

M 53403

M  
P 969 p  
1977  
CL

Universidad de Chile  
Sede Valparaíso  
Facultad de Ciencias Jurídicas Económicas y Sociales  
Escuela de Servicio Social

"PROYECTO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD  
EN UNIDAD VECINAL 143 CERRO PLACERES"

Seminario Tesis para Optar  
al Título Profesional de  
Asistente Social



294

Alumnos:  
Antonio Godoy Riveros  
Eugenio Leiva Suárez  
Gabriela Sánchez Cañete  
Eugenio Sanhueza Alvarado

Profesor Guía: Patricio García Letelier

1977

Municipalidad de Valparaiso.

I N D I C E

	Págs.
INTRODUCCION	
METODOLOGIA EMPLEADA .....	1
CAPITULO I	
UBICACION DE LA PROBLEMATICA	
EN SU CONTEXTO GLOBAL .....	9
1.- EN RELACION CON LAS POLITICAS .....	9
1.1. Política social nacional .....	9
1.2. Lineamientos del modelo social .....	10
1.3. Desarrollo social .....	12
1.4. Erradicación de la Extrema Pobreza .....	13
1.5. La Campaña Nacional Social .....	15
2.- EN RELACION CON LA INSTITUCION PATROCINANTE .....	16
CAPITULO II	
DIAGNOSTICO SOCIAL GLOBAL .....	19
1.- DETERMINACION DE OBJETIVOS .....	19
2.- DESCRIPCION DE LA COMUNIDAD INVESTIGADA. UNIDAD VECINAL	
N° 143. POBLACION "HEROES DEL MAR". PLACERES ALTO .....	19
2.1. Antecedentes Generales .....	19
2.2. Nivel Morfológico .....	22
2.3. Antecedentes de la población humana .....	24
2.4. Organizaciones sociales .....	25
2.5. Servicios comunitarios .....	32
2.5.1. Recursos potenciales para la instalación de	
servicios .....	32
2.5.2. Servicios básicos .....	32
2.5.3. Servicios en relación con algunos indicado-	
res del nivel de vida .....	34
2.5.4. Servicios de utilidad y seguridad .....	41
2.6. Nivel Psico-social .....	43

3.- DETECCION Y DETERMINACION DE LOS PROBLEMAS EXISTENTES EN LA COMUNIDAD .....	45
3.1. Problemas detectados .....	46
4.- SELECCION Y FORMULACION DEL PROBLEMA EXTRAIDO DE LA INVESTIGACION .....	48
4.1. Criterios para su selección .....	48
4.2. Formulación del problema seleccionado .....	49
CAPITULO III	
DIAGNOSTICO SOCIAL ESPECIFICO .....	50
1.- PROBLEMA SELECCIONADO .....	50
2.- MARCO TEORICO .....	52
2.1. Explicación de algunos elementos teóricos relaciona dos con el problema .....	52
2.2. Formulación de hipótesis .....	64
2.3. Definición de las variables. Sus dimensiones e in- dicadores .....	64
2.3.1. Organización interna de los organismos co- munitarios .....	64
2.3.2. Capacitación de los dirigentes .....	65
2.3.3. Actitud paternalista de los dirigentes .....	65
2.3.4. Formas de motivación .....	66
2.4. Determinación de objetivos de la investigación ....	67
3.- ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA POR LA INVESTIGACION .....	67
3.1. Análisis y descripción de cada una de la variables definidas .....	67
a) Variable organización de los organismos comunita rios .....	72
b) Variable capacitación de los dirigentes .....	79
c) Variable actitud paternalista de los dirigentes .....	83
d) Variable formas de motivación .....	86
3.2. Análisis causal de las variables definidas en torno a las proposiciones <b>tecnológicas</b> que orientaron la investigación .....	87
4.- CONCLUSIONES .....	95
5.- INVESTIGACION EXPLORATORIA REQUERIDA POR LA INSTITUCION .....	98

5.1. Antecedentes generales de la problemática ..... 98  
 5.2. Detección y formulación del problema ..... 103

CAPITULO IV

PROGRAMACION ..... 105

1.- FUNDAMENTACION ..... 105

2.- PROYECTO DE ACCION SOCIAL N° 1

    "CAFACITACION A DIRIGENTES DE ORGANISMOS COMUNITARIOS" . 107

    2.1. Hipótesis de trabajo ..... 107

    2.2. Determinación de objetivos ..... 107

    2.3. Alternativa seleccionada ..... 108

        - Diseño de alternativa ..... 109

    2.4. Característica generales ..... 113

    2.5. Dependencia técnica y administrativa ..... 114

    2.6. Recursos ..... 115

    2.7. Organización administrativa ..... 116

    2.8. Etapas y Acciones ..... 117

    2.9. Formas de Evaluación ..... 118

3.- PROYECTO DE ACCION SOCIAL N° 2: "FORMACION Y CAPACI-  
 TACION DE UN COMITE HABITACIONAL VECINAL" ..... 119

    3.1. Hipótesis de trabajo ..... 119

    3.2. Determinación de objetivos ..... 119

    3.3. Alternativa seleccionada ..... 120

    3.4. Características generales ..... 121

    3.5. Dependencia técnica y administrativa ..... 121

    3.6. Recursos ..... 122

    3.7. Organización administrativa ..... 123

    3.8. Etapas y Acciones ..... 124

    3.9. Formas de Evaluación ..... 126

CAPITULO V

EJECUCION ..... 128

1.- DEL PROYECTO DE ACCION SOCIAL N° 1 ..... 128

    1.1. Etapa de organización ..... 128

    1.2. Desarrollo de la ejecución ..... 140

2.- DEL PROYECTO DE ACCION SOCIAL N° 2 ..... 142

    2.1. Etapa de organización ..... 142

    2.2. Desarrollo de la Ejecución ..... 155

CAPITULO VI	
EVALUACION .....	159
1.- DEL PROYECTO DE ACCION SOCIAL N° 1 .....	159
1.1. Análisis de los resultados obtenidos .....	159
- Resultados buscados (objetivos) .....	159
- Resultados no buscados (consecuencias) .....	164
1.2. Análisis de algunos criterios que refuerzan la Evaluación de los resultados obtenidos .....	167
- Logros .....	167
- Eficiencia .....	172
1.3. Análisis de la eficacia de las técnicas utilizadas .....	174
- Técnica de control para el curso de capacitación .....	175
- Técnicas utilizadas para la entrega de conte- nidos .....	178
- Técnicas auxiliares .....	183
- Técnicas de trabajo social utilizadas en el curso .....	185
1.4. Impacto alcanzado por el proyecto .....	193
2.- DEL PROYECTO DE ACCION SOCIAL N° 2 .....	194
2.1. Análisis de los resultados obtenidos .....	194
- Resultados buscados (objetivos) .....	195
- Resultados no buscados (consecuencias) .....	199
2.2. Análisis de algunos criterios que refuerzan la evaluación de los resultados obtenidos .....	202
- Logros .....	202
- Eficiencia .....	213
2.3. Análisis de la eficacia de las técnicas .....	217
- Técnicas de control para el grupo en formación ..	218
- Técnicas utilizadas para la entrega de contenidos .....	222
- Técnicas de trabajo social utilizadas en el grupo .....	224
2.4. Impacto alcanzado por el proyecto .....	238
3.- EVALUACION DE OTROS INSTRUMENTOS UTILIZADOS	
EN EL SEMINARIO .....	240
- Tabla Gantt .....	240
- Questionario .....	243
- Observación estructurada .....	244

- NOMINA DE FUENTES.

- ANEXOS:

1. Observación Estructurada
2. Cuestionario
3. Nómina de Dirigentes
4. Circular Informativa (Proyecto N° 1)
5. Test Diagnóstico (Proyecto N° 1)
6. Control Parcial
7. Circular Informativa (Proyecto N° 2)
8. Circular Informativa (Proyecto N° 2)
9. Observación Estructurada de Beal George y otros
10. Tabla Gantt. Esquema de Trabajo
11. Tabla Gantt. Proyecto N° 1
12. Tabla Gantt. Proyecto N° 2
13. Tabla Gantt proceso entrega de contenidos. Proyecto N° 2

=====

A G R A D E C I M I E N T O S

- 1.- A la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- 2.- Al Departamento de Desarrollo Comunitario de la I. Municipalidad de Valparaíso.
- 3.- Al Comité Habitacional Comunal Valparaíso-Casablanca.
- 4.- Al Profesor Fernando Pastén Cordovez, Escuela de Servicio Social.
- 5.- Al Profesor Patricio García Letelier, Escuela de Servicio Social.
- 6.- A la Asistente Social Sra. Norma Poggie, de la I. Municipalidad de Valparaíso.
- 7.- A los pobladores de la Unidad Vecinal 143, Población "Héroes del Mar".

=====

## I N T R O D U C C I O N

La realidad de nuestro país en vías de desarrollo conlleva limitaciones que determinan nuestra situación social y económica. Por ello se hace necesario implementar políticas de desarrollo de la comunidad que incorporen y fomenten la participación de los diferentes sectores sociales en pos de mejorar las condiciones de vida existentes.

