiva: la armonización es previa a la realización de la actividad.

Correctiva: que se ejerce durante al ejecución de la actividad para mantener la armonía en las situaciones imprevistas, con todo lo que ellas significan.

La mejor manera de **Coordinar** es la de realizar reuniones periódicas con los interesados y no encuentros separados con cada uno de los integrantes de la organización.



La **coordinación** es mucho más eficaz si se realiza mediante un trabajo en equipo, en lo posible mediante reuniones semanales o quincenales, en las que se intercambie información, se detecten problemas y se propongan soluciones a cuestiones de corto o mediano plazo.

Conviene que las tareas de **coordinación** se realicen a diferentes niveles, pues ello facilita el trabajo en equipo y la contribución personal de todos los miembros.

En este sentido es fundamental para una buena coordinación que todos conozcan los objetivos concretos de la acción del grupo, o sea que todos manejen la misma información respecto a la realización de actividades, este conocimiento permitirá no sólo imaginar acciones correctivas frente algún imprevisto, sino además introducir mejoras en el proceso mismo.

Es importante aquí considerar ciertas condiciones que deben existir en el trabajo en equipo:

- 1.-Mantener entre los integrantes del grupo una comunicación adecuada para estar siempre bien informados de lo que sucede o sucederá.
- 2.- Conocer y comprender los objetivos del trabajo y el programa que se va a desarrollar y tener una idea clara de la organización.
- 3.-Poseer la suficiente habilidad e interés para idear y desarrollar los cambios que sean necesarios. En este sentido, es indispensable tener la imaginación de todos los componentes del equipo.
- 4.-Poseer criterio suficiente para saber cuando puede hacer los cambios por sí mismo y cuando es preciso consultar a todo el grupo.

La **coordinación** es más que una etapa del proceso administrativo es una condición que debe estar presente durante todo el proceso para que se logre una gestión eficiente de parte de la organización.

MODULO N°6: "CONSTRUYENDO NUESTRA ORGANIZACIÓN"

TRABAJO GRUPAL

- 1.- ¿Cuál es la importancia que asigna como comité a la existencia de coordinación tanto interna como externa para el logro de los objetivos que se plantean como comité?
- 2.- ¿Que condiciones que dificultan la coordinación se encuentran presentes en su comité sectorial?
- 3.- Que consecuencias pueden surgir por la falta de coordinación eficiente

ANEXO N°2: MODULOS SOCIOEDUCATIVOS PROMOTORAS

MODULO N°1 ¿ QUE ES UN GRUPO?



LAS PERSONAS SE AGRUPAN POR

La sociedad contemporánea, constituye la fuerza social que, superando los esquemas de funcionamiento familístico, va originando nuevas formas de relación y organización social, en las que los individuos abandonan tempranamente el ámbito familiar como vínculo humano exclusivo, proyectándose en sus relaciones sociales hacia muy diversas organizaciones funcionales que se le ofrecen como derivación sociocultural de las nuevas y crecientes necesidades humanas.

Así como la familia fue y sigue siendo una escuela de aprendizaje social, los grupos no familísticos van surgiendo en el horizonte social como una necesidad de los nuevos tiempos, cuyo fin es proyectar al hombre hacia una inserción eficiente en la sociedad global.

Los grupos de desarrollo constituyen la nueva escuela de socialización que tiene vigencia actual y futura, para evitar problemas de desadaptación social derivados de la incapacidad de las familias y los grupos primarios de proporcionar a cada persona los medios eficientes de ajuste social.

Un grupo se puede definir como:

Un determinado número de personas que se comunican entre sí y cuyo número es lo suficientemente pequeño como para que cada una de ellas pueda comunicarse con todos los otros mediante la interacción cara a cara.


CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO CON GRUPOS DE DESARROLLO

- 1.- A través de la pertenencia al grupo se ayuda al individuo a desarrollar sus potencialidades y capacidades, mejorando significativamente su inserción social.
- 2.- Se debe respetar la autodeterminación individual y grupal, pero siempre orientando y fomentando la resolución de sus propios conflictos.
- 3.- Se debe apoyar la organización y el funcionamiento del grupo para el logro de los objetivos grupales.
- 4.- Se buscan metas grupales y no individuales, aunque indirectamente se satisfacen necesidades individuales, como la recreación, mayor confianza en sí mismo etc.
- 5.- Hay influencia recíproca entre el grupo e individuo y viceversa.

QUE SE DEBE CONSIDERAR EN EL TRABAJO CON GRUPOS

① ANTECEDENTES GENERALES DEL GRUPO

- En relación a la identificación del nombre del grupo: se debe indicar un nombre al grupo.
- En relación a su identificación tipológica: se trata de que identifiquemos las características que retratan el tipo de grupo que estamos conociendo e interviniendo.

 Tipología de los grupos según:

a. - Tamaño:

- Pequeño: de 5 a 20 integrantes
- Grande : de 21 a 40 integrantes.

b. - Duración estimada:

- Transitorio: Duración de un período lectivo.
- Relativamente permanente: que no tienen finalización definida sino que su duración depende de un programa relativamente estable.

c. - Relaciones humanas

- Predominantemente informal: en donde la tónica son las relaciones amistosas, familísticas y primarias en general.
- Predominantemente formal: en donde la tónica es el formalismo, esquema, el orden pautado y riguroso, el secundarismo.
- Mixto: en donde se dan las dos expresiones de manera más o menos expresa equilibrada.

d. - Funciones:

- Primario: cuando se trata de grupos ligados a las relaciones primarias, tales como pandillas, asociaciones familísticas o similares.
- Secundario: el grupo es funcional y grupo ad-hoc en general.
- Mixto: cuando el grupo presenta ambas características simultáneamente.

e. - Edad:

- Adulto joven: formado por personas de 25 a 40 años.
- Adulto maduro: formado por personas de entre 41 a 65 años.
- Senescentes: formado por personas de 65 años y más.
- Infantil: formado por preescolares y escolares: 2 a 12 años.
- Juvenil: adolescentes de 13 a 24 años.

f. - sexo:

- Masculino: varones exclusivamente.
- Femenino : mujeres exclusivamente.
- Mixto : varones y mujeres.

g. - Areas de trabajo grupal:

- Vecinal: grupo de barrio
- Escolar: grupo de alumnos de un establecimiento educacional.
- Laboral: grupo de trabajadores de empresas.

- Familiar: grupos formado por padres, eventualmente incluyendo a los hijos.
- Otros

h. - causas de funcionamiento grupal:

- Espontánea: cuando un grupo se formó por iniciativa propia, sin intervención de un agente profesional o institucional.
- Designación externa : cuando el grupo se formó por iniciativa de un profesional o de una institución patrocinante.

② CARACTERIZACIÓN DEL GRADO DE DESARROLLO GRUPAL:

Todo grupo pasa durante su existencia por diferentes etapas las que consisten en las diferentes características que presenta un grupo en diversos momentos y que identificándolas permiten determinar del grado de desarrollo que ha alcanzado el grupo en su dimensión colectiva.

a. - Etapa de Formación:

- Atomización generalizada: el grupo se caracteriza por presentar una escasa interacción, e inhibición de las relaciones humanas. Predomina el individualismo colectivo y la dispersión física y psicológica.
- Intento inicial de estructurar vínculos interpersonales: se presentan las primeras indagaciones amistosas, primeros esfuerzos en la indagación acerca de lo meramente individual.
- Realización de intercambio de intereses entre los miembros: se comienzan a llevar a cabo los primeros gestos relativos a la mutua convergencia de intereses.
- Cuasi estructura grupal: se observan elementos organizacionales manifestados en vínculos informales y/o formales, como por ejemplo una directiva provisoria, también se registra una distribución de algunos roles sociales que permiten dar un orden grupal al colectivo de personas.
- Aceptación inicial de los propósitos del grupo: los asociados aún no internalizan las reglas del juego pero las aceptan como una necesidad de funcionamiento grupal.

b. - Etapa de Organización:

- Gobierno grupal: existencia de una dirección funcional, definida y reconocida en el grupo. Se observa diferencias de roles en el subgrupo directivo.
- Estructura grupal: hay diversidad de vínculos organizacionales formales e informales que le dan orden al conjunto de la asociación.
- Normas de vida: el grupo tiene reglas de convivencia definidas y conocidas, siendo en su mayoría de origen interno. Eventualmente hay reglamento escrito y objetivos establecidos.
- Formas de control social: se observa la presencia de mecanismos destinados a eliminar al conflicto y lograr la armonía en la conducta individual y en el grupo, tanto como sanciones disciplinarias y prácticas de la crítica sancionada mediante el lenguaje directo, gestual y otras formas.

- **Cohesión grupal:** rasgos visibles de unión grupal y subgrupal en torno a objetivos, actividades, sentimientos, y problemas comunes o asumidos como tal.
- **Propósitos compartidos:** los propósitos son aceptados por todos los miembros y se es solidario en su logro.
- **Actividades funcionales:** las actividades dicen relación con fines socialmente conocidos y útiles a los propósitos del grupo y de los intereses en juego. El grupo sabe que hace y porqué.
- **Liderazgo formal e informal:** el grupo posee liderazgo formal, (directiva). También existe el liderazgo informal como expresión de capacidades naturales de algunos miembros.
- **Conciencia de grupo:** el grupo sabe que existe como tal y hay límites que diferencian al grupo con el resto del mundo social. Los miembros se sienten pertenecientes al grupo.
- **Proliferación de vínculos interpersonales:** las relaciones humanas son amplias y abarcan a todos los miembros entre sí, la interacción es rica en posibilidades dentro del grupo.
- **Existencia de tradiciones:** el grupo ha logrado tener pasado, hechos que recordar. Identifica hechos que son trascendentes y tiende a perpetuarlos mediante ritos recordatorios.

c. - Etapa de Integración:

- **Presencia de los indicadores de la etapa de organización.**
- **Estructura grupal desarrollada:** el grupo ha alcanzado plena madurez estructural, en un sentido orgánico. Hay directiva, roles definidos, coordinación de actividades programa estructurado, vínculos externos estructurados.
- **Roles sociales definidos:** los miembros del grupo identifican, respetan y ejercen los roles sociales que el grupo se ha dado en función de sus necesidades de funcionamiento. Los roles definidos, coordinación de actividades, programa estructurado, vínculos externos estructurados.
- **Existencia de subgrupos no conflictivos:** los subgrupos han aprendido a coexistir en armonía y se reconocen las preferencias individuales en relación ala selección de amigos.
- **Sentimiento de "nos":** el lenguaje es plural " pensamos", "queremos", " vamos a", etc. Las personas identifican al grupo como algo suyo, personal, al que le son solidarios. Aceptan desafíos de grupo.
- **Integración comunitaria:** el grupo se vincula con otras organizaciones del barrio o de la comunidad en general. Tiende a realizar actividades útiles para contribuir al bienestar de la comunidad. Intenta participar en proyectos de desarrollo comunitario.

d. - Etapa de Término:

- **Objetivos logrados:** el grupo cumplió los fines para los cuales se inicio. No hay tareas importantes que seguir realizando. El profesional o la institución patrocinante concluyen que los objetivos se han logrado.
- **Conclusión del período de funcionamiento:** se ha llegado al término del plazo dado al grupo para llevar a cabo su cometido.
- **Escasez o declinación de vínculos interpersonales:** el grupo se estanca severamente en su desarrollo, o bien retrocede. El grupo no inicia el proceso de integración interna.
- **Adaptación deficiente del grupo a la comunidad:** el grupo se mantiene en tensión o conflicto con otros miembros o grupos de la comunidad a la que pertenece. El grupo pierde de vista sus fines constructivos y presenta actitudes rechazadas por la comunidad.
- **Escasez o declinación del gobierno grupal:** el grupo no lo logra, debiendo, desarrollar capacidad de autogobierno, o bien ésta declina peligrosamente hacia la anarquía. Los líderes han perdido el ascendiente necesario para coaccionar y dirigir al grupo.
- **Declinación del sistema de roles:** hay síntomas de anarquía en relación al cumplimiento de deberes individuales, del subgrupo y del grupo como unidad. Los roles pierden identidad y surge el desconocimiento acerca de quien es el responsable de las diferentes tareas.
- **Manifiesto desinterés por continuar la vida del grupo:** en los miembros del grupo se observan señales de declinación en el interés por continuar la vinculación grupal. Hay escasez de asistencia, retiros anticipados en los encuentros, utilización del grupo para fines particulares, atomización colectiva, o subgrupal, enajenación de los propósitos grupales.

③ DINÁMICA GRUPAL

- **Dinámica Grupal Interna:** la dinámica interna del grupo está dada por la interacción de una serie de variables que a continuación se presentan: *Atmósfera grupal, comunicación, participación en actividades, funcionamiento de normas grupales y de control social, identificación, cooperación y sentimiento de nos, identificación y aplicación de roles, tamaño del grupo y liderazgo.*
- **Dinámica Externa:** la dinámica externa considera la predominancia de actitudes que acusan cierta influencia externa al grupo y que tengan alguna relevancia, sea que se expresen a nivel del grupo, subgrupo o individuo. Dichos elementos deben ser considerados la momento de realizar u trabajo con grupo ya que este se puede ver dificultado por diversos factores externos al grupo.

MÓDULO N°2
CUAL ES MI ROL FRENTE A UN GRUPO



Los roles que debe asumir la persona encargada de un grupo varían según la etapa de desarrollo en que se encuentre este, ya que es esto lo que determinará el rol que debe desempeñar el promotor.

1. - ETAPA DE FORMACIÓN

➤ En esta etapa la promotora debe motivar a los miembros del grupo a la participación de las actividades grupales, más que el compromiso en ellas, ya que el hecho de asistir implica que existe proximidad, posibilidad de establecer relaciones interpersonales y conocer las necesidades intereses y problemas de los miembros del grupo en los que pueden coincidir. Luego de esto se puede exigir compromiso en las actividades.

En esta etapa entonces, la promotora cumple un rol de animador, ya que anima, motiva, promueve el interés por asociarse voluntariamente a un grupo para realizar actividades que contribuyan al desarrollo personal de la persona.

➤ También debe fomentar las actividades grupales, poniendo énfasis en la convocatoria, la realización y el tiempo para el cual se han planificado.

➤ Mantener la constancia y puntualidad de las reuniones.

➤ El rol de la promotora consiste además en desarrollar acciones de fomento de la interacción grupal.