El desarrollo social, que promueve y fomenta la participación de los sectores de menores recursos, lleva implícito el desarrollo de la comunidad, como parte integrante del desarrollo global, apunta fundamentalmente a los aspectos psico-sociales que crean las condiciones del desarrollo, es decir, que la naturaleza complementaria e integral del nivel psico-social responde a que tiende hacia aquellos aspectos difíciles de medir, como son los hábitos y costumbres. Es por ello además, que no se puede concebir un proceso de desarrollo de la comunidad que no contemple, en sus políticas o programas específicos una transformación de estos aspectos, para ello es necesario que la estructura socio-económica ofrezca las condiciones necesarias y cuente con los recursos que se requieran para llevarla a cabo.

Fuera de lo anterior, las políticas de desarrollo, sean estas económicas o sociales, deben emanar de los organismos gubernamentales respectivos, es por ello que el gobierno actual ha modificado significativamente estas políticas a través de los ministerios sectoriales.

Se entiende lo social a todo lo que no sea de índole técnico-económico, y que conduzca al desarrollo integral del individuo; es por tanto el bien individual junto al bien común y colectivo.

Para lograr esta meta, el gobierno propone una parti-

cipación activa y conciente, plena de efectivo humanismo-cristiano, en el cual no existen diferencias de ninguna índole, para que así to dos los chilenos tengan pleno derecho al bienestar material y espiri tual, que se extienda progresivamente a todos los sectores.

Para canalizar tales propósitos es que los ministe rios sectoriales, han elaborado las políticas de desarrollo social que tiendan a cambiar la situación de este desarrollo, en especial, de los sectores de menores recursos para la consecución del bienestar social.

Es necesario entonces, frente a estas políticas de desarrollo, dar una preparación adecuada a los diversos sectores que involucra el desarrollo comunitario, para que realmente participen y activen su propio desarrollo.

En esta perspectiva se ubica el rol actual de las municipalidades, como organismos implementadores de las políticas y programas gubernamentales.

Como estos son los organismos comunales más represen tativos, para la implementación de políticas sociales, dada su función de promover, coordinar y fomentar el desarrollo social de la comuna en general. Por ello, es que el accionar de las municipalidades, se orienta a incorporar en este proceso de desarrollo la participación de aquellos organismos comunales más representativos (como por ejemplo Unidades Vecinales) y en especial de aquellos sectores que presenten características de extrema pobreza.

En esta línea de promoción del desarrollo y organiza ción social de la comunidad, se ubica el quehacer de Servicio Social, el cual como tecnología orienta su acción transformadora desde una perspectiva del bienestar social, y en forma especial en lo que dice relación con promover la participación; fortalecer la organización y

promover la capacitación de aquellas comunidades que presentan limitaciones para superar su situación de desarrollo desmedrada.

Aún más, tal quehacer tecnológico se sustenta en la concepción de "promover la capacitación de individuos o grupos, proporcionando los elementos teóricos y técnicos necesarios para que aumenten su eficacia y autonomía en el futuro, sin necesidad de ayuda externa o con la menor dependencia de ella". (1)

De los fundamentos anteriores, es que el presente equipo de alumnos de Seminario Título, y en función de su última etapa de formación profesional, fue inserto en el Departamento de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, a fin de experimentar la aplicación de la Metodología de Servicio Social, mediante la realización de un quehacer práctico, concretamente, con los objetivos de Servicio Social y en especial, con los objetivos y finalidades de la institución patrocinante.

Por este medio, fue factible la cristalización del presente seminario título. Este versó en torno al tema de desarrollo y organización en la comunidad, especialmente en sus aspectos de capacitación a dirigentes comunitarios.

Para estos efectos el proyecto debía ser realizado en la Unidad Vecinal N° 143 Población "Héroes del Mar" Cerro Placeres Valparaíso. Esta unidad vecinal fue previamente seleccionada por el Departamento de Desarrollo Comunitario de la I. Municipalidad de Valparaíso por presentar las siguientes características:

---

(1) AYLWIN BRICEÑO y Otros. Art. El Trabajo Social como Tecnología. Revista Trabajo Social N° 13. 1975.-

- a) Densificación del sector, dada por una gran concentración de habitantes en un espacio reducido.
- b) Bajo nivel de vida del sector exteriorizado por las precarias condiciones de existencia que en ella se observa.
- c) Sector beneficiario del Comité Habitacional Comunal.

El presente documento tiene como objetivo esencial el ordenar racionalmente las diversas fases realizadas en el transcurso del seminario.

Para ello, el texto se inicia con la metodología empleada durante el desarrollo del seminario título. Hemos destacado en este punto, los aspectos más peculiares de cada etapa metodológica, es decir, hacen referencia a la finalidad y procedimientos tecnológicos de cada una de ellas.

Posteriormente, fué dividido en seis capítulos.

El primer capítulo dice relación con todo el contexto general en que se ubica la problemática abordada, se expone en él las políticas gubernamentales actuales en lo que se refiere esencialmente a políticas de desarrollo y se expone además, los aspectos generales de la institución patrocinante.

En el capítulo segundo, denominado diagnóstico social global, se describen las características de la comunidad en estudio, destacándose de este, la descripción morfológica y aspectos relacionados con el nivel psico-social. En suma este capítulo propende a realizar la caracteriología general de esta comunidad, para abordar posteriormente un problema específico de ella.

En el capítulo tercero, denominado diagnóstico social específico, se aborda la investigación social de la situación-problema detectada en el capítulo anterior, en torno a sus variables más rele-

vantes.

Se describe además la investigación exploratoria que debió realizar el equipo de trabajo, para abordar una problemática es pecífica solicitada por la institución patrocinante.

En el capítulo cuarto, se expone todo el proceso de programación para la transformación de la situación inicial detectada en los respectivos problemas investigados.

En el capítulo quinto, se relata el proceso de  ejecu ción en relación a los proyectos específicos implementados, para trans formar la realidad social abordada.

En el capítulo sexto, correspondiente a la última etapa metodológica, responde a un proceso de ovaluación de la acción que fue sujeta a transformación por los respectivos proyectos de acción social ejecutados, como de otros instrumentos generales utilizados en el desarrollo del seminario.

Hemos de destacar en este capítulo, el punto relacionado con la eficacia de las técnicas de trabajo social empleadas por los proyectos y que es quizás uno de los puntos más sobresalientes del seminario.

Concluye el texto, con la nómina de fuentes bibliográficas pertinentes.

Finalmente se adjunta una serie de anexos con algunos instrumentos utilizados en el desarrollo del seminario título, en cuanto a investigación, organización del equipo de trabajo e implementación de los proyectos sociales.

## METODOLOGIA EMPLEADA

En el desarrollo del presente Seminario de Título, el equipo de alumnos adoptó una modalidad de trabajo en concordancia a los requerimientos metodológicos de éste. En otros términos, se propendió hacia un quehacer flexible, a fin de adaptarnos a las exigencias peculiares de cada una de las etapas que conformaron el proceso general del seminario.

Ahora bien, por constituir éste un proceso metodológico dinámico e integrado, sus etapas constituyentes se encuentran directamente relacionadas, en el sentido de que el cumplimiento de una determina el desarrollo de la otra.

En esta perspectiva, la secuencia de realización de las etapas metodológicas propias del seminario, se dió en el siguiente orden:

- 1.- Organización del equipo de trabajo
- 2.- Investigación de carácter global (Diagnóstico Global)
- 3.- Investigación de carácter específico (Diagnóstico Específico)
- 4.- Programación y Ejecución (Proyecto de acción social)
- 5.- Evaluación.

Como el propósito de esta exposición ~~es dar a conocer el~~ modo de operar, que hizo factible la realización de este seminario de título, intentaremos entregar algunos aspectos de él, que merecen ser expuestos dado que caracterizan el desarrollo de cada una de las etapas señaladas. Esencialmente daremos una visión sinóptica del seminario en función de una mayor claridad y comprensión de sus aspectos metodológicos.

En lo referente a la etapa de organización del equipo de trabajo, desarrollada inicialmente, ésta presentó dos fases de rea-

lización. Estas fueron las siguientes:

- a) Organización del equipo;
- b) Preparación teórica del equipo.

La primera fase, propendió hacia un mayor funcionamiento y cohesión del grupo, mediante el establecimiento de principios de organización y ~~ooc~~ordinación al interior de éste.

La segunda fase, se concretizó en una preparación teórica del equipo, en el sentido de lograr una adecuada aproximación y comprensión de la realidad social abordada. En torno a este último propósito, fue necesario realizar un minucioso repaso de aquellas materias relacionadas con la acción social gubernamental (principios, políticas, organismos ejecutores), desarrollo y **organización** de la comunidad, métodos y técnicas de investigación, planificación social, etc.

Lo anterior se logró mediante lectura y análisis de documentos, confección de fichas bibliográficas y de entrevistas a funcionarios de instituciones gubernamentales (Intendencia, Municipalidad de Valparaíso, Desarrollo Social, etc.).

Uno de los aspectos metodológicos interesante de señalar en esta primera etapa, lo constituye la elaboración preliminar de un esquema de trabajo, entendido por el equipo de alumnos como, un instrumento de planificación de carácter general que permite estructurar el trabajo a desarrollar, mediante la determinación de etapas, objetivos, tiempo, recursos y técnicas a utilizar en cada una de ellas.

Desde tal perspectiva, este esquema, permitió encauzar inicial y organizadamente la realización temporo-espacial de nuestro quehacer.

Precisando aún más sus alcances, tenemos que el esquema permitió:

- Racionalizar el curso de acción por intermedio de un planteo previo

de las etapas a desarrollar.

- Lograr la optimización en el uso de los recursos a emplear en cada una de las etapas.
- Orientar la conducción del trabajo.
- Entregar una visión global de nuestro quehacer metodológico.

Para mayor comprensión de su finalidad metodológica, este esquema de trabajo fue llevado a un modelo de tabla Gantt (ver anexo N° 10).

Organizado el equipo de trabajo y ubicado en el contexto institucional y teórico de la problemática abordada, se hizo factible la realización de una investigación de carácter global (segunda etapa), orientada a la elaboración de un diagnóstico global de la comunidad en estudio (Unidad Vecinal 143 de Placeres Alto).

Tal investigación se realizó a través de la utilización de las siguientes fuentes de recolección de datos:

a) Directas:

- Observación estructurada no participante (anexo N° 2) con el objeto de detectar necesidades, determinar el nivel morfológico y de la infraestructura general de la comunidad.
- Observación no estructurada y no participante, a fin de captar las relaciones primarias y la visión de los pobladores respecto de su realidad comunitaria.
- Entrevista estructurada; la cual permitió la obtención de información específica de nuestro estudio, tanto con dirigentes o pobladores de la comunidad como con funcionarios públicos.

b) Indirectas o documentales:

Se procedió al estudio de documentos relacionados con la investigación, entre ellos se ubican: libros, revistas, circulares, decretos, memorias, fichas, planos, gráficos y apuntes de clases.

Producto de la investigación realizada en la comunidad se elaboró un diagnóstico global, esencialmente descriptivo, enfatizándose en los aspectos económicos, sociales, culturales y de equipamiento comunitario, y determinándose aquellos problemas más relevantes.

En posesión de un conocimiento general de la realidad - problemática de la comunidad, se presentó la necesidad de seleccionar el problema que sería objeto de una posterior investigación específica. Para tal efecto se utilizaron algunos criterios de selección previamente definidos.

Una vez seleccionada la problemática, se procedió al desarrollo de una investigación de carácter específica que se orientó a hacer una descripción y análisis causal de las variables intervinientes.

El desarrollo de esta investigación se enmarcó en un diseño de investigación. Algunos de los procedimientos generales fueron:

a) Definición del universo y muestra.

El universo lo constituyen 42 dirigentes que conforman los siete organismos comunitarios del sector estudiado.

La muestra se constituyó con 22 dirigentes, que corresponden al 52% del universo señalado.

Para determinar el tamaño de la muestra y con el objeto de propender a una representatividad de ella, se adoptaron los siguientes criterios:

- Elección al azar de tres dirigentes como máximo, por cada organización comunitaria.
- Los presidentes de cada organización comunitaria fueron elegidos por derecho propio, en consideración a la importancia de su rol y al grado de ascendencia que ejercen en sus respectivos organismos.

Estos corresponden a 7 dirigentes de la muestra total.

b) Fuentes de recolección de datos utilizadas:

- Cuestionario (anexo N° 2).

La utilización de este instrumento, responde a que permite una rápida obtención de la información buscada y posibilitó la adecuación de las preguntas formuladas al lenguaje de aquellos a quien se dirige.

Este instrumento nos permitió obtener una variada información respecto de las características fundamentales de los dirigentes y organismos comunitarios de la Unidad Vecinal 143. Por medio de él fue posible además indagar acerca de la capacidad dirigencial de los mismos, respecto a las formas de participar de los pobladores en el proceso de desarrollo en el que se encuentran insertos.

- Fuentes bibliográficas.

Estas fueron utilizadas para la elaboración del marco referencial que a nivel teórico constituyó el basamento de la investigación. En el se consideraron algunos postulados teóricos que permitieron fundamentar científicamente las materias abordadas.

c) Sistematización de los datos.

Con posterioridad al proceso de codificación (anexo N° 4) de las preguntas y alternativas de respuestas que estructuraron el cuestionario, se procedió a la tabulación y sistematización de la información obtenida, determinándose el número de casos que conforman las diferentes categorías utilizadas.

Se concluyó el proceso de investigación propiamente tal, con el análisis respectivo de la información recogida, con el objeto de intentar explicar la incidencia de los factores en la ocurrencia del problema abordado y determinar el grado de efectividad de la proposición hipotética que orientó la investigación.

Posteriormente y por petición de la institución patrocinante se debió abordar un estudio sobre los pobladores asignatarios de viviendas de interés social del sector (V.I.S.).

Para tal efecto y en consideración al tiempo disponible se efectuó una investigación de carácter exploratorio, utilizándose como instrumento de recolección de datos la entrevista y lectura y análisis de documentos oficiales.

Más tarde y ubicados en la perspectiva de determinar la variable más susceptible de ser transformada, por la intervención de un posterior curso de acción, se procedió a analizar el conocimiento acumulado en la investigación tanto en su carácter específico como exploratorio.

El proceso precedente, sustentó la realización de la etapa de programación la que tuvo por finalidad la determinación racional de un curso de acción adecuado que propendiera a la transformación de la situación problemática detectada.

Para la determinación del proyecto se efectuó un análisis racional de las posibles alternativas de solución, en función de los antecedentes emanados de la investigación, de los objetivos específicos de nuestra profesión y de su factibilidad en cuanto a recursos disponibles.

Desde esta perspectiva, se optó por una línea de capacitación. Esta constituyó la línea medular de nuestra acción transformadora en la realidad social abordada.

Para la concreción de esta línea de acción se elaboraron dos proyectos de acción social.

Cada uno de ellos contempló la determinación de una proposición tecnológica orientadora y de una acción racional definida en función de objetivos, recursos técnicos y organización administra-

tiva.

La implementación de estos proyectos, que en suma, conformó la acción ejecutadora propiamente tal, tuvo un período de duración de dos meses.

Finalmente, y en función de la experiencia recogida en la acción transformadora, se desarrolló un estudio evaluativo de los dos proyectos sociales implementados.

Tal estudio se realizó en torno al cumplimiento de los objetivos pertinentes, de las proposiciones tecnológicas orientadoras y de la eficacia de las técnicas empleadas.

La metodología utilizada en este proceso de evaluación se sustentó en los postulados y principios de Guillermo Briones en su obra "Metodología de los estudios evaluativos y su aplicación a programas de desarrollo social".

El proceso metodológico consistió en el análisis de los siguientes aspectos:

1º Análisis de los resultados obtenidos.

Orientó a determinar los efectos producidos por las acciones emprendidas dentro de cada proyecto. Entre los cuales se distinguieron:

- a) Resultados buscados.- Relacionado directamente con los objetivos definidos en el proyecto. Este análisis se cristalizó a través de la medición de cada uno de los niveles de realización alcanzados.
- b) Resultados no buscados.- Orientó a vislumbrar aquellos efectos no buscados por el proyecto, es decir, sus consecuencias. Así tenemos:
  - consecuencias anticipadas o previstas
  - consecuencias no anticipadas o no previstas.

2° Análisis de algunos criterios que refuerzan la medición de los resultados obtenidos:

Para mayor claridad sobre el alcance de los resultados obtenidos y por ende de los objetivos definidos se analizaron los siguientes criterios:

- a) Logro.- Orientó a medir los efectos producidos en relación a las metas propuestas por cada proyecto, apuntando esencialmente a una medición cuantitativa de los cambios producidos en la realidad social modificada.
- b) Eficiencia.- A fin de determinar el grado de incidencia y efectividad de los insumos utilizados en cada proyecto sobre el alcance de los resultados obtenidos. Sus indicadores fueron:
  - recursos utilizados (humanos, materiales, financieros e institucionales).
  - tiempo empleado.

3° Análisis de la eficacia de las técnicas.

Con el objeto de determinar el grado de eficacia de las técnicas utilizadas, ésto en el sentido de precisar si ellas ayudaron o no a crear la situación alcanzada.

4° Impacto alcanzado.

A fin de entrever la importancia de los resultados obtenidos en los respectivos cursos de acción, en relación a la situación inicial que dió origen a la intervención de los proyectos. En otras palabras determinar la certeza de las proposiciones tecnológicas orientadas en función de la situación final alcanzada.

Todos los aspectos señalados en la presente exposición conformaron la metodología peculiar en que se enmarcó el desarrollo de nuestro Seminario Título.

C A P I T U L O    I

UBICACION DE LA PROBLEMATICA

EN SU CONTECTO GLOBAL

C A P I T U L O I

UBICACION DE LA PROBLEMÁTICA EN SU CONTEXTO GLOBAL.-

1.- En relación con las Políticas.-

1.1.- Política Social Nacional.

Bien sabemos que para elaborar diversos programas o proyectos sociales, se debe considerar como punto primordial la incidencia que tienen las políticas gubernamentales frente a los diversos proyectos que se realicen, aún más, cuanto nuestra profesión debe elaborar sus programas en directa relación con las políticas sociales de gobierno. Por ello, es necesario plantear los lineamientos generales relacionados con la política del actual gobierno, para de esta forma poder ubicarnos en el contexto general de la problemática abordada en el presente seminario.