2. - ETAPA DE ORGANIZACIÓN

Debemos recordar que en esta etapa el grupo ha superado las relaciones iniciales y empieza a generar una estructura de funcionamiento que lo proyecta en el tiempo.

➤ La promotora desempeña en esta etapa un rol de asesor organizacional, puesto que persigue fortalecer la organización y estructura grupal para el autosostenimiento. Durante esta etapa se refuerza lo realizado en la etapa anterior y se desarrollan al mismo tiempo actividades que contribuyan a que en el grupo surja el liderazgo y la dirección colegiada.

➤ Se deben influenciar y estimular el establecimiento de reglas de funcionamiento del grupo, de manera que sean lo más consensuadas y legítimas, estableciéndose así formas de control social.

➤ Apoyar el surgimiento de la estructura grupal y el cumplimiento de roles.

➤ Estimular el liderazgo, que contribuya a una mayor integración grupal.

➤ La promotora por último debe apoyar el desarrollo de actividades, que den cumplimiento a los propósitos del grupo ya sea que hayan sido planteados por la institución, el proyecto de que forman parte, o los que hayan surgido del contacto como grupo.

3.- ETAPA DE INTEGRACIÓN

Esta es la etapa de mayor productividad de los grupos organizados, es aquella en la que el grupo es reconocido expresamente por otros, y al mismo tiempo es la etapa de mayor armonía de las interacciones grupales.

- El rol de la promotora es culminante pues el grupo está en condiciones de desligarse de esta, pero con los refuerzos necesarios para la mantención del grupo.
- El rol esta orientado más bien a la asesoría en situaciones específicas, producidas por las actividades desarrolladas.

4.- ETAPA DE TÉRMINO

Esta es la etapa en la que el grupo se prepara para dar término a su existencia, idealmente por el logro de sus objetivos.

- El rol de la promotora se centra principalmente en dar un adecuado término al grupo, ayudando a la naturalidad del término del proceso.
- También la promotora debe preocuparse de brindar una atención más personalizada a aquellos individuos más vulnerables o que requieran ayuda para asumir el término del grupo.
- Asesorar a los individuos que deseen continuar la experiencia social vinculada a grupos.
- Destacar a los miembros del grupo que el aprendizaje vivenciado, puede ser aplicado en sus vidas cotidianas y a la resolución de problemas.

OBJETIVOS DE LAS DINÁMICAS EN CADA ETAPA:

En cada una de las etapas presentadas las dinámicas juegan un rol fundamental para ayudar que el grupo pueda llegar a lograr la fase de integración en la que este logra su mayor productividad.

Dinámicas de presentación y animación: tienen como objetivo desarrollar la participación al máximo y crear un ambiente fraterno y de confianza. El abuso de este tipo de dinámicas puede afectar la seriedad de una determinada jornada o sesión, por lo que se debe tener claro el objetivo por el cual se utilizan.

Técnicas de análisis general: tienen como característica común que permiten trabajar muy distintos temas, según el interés con el que se las use. Permiten por lo tanto colectivizar ideas ordenadamente, resumir o sintetizar discusiones, promover una discusión amplia sobre un tema o hacer relaciones e interpretaciones del tema que se esta tratando. Se utilizan de esta manera en la etapa de organización e integración grupal.

Dinámicas de planificación y organización: Se utilizan en grupos en etapa de organización, o sea con personas que trabajan colectivamente de forma organizada, pretenden ser herramientas muy concretas que permitan analizar y mejorar la organización la cual pertenecen, ubicando la división del trabajo, el papel de cada uno de los miembros, los elementos centrales para realizar el trabajo colectivo, y realizar una planificación seria del trabajo de forma participativa y democrática.

MÓDULO N° 3

ACERCÁNDONOS A LA COMUNIDAD



¿ QUE DEBEMOS SABER SOBRE LA COMUNIDAD?

Primero que todo se debe saber que la **COMUNIDAD** es un grupo de personas que viven problemas y necesidades comunes, en un lugar geográfico compartido, que es su **LOCALIDAD** y que puede ser tanto urbana como rural. Estas personas mantienen relaciones entre sí, se reconocen pertenecientes a una misma identidad y pueden realizar actividades conjuntas.

Dentro de este contexto la palabra **PROMOCIÓN** significa " mover hacia delante una cosa", " iniciar una cosa, procurando su logro", " elevar la dignidad". Esta palabra también puede aplicarse al desarrollo económico, social y cultural de un grupo humano, de una localidad, de un a comunidad o de un país. Es así como **PROMOVER** significa dar impulso a un grupo humano para mejorar sus condiciones de vida, su productividad, el conocimiento de sí misma, de sus capacidades y potencialidades, para avanzar en la superación de sus problemáticas. Es elevar la dignidad.

La **PROMOCIÓN PARA EL DESARROLLO**, se entiende como una acción educativa intencionada, que se lleva a cabo en un espacio territorial determinado, que se caracteriza por su condición de pobreza, realiza esta acción una persona externa a la comunidad, a la que llamaremos **PROMOTOR O PROMOTORA**.

La promoción para el desarrollo busca, con la participación de la propia comunidad y de sus diferentes organizaciones, impulsar diferentes acciones que contribuya a la superación de la pobreza, enfrentando problemas existentes.

De esta manera entendemos promoción como:

- Una acción educativa intencionada
- En una localidad pobre
- Ejecutada por una persona externa a la comunidad
- Durante un tiempo determinado
- Cuya finalidad es impulsar acciones de desarrollo
- Con la participación activa de la comunidad.

LA NECESIDAD DE LA PROMOCIÓN

Para superar la pobreza es indispensable el compromiso de la comunidad afectada. Sin embargo, muchas veces esto resulta difícil porque la pobreza exige, a quienes la viven, mucho esfuerzo para sobrevivir día a día, quitándoles tiempo y energía para organizarse estudiar mejor su realidad y descubrir las causas de sus problemas, así como para buscar soluciones.

Por esta razón las personas que viven en situación de pobreza extrema, tienen grandes dificultades para desarrollar por sí solas las acciones que podrían contribuir a mejorar sus condiciones de vida.

De ahí que la promoción sea una herramienta necesaria para poner en marcha a estas comunidades en busca de soluciones, rompiendo las múltiples barreras que se lo impiden.

OBJETIVOS DE LA PROMOCIÓN

Actuar en una localidad pobre implica una acción decidida para enfrentar la pobreza de manera integral, impulsando a la comunidad a generar iniciativas y respuestas posibles, dirigidas a la solución de los múltiples problemas que viven en forma colectiva. Además del esfuerzo de la propia comunidad, por la magnitud de los problemas, esta acción requiere de la colaboración y apoyo externos, tanto de distintas instituciones públicas como de organismos privados.

Por lo tanto el objetivo de la promoción en una localidad pobre es:

ESTIMULAR Y APOYAR EN LA COMUNIDAD EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPROMETER EN ESTE ESFUERZO A LOS DISTINTOS ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS.

CONDICIONES PARA EL ÉXITO DE LA PROMOCIÓN

✓ La promoción es un proceso de **CAPACITACIÓN** de la comunidad

El promotor no debe olvidar jamás que debe dejar capacidades instaladas en la comunidad para que ésta en el futuro, pueda emprender por sí sola nuevas iniciativas y proyectos.

✓ **La comunidad organizada debe ser el ACTOR PRINCIPAL**

El promotor sólo debe orientar y facilitar esta tarea, pero no debe realizarla. Así, las acciones de promoción deben estar dirigidas a apoyar y coordinar las iniciativas impulsadas por las organizaciones débiles o en receso.

✓ **Diferentes niveles de participación**

Como es posible que la comunidad, en conjunto, asuma todas las responsabilidades y tareas que forman parte de la promoción, es necesario repartir las funciones y establecer **DIFERENTES NIVELES DE PARTICIPACIÓN**.

- UNA ASAMBLEA que representa a la comunidad completa, toma las grandes decisiones y supervisa todo el proceso.
- UN EQUIPO COORDINADOR para coordinar todas las variadas y múltiples actividades que serán necesarias para el éxito de la promoción.
- COMISIONES O GRUPOS DE TRABAJO para enfrentar diferentes tareas y actividades.
- ENCARGADOS O RESPONSABLES de tareas puntuales

✓ **El compromiso de la comunidad es necesario**

Para lograr el compromiso de la comunidad en el proceso de promoción, es necesario que el promotor y el equipo coordinador elegido, en conjunto con la gente logren identificar los problemas más sentidos por la comunidad e incorporen al mayor número de personas para buscar soluciones.

✓ **Diálogo permanente**

La creación de capacidades propias en una localidad supone desde el comienzo del proceso de promoción un **DIALOGO PERMANENTE** y confrontación de opiniones

entre el promotor y la comunidad. Esto contribuye también a generar un clima de confianza.

✓ **Contar con apoyo externo**

En el proceso de promoción se requiere por un lado que el promotor motive y persuada a las organizaciones y a la comunidad que salir adelante es posible y que de ellos depende en gran parte mejorar su calidad de vida y por otro lado se necesita contar con apoyo, colaboración y solidaridad de instituciones y servicios públicos, de los organismos no gubernamentales, de las Iglesias, empresarios, y diferentes organizaciones sociales de la comuna y de la región.

El éxito depende de la capacidad que haya quedado instalada en la comunidad y en sus organizaciones para generar y gestionar buenas ideas, iniciativas, acciones y proyectos futuros.

En resumen la promoción es exitosa cuando:

- La comunidad siente la promoción como propia.
- La comunidad se capacita + actúa
- La comunidad participa en forma organizada
- El promotor sólo facilita el proceso
- El diálogo es permanente
- También se cuenta con apoyos externos.

INSERCIÓN EN LA COMUNIDAD

Antes de presentarse a la comunidad con quien se va a trabajar, el promotor debe informarse sobre la localidad. No se trata de conocerla en profundidad, sino de llegar a descubrir sus principales características. Esto le permitirá un mejor y más rápido contacto con la gente.

Que información se debe manejar:

- Territorio y recursos
- Población
- Escolaridad
- Servicios e instalaciones
- Gobierno local
- Organizaciones existentes
- Economía y trabajo
- Historia y cultura.

Donde se consigue esta información

- De la observación directa
- De informantes calificados
- De instituciones, organizaciones y entidades que tienen información escrita

MÓDULO N°4

¿ COMO ENFRENTAMOS LA COMUNIDAD?



La promoción de una localidad no siempre es una tarea fácil. Muchos y variados factores suelen influir negativamente en este proceso, haciéndolo lento, difícil y a veces casi imposible.

Las dificultades pueden tener diferentes causas: características de la región, geografía de la localidad, formas de ser de sus habitantes, de las organizaciones y dirigentes de la comunidad o del propio promotor.

1.- PROBLEMAS AJENOS A LA COMUNIDAD Y COMO ENFRENTARLOS.

➤ Momento mal elegido para la promoción

Hay períodos especialmente inadecuados para cualquier etapa de la promoción. Por ejemplo en los sectores rurales la época de trabajos de temporada o durante la cosecha; en épocas lluviosas o frías; y en días de fiestas religiosas especialmente populares. Como así también las fiestas nacionales.

Es importante elegir épocas del año y horarios en que la gente este disponible para comprometerse en el proceso de promoción, por ello es tan importante el conocimiento previo que tenga el promotor y lo que opina la propia comunidad, para establecer la fecha más adecuada.

Si el promotor no está en condiciones de elegir el período de trabajo con la comunidad por que este lo fija la institución u organismo en que trabaja, tendrá que ser mucho más riguroso y al comienzo dedicar más tiempo al contacto con los dirigentes, ya que en estos " malos períodos " habitualmente las organizaciones se reúnen muy poco o entran en receso.

➤ Emigración estacional de la población

En zonas de agroindustria, por ejemplo, de fruta de exportación, de chacarería, de explotación forestal, uno de los problemas más difíciles para el trabajo de promoción, es la migración de la población hacia fuentes de trabajo temporal o hacia las ciudades.

Una forma de enfrentar este problema es eligiendo cuidadosamente los meses mejores para el trabajo de promoción, o bien realizar gran parte del trabajo durante los fines de semana.

➤ Poco apoyo de instituciones públicas y privadas

Existen comunidades que no han logrado este apoyo debido a diferentes factores: desinterés de algunos servicios, escasez de medios para dar apoyo real, distancia y aislamiento de la comunidad por falta de caminos y de medios de transporte, carencia de correo, de teléfono etc.

Frente a esto se debe organizar reuniones entre funcionarios de servicios y representantes de la comunidad, al menos para permitir el diálogo, romper barreras y lograr la cooperación, a pesar de los problemas. Quizás recurrir a autoridades de la comunidad y vincularla a instituciones públicas y privadas que puedan darle apoyo.

Solo cabe informar a la comunidad con hechos reales y concretos y sin mayores demoras, pues entienden perfectamente cuando puede ser resuelto un problema o sus reales y verdaderas posibilidades.

➤ **Falta de medios económicos**

Este problema es muy habitual en las comunidades pobres, y se refleja en la falta de lugar de reunión, de dinero para comprar materiales audiovisual, en la dificultad para pagar locomoción que necesitan para asistir a reuniones y muchas otras carencias.

Esto se puede solucionar motivando a los grupos a realizar actividades, tales como recolectar material de desecho y venderlo como reciclaje (botellas, cartones, metales) realizar rifas, concursos, actividades sociales de beneficencia y recreativas pagadas, con lo cual se puede reunir un pequeño fondo.

➤ **Dispersión de la localidad**

En sectores rurales este problema es muy común. La distancia existente entre una casa y otra dificulta en gran medida el encuentro de los habitantes de la localidad, y por lo tanto, la discusión y capacitación de la comunidad para buscar soluciones a sus problemas.

Una alternativa que ha dado buenos resultados es que el promotor y los dirigentes aprovechen aquellos días en que la comunidad tiene reuniones habituales, para realizar también las reuniones del programa de promoción. Las reuniones pueden ser las de la escuela, los días que atiende el consultorio, los días de feria y otras que varían de comunidad en comunidad.

➤ **Condiciones climáticas**

El aislamiento de muchas comunidades, especialmente rurales, se agrava durante la época de las lluvias y del frío, dejando incomunicadas muchas de las localidades que más necesitan. La única forma de enfrentar este inconveniente es eligiendo bien los meses para realizar el trabajo.

➤ **Falta de sede social**

Este problema es común en muchas localidades. Se soluciona buscando otras alternativas en la escuela, en la parroquia, en una casa particular, en un galpón o en cualquier lugar público que se preste para ello.