Frente a lo anterior, el actual gobierno ha elaborado una serie de documentos, de conocimiento público, referente a políticas, principios, planes de acción social, etc., material utilizado para exponer los planteamientos generales del gobierno sobre las materias anteriormente especificadas.

Haremos a continuación, un bosquejo general del Plan de Desarrollo Económico-Social, tomando como base un documento de ODEPLAN (2), el que hace referencia en sus aspectos generales a la eficacia económica para el desarrollo social.

Para analizar la política del actual gobierno, el documento de ODEPLAN, toma como referencia otros documentos guber-

(2) ODEPLAN. Eficiencia económica para el desarrollo social. Plan indicativo 1976-81.-

naméntales y se plantea la concurrencia de cuatro líneas fundamentales para el desarrollo económico social, que deben ser consideradas para todos los programas de evolución social y económica que se programen en diversos sectores, sean estos públicos o privados. Estas líneas son:

- 1.- Crecimiento económico alto y sostenido.
- 2.- Desarrollo social en concordancia con el desarrollo económico que elimine las desigualdades extremas.
- 3.- Disminución de las diferencias externas.
- 4.- Seguridad Nacional.

Tenaremos sólo como referencia los puntos señalados, y nos dedicaremos a describir lo que en grandes líneas significa el desarrollo social, que es el tema específico que nos interesa para elaborar nuestros programas de acción en relación a la política social actual.

#### 1.2.- Lineamientos del Modelo Social.

Se tratará de dar aquí, una descripción de los grandes lineamientos del modelo de desarrollo social, tomando como base el plan indicativo. (3)

Generalmente los modelos sociales tienden a proponer soluciones que apuntan hacia los sectores relacionados directamente con el desarrollo social en forma global. Así tenemos, que el gobierno plantea que "El desarrollo social debe ser expresivo de un efectivo humanismo y dejando de lado cualquier tipo de con-

---

(3) Obra citada, pag. 9.

tingencia, este desarrollo se basará única y exclusivamente en la concepción humanista del mundo cristiano". (4)

Vemos, entonces que para poner en práctica sus nuevas políticas, el gobierno basa sus postulados en principios que son propios y anteriores al Hombre, como el que "el estado debe estar al servicio del Hombre", puesto que fue éste quien creó la sociedad y no viceversa, por lo tanto, el Estado sólo debe reglamentar los derechos para su ejercicio. Para tal efecto el estado persigue el bien común, que es definido "como el conjunto de condiciones sociales que permita a todos y cada uno de los chilenos su plena realización personal", es decir, alcanzar el bien individual. Estos principios señalados llevan implícito el principio de Subsidiaridad, puesto que este supone el respeto y derecho de propiedad privada y de **la libre** iniciativa en el campo económico.

Es así, como el gobierno a partir de estos principios fundamentales se ha fijado ciertas metas las cuales deberán ser cumplidas en el transcurso de la actual administración. Estas metas, entre otras, son: (5)

- a.- La justicia e igualdad ante la ley.
- b.- La restauración de la dignidad del Trabajo.
- c.- La creación de una moral de **mérito y esfuerzo personal.**
- d.- La sobriedad y austeridad de quienes mandan.
- e.- La restitución, del carácter apolítico de la administración pública.

Fuera de lo anterior, el gobierno entiende el poder

---

(4) y (5) Principios generales de la Junta de Gobierno. 1976.-

social como "la base de los cuerpos medios para desarrollar con legítima autonomía hacia la obtención de sus fines específicos, transformándose en vehículo de límite, a la vez de enriquecimiento al poder político". (6)

Por lo tanto, el modelo social que postula el gobierno dará una efectiva igualdad de oportunidades a todos los chilenos, y por ende, todos y cada uno de los ciudadanos tendrán derecho a la educación, salud, vivienda, seguridad social, etc. Este modelo supone y conlleva un serio esfuerzo, tanto del Estado, para financiar los diversos sectores, como de los beneficiarios de acuerdo a los medios de cada uno de éstos.

### 1.3.- Desarrollo Social.

En materias de desarrollo social, el gobierno basa sus lineamientos en la concepción humanista cristiana de la sociedad a la cual el Hombre tiene pleno derecho a integrarse como a participar de su propio bienestar, cualesquiera sea su estrato social, es decir, esta concepción propicia que el Hombre debe hacerse partícipe de sus propias metas, y a la vez sentir que nuestra sociedad se desarrolla con su propio aporte.

El objetivo general de desarrollo social del gobierno es "obtener un desarrollo social en armonía con el desarrollo económico, lo que le permitirá alcanzar un bienestar material que se extienda progresivamente a todos los sectores". (7)

El gobierno señala que para el cumplimiento de este

---

(6) ib. Obra citada. pág. 11.-

(7) Doc. Objetivo nacional del Gobierno de Chile.-

objetivo, los ministerios sectoriales deberán cumplir con la función social y elaborar planes tendientes a dar solución a estas líneas. Es así como los diferentes ministerios sectoriales han estipulado la elaboración de diversos programas relacionados con vivienda, salud, seguridad social, trabajo, educación, justicia, deporte, recreación y cultura.

Estos lineamientos no constituyen por sí solos el desarrollo integral del Hombre, pues este se logra, cuando dentro de su comunidad adquiere normas de solidaridad, participación, **convivencia**, conforme a las pautas que el propio dinamismo de la sociedad le va presentando. Generalmente se define lo social como "todo lo que se refiere a la comunidad que no sea de índole técnico-económico, y que conduce al desarrollo integral del individuo que vive en comunidad, es decir, es por tanto el bien individual junto al bien común y colectivo". (8)

Es por ello que el desarrollo social debe entenderse como equivalente al logro sostenido para todos los chilenos de más y mejor vivienda, salud, educación, trabajo, seguridad social, deportes y recreación y organización social. Esto supone que se dará "un proceso de desarrollo social, cuando se progresa año a año en todas las líneas que contribuyan al bienestar material y espiritual de los chilenos". (9)

#### 1.4.- Erradicación de la Extrema Pobreza.

Una de las políticas prioritarias del gobierno, en

---

(8) (9) del Documento "Desarrollo Social". Gral. Gustavo Leigh. 1976.-

materia de desarrollo social, es la relacionada con la extrema pobreza, orientando a su erradicación total, ya que esta situación atenta contra la dignidad humana y contra la desigualdad, no permitiendo la plena utilización del potencial humano, luego; la marginalidad, activa y pasiva, serán combatidas hasta reducirlas en el corto y mediano plazo y en definitiva obtener la erradicación de la extrema pobreza. (10)

Para este programa se ha realizado un diagnóstico de los sectores de extrema pobreza, para determinar la labor de los organismos de gobierno que actuarán sobre los grupos humanos que presenten esta condición de miseria.

Se ha propuesto como líneas generales de esta política prioritaria:

- a) Obtener un trabajo digno y estable, productivo y adecuadamente remunerado.
- b) Protección de la salud y alimentación adecuada, especialmente a la madre y al niño.
- c) Crear vivienda familiar adecuada, la que se obtendrá con el esfuerzo propio y de organismos gubernamentales.
- d) Seguridad social básica.

Para que estas líneas sean efectivas, el gobierno plantea la participación real de todos los integrantes de la sociedad chilena, cualesquiera sea su estrato social. De ahí que tanto las intendencias, gobernaciones, municipalidades, etc., (organismos ejecutores de las políticas gubernamentales) se aboquen

---

(10) obra citada. Pág. 13.-

a elaborar programas tendientes a lograr la participación social de los sectores llamados "pobres" y así sean estos sectores los gestores para separar sus propios problemas y lograr conjuntamente con la asesoría de organismos gubernamentales el bienestar común.

#### 1.5.- La Campaña Nacional Social.

Como el programa anterior, este es otro de los programas prioritarios del gobierno, y se gesta a partir del problema económico que el país enfrentó en el período 1974-1976; y además por la vigente necesidad de aliviar la situación de los más desposeídos, para ello se determinó al Ministerio del Interior la elaboración de esta Campaña.

Sus objetivos apuntan a la ejecución de acciones destinadas a mejorar en los sectores más desposeídos aquellos aspectos relacionados con nutrición, salud, vivienda, educación, trabajo.

Esta Campaña incluye la realización de siete programas inmediatos: alimentación complementaria, alimentación escolar, viviendas sociales, equipamiento comunitario, educación y atención parvularia, Plan de empleo mínimo (P.E.M.) y asistencia a la vejez.

#### - Campaña Nacional Social en Valparaíso.

De acuerdo a los lineamientos de esta campaña a nivel nacional, específicamente en la Comuna de Valparaíso, se está aplicando los planes relativos a:

- 1.- Plan de Empleo Mínimo (PEM). Implantado con el fin de absorber la cesantía de nuestra comuna, este se rige actualmente por la Circular K-217 (Mayo 1977), emanada del Ministerio del Interior, y que debe ser cumplida irrestrictamente.

Para este efecto el PEM en Valparaíso está siendo cumplido por:

- a . Oficina Comunal de Acción Social del Ministerio del Interior (OCASMI), que tiene sus oficinas en Higuera N° 118, Cerro Alegre, la cual concentra toda la información referente a este plan, como ser nómina de vacantes, inscripciones, contrataciones, caducaciones, etc.
- b . Servicio Social OCASMI de la I. Municipalidad de Valparaíso, oficina que tiene como función la elaboración de Informes Sociales pertinentes a la inscripción de postulantes al PEM u otras situaciones de tipo socio-económico relativo al trabajador de este plan.

2.- Plan de Alimentación Complementaria, la cual se esta llevando a efecto por acción de OCASMI. Tiene este plan a dar alimentación y vitaminas necesarias para el normal desarrollo de las funciones que deben cumplir las personas en sus actividades laborales.

3.- Plan Habitacional de emergencia, que fue implementado en la comuna de Valparaíso, con la creación del Comité Habitacional Comunal (C.H.C.) de Valparaíso-Casablanca.

Este comité tiene como función primordial la distribución y fabricación de viviendas de interés social (VIS) para los sectores de menores ingresos y que a su vez tiende a solucionar el problema habitacional de estos mismos sectores.

2.- EN RELACION CON LA INSTITUCION PATROCINANTE.-

Insertos en un organismo gubernamental, como lo es la I. Municipalidad de Valparaíso, ejecutora directa de los programas de gobierno, y además como patrocinadora del Proyecto de Acción Social a realizar por el presente equipo de alumnos, proce-

deremos a efectuar un breve análisis de este organismo.

Actualmente, el organismo comunal más representativo lo constituye la Municipalidad, dada su función de promover, coordinar y fomentar el desarrollo social de la comuna.

El cuerpo legal que reglamenta el funcionamiento de estos organismos es el Decreto Ley 1289, del 14 de Enero de 1976. Mediante esta ley orgánica de municipalidades; los municipios se constituyen en "una institución de derecho público cuyo objeto es administrar la comuna para satisfacer las necesidades locales y promover el desarrollo comunal a fin de dar participación en su acción a la propia comunidad". (11)

En consecuencia, estos organismos en su propósito de impulsar el desarrollo integral de la comuna, orientan sus acciones a fomentar la participación de aquellos sectores que presentan características de extrema pobreza.

Desde esta última perspectiva, cada jurisdicción municipal del país, debe crear un "Departamento de Desarrollo Comunitario". (12)

El objetivo central de este departamento municipal se orienta:

- Coordinar y promover el desarrollo comunitario de los diversos sectores vecinales de la comuna, y
- Consolidar la organización y participación de las organizaciones comunitarias.

Es así, como la I. Municipalidad de Valparaíso imple-

---

(11) , (12) "Ley Orgánica de Municipalidades y de Administración Comunal". Decreto Ley N° 1289.-

mentó esta medida legislativa a partir del mes de Septiembre de 1976.

En la actualidad, este organismo encauza sus funciones hacia las siguientes áreas de trabajo:

- a) Agencia y Colocación de Empleo, tiene por finalidad la captación de fuentes de trabajo reales y potenciales, a fin de lograr la ubicación de personas calificadas que se encuentran en condición de Cesantes.
- b) Servicio Social OCASMI; siendo de su competencia el otorgar asesoría técnica y apoyo ejecutivo a la implementación del PEM, uno de los planes de la Campaña Nacional Social mencionada en el punto precedente.
- c) Desarrollo Comunitario; área de trabajo que orienta fundamentalmente a promover y consolidar la organización y funcionamiento de los organismos comunitarios de diferentes sectores vecinales de la comuna; además de entregar asesoría técnica al Alcalde y al Consejo de Desarrollo Comunal (CODECO) en materias relacionadas con el desarrollo de la comunidad.

Este departamento contempló el desarrollo de dos programas de trabajo. Ellos son:

- 1.- "Programa de Desarrollo Integral", el cual constituye un plan piloto, aplicado en la Unidad Vecinal N° 143 del sector vecinal de Placeres Alto, a fin de transformar sustancialmente la realidad económica-social-cultural de esta comunidad. Este programa se desarrolló desde el mes de Abril a Noviembre de 1977.
- 2.- "Programa de Acción Social" a aplicar en la población Nueva Municipal del C.H.C. de Valparaíso-Casablanca, ubicada en el sector del Cerro Rodelillo, a fin de promover el desarrollo económico, educativo, cultural y de las organizaciones comunitarias del sector.

C A P I T U L O    I I

DIAGNOSTICO    SOCIAL    GLOBAL

## C A P I T U L O   I I

### DIAGNOSTICO SOCIAL GLOBAL

#### 1.- DETERMINACION DE OBJETIVOS.-

1.1. "Propender a un estudio descriptivo de la Unidad Vecinal 143, considerando cuatro variables fundamentales de esta población:

- a) Económica;
- b) Social;
- c) Cultural; y
- d) Equipamiento comunitario".

1.2. "Lograr un conocimiento general de aquellos problemas sentidos y no sentidos por la población, y que afectan al desarrollo de la comunidad en estudio".

1.3. "Seleccionar el o los problemas relevantes existentes en la población para su estudio específico en una etapa posterior, y que fundamenten la aplicación de proyectos de acción social".

#### 2.- DESCRIPCION DE LA COMUNIDAD INVESTIGADA.

##### UNIDAD VECINAL 143. POBLACION HEROES DEL MAR. PLACERES ALTO.-

##### 2.1. Antecedentes generales.

##### - Procedencia geográfica de la población:

La Unidad Vecinal 143, población Héros del Mar, surgió en el año 1971. Sus primeros pobladores provenían de diferentes sectores de la Provincia de Valparaíso, especialmente de la propia comuna. Los móviles que llevaron a ocupar el lugar que habitan, fueron dos:

- a) La crisis habitacional que ocasionó la ocupación ilegal de los terrenos que comprende es población.
- b) Situaciones de emergencias ocasionadas por el terremoto

de 1971, inundaciones e incendios. Estas causas produjeron la situación de damnificados en los pobladores de diferentes sectores de la provincia de Valparaíso.

La crisis habitacional de los años 71 y 72 trajo como consecuencia, que grupos de pobladores y sus familias ocuparan ilegalmente terrenos que no les pertenecían. Estas ocupaciones ilegales, dieron origen a los campamentos de tránsito.

Respecto a las situaciones de emergencia, es importante subrayar el hecho de que la gran mayoría de los pobladores provenían de albergues instalados a raíz de temporales u otras catástrofes, como lo fue el Liceo N° 2 de Niñas, Escuela N° 20 de Placeres, Liceo de Niñas N° 1 y el Estadio Osnán Pérez Freire.

Esta situación nos señala una procedencia heterogénea de la población, en cuanto a su conformación.

Solamente un sector de la unidad vecinal 143, constituye una unidad en cuanto a procedencia, puesto que sus pobladores sufrieron la pérdida de sus viviendas en un incendio ocurrido en el Cerro Barón, siendo posteriormente trasladados en forma conjunta al actual sector denominado "Belisario Leppe" de esta unidad vecinal.

Para tener una idea más precisa respecto de la procedencia geográfica de los habitantes de esta unidad vecinal, nos remitiremos a un estudio realizado en la población, en el año 1975. (13)

---

(13) Investigación Diagnóstica realizada por la I. Municipalidad de Valparaíso. 1976.-

Se aplicó un encuestaje a 330 familias del sector, obteniéndose los siguientes resultados, respecto a su procedencia y origen:

PROCEDENCIA	Nº DE FAMILIAS	%
- Del mismo radio urbano	96	29%
- Dentro de la Provincia de Valparaíso.	194	59%
- Otras provincias	40	12%
T O T A L	330	100%

- Sectorización de la población: (Ver plano N° 1)

Una vez instalados los pobladores en los distintos sectores, fueron nuevamente reubicados en otros sectores de la misma unidad vecinal, por la I. Municipalidad de Valparaíso, a través, de sus organismos pertinentes (C.H.C. y Comité de Emergencia).

Los terrenos que pertenecen a la unidad vecinal 143, eran ocupados originariamente por la Cooperativa de Vivienda de Buses Los Placeres, la cual proyectaba construir una población en esta área. Cuando la Intendencia y la I. Municipalidad de Valparaíso, a través de un programa de emergencia, comenzaron a instalar familias damnificadas en los mencionados terrenos del sector, la Cooperativa tuvo que construir en la parte alta de la población.