2.- COMO ENFRENTAR PROBLEMAS PROVENIENTES DE LA COMUNIDAD.

➤ **Escaso sentido de organización**

Existen comunidades donde las organizaciones prácticamente no existen. Allí es difícil encontrar dirigentes representativos que colaboren en el trabajo del promotor.

Una posible solución es recurrir a líderes naturales, a personas respetadas y escuchadas por los demás, y pedirles colaboración para iniciar la promoción. Poco a poco, si se logra entusiasmar a la comunidad para participar, la organización irá surgiendo por necesidad.

➤ **Lentitud en el proceso de promoción**

Es muy probable que los tiempos definidos por el promotor para realizar su tarea no puedan cumplirse, que no se logren los objetivos en la primera visita a los dirigentes o en la primera reunión con la comunidad. Una vez más es importante

insistir en que el promotor tiene que ser paciente y respetar el ritmo habitual de los dirigentes y de la comunidad y estar dispuesto a repetir las visitas y reuniones cuantas veces sea necesario. Hay que dar tiempo a la gente para hacer consultas y aclarar dudas. Es de gran utilidad en esta etapa entregar material escrito, si es que se tiene.

Otra alternativa que puede facilitar el proceso, es buscar algún "aliado" respetado en la comunidad que colabore con el proceso o bien cualquier persona que comprenda la tarea que se interese por esta.

➤ **Malas experiencias anteriores**

Es un factor que desmotiva e impide la participación de la población. Las promesas no cumplidas, los esfuerzos fracasados etc. Provocan incredulidad, apatía y falta de interés, de esta manera el proceso de promoción debe ser muy bien planificado, a fin de no sumar nuevas frustraciones en la comunidad.

Un aspecto de importancia es que hay que tener especial cuidado en no crear expectativas de financiamiento, es decir contar al máximo con los propios recursos.

➤ **División interna de la comunidad**

Las rencillas internas que dividen la comunidad son un elemento muy frecuente, en estos casos el promotor no debe tomar partido, más bien debe intentar por todos los medios de convencer a la comunidad que los problemas que los aquejan son comunes y que solo juntos pueden resolverlos.

➤ **Poca escolaridad y analfabetismo encubierto**

Es un problema muy frecuente que exige del promotor un esfuerzo adicional por adaptar metodologías de trabajo con un fuerte componente de elementos audiovisuales y le obliga a utilizar palabras y conceptos muy claros y sencillos.

Este problema también dificulta la participación de la comunidad por inseguridad. El promotor debe ser especialmente cuidadosos para crear un clima de acogida y respeto entre todos, para que esos temores se vayan perdiendo y la gente se atreva a hablar, a participar, durante el proceso.

➤ **Inmediatismo de las comunidades**

Muchos promotores se quejan porque las comunidades esperan que todo se les resuelva desde fuera, exigen todo regalado, sin esfuerzo, con soluciones inmediata, y no les interesa aprender a solucionar sus problemas.

Frente a esto la única alternativa es que a través de la discusión, que las soluciones de muchos de sus problemas están en sus manos, con los recursos existentes en la comunidad. Sólo en una segunda instancia se les puede conseguir algún "APOYO" externo.

➤ **Desconfianza hacia el promotor**

El promotor debe ponerse en lugar de la gente e imaginarse como se sentiría el ante un desconocido que los visita para comunicarles que quiere trabajar por un tiempo con su comunidad, en un programa de desarrollo.

La confianza se irá ganando con el tiempo, en la medida que el promotor sea respetuoso, paciente, hable con claridad y cumpla con sus compromisos.

➤ **Pesimismo ante tantos problemas**

Otro gran problema que se presenta en la comunidad es que los participantes se sientan abrumados ante la cantidad de problemas que deben enfrentar. Se recomienda agrupar los problemas para ir resolviéndolos uno por uno.

3.- COMO ENFRENTAR PROBLEMAS PROVENIENTES DE LAS ORGANIZACIONES

Una dificultad que se puede presentar es la existencia de líderes poco representativos o autoritarios, que no facilitan la participación.

➤ **Conflictos internos entre organizaciones de la comunidad**

También existen organizaciones que luchan por el control de la comunidad, dificultando el trabajo colectivo en busca de soluciones a los problemas comunes.

➤ **Organizaciones inoperantes.**

En muchas localidades las organizaciones no tienen ninguna fuerza movilizadora. Por falta de capacitación de sus dirigentes, por estar prácticamente en receso, por carecer de objetivos, por una falta de legitimidad entre los habitantes o por cualquier otra razón, no pueden servir de apoyo al promotor.

➤ **Autoritarismo de los dirigentes**

La única solución a estos problemas es recurrir a líderes reales y respetados y pedirles colaboración para echar a andar algunas de las organizaciones o para formar algún comité que pueda encabezar el programa.

4.- COMO ENFRENTAR LAS DIFICULTADES PROVENIENTES DE LA PROMOTORA.

➤ **Elección de un programa superior a las fuerzas de la comunidad.**

Por falta de experiencia algunos promotores han caído en la tentación de embarcar a la comunidad en una tarea superior a sus fuerzas. Esto conduce inevitablemente al fracaso y a la frustración de la comunidad, siendo en el futuro difícil poder volver a motivarla.

Es indispensable tener cuidado con lo que se ofrece lo que no debe ser irreal o inalcanzable, más vale un plan de trabajo pequeño y modesto que un gran proyecto fracasado

➤ **Falta de experiencia**

Ante la falta de experiencia, no es mucho lo que se puede hacer salvo reconocerlo, ya que con el tiempo se irá aprendiendo. Una actitud modesta del promotor es que reconozca que tiene que aprender, que no lo sabe todo, que debe estar abierto a las críticas que escucha a los dirigentes, a los líderes etc.

➤ **Cambios de promotor**

Este problema a sido frecuente en lagunas comunidades. Es difícil volver a ganar la confianza de la gente, la motivación y el empuje para el promotor que viene

después, especialmente si la comunidad no tiene organizaciones representativas que mantengan la continuidad de un determinado proyecto o plan de acción.

➤ **Escaso tiempo dedicado a la promoción**

No es posible fijar con gran precisión antes de conocer la comunidad el tiempo que demorará el proceso de promoción, no se puede apurar ni acortar este proceso, ya que cada comunidad tiene su ritmo, se requiere un tiempo de maduración y de reflexión y de ir asentando el proceso paso a paso. Se recomienda fijar plazos una vez que se conozca la comunidad.

Recomendaciones generales para el promotor:

La actitud o estilo del promotor es fundamental para lograr el compromiso de la comunidad, se deben por lo tanto:

- 1.- Respetar las creencias y costumbres de la comunidad.
- 2.- Respetar los tiempos de la comunidad
- 3.-Estar dispuesto a realizar actividades que no estaban contempladas inicialmente.
- 4.- No debe reemplazar ni representar a la comunidad.
- 5.- No debe participar ni tomar partido en los conflictos internos.

MODULO N°5 "ORGANIZANDO EL TRABAJO EN EQUIPO"



Todo grupo humano, para alcanzar los objetivos que se ha propuesto, ha de estructurarse, es decir, debe definir las tareas que cada uno de los participantes desarrollará para el logro de las metas.

CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

La organización se puede definir como una integración de recursos materiales y humanos, necesarios para el funcionamiento de un determinado grupo u organización; en una asignación de funciones, responsabilidades y autoridad a los distintos integrantes de la organización. Se destaca que una buena organización requiere de una buena planificación, por ello, una buena organización exige planificar.

ASPECTOS CLAVES EN LA ORGANIZACIÓN

Eficiencia: La estructura organizativa es más eficiente en la medida que alcance los objetivos con el mínimo de costos y/o consecuencias imprevistas, considerando la satisfacción individual y grupal.

Jerarquía: Debe estar claro quienes son los responsables de las diferentes actividades que desarrolla la organización.

Asignación de funciones y autoridad: En conjunto con la delegación de tareas o funciones se debe delegar autoridad. De acuerdo al proceso de organización, es importante tomar en consideración, la flexibilidad, ya que la organización es el esfuerzo coordinado de personas que se proponen metas en un ambiente cambiante.

Hoy es común afirmar que la capacidad de resolver problemas y de proponer soluciones en un equipo es siempre superior a la de una persona. Por otra parte, es bastante evidente, si nos atenemos a la experiencia, que los problemas complejos se pueden resolver más eficazmente cuando ello se hace conjuntamente.

El trabajo en equipo es una necesidad para actuar en una realidad social de complejidad creciente y de múltiples interdependencias. Ciertamente, determinadas tareas no se pueden hacer, si no es por la acción conjunta mediante la convergencia de diferentes actividades, habilidades y conocimientos. Se tiene entonces, de acuerdo a lo expuesto la gran importancia que tiene hoy en día el trabajo de equipos interdisciplinarios o, al menos la existencia de una acción de equipos multiprofesionales.

Mucho se habla de trabajo en equipo, pero poco se hace de trabajo en equipo, no porque no se quiera, sino porque ello tiene variadas dificultades, y porque el equipo no se hace sólo con decirlo. Necesita madurar, es un proceso que, aun cuando se intente, no necesariamente se tiene garantías de llevarlo a término.

El trabajo en equipo permite asumir responsabilidades compartidas, aprovechar los recursos humanos existentes, y la búsqueda de acuerdos para avanzar sin negar los conflictos o desacuerdos.

CONSTITUCIÓN Y CONFIGURACIÓN DE UN EQUIPO

La constitución y configuración de un equipo es la resultante de los siguientes factores:

Una **tarea a realizar**, conjuntamente de acuerdo a los objetivos propuestos en cuanto equipo u organización.



Las **relaciones técnicas o funcionales** que se derivan de los objetivos, que a su vez establecen responsabilidad de unos y otros en lo que se hace en la realización de actividades y tareas. Se trata de todo lo que tiene relación con la forma de realizar el trabajo.



Los **factores humanos** que se dan a través de procesos socioafectivos y que hacen referencia al tipo de relaciones que se establecen entre las personas que forman parte de un grupo o equipo. Tiene que ver con todo lo de carácter informal y emotivo que es propio de todo grupo.



También se debe considerar que la educación y socialización no siempre nos ayuda a que tengamos cualidades necesarias para el trabajo en equipo. Más bien ocurre lo contrario.

CONDICIONES PARA QUE PUEDA MANTENERSE EN EL TIEMPO UN EQUIPO DE TRABAJO


- ☞ Mantener entre los participantes la comunicación adecuada para estar informados de lo que sucede.
- ☞ Conocer y comprender los objetivos del trabajo y el programa que se está desarrollando y tener una idea clara de la organización de su unidad (área de trabajo) y de toda la organización.
- ☞ Poner la suficiente habilidad e interés para idear y desarrollar los cambios que sean necesarios. En este sentido, es indispensable motivar la imaginación de los integrantes del equipo.
- ☞ Poseer criterio suficiente para saber cuando se pueden hacer los cambios por sí mismo y cuando es preciso consultar a un supervisor o jefe.
- ☞ Poseer, también, criterio para saber cuando es necesario informar al supervisor o jefe los cambios que se han realizado.

ASPECTOS COMUNES A TODO EQUIPO DE TRABAJO

- ☝ **Estructura participativa:** En la que cada uno de los integrantes del equipo participa activa y responsablemente con el fin de alcanzar con éxito las tareas que le corresponden como equipo.
- ☝ **Delimitación, distribución y aceptación de funciones y actividades:** Para el logro de los objetivos hay que realizar una serie de funciones, actividades y tareas que no serán iguales para todos. Un trabajo conjunto no puede darse cuando todos


están en todo, es necesaria la división del trabajo y, por su puesto, las responsabilidades que se derivan de ello, además de ser necesario que cada miembro acepte esta responsabilidad.

Esta confluencia y articulación de funciones, actividades y tareas, es la base de un trabajo en equipo bien organizado que permite aumentar la capacidad operativa y tomar decisiones.

 **Conducción, coordinación o liderazgo participativo:** De todo lo expuesto, queda claro que un trabajo en equipo no puede darse con una dirección autocrática, pero un trabajo en equipo difícilmente puede darse sin que exista alguien que tenga una responsabilidad de liderazgo, aunque este sea informal. Y a sea que la dirección se derive de razones funcionales, tal liderazgo situacional (apoyado frecuentemente en un mayor conocimiento o habilidades tecnológicas), no debe afectar lo más mínimo a la igualdad de condiciones entre todos los miembros del equipo.

De lo que se trata es de desarrollar y perfeccionar la asociación igualitaria de todos los miembros, aunque la estructura o forma de organización del equipo, implique funciones de distinta jerarquía.

Es común dentro de los equipo de trabajo que a menudo existan personas con mayor experiencia que asumen tareas de liderazgo que pueden o no ser positivos para el grupo. El líder que nace de esta manera debe facilitar la participación y la democracia en el grupo, de esta forma se convierte en un facilitador de las acciones que realiza el equipo y no en un obstaculizador de estas. Un líder positivo será aquel que es reconocido y aceptado por los miembros del equipo y quien a menudo es elegido como representante de este en las múltiples labores que les corresponde realizar, ya que tiene la confianza del grupo, el líder de manera innata motiva a su equipo y le da energía para el logro de los objetivos propuestos. Sin embargo no se debe olvidar que estamos hablando de un equipo y que por lo tanto el grupo no debiera descansar en este.

 **Reglas de funcionamiento y disciplina interna:** De acuerdo a los objetivos propuestos y a la organización establecida, es necesario acordar normas o reglas de funcionamiento que impliquen una disciplina interna congruente con las actividades y funciones de cada uno. Estas normas establecidas por acuerdo conjunto, deben reunir tras requisitos.

- Ser realistas, esto es, viables, deben permanecer dentro del nivel de cumplimiento de cada integrante del equipo.
- Tener una cierta significación para todos los integrantes.
- Ser asumidas por el equipo en conjunto y por cada miembro en particular, de tal forma que todos y cada uno estén interesados en su cumplimiento. Con reglas así formuladas y que permiten que cada uno sepa a que atenerse, se aseguran de unas mejores relaciones interpersonales, de lo contrario muchas cosas quedan sujetas a la buena voluntad de cada uno o a lo que interprete en cada circunstancia.