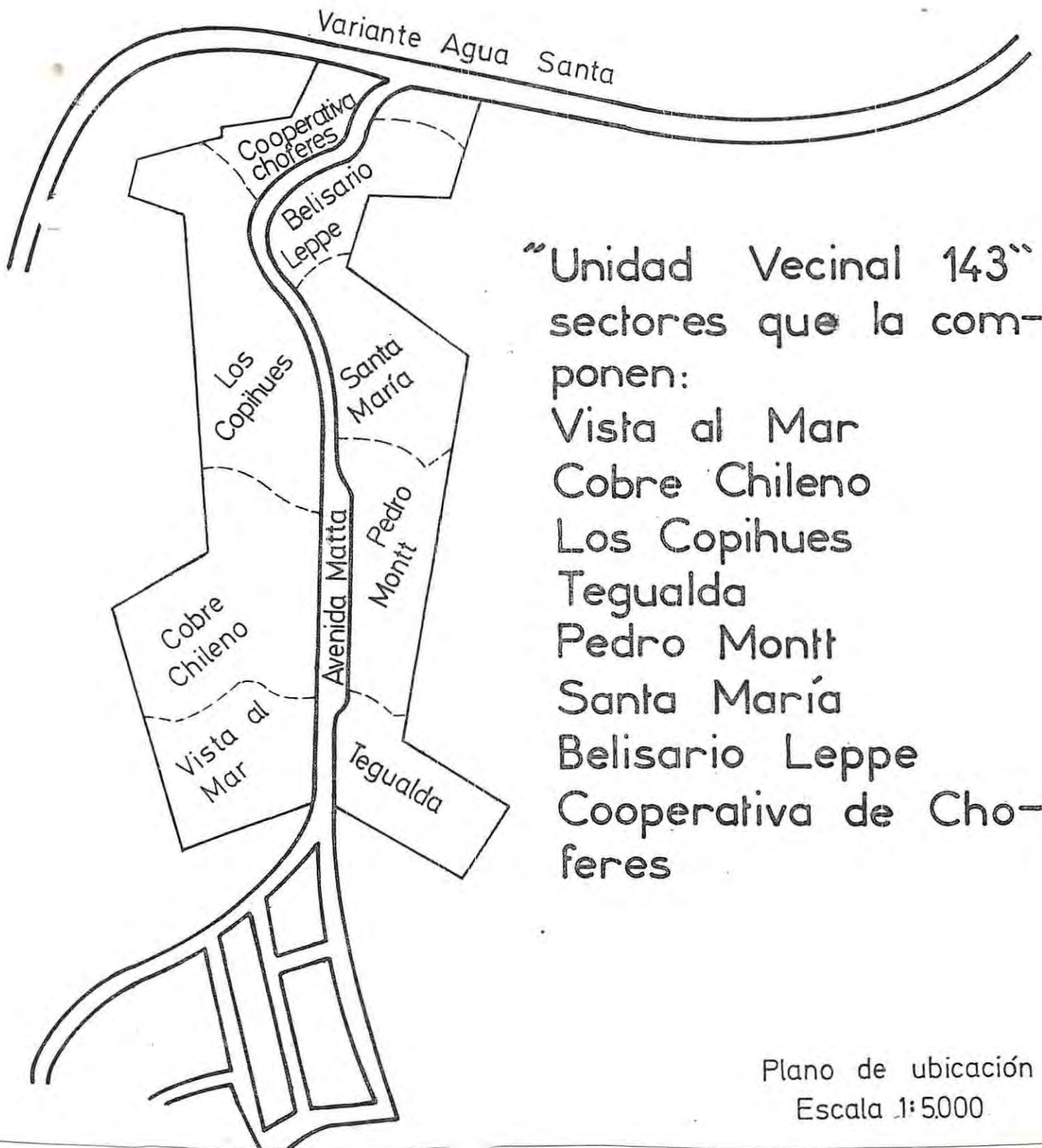
Los primeros pobladores fueron familias que provenían de albergues y que actualmente conforman el sector "Copihue". Posteriormente, se formó el sector "Santa María" el que, en su totalidad está compuesto por trabajadores de la Universidad Técnica Federico Santa María, siendo estos terrenos de su propiedad.

# Población Héroes del Mar

## sector: Placeres Alto

Ciudad: VALPARAISO

V - REGION



“Unidad Vecinal 143”  
sectores que la componen:  
Vista al Mar  
Cobre Chileno  
Los Copihues  
Tegualda  
Pedro Montt  
Santa María  
Belisario Leppe  
Cooperativa de Choferes

Plano de ubicación  
Escala 1:5000

Actualmente, estos pobladores están adquiriendo los terrenos mediante un convenio con dicha Universidad.

El sector "Belisario Leppe", se formó a raíz de un incendio acontecido en el año 1972, en el Cerro Barón. Fue el tercer grupo en ocupar terrenos en esta unidad vecinal. Originariamente se constituyeron en "campamentos de tránsito".

Los sectores "Pedro Montt", "Vista al Mar" y "Cobre Chileno" lo conforman hoy, aquellos pobladores que procedieron en un primer instante a la ocupación ilegal de terrenos.

## 2.2. Nivel Morfológico.

Este aspecto responde a una descripción material de la comunidad en estudio.

### - Ubicación geográfica:

De acuerdo con la legislación vigente, toda población se constituye en un territorio jurisdiccional de una junta de vecinos, a su vez "las juntas de vecinos son organizaciones comunitarias territoriales representativas de las personas que viven en una misma Unidad Vecinal, tanto urbana como rural". (14)

La población Héroes del Mar, se agrupa conforme a la organización de la Comuna de Valparaíso en la Unidad Vecinal 143, que está ubicada en la parte alta del Cerro Los Placeres. Le corresponde pertenecer al sector B1 de acuerdo a la sectorización que hace la Unión Comunal de Junta de Vecinos.

---

(14) Organizaciones Comunitarias. Reglamento Ley N° 16.880.-

- Límites territoriales:

Norte : Proyecto de Avenida Las Américas y Población Nueva Aurora.

Sur : Quebrada Cabritería.

Este : Variante Agua Santa.

Oeste : Bifurcación Unidad Vecinal Cooperativa Latinoamericana.

- Subdivisión geográfica: (Ver plano N° 2)

Esta Unidad Vecinal se encuentra dividida territorialmente en ocho sectores. Estos son:

Tegualda : Sub-sectores N, Ñ, O y P.

Vista al Mar: Sub-sectores J, K y L.

Cobre Chileno: Sub-sector N.

Los Copihues : Sub-sectores A, B, C, D, E, F, G, H e I.

Santa María : Sub-sector R.

Pedro Montt : Sub-sector Q.

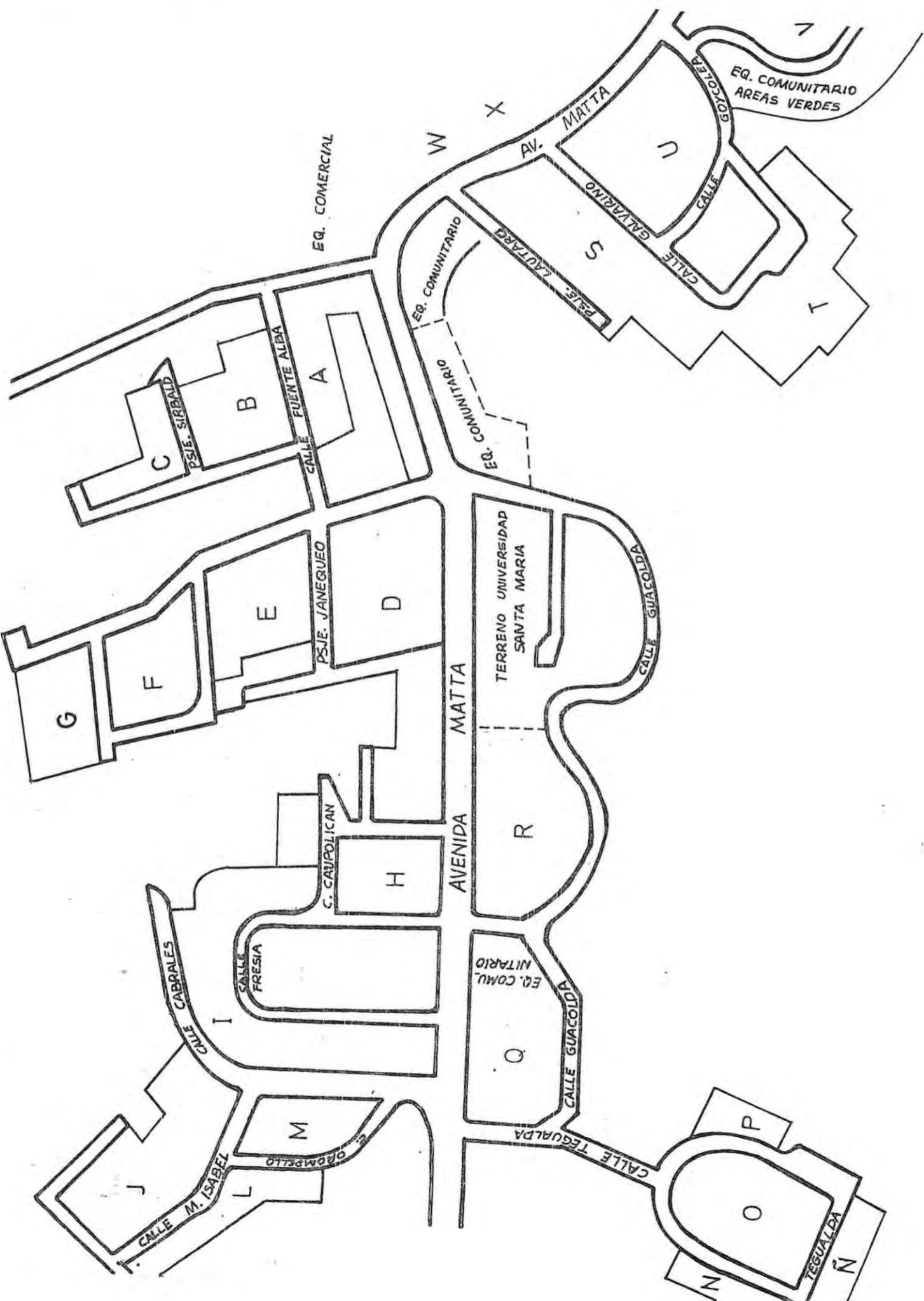
Belisario Leppe: Sub-sectores S, T, U y V.

Cooperativa de Buses Los Placeres: Sub-sectores W y X.

- Topografía:

La topografía del sector favorece la estructuración de un conjunto habitacional. Ofrece además, perspectivas de elaboración de planos de loteo, diseño de calles, creación de áreas verdes, etc.

En los límites Norte y Sur de la población, existen quebradas, que si bien constituyen un peligro potencial por su mala utilización (botaderos de basura) no perjudican el libre tránsito de los moradores, por ubicarse en lugares extremos de la población.



2.3. Antecedentes de la población humana.

- Población total:

De acuerdo a antecedentes obtenidos en un censo aplicado por la Junta de Vecinos, por requerimiento de la I. Municipalidad, en el año 1976, y considerando que se ha visto incrementada la densidad del sector en el último año, actualmente la población total estimativa correspondería a 2.000 habitantes (junio 1977).

- Distribución de la población por sectores geográficos:

S E C T O R E S	Nº FAMILIAS
Copihue	105
Cobre Chileno	80
Vista al Mar	50
Tegualda	30
Pedro Montt	30
Santa María	30
Belisario Leppe	52
Cooperativa de Buses Los Placeres	25
T O T A L	402
Promedio de personas por familia : cinco (13)	

- Distribución etaria de la población:

A través de la observación estructurada y participante se visualizó un hecho muy significativo en relación a la distribución etaria de la población. Esta significancia se denota

en la concentración de la población en los grupos jóvenes, dentro del cual hay una acentuación en la población infantil.

Esta observación se confirma con el estudio realizado en el año 1976 (16) el que refleja la siguiente situación:

Total población : 1.650 habitantes.  
Total de la muestra : 406 habitantes.

DISTRIBUCION ETARIA

E D A D	%
De 0 - 12 años	38% de la población
De 13 - 18 años	15% de la población
De 19 - 25 años	13% de la población
De 26 y más años	33% de la población.

En síntesis, entre 0 y 25 años se encuentra el 67% de la población en estudio.

El crecimiento de población entre el año 1976 a 1977 ha ido en aumento, puesto que en algunos sectores de la población se han seguido construyendo viviendas.

2.4. Organizaciones Sociales.

- La población Héroes del Mar posee dos tipos de organizaciones:

a) Organizaciones Territoriales:

La Junta de Vecinos, según definición de la Ley 16.880 es entendida como una "organización comunitaria territorial representativa de las personas que viven en la misma

(16) Documento citado en pág. 20.-

unidad vecinal, tanto urbana como rural". Así mismo, la Ley expresa en sus disposiciones generales: "se reconoce a la Junta de Vecinos como una expresión de solidaridad y organización del pueblo en el ámbito territorial para defensa permanente de los asociados y como colaboradores de la autoridad del Estado y de las Municipalidades".

Junta de Vecinos:

Existe una junta de vecinos en la población Héroes del Mar. Esta, se encuentra afiliada a la Agrupación de Juntas de Vecinos del sector B-1 y a la Unión Comunal de Juntas de Vecinos de Valparaíso.

La Junta de Vecinos se creó el 18 de Marzo de 1975, y a la fecha no ha obtenido su personalidad jurídica, aunque en la actualidad se encuentra en trámite el Decreto pertinente que dará tal condición a este organismo.

Su directiva actual está constituida por cinco personas (ver anexo N° 3).

En relación a la participación de los pobladores-socios de este organismo, se detectó lo siguiente:

SOCIOS	N°	CALIDAD
a) Inscritos	398	Participación potencial
b) Participantes	75	Participación real.

De lo anterior, resulta que tan sólo el 18,8% de los socios están incorporados a las tareas de la junta de vecinos. Este dato obtenido de los libros de registro de socios de ella, nos señala un hecho muy importante, que en cierta manera se proyecta a los otros organismos comunitarios del

sector, y es la poca ingerencia de los pobladores en los asuntos relacionados con la población misma, sus problemas, inquietudes y aspiraciones.

Esta junta de vecinos, cuenta con una sede social propia, la cual puede ser utilizada por otros organismos del sector.

Existen en la junta de vecinos, dos tipos de reuniones. Estas son: reunión de directiva y reunión general de socios. Ambas reuniones se efectúan en un intervalo de cuatro meses.

Partiendo de la base que la participación real de los socios es minoritaria, la directiva de este organismo determinó, a modo de lograr un acercamiento mayor de los socios, el nombramiento de comités en cada sector que conforma la población. Estos, tendrán como funciones específicas las siguientes:

- 1.- Resolver situaciones que no implican mayor trascendencia y que pueden dirimirse en cada sector pertinente.
- 2.- Servir de canalizador y nexo de las inquietudes de los pobladores de cada uno de los sectores y de la junta de vecinos.
- 3.- Velar por los adelantos materiales del sector.

- Constitución del Comité:

Cada comité sectorial debe ser constituido por la siguiente directiva:

- a) Un presidente;
- b) Un secretario;
- c) Un tesorero; y

d) Un delegado ante la junta de vecinos.

El nombramiento de estos comités comenzó el 12 de Marzo de 1977, y a la fecha (Mayo 1977) no han tenido un rol importante en la población, debido a problemas en la organización y a la poca claridad respecto al papel que le corresponde desempeñar.

En la actualidad, los sectores "Copihue", "Cobre Chileno" y "Vista al Mar" han constituido comités. En los sectores de "Santa María", "Pedro Montt" y "Belisario Leppe" se están formando tales comités. Los sectores "Tegualda" y "Cooperativa de Buses Los Placeres" aún no proceden a la formación de éstos.

b) Organizaciones Funcionales:

Según la Ley N° 16.880, se entiende por organizaciones funcionales a "aquellas organizaciones comunitarias que tienen por finalidad representar y promover valores específicos de la comunidad vecinal".

1.- Centros de Madres:

En la unidad vecinal, existen dos centros de madres, que en la actualidad presentan realidades muy diferentes respecto a la participación de sus socios.

Estos centros de madres, están asociados y registrados en CEMA comunal, organismo encargado de organizar, promover, capacitar y supervisar la marcha de los centros de madres. Esta labor es desarrollada por intermedio de monitoras.

a) Al sector "Copihue" pertenece al centro de madres "Héroes del Mar", siendo el más antiguo, pues se creó en Agosto de 1975. Este, se encuentra conformado por una mesa directiva (Ver anexo N° 3), y en la actualidad su registro de socias es el siguiente:

SOCIOS	Nº	CALIDAD
a) Inscritas	120	Participación potencial
b) Participantes	15	Participación real.

Este cuadro indica que tan sólo el 12,5% de las socias, participan de las actividades del centro.

Este organismo, no cuenta con sede social propia para realizar sus actividades , por lo cual, para tal efecto se utiliza la casa de la presidenta.

Su directiva se formó en el mes de Mayo de 1977, a sugerencia de la presidenta de la junta de vecinos.

Este centro de madres, estuvo aproximadamente un año sin funcionar, debido al alejamiento de sus socias, el que fue provocado por malas relaciones interpersonales al interior del cuerpo directivo.

Actualmente se han hecho, especialmente por parte de la presidenta, reiterados esfuerzos para volver a funcionar, sin lograr resultados positivos a la fecha.

b) Al sector "Belisario Leppe", pertenece al centro de madres "Flor del Inca", creado en el mes de Mayo de 1976, a iniciativa de los pobladores. La calidad de participación de sus socias, es la siguiente:

SOCIAS	Nº	CALIDAD
a) Inscritas	39	Participación potencial
b) Participantes	10	Participación real.

Este cuadro, nos señala que sólo el 26% de las socias, están realmente incorporadas a las actividades del centro.

En relación a su estructura orgánica, la directiva está incompleta, ya que hace ocho meses, la presidenta por problemas de relación con otras socias, no asiste al centro. Por tal motivo, éste presenta un funcionamiento irregular, y se mantiene gracias al entusiasmo de algunas socias.

En este centro de madres, se advierte poca claridad respecto al quehacer que se podría desarrollar.

En tal perspectiva, hay desorientación en las dirigentes, quienes desean realizar actividades en beneficio de la comunidad y de las socias en general, pero carecen de recursos que les permitan cristalizar sus aspiraciones.

La sede social, una mediagua de propiedad del centro, ocupa un sitio municipal, por lo cual debería ser retirada para dar lugar a la red de alcantarillado que pasará por ese sitio.

Ambos centros de madres no poseen personalidad jurídica, aunque están reconocidos por CEMA comunal.

## 2.- Clubes Deportivos:

En la población Héroes del Mar existen dos clubes deportivos:

- a) Club deportivo "Diablos Rojos de Avellaneda".

Es un club deportivo social, ubicado en el sector "Belisario Leppe". Lo conforman tanto hombres como mujeres.

Su directiva (ver anexo N° 3) como la asamblea general de socios, se reúnen una vez al mes en la sede social que les pertenece y que fue construída con el aporte material y personal de los socios.

El club cuenta actualmente con 56 socios, los cuales en su mayoría participan en las actividades que éste desarrolla. Estas últimas, se centran en la realización de actividades deportivas (fútbol) convivencias y fiestas sociales.

Existe la inquietud por organizar y formar equipos de basquetbol y de ping-pong para incorporarse a la práctica deportiva por intermedio del canal deportivo vecinal, y así obtener recursos de la Dirección General de Deportes y Recreación (DIGEDER).

b) Club deportivo "Copihue".