En conclusión se puede decir que, para que exista trabajo en equipo, todas las personas que forman un grupo deben estar capacitadas para tomar decisiones relativas tanto al trabajo propio como al trabajo total, para hacer sugerencias sobre cambios en el proceso o en la organización del trabajo. La característica básica del trabajo en equipo es que sus miembros tienen muy claro el objetivo del trabajo o de la acción que realizan, siempre orientándose hacia el logro de los objetivos de la organización

FACTORES QUE INCIDEN EN LA ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO:

Planificación: Una de las ventajas de planificar es que permite prever al equipo los resultados que se quieren obtener de una actividad de terminada, lo que permite evaluarla posteriormente con mayor facilidad, además ayuda a realizar la actividades de manera mas ordenada y a saber de antemano los recursos que se van a utilizar y de donde se pueden obtener, también permite prever obstáculos que pudieran presentarse en el desarrollo de una actividad con lo que se pueden tomar medidas para rectificarla y mejorarla.

Por último una de las grandes ventajas de planificar es que obliga al equipo a pensar por que se van a emprender tales acciones y como estas se relacionan con sus u objetivos lo que ayuda a no caer en el "activismo" que es hacer una actividad tras otra sin ninguna coherencia.

Evaluación: La evaluación es fundamental para revisar el quehacer del equipo y los avances en cuanto a los objetivos fijados, pero no sólo deben evaluarse las acciones una vez finalizadas; también es necesario evaluarlas cuando se están llevando a cabo para introducir cambios y modificar a tiempo los errores. Los principales aspectos a evaluar son. El cumplimiento de los objetivos propuestos, si cumplieron otros objetivos, como se usaron los recursos, si se cumplieron los plazos fijados, etc.

MODULO N°6**"COORDINANDO EL TRABAJO EN EQUIPO"****ASPECTOS GENERALES**

La mayoría de las organizaciones e instituciones por razones operativas, están organizadas en divisiones y subdivisiones que permiten distribuir el trabajo y las tareas. Esto implica una separación de cada parte del todo. Pero lo que ha sido dividido debe ser nuevamente unificado; la división del trabajo, que es exigencia de toda organización en la actualidad requiere de una acción complementaria que es precisamente la coordinación.

La finalidad de la función de coordinación, es la de encajar las tareas asignadas a cada uno dentro de la totalidad. Si esto no se hace cada parte trabajaría para sí misma, y aun cuando cumpliera con las normas y estándares establecidos, el proceso general de trabajo podría perturbarse y disminuir su eficacia.

CONCEPTO

La coordinación es la sincronización y armonización de todos los esfuerzos de las personas que componen una organización determinada. Para esto existen dos formas de coordinación:

- **Coordinación interna:** se realiza entre los integrantes de una determinada organización.
- **Coordinación externa:** se realiza con otras organizaciones de la comunidad tanto públicas como privadas.

El funcionamiento de una organización requiere de la actuación de personas que deben realizar actividades y tareas que implican operaciones conjuntas. La realización de las mismas puede ser simultánea o en diferentes momentos pero siempre deben estar interrelacionadas a fin de tender al mejor logro de los objetivos. Es imposible realizar operaciones conjuntas sin una adecuada coordinación operativa. La necesidad de coordinación dentro de una organización o institución está impuesta por la división del trabajo que a su vez, es una exigencia de una buena organización.

De lo anteriormente expuesto se puede deducir que la coordinación es la forma de armonizar las actividades para integrar esfuerzos parciales dentro de un conjunto. Desde un punto de vista más operativo, la coordinación consiste en intercambiar ideas y compatibilizar criterios de actuación para ordenar metódica y armoniosamente las actividades servicios y personas a fin de que cada una de las actividades contribuya al logro de los objetivos propuestos, dentro de condiciones permanentes y cambiantes.

SE DISTINGUEN DOS TIPOS DE COORDINACIÓN:

Coordinación preventiva: Tiene por finalidad asegurar la armonización de actividades previamente a su realización, cada uno informa y es informado acerca de lo que se persigue, lo que permite:

- Hacer una cuidadosa distribución de tareas para evitar conflictos e interferencias.
- Que cada uno conozca las tareas que debe realizar y la relación de éstas con las tareas de los demás, en cuanto a que todos son un conjunto dentro de la organización.

Coordinación operativa: Se ejerce durante la ejecución de la actividad para mantener la armonía de todos los factores y esfuerzos, y para hacer los ajustes necesarios habida cuenta de los hechos imprevistos e incidentales que presenta cada situación coyuntural. Esta depende fundamentalmente del intercambio de información y conocimiento, intercambios que se realizan de dos formas principales:

- **Mediante contactos:** entrevistas, juntas consultivas, llamadas telefónicas, etc.
- **Mediante otras formas de comunicación:** las que están destinadas a dar y recibir información (instrucciones, circulares, partes administrativos, boletines, anuncios, etc.).

De lo expuesto sobre las formas de coordinación se puede deducir que lo primordial es el contacto que mantienen los integrantes del equipo, es decir las instancias tanto formales e informales en que este se reúne y se encuentra.

COMUNICACIÓN EN LA COORDINACIÓN

De lo expuesto también resulta claro que **la comunicación es el gran instrumento o medio para una buena coordinación**. A través de ella se logra la cooperación requerida entre las distintas partes, unidades, personas y niveles de organización, con el fin de asegurar un proceso dinámico de realización.

La coordinación puede realizarse de forma bilateral (entre dos personas) y multilateral (más de dos personas, por lo general entre todo el equipo de trabajo); ambas formas de contacto son necesarias. Sin embargo, para una acción conjunta más eficaz y participativa en la que todos estén involucrados, la mejor manera de coordinar es la de realizar reuniones con todos los responsables interesados y no limitarse a encuentros bilaterales con cada uno de los responsables.

Una buena coordinación implica la realización de reuniones frecuentes, en las que se intercambia información, se detectan problemas y se proponen soluciones a corto y mediano plazo. La coordinación se debe realizar en todos los niveles de la organización.

CONDICIONES PERMANENTES QUE AYUDAN AL LOGRO DE UNA BUENA COORDINACIÓN

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Una adecuada planificación y organización. - Una correcta toma de decisiones. - La formación de normas y procedimientos oportunos. |
|--|

FACTORES QUE DIFICULTAN LA COORDINACIÓN

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Características personales de los individuos. - La diversidad de objetivos. - Falta de claridad en los propósitos. - Diferencias entre el grado de autoridad y de poder. |
|---|

ANEXO N°3: EJECUCIÓN DE TALLERES
VOLUNTARIADO, (MONITORAS)

SESIÓN N°1	
SUBPROYECTO	RESULTADO
<p>VIÑA DEL MAR Sector achupallas Lunes 1 de Octubre 12 voluntarias Martes 2 de Octubre 13 voluntarias</p>	<p>La sesión alcanza los objetivos planteados para ambas grupos que consistieron principalmente en lograr motivar a los participantes en relación a los contenidos del y taller de todo el proceso de capacitación para lograr estratégicamente su posterior asistencia y participación en las sesiones que restan.</p> <p>Por otras parte se entregaron los contenidos sin dificultades, con una participación de las voluntarias presentes</p> <p>La monitora generó la participación de los integrantes del taller mediante la aplicación de preguntas claves sobre el tema y dirigidas.</p>
<p>VALPARAÍSO Martes 2 de Octubre 12 voluntarias Miércoles 3 de Octubre 13 voluntarias</p>	<p>La sesión se lleva acabo de acuerdo a lo planificado por la monitora con muy buenos resultados por lo que el logro de los objetivos se estaría dando con éxito ya que se entregaron los contenidos y se aplicaron las dinámicas elaboradas por la</p> <p>Las técnicas utilizadas principalmente fueron visuales escritas y gráficas además de la utilización de habilidades sociales de parte de la monitora</p>
<p>QUILPUÉ Martes 2 de Octubre 11 personas Jueves 3 de Octubre 12 personas</p>	<p>Se logró el objetivo de la sesión de entrega de contenidos en ambos grupos, sin embargo la asistencia se vio un poco débil</p> <p>La sesión resultó atractiva para las voluntarias presentes, quienes participaron de manera activa y entusiasta, lo que facilitó la entrega de los contenidos y la comprensión de estos de parte de las voluntarias presentes. Registrándose una buena participación de estas en las actividades desarrolladas.</p>
<p>VILLA ALEMANA Viernes 5 de Octubre 13 voluntarias</p>	<p>La sesión se desarrolló de manera entretenida lo que permitió disminuir la ansiedad de estas frente a la primera sesión</p> <p>La actividad grupal se desarrollo rápidamente observándose discusión del tema en los grupos y una exposición de las respuestas de manera satisfactoria, lo que permitió a la monitora aclarar las dudas referente al tema propiciando la buena comprensión de los contenidos, por lo que el objetivo de comprensión e internalización de estos se considera logrado.</p>
<p>LIMACHE 1º de Octubre de 12 personas</p>	<p>La actividad de exposición de contenidos se desarrollo sin mayores problemas ya que el grupo escuchó atentamente y se manifestaron algunas inquietudes de parte de las voluntarias, lo que dio cuenta el interés de parte de estas especialmente en lo referente al tema de la importancia de organizarse y de las organizaciones comunitarias para la solución de sus problemas, lo que da cuenta además de la comprensión de los contenidos, ya que fueron capaces de asociarlos a la práctica, por lo que el objetivo de entrega de contenidos y de comprensión de estos se considera logrado</p>

<p>QUILLOTA</p> <p>Miércoles 3 de Octubre, 14 voluntarias</p> <p>Jueves 4 de Octubre 14 voluntarias</p>	<p>Las sesiones en ambos talleres en términos generales, se puede evaluar como positiva ya que el grupo participó de manera activa en todas las actividades lo que permitió la entrega de contenidos de una manera dinámica y relajada.</p> <p>Respecto a la participación, esta se puede evaluar como positiva ya que las participantes se observan motivadas durante el desarrollo de las actividades solicitadas. La comunicación es expedita entre las voluntarias permitiendo además las técnicas utilizadas la contrastación teórico práctica</p>
<p>LA CALERA</p> <p>Martes 2 de Octubre 15 voluntarias</p> <p>Miércoles 3 de Octubre 11 voluntarias</p>	<p>La comunicación y participación en ambos talleres desarrollados se caracterizó por ser distendida y expedita, primando un clima de acogida, compañerismo y solidaridad entre estas, destacándose su capacidad para trabajar en grupo, existiendo además una gran integración durante el desarrollo de las actividades grupales dando espacio a que todas las integrantes expresaran sus opiniones, lo que facilitó la entrega de los contenidos y la comprensión de esto lo que queda demostrado en la realización de los trabajos grupales que aunque se presentó un poco complicado permitió que se reforzaran los contenidos entregados y sirvió de actividad de control.</p>
<p>S E S I Ó N N º 2</p>	
<p>SUBPROYECTO</p>	<p>RESULTADO</p>
<p>VIÑA DEL MAR Sector achupallas</p> <p>Lunes 8 de Octubre 12 voluntarias</p> <p>Martes 9 de Octubre 11 voluntarias</p>	<p>Durante el trabajo grupal se pudo observar en ambos talleres una participación grupal e individual óptima y una buena disposición de parte de ambos grupos para realizar el trabajo solicitado por la monitora.</p> <p>La exposición de contenidos se realizó sin dificultades y con escasas preguntas de parte de las integrantes, por lo que la monitora debió realizar preguntas dirigidas en las que se fue asociando la etapa de planificación y las preguntas centrales para planificar con el trabajo de los comités sectoriales.</p> <p>La participación en esta etapa no fue buena ya que las integrantes recepciónaron los contenidos de una manera pasiva.</p>
<p>VALPARAÍSO</p> <p>Martes 9 de Octubre 12 voluntarias</p> <p>Miércoles 10 de Octubre 10 voluntarias</p>	<p>La sesión se evalúa como positiva ya que permitió el logro de los objetivos planteados en la planificación, en términos de entrega de contenidos y asimilación de estos. Se utilizaron las técnicas y recursos adecuados, los que fueron utilizados de manera eficiente.</p> <p>Se realizó la actividad de árbol de problemas en ambos grupos por medio del que se logró identificar varios problemas que existen a nivel de organización y a un nivel macro, dando cuenta del estado de disconformidad que presentan los grupos hacia la institución, situación que no se da en el voluntariado de las otras ciudades.</p>
<p>QUILPUÉ</p> <p>Martes 9 de Octubre 11 voluntarias</p> <p>Jueves 11 de Octubre 10 personas</p>	<p>La sesión se realizó sin mayores contratiempos registrándose una activa participación de las voluntarias manifestado en la continua expresión de opiniones respecto a los temas tratados los cuales resultaron bastante atractivos, el trabajo grupal desarrollado durante esta se dio fluidamente registrándose el aporte individual de cada voluntaria, predominando constantemente la comparación de la teoría con la realidad que viven actualmente en sus sectores y</p>

	<p>especialmente en los comités</p> <p>Se registra un buen nivel de atención respecto a las exposiciones de tipo grupal en plenario existiendo además un buen grado de comprensión de los contenidos, esto se refleja además en las múltiples preguntas formuladas la respecto.</p>
<p>VILLA ALEMANA</p> <p>Viernes 12 de Octubre 12</p> <p>voluntarias</p>	<p>La entrega de contenidos resultó bastante dinámica ya que se registraron bastantes preguntas al respecto de parte del voluntariado, produciéndose un debate respecto al tema situación que fue guiada por la monitora facilitando de esta manera la comprensión de los contenidos.</p> <p>La planificación que realizaron los grupos se desarrollo sin ningún problema observándose una participación activa de las voluntarias quienes manifestaron gran interés en los temas tratados, reconociendo la importancia y utilidad de los contenidos entregados en el taller para su desempeño diario en le comité Sectorial..</p>
<p>LIMACHE</p> <p>Lunes 8 de Octubre 12 voluntarias</p>	<p>La exposición de los contenidos se realizó con la participación de algunas de las integrantes del grupo que preguntaron y opinaron, por lo que se puede afirmar que la participación grupal fue óptima, ya que permitió el dialogo y creó un clima de confianza. Por otra parte la exposición de los trabajos grupales fue realizada de manera bastante activa y comprometida de parte de las integrantes, destacándose la capacidad de estas de relacionar los elementos planteados en la exposición a una situación hipotética y reconociéndose por lo tanto que los contenidos fueron comprendidos por estas.</p>
<p>QUILLOTA</p> <p>Miércoles 10 de Octubre, 14</p> <p>voluntarias</p> <p>Jueves 11 de Octubre 15</p> <p>voluntarias</p>	<p>Se consideran los objetivos de la sesión logrados, ya que las voluntarias fueron capaces de autodiagnosticar los principales problemas de los comités sectoriales, como así mismo la importancia de intervenir sobre las causas de un determinado problema y no centrarse exclusivamente en sus efectos. El grupo demostró facilidad para operacionalizar los contenidos proyectándose en un sentido abstracto y concreto, lo que demostró que existió una internalización de estos.</p>
<p>LA CALERA</p> <p>Martes 9 de Octubre 15</p> <p>voluntarias</p> <p>Miércoles 10 de Octubre 11</p> <p>voluntarias</p>	<p>El grupo logró identificar los conceptos centrales de planificación, problema y autodiagnóstico siendo capaces de ejemplificarlos de manera espontánea identificando los problemas sin dificultades, haciendo alusión de manera unánime a la deficiente atención dental brindada a los beneficiarios de la institución, observándose un manifiesto descontento de ellas en esta área, junto a problemas comunitarios que afectan de igual forma a las familias apadrinadas. Las actividades de aplicación práctica a nivel de trabajo grupal, se realizó con algunas dificultades ya que se les hizo difícil llevar al papelógrafo sus ideas, por lo que la monitora debió apoyar al grupo, sin embargo, la participación en el trabajo grupal fue buena, logrando que todos los miembros participaran activamente, opinando, exponiendo sus puntos de vista y defendiéndolos ante el resto del grupo.</p>

SESIÓN N°3	
SUBPROYECTO	RESULTADO
VIÑA DEL MAR Sector achupallas Lunes 22 de Octubre 17 voluntarias Martes 16 de Octubre 13 voluntarias	<p>La monitora generó la participación de los integrantes del taller mediante la aplicación de preguntas claves sobre el tema y dirigidas, ya que en general los grupos se presentaron poco participativos, lo que impedía saber si los contenidos estaban siendo comprendidos a lo que se debe agregar la realización de una actividad de control del aprendizaje, de tipo lúdica que sin duda permitió reforzar los contenidos de la sesión y de las anteriores por lo que el objetivo de entrega de contenidos se considera óptimo. Las técnicas utilizadas principalmente expositivas y de reflexión fueron pertinentes para los objetivos planteados contribuyendo al proceso de aprendizaje grupal e individual.</p>
VALPARAÍSO Martes 16 de Octubre 9 voluntarias Miércoles 17 de Octubre 9 voluntarias	<p>La manifestación de interés en uno de los grupos se mostró algo reticente frente a los últimos temas expuestos, ya que según lo señalado estos temas ya han sido tratados en otras oportunidades, la manifestación de opiniones por otra parte, es buena pese a que las connotaciones de estas son en general negativas en lo que se refiere a la institución, por lo que se puede decir que el grupo es capaz de expresar de manera clara y abierta sus opiniones respecto a algún tema específico.</p> <p>El otro grupo sin embargo participa activamente y con disposición en las actividades de tipo grupal, opinando de una manera abierta, por lo que se puede decir que demuestran claramente la comprensión de los contenidos entregados. La discusión de temas en términos de trabajo grupal se revela como buena en ambos grupos ya que se da un apropiado nivel de integración permitiendo intercambiar ideas respecto a los contenidos desarrollados.</p>
QUILPUÉ Martes 16 de Octubre 11 voluntarias Jueves 17 de Octubre 12 personas	<p>El trabajo grupal y la exposición de los contenidos se realizaron sin dificultades en ambos talleres, observándose una participación activa de parte de las voluntarias presentes, quienes además realizan algunas preguntas respecto a los temas desarrollados, apreciándose un entendimiento de los conceptos lo que se refleja en la discusión subgrupal. Las integrantes se observaron un poco más activas en la discusión grupal que en la exposición de contenidos, observándose una cierta pasividad en esta.</p>
VILLA ALEMANA Viernes 19 de Octubre 16 voluntarias	<p>La participación de las voluntarias fue muy buena, pese a que el grupo inicial disminuyó considerablemente sin embargo la incorporación de nuevas voluntarias logró mantener una dinámica grupal adecuada.</p> <p>Los contenidos fueron entregados de manera satisfactoria observándose gran atención y manifestación de interés de parte del grupo frente a los temas tratados, la manifestación de inquietudes y opiniones da cuenta que el proceso de aprendizaje se dio de manera adecuada, las técnicas utilizadas para el desarrollo de la sesión facilitaron este proceso siendo utilizadas de manera adecuada.</p>
LIMACHE	<p>La sesión correspondiente al módulo N°3, se realizó el día Lunes 22 de Octubre a las 15:00 en las dependencias del subproyecto de Limache y se describe en las actividades correspondientes al módulo N°4, esto indica que la sesión</p>

	no se realizó en el día programado pero no existió un atraso en el proyecto.
<p>QUILLOTA</p> <p>Miércoles 16 de Octubre, 10 voluntarias</p> <p>Jueves 17 de Octubre 14 voluntarias</p>	<p>La entrega de contenidos se realiza de manera satisfactoria existiendo una excelente participación del grupo lo que denota gran interés en el curso ya que presentan preocupación por aclarar dudas respecto a los temas vistos.</p> <p>Se debe destacar además, que a pesar de desarrollar el trabajo solicitado sin dificultades, poseen dificultad para manejar los conceptos a un nivel abstracto, capacidad que sólo presentan algunas voluntarias, debiendo la monitora sugerir por esta razón el desarrollo de una estrategia más concreta, que permita integrar la teoría y la práctica. Las integrantes logran identificar los elementos presentes en los tópicos que debieron desarrollar y fueron capaces de ejemplificar de acuerdo a la realidad en la que insertan.</p>
<p>LA CALERA</p> <p>Martes 16 de Octubre 13 voluntarias</p> <p>Miércoles 17 de Octubre 9 voluntarias</p>	<p>Los contenidos son aplicados de manera óptima por las voluntarias a situaciones prácticas como lo fue una dinámica en la que debieron organizarse ante situaciones hipotéticas derivadas del marco comunitario, siendo capaces de identificar sus fortalezas y debilidades ante una situación hipotética que no son tan lejanas a lo que ocurre en la realidad, siendo además capaces de identificar los aspectos fundamentales que se requieren en la fase de organización, por lo que el objetivo de entrega y comprensión de los contenidos se considera logrado.</p> <p>La participación se dio de manera activa en términos de expresión de opiniones y se visualizó claramente un estilo de liderazgo democrático- autoritario que sirvió de guía al grupo y que benefició la participación grupal</p>
S E S I Ó N N º 4	
SUBPROYECTO	RESULTADO
<p>VIÑA DEL MAR Sector</p> <p>achupallas</p> <p>Lunes 22 de Octubre 13 voluntarias</p> <p>Martes 23 de Octubre 14 voluntarias</p>	<p>Se pudo apreciar por medio de la actividad de control que existían bastantes dudas entre las voluntarias las que fueron respondidas consultando el material escrito de apoyo entregado y con el apoyo de la monitora.</p> <p>La participación en las actividades fue bastante activa, algunas integrantes opinaron y se observa además a las integrantes de cada subgrupo apoyarse mutuamente existiendo un clima de confianza y colaboración, que facilitó y proporcionó una atmósfera apta para la entrega de contenidos.</p> <p>Ambos grupos fueron un receptor activos lo que facilitó la entrega de contenidos e hizo más amena las sesiones, dando cuenta del nivel de comprensión de estos</p>
<p>VALPARAÍSO</p> <p>Martes 23 de Octubre 13 voluntarias</p> <p>Miércoles 24 de Octubre 12 voluntarias</p>	<p>Respecto a la reflexión mediante la discusión de temas, esta se presentó como muy buena en ambos talleres, ya que el tema del liderazgo al interior del comité sectorial, es una situación que hasta el día de hoy representa un tema de conflicto al interior del comité, ya que en estos priman los liderazgos derivados de la experiencia, puesto que son precisamente las voluntarias más antiguas quienes asumen este rol, generando descontento y desmotivación en el resto de las integrantes. A esto se suma la excelente disposición de ellas para participar en actividades de tipo grupal en la que se observa una</p>

	participación activa del total de ellas. Se observa una buena tolerancia grupal y un adecuado grado de honestidad al interior de sus relaciones interpersonales.
<p>QUILPUÉ</p> <p>Martes 23 de Octubre</p> <p>14 voluntarias</p> <p>Jueves 25 de Octubre 12 voluntarias</p>	<p>En la primera etapa participaron las integrantes de ambos talleres participaron activamente, opinando a viva voz y observándose además de parte de estas respuestas muy variadas. Las respuestas se orientaron principalmente a la identificación de un líder formal. La exposición de los contenidos el grupo se observa bastante activo en esta etapa y existió un ambiente de confianza que permitió a las integrantes exponer sus dudas.</p> <p>El trabajo grupal no se realizó debido a que en las preguntas de las voluntarias a la monitora, esta debió ejemplificar extendiéndose hacia las promotoras que se desempeñan en el subproyecto..</p>
<p>VILLA ALEMANA</p> <p>Viernes 26 de Octubre 13 voluntarias</p>	<p>En esta ocasión el grupo demuestra claramente un mayor entusiasmo para trabajar en las actividades propuestas por la monitora, principalmente acerca de los tipos de liderazgos.</p> <p>El trabajo grupal genera una gran motivación, ya que señalan aprender y divertirse a la vez, La sesión en términos generales se evalúa como muy buena ya que permitió lograr los objetivos planteados para la sesión, , además la participación individual de las integrantes se evidenció claramente mayor</p>
<p>LIMACHE</p> <p>Lunes 22 de Octubre 13 voluntarias</p>	<p>El grupo participó activamente en el trabajo grupal observándose la todas las integrantes opinando y exponiendo sus puntos de vista, existiendo un ambiente de colaboración y apoyo mutuo hacia las compañeras que expusieron, siendo apoyadas por la totalidad del grupo. Se observó sin embargo una especie de sana competencia entre los grupos lo que es positivo para la internalización de los contenidos ya que ambos grupos querían desarrollar un buen trabajo al momento de la exposición. d. Durante el desarrollo de la actividad queda de manifiesto la capacidad de las integrantes de identificar los distintos tipos de líderes, y de la comprensión de los contenidos.</p>
<p>QUILLOTA</p> <p>Miércoles 24 de Octubre, 11 voluntarias</p> <p>Jueves 25 de Octubre 13 voluntarias</p>	<p>El trabajo de tipo individual se desarrollo de manera exitosa y se pudo comprobar por medio de este, que las integrantes lograron comprender los conceptos, lo que se reflejó claramente en la identificación que realizaron de los liderazgos tanto a nivel familiar como organizacional, desarrollando un cierto nivel de empatía respecto a la situación de otras integrantes, La participación y motivación de las participantes es adecuada y permite tratar los temas y realizar el trabajo solicitado por la monitora.</p>
<p>LA CALERA</p> <p>Martes 23 de Octubre 12 voluntarias</p> <p>Miércoles 24 de Octubre 11 voluntarias</p>	<p>La participación grupal se considera óptima, ya que las voluntarias se vieron activas en el desarrollo de las actividades opinando y reflexionando tanto de manera individual como grupal. La participación a nivel grupal fue también óptima ya que motivó la expresión de opiniones y permitió que todos los miembros de cada subgrupo se expresaran. Respecto al liderazgo, los líderes informales ya consolidados, promueven la cooperación y colaboración interna, ,ambos grupos se observan más espontáneos y relajados, lo que genera una atmósfera grupal y dinámica interna distendida y agradable</p>

SESIÓN N°5	
SUBPROYECTO	RESULTADO
<p style="text-align: center;"><i>VIÑA DEL MAR Sector achupallas</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Lunes 29 de Octubre 14 voluntarias</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Martes 30 de Octubre 13 voluntarias</i></p>	<p>El grupo participa de manera activa a pesar de que en un comienzo e la exposición costó que las voluntarias comprendieran, pero a medida que los temas se fueron conversando y ejemplificando estas comenzaron a opinar lo que da cuenta de que comprendieron los contenidos. La dinámica interna del grupo se torna facilitadora para el desarrollo de la sesión, en relación fundamentalmente con la interacción que se produce entre las participantes en cuanto un planteamiento de inquietudes y la resolución de estas de parte de las mismas.</p>
<p style="text-align: center;"><i>VALPARAÍSO</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Martes 30 de Octubre 12 voluntarias</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Miércoles 31 de Octubre 14 voluntarias</i></p>	<p>Ambos grupos realizan las actividades con rapidez y participando activamente todas sus integrantes. En relación a la dinámica interna se califica como muy buena, ya que las relaciones interpersonales se desarrollan de manera armónica, observándose mayor sentimiento de identidad con el grupo de parte de sus miembros. La manifestación de interés y inquietudes de las participantes se presenta igualmente como muy buena, lo que representan claramente con su actitud participativa pese a que dichas opiniones poseen un carácter negativo respecto de algunos aspectos de la organización que existe al interior de la institución</p>
<p style="text-align: center;"><i>QUILPUÉ</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Martes 30 de Octubre 12 voluntarias</i></p>	<p>Se observo a las voluntarias en el primer grupo muy poco participativas y un poco desconcertadas, pesar de esto no surgieron preguntas de parte de estas, por lo que la monitora debió repetir y ejemplificar constantemente los contenidos.</p> <p>La entrega de los contenidos de este modulo fue bastante agotadora para las voluntarias a diferencia de los anteriores, ya que las definiciones y relaciones eran bastantes, considerando que poseen dificultad para comprender y se agotan fácilmente. Sin embargo hubo algunas voluntarias que consultaron, además se debe destacar que el grupo escuchó atentamente durante la exposición.</p>
<p style="text-align: center;"><i>VILLA ALEMANA</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Viernes 2 de Noviembre 14 voluntarias</i></p>	<p>La sesión se realiza sin ningún inconveniente, caracterizado por la muy buena participación de las integrantes las cuales continuamente dan opiniones y plantean dudas al momento de desarrollar las actividades. Las voluntarias fueron capaces de contestar y justificar su posición respecto a las preguntas planteadas provocando una instancia de reflexión y análisis frente al tema generando una rica retroalimentación en los integrantes del grupo.</p> <p>La sesión fue positiva ya que la participación de las integrantes fue positiva, en términos de trabajo grupal, de reflexión y análisis de los temas planteados esto da cuenta de la gran capacidad de análisis y comprensión que posee el grupo que contribuiría evidentemente a la asimilación de los contenidos de las sesiones..</p>
<p style="text-align: center;"><i>LIMACHE</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Lunes 29 de Octubre 15 voluntarias</i></p>	<p>Las actividades realizadas permitieron motivar al grupo quienes participaron activamente mostrándose entusiasmadas por concluir primero las actividades que los otros grupo, lo que facilitó enormemente la entrega y comprensión de los contenidos vistos. Respecto a la dinámica grupal, asume modalidades diferentes de acuerdo a la actividad que corresponda realizar al grupo</p>

	observándose una ambiente de sana competencia en el desarrollo de las actividades grupales y un ambiente de amistad y compañerismo durante el desarrollo de la convivencia que se realizó al final de la sesión
<p>QUILLOTA <i>Miércoles 31 de Octubre, 13</i> <i>voluntarias</i></p>	<p>La sesión se realiza adecuadamente con las integrantes presentes dejando en claro los contenidos relativos esta. Se debe destacar que las voluntarias han logrado un nivel de integración de los contenidos entregados en sesiones anteriores, observándose un manejo principalmente de los conceptos de autodiagnóstico, planificación, organización y liderazgo.</p> <p>La dinámica grupal relativa a las interacciones es excelente entre las integrantes lo que favoreció la entrega de contenidos, ya que se creó una atmósfera de confianza entre las integrantes del taller.</p>
<p>LA CALERA <i>Martes 30 de Octubre 12</i> <i>voluntarias</i> <i>Miércoles 31 de Octubre 11</i> <i>voluntarias</i></p>	<p>Los contenidos fueron asimilados por los grupos con un cierto grado de dificultad debido al lenguaje utilizado en el material de apoyo, no obstante, cada subgrupo logró explicar el tema elegido asociándolo y relacionándolo con el trabajo que deben realizar en los comités sectoriales. La participación fue activa, en donde todas las integrantes de los grupos expusieron una parte del tema y se integraron de manera óptima al trabajo grupal, opinando y expresando la experiencia del trabajo del comité al que pertenecen</p>
SESION N°6	
SUBPROYECTO	RESULTADO
<p>VIÑA DEL MAR Sector achupallas <i>Lunes 5 de Noviembre 12</i> <i>voluntarias</i> <i>Martes 6 de Noviembre 14</i> <i>voluntarias</i></p>	<p>De las conclusiones a las que llegaron las voluntarias se puede afirmar que todos los grupos asociaron la coordinación a la comunicación y la información, sin embargo no fueron capaces de definir el concepto, por lo que se puede decir que para ellas es más fácil comprender y explicar los conceptos asociándolos con el trabajo práctico. La participación fue óptima ya que se pudo observar a todas las integrantes opinando activamente en sus respectivos subgrupos.</p>
<p>VALPARAÍSO <i>Martes 6 de Noviembre 13</i> <i>voluntarias</i> <i>Miércoles 7 de Noviembre 11</i> <i>voluntarias</i></p>	<p>La dinámica interna de ambos grupos hace un poco difícil la entrega de contenidos, ya que es difícil para la monitora motivar, generar una interacción adecuada que facilite la entrega de estos. A pesar de esto los contenidos son entregados en su totalidad y la integrantes escuchan atentamente manifestando constantemente preguntas y comentarios al respecto. Sin embargo se consideran los objetivos logrados, puesto que los contenidos fueron expuestos de manera clara, evidenciándose una buena comprensión de estos de parte de las voluntarias.</p>
<p>QUILPUÉ <i>Martes 6 de Noviembre</i> <i>15 voluntarias</i></p>	<p>de contenidos se realizó de una manera más dinámica, ya que las integrantes preguntaron constantemente e incluso opinaron respecto a los temas, por lo que se puede afirmar que el grupo finalmente se ha ambientado a la dinámica de realización del taller.</p> <p>El resumen de los temas fue bastante entretenido, ya que todas las integrantes fueron participando respondiendo las preguntas de la monitora, a medida que se iban desarrollando los contenidos correspondientes a las etapas del proceso administrativo vistas durante el taller</p>

<p>VILLA ALEMANA Viernes 9 de Noviembre 14 voluntarias</p>	<p>La exposición se realiza interactivamente donde la participación activa del grupo fue determinante para la realización de la actividad grupal, desarrollándola de manera rápida y efectiva la actividad participando activamente tanto individual como grupalmente. La dinámica grupal se manifiesta más consolidada ya que se manifiesta una mayor cohesión y coordinación entre ellos, esto último estaría demostrando que el grupo a alcanzado cierto grado de desarrollo grupal lo que favorecerá futuras intervenciones con estas.</p>
<p>LIMACHE Lunes 5 de Octubre Noviembre voluntarias</p>	<p>La de contenidos que se realizó sin dificultades, ya que el grupo opinó y participó mientras la monitora expuso los temas lo que facilitó la entrega de contenidos e hizo que estos fueran de más fácil comprensión ya que los asociaron a la realidad de los comités con ayuda de la monitora. El grupo participa activamente y de manera entusiasta percibiendo el interés de parte de estas por los temas tratados y manifestando además la importancia de una buena coordinación para el logro de oso objetivos propuesto como comités, manejando conceptos de manera práctica, ya que a partir las preguntas de la monitora fueron respondida con efectividad y utilizando un vocabulario técnico adecuado esperado para la última sesión</p>
<p>QUILLOTA Miércoles 7 de Noviembre, 15 voluntarias</p>	<p>La entrega de contenidos se realiza de manera satisfactoria existiendo una excelente participación del grupo lo que denota gran interés en el curso ya que presentan preocupación por aclarar dudas respecto a los temas vistos. Se debe destacar además, que a pesar de desarrollar el trabajo solicitado sin dificultades, poseen dificultad para manejar los conceptos a un nivel abstracto, capacidad que sólo presentan algunas voluntarias, debiendo la monitora sugerir por esta razón el desarrollo de una estrategia más concreta, que permita integrar la teoría y la práctica. Las integrantes logran identificar los elementos presentes en los tópicos que debieron desarrollar y fueron capaces de ejemplificar de acuerdo a la realidad en la que insertan</p>
<p>LA CALERA Martes 5 de Noviembre 12 voluntarias Miércoles 6 de Noviembre 13 voluntarias</p>	<p>El trabajo subgrupal favoreció el aporte de las integrantes a cada etapa de la matriz, promoviendo en ocasiones la división de tareas y trabajo en equipo. La actividad contó con un cierto grado de dificultad para las voluntarias sinj embargo, lograron aplicar adecuadamente los contenidos en el contexto exigido. Se observa un liderazgo positivos favoreciendo la participación grupal y el aporte individual de cada integrante de los grupos</p>
SESION N°7	
SUBPROYECTO	RESULTADO
<p>VIÑA DEL MAR Sector achupallas Lunes 12 de Noviembre 13 voluntarias Martes 17 de Noviembre 14 voluntarias</p>	<p>La aplicación del test evaluativo se realizó sin dificultadesel trabajo grupal (Supresión de barreras) se desarrollo problemas en donde las principales ideas fueron discutidas de manera grupal, La participación fue óptima, las integrantes opinaron y discutieron respecto a las barreras especialmente, pese a dificultades presentadas al inicio del trabajo las integrantes lograron llegar a conclusiones y las expusieron al resto del grupo lo que permitió realizar un análisis general de la valoración que otorgaron las voluntarias al taller la que fue muy positiva, ya que señalaron que no sólo les sirvió para el</p>

	trabajo en el comité sino que también en otras organizaciones de las que forman parte y también en la vida cotidiana
<p>VALPARAÍSO</p> <p>Martes 13 de Noviembre 13 voluntarias</p> <p>Miércoles 14 de Noviembre 12 voluntarias</p>	La monitora respondió algunas preguntas referidas a los contenidos existentes en las preguntas del test, lo que permitió además dejar claras esas preguntas al resto del grupo, sin presentarse mayores dificultades en esta etapa. Frente a una actividad práctica realizada ambos grupos fueron capaces de planificar cada uno de los distintos elementos que conforman un proyecto, como lo son responsables, recursos, actividades, etc, lo que fue realizado de manera activa y bastante participativa, aportando ideas para la realización del proyecto.
<p>QUILPUÉ</p> <p>Martes 13 de Noviembre 14 voluntarias</p>	Luego de la aplicación del Test de evaluación La participación de las voluntarias fue óptima quedando de manifiesto el alto grado de manejo conceptual adquirido, manifestado en la expresión y aplicación de conceptos vistos durante al transcurso del taller, poseen gran capacidad de análisis y contraste de la teoría con la práctica lo que se constituyo en un elemento favorecedor del proceso de aprendizaje.
<p>VILLA ALEMANA</p> <p>Viernes 16 de Noviembre 14 voluntarias</p>	Frente la aplicación del test en grupo responde positivamente tomándose todo el tiempo necesario. En la evaluación participativa se observa poca claridad en términos de conceptos, pero sin embargo, si existe claridad respecto a su significados, y de cómo aplicarlo al trabajo, se observa un manejo general correcto de los temas vistos por lo que se presumiría que hubo una buena comprensión y asimilación de estos. La sesión se evalúa positiva puesto que el grupo evidencia un satisfactorio nivel de aprendizaje el cual se refleja en sus comentarios y argumentos frente a preguntas realizadas, se observa además una buena disposición de las integrantes por participar en futuros talleres que realice la fundación ya que señalan que este taller resultó muy entretenido.
<p>LIMACHE</p> <p>Lunes 12 de Octubre Noviembre voluntarias</p>	Las preguntas fueron respondidas en un tiempo de 30 minutos sin registrarse ningún tipo de problemas, al momento de dividirse nota la capacidad de trabajo en equipo, ya que no existieron dificultades o problemas al momento de dividirse el trabajo. el trabajo se realiza activamente caracterizado la constante intervención de todo el grupo de voluntarias. El grado de aprendizaje adquirido se denota satisfactorio ya que el grupo es capaz de elaborar ideas basadas en los conceptos vistos respecto al trabajo futuro en el Comité como también en su vida cotidiana.
<p>QUILLOTA</p> <p>Miércoles 14 de Noviembre, 15 voluntarias</p>	Los objetivos con fines evaluativos se consideran logrados en ambas etapas, ya que los procesos se desarrollan con normalidad, las actividades planificadas se ejecutan por parte de las voluntarias en un clima distendido y de confianza, cabe destacar la participación activa del grupo opinando respecto a los diversos temas planteados con una mirada autocrítica. Señalan haber logrado establecer nuevas y buenas amistades al interior del grupo,, destacan la paciencia y claridad en la entrega de contenidos, de igual manera del material de apoyo recibido., se observa durante la preparación de la exposición una buena organización y participación.
<p>LA CALERA</p> <p>Martes 13 de Noviembre 12</p>	En lo relativo a la integración de contenidos y aplicación de contenidos no se observa complejidad al ser resueltas. El grupo manifiesta diferencias en cuanto al grado de

voluntarias Miércoles 14 de Noviembre 13 voluntarias	elaboración de respuestas, según el grado de participación observada durante el taller. a nivel grupal se manifiesta la inquietud por la continuación de este tipo de taller, considerándolos de gran utilidad no sólo para el mejoramiento del funcionamiento de los Comités Sectoriales sino como una instancia que favorece la integración de las voluntarias y enriquece la vida.
--	---

SESION Nº8		
Talleres	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	RESULTADO
VIÑA DEL MAR	<p>La actividad se llevó a cabo el día Jueves 22 de Noviembre a las 16:00 hrs. en la Sede Santa fe de Achupallas, con la asistencia de 31 voluntarias de ambos talleres realizados en el lugar, cuatro promotoras Sra. Rosa Huget, Sra. Ana Villalobos, Sra. Cecilia Fuentes y Sra. Katiuska Díaz, la monitora del taller Srta. Claudia Berrios, además del equipo seminarista.</p> <p>En el contexto de los aprendizajes adquiridos por las voluntarias, cuatro representantes por grupo (día Lunes y día Martes), expusieron los contenidos que aprendieron en el taller para lo cual utilizaron papelógrafos.</p> <p>Posteriormente se llevó a cabo la actividad de clausura que consistió en una once que compartieron todas las personas presentes en un clima cordial, permitiendo la interacción e integración de las promotoras con las voluntarias, igualmente se realizó la actividad de amiga secreta.</p>	<p>La sesión cumplió con el objetivo referido a la integración e intercambio de experiencias, ya que a pesar de que se realizó principalmente una exposición de contenidos, algunas voluntarias fueron capaces de dar su opinión y señalar la utilidad del taller en su vida cotidiana, además las promotoras también contribuyeron en este punto expresando su opinión y señalando lo que se espera en el futuro trabajo de los comités.</p> <p>La sesión se desarrollo sin mayores problemas, solamente cabe mencionar que la actividad en un principio estuvo fijada para las 18:30 hrs. pero por motivos institucionales se tuvo que cambiar para las 16:00 hrs. debiendo avisar a cada voluntaria</p>
VALPARAÍSO	<p>La actividad de finalización del taller se llevó a cabo el día Miércoles 21 de Noviembre con una participación de 21 voluntarias pertenecientes a los dos talleres (día Martes y día Miercoles), las promotoras Sra. Julia Díaz y Sra. María Victoria Rojas, la monitora Srta. Francisca Montané y la Coordinadora del Programas de la institución Sra. María Teresa Huerta.</p> <p>Se dio inicio a la actividad a las 15:30 hrs., con la exposición realizada por ambos grupos, Después de la intervención de algunas participantes que complementaron las ideas expuestas, tomaron la palabra la promotoras quienes mostraron una síntesis del trabajo que realizaron en el taller al cual asistieron, manifestando las proyecciones que</p>	<p>La actividad cumplió con el objetivo propuesto, ya que se realizó un intercambio de aprendizajes y experiencia. La metodología utilizada por la monitora se considera apropiada, ya que por medio del trabajo práctico realizado por las voluntarias de diseño de un proyecto se pudo ver el grado de aprendizaje y comprensión de los contenidos entregados.</p> <p>Se observó un buen ánimo y disposición de las integrantes por para relacionarse con el resto del grupo, hubo una buena asistencia y puntualidad de las voluntarias lo que permitió desarrollar la totalidad de actividades programadas sin mayores problemas.</p>

	<p>ellas tienen del trabajo que se realizará el año 2002 donde la idea central es el trabajo en equipo en terreno, equipo conformado por las voluntarias y las promotoras..</p> <p>Una vez finalizada la exposición, el grupo se prepara para asistir a la actividad de clausura planificada la que se llevó a efecto en el Restaurant "Rincón de Martín" ubicado en Independencia esquina Uruguay en Valparaíso, trasladándose al local alrededor de las 17:00 hrs.</p>	
QUILPUE	<p>La actividad de finalización se realizó en las dependencias del subproyecto el día Martes 20 de Noviembre a las 15:00 hrs. Con una asistencia de 21 voluntarias, la presencia de las promotoras del subproyecto y la Sra. María Teresa Huerta. Se comienza con una actividad de tipo grupal en la que se enluego de finalizada esta actividad las promotoras expusieron los aprendizajes y experiencias producto de su participación en el taller paralelo realizado por el equipo seminarista y concluyeron con los cambios que vienen para el año 2002 en el trabajo comunitario y lo que se espera de cada una de ellas.</p> <p>Una vez finalizada la actividad el grupo se dirigió al local Macpetos, ubicado en el centro de Quilpue, donde disfrutaron de una once en la que pudieron compartir en un ambiente informal.</p>	<p>La actividad se desarrolló de manera satisfactoria, con una metodología diferente a las descritas permitiendo que cada voluntaria presente opinará y aportará en términos individuales respecto a sus aprendizajes, en un ambiente de respeto. La actividad permitió además conocer la opinión de todas incluso de aquellas que por timidez no hablan en público.</p> <p>La participación de las promotoras también fue satisfactoria, aportando en términos del trabajo que se espera para el año 2002 y respecto al trabajo en equipo entre ellas y las voluntarias.</p>
VILLA ALEMANA	<p>La sesión se realizó el día Martes 27 de Noviembre a las 15:30 hrs. En la sede del sector de Rossensquins, con la asistencia de 15 voluntarias, las promotoras y la monitora a cargo del taller.</p> <p>La sesión comienza con la exposición de las voluntarias las que en parejas se refirieron a cada uno de los temas vistos durante el transcurso del taller, presentando de una manera no sólo expositiva los contenidos sino que también lúdica, utilizando la técnica de rol playing. Al finalizar cada exposición las voluntarias se refirieron al aprendizaje obtenido del taller en términos prácticos, es decir para el trabajo desarrollado en el comité.</p> <p>Una vez finalizadas las exposiciones las promotoras compartieron su experiencia en el taller de capacitación en le que participaron, generándose un clima de colaboración entre el equipo de voluntarias y estas respecto del trabajo futuro.</p>	<p>La actividad de finalización se realizó de manera óptima, cumpliendo con el objetivo de intercambio de experiencias. S debe destacar la preparación que mostraron las voluntarias al momento de exponer donde se pudo apreciar claramente el manejo conceptual de estas.</p> <p>El grupo trabajó de manera comprometida y en un ambiente de colaboración que permitió además señalar experiencias personales de aprendizaje de cada una de estas.</p> <p>El grupo se muestra muy interesado en la realización de futuros talleres, manifestando la necesidad que existe de estos para superar los problemas que las afectan.</p>

	Finalmente se compartió en una convivencia con una gran cantidad de alimentos para degustar, organizada en su totalidad por las voluntarias, con recursos aportados por la institución.	
LIMACHE	<p>La sesión se lleva a cabo el día 19 de Noviembre a las 15.00 hrs. en las dependencias del subproyecto de Limache, contó con la asistencia de 25 voluntarias, las promotoras del Subproyecto Sra. María Inés Núñez y Sra. Marcela Acosta, además de las Coordinadoras de Programas Sra. María Teresa Huerta y Srta. Carolina Cabello ambas Asistentes Sociales y la monitora a cargo del taller Srta. Macarena Rojas.</p> <p>Se comienza la exposición, la que se realiza en parejas, las que deben exponer su experiencia en el taller, para lo cual utilizaron material visual de apoyo, el trabajo se realizó de manera eficiente y eficaz, respetando los tiempos asignados para cada exposición participando la totalidad de las integrantes.</p> <p>Posterior a esto se realiza la actividad de clausura programada la que se llevó a cabo en el mismo lugar, momento en que la Sra. María Teresa Huerta se dirigió al grupo felicitándolas por su buena participación. Se realizó también la actividad de amigo secreto sin ninguna dificultad, también las voluntarias hacen entrega a la monitora de un regalo a nombre del curso como agradecimiento por su buena labor.</p>	<p>A partir de esta actividad las voluntarias dejaron de manifiesto su preparación, pero el mal manejo que tienen del trabajo grupal, ya que se sienten avergonzadas de exponer, función que deben realizar constantemente delante de las familias apadrinadas u otras personas con las que trabajan, lo deja que en evidencia la necesidad de realizar talleres de habilidades sociales.</p> <p>Pese a lo expuesto fueron capaces de enfrentarse al grupo y expresar sus ideas, explicando los contenidos por medio de ejemplos prácticos en su mayoría lo que indica el aprendizaje de estas.</p> <p>De igual forma las promotoras traspasaron a las voluntarias su experiencia en el taller en el que participaron y se refirieron a los desafíos del año 2002. De acuerdo a lo expuesto la actividad de integración cumplió con su objetivo.</p>
QUILLOTA	<p>La actividad se lleva a cabo el día Miércoles 21 de Noviembre a las 16:00 hrs. con la presencia de 25 voluntarias, tres promotoras de Quillota Sra. Alicia Saez, Sra. Isabel Benavides y Srta. Claudia, además contó con la presencia del director de la Fundación Sr. Jorge Donoso, del equipo seminarista y la monitora Srta. Rosa Henríquez.</p> <p>La sesión se dio inicio con las exposiciones de los grupos respecto a sus experiencias y contenidos del taller, mediante de papelógrafos y posteriormente realizaron un "Rol Playing" que expresó claramente los contenidos aprendidos quedando manifiesto su grado de aprendizaje lo que se considera positivo.. Posteriormente una de las promotoras tomó la palabra para referirse a su</p>	<p>La actividad desarrollada por las voluntarias resulta muy aclaradora respecto al nivel de aprendizaje adquirido en el que se evidencia que pese a existir dificultades en relación al aprendizaje de conceptos si existe claridad respecto a su significado y de cómo aplicarlos al trabajo práctico con los Comités Sectoriales. Se evidencia además una mayor conciencia de grupo y de organización, manifestada en las ideas expresadas durante la sesión respecto al trabajo futuro.</p> <p>La actividad cumplió con su objetivo, ya que tanto las voluntarias como las promotoras señalaron sus experiencias y aprendizajes, además se debe destacar la preparación de las voluntarias para realizar la</p>

	<p>experiencia en el taller al cual asistieron de manera paralela, generándose un proceso de reflexión entre las asistentes sobre la forma como complementar las herramientas adquiridas por las promotoras y las voluntarias, en una proyección del trabajo del próximo año.</p> <p>Finalizada la actividad el total de personas presentes se dirigió al Restaurant "El Búho"*, de la ciudad de Quillota, para realizar la actividad de clausura la cual consistió en una onoe.</p>	<p>exposición.</p>
<p>LA CALERA</p>	<p>La sesión N° 8 correspondiente a la ciudad de La Calera se llevó a efecto el día 20 de Noviembre a las 16:00 hrs. en el Restaurant "Pan Bun" ubicado en esa ciudad, a esta asistieron 27 voluntarias, dos promotoras del subproyecto Sra. Patricia Jara, y la Sra. Pascuala Rojas Además del equipo seminarista y la monitora Sra. Anabella Leyton.</p> <p>Se comienza con la exposición de los grupos acerca de su experiencia en el taller y sobre los contenidos aprendidos, para lo cual dos grupos expusieron apoyadas de papelógrafos, lo mismo realizaron las promotoras pero esta vez sin apoyo visual. La actividad se realizó de manera muy rápida a causa del atraso ocasionado por la aplicación del Test el cuál fue terminado casi a las 17:00 hrs. y el local estaba solicitado hasta las 18:00 hrs., por lo que no se provocó mayormente una instancia de discusión y reflexión al respecto.</p>	<p>La actividad de clausura planificada debió realizarse paralelamente a las exposiciones, generándose gran distracción entre las voluntarias en ese momento, quienes en muchos casos estaban más preocupadas de comer que de poner atención a lo que se estaba exponiendo o conversando, sin embargo a través de las personas que expusieron se puede constatar que se produjo un grado de aprendizaje satisfactorio.</p> <p>De igual forma expusieron las promotoras señalando su experiencia durante su participación en el taller y expresando además los desafíos para el año 2002.</p> <p>El objetivo de la sesión se considera medianamente logrado ya que si bien se pudo vislumbrar por medio de la exposición de los grupos el grado de aprendizaje, el intercambio y aporte en términos de experiencias y aprendizajes para el trabajo futuro fue mínimo.</p>

ANEXO N°4: FOTOS EJECUCIÓN TALLERES VOLUNTARIADO



Ref. Sesión
Socioeducativa Taller
N°2



Ref. Sesión Socioeducativa
Taller N°1



Ref. Sesión Socioeducativa
Taller N°1



Ref. Sesión
Socioeducativa Taller N°2

ANEXO Nº 5 : FOTOS TALLER PROMOTORAS



Ref: Foto correspondiente a sesión de talleres de capacitación de promotoras.

Ref: Foto correspondiente a sesión de talleres de capacitación de promotoras.



Ref: Foto correspondiente a sesión de talleres de capacitación de promotoras.

ANEXOS DE EVALUACIÓN

ANEXO N°1: TEST DESPUÉS VOLUNTARIADO

EVALUACIÓN DE CONTENIDOS VOLUNTARIADO

FECHA:

SUBPROYECTO:

El test que se presenta a continuación tiene como objetivo evaluar los contenidos aprendidos durante su participación en el taller de capacitación. Es de gran importancia conocer que aprendió cada uno de ustedes en el taller, de tal manera que el futuro y actual trabajo de los Comités Sectoriales se realice de manera cada vez más eficiente.

Instrucciones:

Lea atentamente las preguntas y marque con una X la alternativa que considera correcta.

1.- La siguiente definición: "asociaciones entre diversos individuos para desarrollar ciertas actividades que interesan en común y que no pueden llevarse a cabo sin la participación de todos sus miembros." corresponde a:

- a.- un grupo de personas
- b.- un equipo de fútbol
- c.- una organización comunitaria
- d.- un conjunto de voluntarias

2.- El Comité Sectorial es una organización comunitaria de tipo:

- a.- territorial
- b.- funcional
- c.- territorial y funcional
- d.- ninguna de las anteriores

3.- Dos características de las organizaciones comunitarias son:

- a.- No se pueden afiliar y desafiliar voluntariamente las personas.
- b.- Persiguen fines solidarios y son entidades de participación de los habitantes de una comunidad.
- c.- Pueden representar intereses políticos y tener fines de lucro.
- d.- Ninguna de las anteriores.

4.- una organización comunitaria es eficiente cuando:

- a.- Sus integrantes se reúnen periódicamente.
- b.- Aplican los elementos del proceso administrativo.
- c.- Todas trabajan comprometidamente.
- d.- Todas las anteriores.

5.- Las etapas del Proceso Administrativo son :

- a.- Planificación, organización, comunicación, coordinación y evaluación.
- b.- Planificación, autodiagnóstico, ejecución, coordinación y evaluación.
- c.- Planificación, organización, dirección, control y coordinación.
- d.- Planificación, coordinación, ejecución, control y evaluación.

6.- La asignación de funciones responsabilidades y autoridad a los distintos integrantes de la organización, se lleva a cabo en la etapa de:

- a.- Planificación
- b.- Coordinación
- c.- Organización
- d.- Control

7.- Para que el comité sectorial logre una buena organización cada miembro debe:

- a.- Conocer, aceptar y asumir las actividades que le corresponde.
- b.- Asumir seriamente y con responsabilidad sus funciones.

- c.- Estar comprometido con el trabajo que está realizando.
- d.- Todas las anteriores.

8.- "Decidir anticipadamente lo que se va a hacer y como para que una organización alcance sus objetivos" corresponde a la etapa de:

- a.- Organización
- b.- Dirección
- c.- Planificación
- d.- Control

9.- Una adecuada planificación debe considerar:

- a.- Objetivos y actividades
- b.- Encargados y lugar
- c.- Plazos y recursos
- d.- Todas las anteriores

10.- El concepto: " Aquellas actividades que se emprenden para asegurar la ejecución del trabajo planificado, por medio del esfuerzo de todas aquellas personas encargadas de llevarlo a cabo." corresponde a la etapa de :

- a.- Organización
- b.- Planificación
- c.- Dirección
- d.- Coordinación

11.- Dirigir significa:

- a.- Dar ordenes y mandar personas
- b.- Tomar decisiones sin consultar al resto.
- c.- Motivar y orientar a los integrantes de una organización
- d.- Conseguir que se hagan las cosas mediante recompensas

12.- La información en la dirección debe:

- a.- Ser exacta y oportuna
- b.- Entregarse a cada miembro por separado
- c.- Entregarse a todo el grupo de una vez
- d.- Solo a y c

13.-Relacione el tipo de liderazgo con la definición dada, ubicando la letra en la línea según corresponda:

A.- Democrático B.- Autocrático C.- Laissez Faire

- ___ Da al grupo entera libertad para tomar sus propias decisiones.
- ___ Motiva a la participación del grupo y sugiere formas de realizar las acciones.
- ___ Ordena y espera obediencia

14.-Se considera líder a la persona que:

- a.- Habla más y participa en todas las actividades
- b.- Tiene más tiempo en la organización y conoce mejor el trabajo que se debe realizar.
- c.- Tiene mejor presencia y le cae bien a todos
- d.- Tiene la capacidad de influir y motivar a los miembros del grupo.

15.- La importancia del Control en una organización se debe a que permite:

- a.- Vigilar el trabajo de otros.
- b.- Determinar en que medida se están alcanzando los objetivos propuestos.
- c.- Corregir posibles errores
- d.- Sólo b y c

16.- El observar, llevar un registro, discutir acerca de lo que se ha realizado y realizar modificaciones frente a situaciones inesperadas son elementos de la etapa de:

- a.- Coordinación
- b.- Control
- c.- Planificación
- d.- Organización

17.- La definición " es la sincronización y armonización de todos los esfuerzos de las personas que componen la organización comunitaria". Corresponde a la etapa de:

- a.- Planificación
- b.- Organización
- c.- Coordinación
- d.- Dirección

18.- Tres de los aspectos que facilitan la buena coordinación son:

- a.- Una adecuada planificación y organización y la constitución de normas y procedimientos.
- b.- Diversidad de objetivos y falta de claridad en los propósitos
- c.- Características personales y diferencias en el grado de autoridad
- d.- La realización de una evaluación final.

19.- Los tipos de Coordinación existentes son:

- a.- Preventiva y correctiva
- b.- Interna y evaluativa
- c.- Interna y externa
- d.- Solo a y c

20.- La coordinación está presente:

- a.- Solo en la Planificación.
- b.- Solo en la organización.
- c.- Sólo en la dirección.
- d.- En todas las fases del proceso administrativo

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN

ANEXO N°2: TEST DESPUÉS PROMOTORAS

TEST DE EVALUACIÓN DE PROMOTORAS

El test que se presenta a continuación tiene como objetivo evaluar el grado de aprendizaje experimentado durante su participación en taller de capacitación "Promoviendo el trabajo comunitario". Es de vital importancia conocer la asimilación de contenidos llevada a cabo, de tal manera de visualizar las mejoras realizadas en la gestión realizada en el área de desarrollo comunitario.

Instrucciones:

Lea atentamente las preguntas y marque con una X la alternativa que considera correcta.

- 1.- En el trabajo con grupos se debe considerar los siguientes elementos:
 - a.- Tamaño y edad
 - b.- Relaciones interpersonales
 - c.- Sexo y causas de funcionamiento grupal
 - d.- Solo a y c

- 2.- La etapa de formación en el desarrollo grupal se caracteriza por la presencia de:
 - a.- Gobierno grupal y formas de control social
 - b.- Sentimiento de pertenencia y roles sociales definidos
 - c.- Atomización generalizada e intento inicial de estructurar vínculos interpersonales
 - d.- Objetivos logrados y manifiesto desinterés por continuar la vida del grupo

- 3.- La etapa de organización en el desarrollo grupal se caracteriza por la presencia de:
 - a.- Estructura grupal desarrollada e integración comunitaria
 - b.- Propósitos compartidos y liderazgo formal e informal
 - c.- Aceptación inicial de los propósitos del grupo y sentimiento de pertenencia
 - d.- Ninguna de las anteriores

- 4.- La comunicación, participación, liderazgo y atmósfera grupal son características de:
 - a.- Dinámica grupal externa
 - b.- Dinámica grupal interna
 - c.- Etapa de Integración
 - d.- Ninguna de las anteriores

- 5.- El rol de la promotora durante la etapa de formación consiste en.
 - a.- Asesorar al grupo y dar atención personalizada
 - b.- Animar, motivar y promover el interés por asociarse voluntariamente al grupo.
 - c.- Contribuir al surgimiento del liderazgo y dirección grupal
 - d.- Todas las anteriores

- 6.- Los roles de asesor organizacional, y de ayudar al fortalecimiento de la estructura grupal se deben desarrollar en la etapa de:
 - a.- Integración
 - b.- Término
 - c.- Organización
 - d.- Formación

- 7.- La definición " dar impulso a un grupo humano para mejorar sus condiciones de vida, su productividad, el conocimiento de sí misma de sus capacidades y potencialidades para avanzar en la superación de sus problemáticas" corresponde a:
 - a.- educación popular
 - b.- educación informal
 - c.- promoción comunitaria
 - d.- ninguna de las anteriores

8.- Una o las condiciones que contribuyen al logro de una promoción comunitaria exitosa son:

- a.- diálogo permanente
- b.- contar con el compromiso de la comunidad
- c.- contar con apoyo externo
- d.- todas las anteriores

9.- Dos problemas que se presentan en el proceso de desarrollo comunitario y que son ajenos a la comunidad son:

- a.- malas experiencias anteriores y escasa escolaridad
- b.- dispersión de la comunidad y condiciones climáticas
- c.- división interna de la comunidad y desconfianza hacia el promotor
- d.- pesimismo ante tantos problemas y escaso sentido de organización

10.- Los problemas: autoritarismo de los dirigentes, conflictos internos entre organizaciones de la comunidad, y organizaciones inoperantes corresponden a:

- a.- Problemas provenientes de la comunidad
- b.- Problemas provenientes de las organizaciones de la comunidad
- c.- Problemas ajenos a la comunidad
- d.- Problemas del promotor

11.-El promotor debe caracterizarse por:

- a.- Respetar las creencias y costumbres de la comunidad
- b.- Respetar los tiempos de la comunidad
- c.- Estar dispuesto a realizar actividades que no estaban contempladas inicialmente.
- d.- Todas las anteriores

12.- La integración de recursos materiales y humanos necesarios para el funcionamiento de un determinado grupo u organización, en una asignación de funciones, responsabilidades y autoridad a los distintos integrantes de la organización, corresponde al concepto de:

- a.- Integración
- b.- Planificación
- c.- Organización
- d.- Coordinación

13.- La constitución y configuración de un equipo de trabajo es la resultante de:

- a.- Relaciones técnicas o funcionales
- b.- Factores materiales
- c.- Una tarea a realizar
- d.- Sólo a y c

14.- Para que un equipo de trabajo pueda mantenerse en el tiempo debe cumplir las siguientes condiciones:

- a.- Mantener una comunicación adecuada
- b.- Conocer y comprender los objetivos del trabajo y el programa que se está desarrollando
- c.- Poseer criterio suficiente para saber cuando es necesario informar al supervisor o jefe los cambios que se han realizado.
- d.- Todas las anteriores

15.- La sincronización y armonización de todos los esfuerzos de las personas que componen una organización determinada, corresponde al concepto de:

- a.- Organización
- b.- Planificación
- c.- Coordinación
- d.- Ninguna de las anteriores

16.- Los tipos de coordinación existentes son:

- a.- Interna y externa
- b.- Preventiva y operativa
- c.- Preventiva y evaluativa
- d.- Solo a y b

17.- Las condiciones permanentes que ayudan al logro de una buena coordinación son:

- a.- una adecuada planificación, organización y una correcta toma de decisiones
- b.- Características personales de los individuos
- c.- Diferencias entre el grado de autoridad y poder.
- d.- falta de claridad en los propósitos.

ANEXO N°3: PAUTAS DE OBSERVACIÓN

PAUTA DE OBSERVACIÓN MONITORES PROYECTO: "HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN"

TÓPICO	SEMANAS													
	1		2		3		4		5		6		7	
	Taller 1	Taller 2	Taller 1	Taller 2	Taller 1	Taller 2	Taller 1	Taller 2	Taller 1	Taller 2	Taller 1	Taller 2	Taller 1	Taller 2
Asistencia de las voluntarias a las sesiones														
Puntualidad de las voluntarias a las sesiones														
Dinámica interna del grupo durante la sesión (en términos de relaciones interpersonales)														

PAUTA DE OBSERVACIÓN PROYECTO: "PROMOVRIENDO EL TRABAJO COMUNITARIO"

TOPICO	SEM A N A S						
	1	2	3	4	5	6	7
Asistencia de las promotoras a las sesiones							
Puntualidad de las promotoras a las sesiones							
Dinámica interna del grupo durante la sesión (en términos de relaciones interpersonales)							
Manifestación de interés de las promotoras por los temas vistos							

Manifestación de opiniones referente a los temas planteados										
Manifestación de inquietudes de las promotoras referente a los temas										
Discusión de temas durante la exposición de estos.										
Disposición de las promotoras por realizar tareas o trabajos en grupo										

MB= Muy buena
B = Buena
R= Regular
M = Mala

ANEXO N°4: PAUTA DE EVALUACIÓN VOLUNTARIADO

PAUTA DE EVALUACIÓN VOLUNTARIAS.

FECHA:

SUBPROYECTO:

Frente a las siguientes preguntas marque con una X su respuesta

TÓPICO	SÍ	NO
Los contenidos recibidos fueron claramente expuestos		
Los contenidos recibidos fueron de fácil comprensión.		
Cree que los conceptos vistos son de utilidad en el trabajo diario de su comité		
La forma en que fueron entregados le pareció dinámica y entretenida		
Considera que los contenidos deben entregarse de otra manera		
Considera que su participación en la sesión fue buena		

¿ Que sugerencia haría usted a la monitora para la próxima sesión?

ANEXO N°5: DATOS DE ORIGEN TEST DESPUÉS VOLUNTARIADO

RESULTADOS TEST DESPUÉS VOLUNTARIAS

Reconoce concepto de organización comunitaria

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Grupo de personas	22	10,9
Equipo de fútbol	2	1,0
Organización comunitaria	151	74,8
Conjunto de voluntarias	27	13,4
Total	202	100,0

Reconoce naturaleza del Comité Sectorial

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Territorial	31	15,3
Funcional	87	43,1
Territorial y funcional	80	39,6
Ninguna de las anteriores	4	2,0
Total	202	100,0

Reconoce características de Organizaciones Comunitarias

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
No se puede afiliar y desafiliar voluntariamente	8	4,0
Tienen fines solidarios y son entidades de participación	182	90,1
Tienen intereses políticos y fines de lucro	3	1,5
Ninguna de las anteriores	9	4,5
Total	202	100,0

Reconoce condiciones para lograr una gestión eficiente

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Sus integrantes se reúnen periódicamente	23	11,4
Aplican los elementos del proceso administrativo	18	8,9
Todos trabajan comprometidamente	35	17,3
Todas las anteriores	126	62,4
Total	202	100,0

Reconoce etapas del proceso administrativo

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Planif., Otg., Com., Coord. y Evaluac.	58	28,7
Planif., Autodiag., Ejec., Coord. y Evaluac.	21	10,4
Planif., Org., Direc., Contr. y Coord.	107	53,0
Planif., Coord., Ejec., Contr. y Evaluac.	16	7,9
Total	202	100,0

Reconoce concepto de Organización

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Planificación	40	19,8
Coordinación	20	9,9
Organización	130	64,3
Control	12	5,9
Total	202	100,0

Reconoce características de la etapa de Organización

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Conocer, aceptar y asumir actividades	11	5,4
Asumir sería y responsablemente las funciones	19	9,4
Estar comprometido con el trabajo que se está realizando	12	5,9
Todas las anteriores	161	79,2
Total	202	100,0

Reconoce concepto de Planificación

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Organización	29	14,4
Dirección	6	3,0
Planificación	152	75,2
Control	15	7,4
Total	202	100,0

Reconoce elementos de la etapa de Planificación

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Objetivos y actividades	29	14,4
Encargados y lugar	6	3,0
Plazos y recursos	11	5,4
Todas las anteriores	156	77,2
Total	202	100,0

Reconoce concepto de la etapa de Dirección

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Organización	43	21,3
Planificación	21	10,4
Dirección	59	29,2
Coordinación	79	39,1
Total	202	100,0

Reconoce características de la etapa de Dirección

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Dar ordenes y mandar personas	9	4,5
Tomar decisiones sin consultar al resto	5	2,5
Motivar y orientar a los integrantes de una organización	172	85,1
Conseguir que se hagan las cosas mediante recompensas	16	7,9
Total	202	100,0

Reconoce características de la información

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Debe ser exacta y oportuna	13	6,4
debe entregarse a cada miembro por separado	3	1,5
Debe entregarse a todo el grupo de una vez	23	11,4
Solo a y c	163	80,7
Total	202	100,0

Reconoce características de un Líder

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Habla más y participa en todas las actividades	7	3,5
Tiene más tiempo en la organización y conoce el trabajo	22	10,9
Tiene mejor presencia y le cae bien a todos	5	2,5
Tiene capacidad de influir y motivar a los miembros del grupo	168	83,2
Total	202	100,0

Reconoce importancia del control en la organización

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Permite vigilar el trabajo de otros	7	3,5
Permite determinar si se están logrando los objetivos.	25	12,4
Permite corregir posibles errores	20	9,9
Solo b y c	150	74,3
Total	202	100,0

Reconoce características del Control

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Coordinación	27	13,4
Control	121	59,9
Planificación	28	13,9
Organización	26	12,9
Total	202	100,0

Reconoce concepto de Coordinación

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Planificación	41	20,3
Organización	20	9,9
Coordinación	118	58,4
Dirección	23	11,4
Total	202	100,0

Reconoce características de una buena Coordinación

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada planificación, organización y costitución de normas	181	89,6
Diversidad de objetivos y falta de claridad en los propósito	9	4,5
Características personales y diferentes grados de autoridad	4	2,0
Realización de una evaluación final	8	4,0
Total	202	100,0

Reconoce tipos de Coordinación existentes

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
Preventiva y Correctiva	14	6,9
Interna y Evaluativa	5	2,5
Interna y Externa	13	6,4
Solo a y c	170	84,2
Total	202	100,0

Reconoce ubicación de la coordinación en el proceso administrativo

Preguntas	Frecuencia	Porcentaje
En la organización	12	5,9
En la dirección	2	1,0
En todo el proceso administrativo	188	93,1
Total	202	100,0

ANEXO N°6: DATOS DE ORIGEN TEST DESPUÉS PROMOTORAS

DATOS DE ORIGEN TEST DESPUES PROMOTORAS

TÓPICO TRABAJO GRUPAL

Preguntas	Total de personas con respuestas correctas	Porcentajes
<u>Pregunta N°1</u>	15	78,9
Pregunta N°2	14	73,6
Pregunta N°3	16	84,2
Pregunta N°4	13	68,4
Pregunta N°5	17	89,4
Pregunta N°6	14	73,6

TÓPICO TRABAJO COMUNITARIO

Preguntas	Total de personas con respuestas correctas	Porcentajes
<u>Pregunta N°7</u>	17	89,4
Pregunta N°8	14	73,6
Pregunta N°9	17	89,4
Pregunta N°10	14	73,6
Pregunta N°11	16	84,2

TÓPICO TRABAJO EN EQUIPO Y ORGANIZACIÓN

Preguntas	Total de personas con respuestas correctas	Porcentajes
<u>Pregunta N°12</u>	2	10,5
Pregunta N°13	16	84,2
Pregunta N°14	17	89,4

TÓPICO TRABAJO EN EQUIPO Y COORDINACIÓN

Preguntas	Total de personas con respuestas correctas	Porcentajes
<u>Pregunta N°15</u>	13	68,4
Pregunta N°16	16	84,2
Pregunta N°17	17	89,4