Se encuentra ubicado en el sector del mismo nombre. Actualmente se encuentra en receso por dificultades originadas en la directiva del club. Frente a tal situación, no existen personas que deseen asumir la tarea de conducirlo.

Este club, cuenta con una rama masculina, compuesta por 36 socios inscritos, y una rama femenina fundada en el mes de Mayo de 1977 constituída por 28 socias.

Sus actividades realizadas son similares a las desarrolladas por el club de "Diablos Rojos de Avellaneda".

## 2.5. Servicios Comunitarios.

### 2.5.1. Recursos potenciales para la instalación de servicios:

El equipamiento comunitario es esencial en toda comunidad en vía de desarrollo. Es por ello que, en la actualidad, esta población cuenta con terrenos para equipamiento de algunos rubros de importancia.

#### Educación:

Existe una extensión de terreno que comprende 4.728 m<sup>2</sup>, los cuales serán destinados a la construcción de un establecimiento educacional.

#### Comercio:

Se ha destinado una extensión de terreno de 2.293 m<sup>2</sup>. para la instalación de locales comerciales.

#### Areas Verdes:

Distribuidos en diferentes sectores se encuentran ubicados 3.859 m<sup>2</sup>. de terrenos para este tipo de equipamiento.

#### Juegos Infantiles:

Se proyecta la creación a futuro de un lugar de recreación para los niños del sector, para lo cual se cuenta con un terreno cuya extensión aproximada es de 700 m<sup>2</sup>.

### 2.5.2. Servicios básicos:

La unidad vecinal posee los siguientes servicios básicos:

#### Abastecimiento de Agua:

La población satisface esta necesidad básica mediante la instalación de agua potable domiciliaria.

Cabe destacar que sólo algunos sectores cuentan con red domiciliaria. Estos constituyen aproximadamente el 55% de la población total.

En relación al 45% restante de la población (distribuido en diversos sectores de la unidad vecinal), se abastecen de agua por medio de pilones y llaves comunitarias.

Alumbrado:

En la población existen dos tipos de alumbrado, público y domiciliario.

Este último se ha ido regularizando lentamente, puesto que aún quedan algunas viviendas que no han instalado medidor de luz. Para solucionar esta carencia, realizan una conexión con alumbrados de casas particulares.

Según datos proporcionados por la junta de vecinos, sólo 20 viviendas se encuentran en tal situación, éstas constituyen el 5% del total de viviendas existentes en la población.

Alcantarillado:

En la actualidad existen dos sectores con instalación de red de alcantarillado. Estos son "Copihue" y "Cobre Chileno". Ambos sectores comprenden 185 viviendas, lo que representa el 46% del total de viviendas de la unidad vecinal. El 54% restante recurre a la instalación de pozos negros.

Los sectores que poseen alcantarillado, han realizado esta instalación mediante un proyecto existente en la junta de vecinos, éste consiste en que el poblador debe cancelar \$650.- por concepto de confección del plano de la vivienda y materiales. La junta de vecinos reúne el dinero y establece un convenio con el servicio técnico de desagües, quienes se encargan de la instalación definitiva del alcantarillado.

Pavimentación:

En la población existen 13 calles transitables. Sólo la arteria principal (Avenida Matta) se encuentra pavimen-

tada con asfalto. Esta, atraviesa la población de Este a Oeste.

Por lo anterior, resulta que sólo el 8% de las calles, están pavimentadas, las restantes, el 92% son de tierra. gredosa y presentan ciertos problemas de desnivelación, lo cual ocasiona serias dificultades a los pobladores para movilizarse en períodos de mal tiempo, debido a la erosión del terreno.

Por intermedio de SERVIU, se están contruyendo soleiras en diversos sectores, como una forma de urbanizar la población.

### 2.5.3. Servicios en relación con algunos indicadores del nivel de vida:

Al respecto, se adoptó como punto de referencia, algunos componentes del nivel de vida, por considerar que éstos reflejan grados de desarrollo y bienestar social de la comunidad, y además porque constituyen indicadores precisos para la medición del nivel de satisfacción de necesidades.

#### Educación:

La comunidad no dispone de centros educacionales. Los niños y jóvenes deben salir a estudiar a lugares cercanos al sector y en otros casos al centro urbano de Valparaíso.

La Escuela básica N° 28, es la más cercana al sector, ubicada a un kilómetro de éste.

Otras escuelas del cerro Los Placeres a las que asisten los estudiantes de esta población son: la Escuela N° 172, Villa Berlín; Escuela N° 109, San Pío Décimo; Escuela N° 33; Escuela N° 32 y Escuela N° 31.

No existen centros de educación media en la pobla-

ción ni en el cerro "Los Placeres".

En el sector "Copihue", se proyecta la construcción de una guardería infantil.

A continuación señalaremos algunos datos respecto de la variable descrita. (17)

POBLACION EN ESTUDIO	330 Familias	100% Pobl.
MUESTRA	76 Familias	23% Pobl.
TOTAL DE PERSONAS DE LA MUESTRA	406	P E R S O N A S

a) Menores en edad escolar:

De las 406 personas que constituyen el total de la muestra, 158 personas (38%) son menores en edad escolar, de los cuales 133 (84%) estudian y 25 niños (16%) no lo hacen.

b) Nivel de escolaridad de los menores:

De los 133 menores que concurren a clases, un 87% de ellos son estudiantes básicos (115 niños) y un 13% corresponden a estudiantes medios.

Frente a esta información, cabe señalar que durante los respectivos períodos escolares se produce un número considerable de ausentismo escolar, debido a una serie de factores (esencialmente de tipo económico) que provocan un alto porcen-

---

(17) Documento citado en pág. 20.-

taje de ausentismo escolar y en algunos casos de deserción, debido a que los niños en edad escolar deben buscar fuentes laborales para ayudar económicamente a sus familias.

c) Nivel de escolaridad del jefe de hogar:

De la muestra elegida (76 familias), 61 encuestadas (80%) cursaron sólo educación básica, 10 de ellas (13%) completaron la educación media y cinco personas (7%) son analfabetas.

Salud:

En el sector no existen servicios de salud.

Se encuentra en proyecto la instalación de un policlínico por medio de la agrupación de unidades vecinales del sector B-1.

La demanda de atención Materna-Infantil se centraliza en el consultorio Materno-Infantil de Placeres, ubicado en la calle General ~~Barr~~ N° 360, sector bajo de Placeres y a una distancia aproximada de cuatro kilómetros de la población.

Es preciso señalar que este consultorio, fundamentalmente de atención especializada a la madre y al niño en todos sus aspectos, no entrega atención de medicina interna por no contar con los medios adecuados, dando sólo atención general cuando los casos así lo requieren.

Al no contar la población con algún consultorio o policlínico, se dificulta el acceso a mejores niveles de salud, dado que en ocasiones hay carencia de medios para movilizarse de urgencia cuando la atención así lo requiere.

Comedores Infantiles:

Muy relacionado con la salud, se encuentra la situación de desnutrición que aqueja a niños de la población.

Para paliar en parte tal situación, se han creado dos comedores infantiles.

En el sector "Pedro Montt" funciona uno, con treinta y cinco niños, auspiciado por una Congregación Religiosa Belga.

En el sector "Copihue" se constituyó otro comedor infantil, el cual no cuenta con auspicio y financiamiento de ninguna institución.

Vivienda:

La situación de vivienda (problema originario que motivó la llegada de los pobladores) se ha ido normalizando paulatinamente.

En el año 1975 fueron construidas 162 viviendas denominadas de "Interés Social", de tipo semipermanente. La construcción de éstas, estuvo a cargo de CORHABIT, institución que las traspasó posteriormente al Comité Habitacional Comunal (C.H.C.) de Valparaíso y Casablanca.

Este último organismo procedió a la entrega definitiva de las viviendas, en calidad de propietarios.

Los pobladores - asignatarios de estas viviendas pagaban un dividendo mensual fluctuante entre \$ 177 a \$ 445 (Octubre 1977), de acuerdo al ingreso económico y grupo familiar, según lo estipulado en la política de asignación de viviendas de ese momento.

Como una manera de dar solución a su problema habitacional, los pobladores que no cumplían con los requisitos para la obtención de vivienda de interés social, optaron por el sistema de autoconstrucción.

De esta manera, existen dos tipos de viviendas claramente definidas, aunque es posible señalar la existencia de

otros tipos de viviendas que por constituir una pequeña parte del conjunto habitacional poblacional, solo se mencionarán. Estas son, las casas canteras entregadas por emergencia y las casas construídas por los pobladores del sector "Santa María", quienes por intermedio de préstamos otorgados por la Universidad Federico Santa María, han logrado construir sus viviendas de material sólido.

En síntesis, existen 162 viviendas de interés social y 239 viviendas de autoconstrucción.

#### Viviendas de Interés Social:

Son viviendas semipermanentes, con una extensión de 52 m<sup>2</sup>, compuestas por dos dormitorios, living-comedor, cocina y baño. Estas cuentan con red domiciliaria de alcantarillado.

Las paredes están revestidas de papel mural, disponiendo además de un panel o separación que puede ser ubicada opcionalmente a fin de aumentar el número de dependencias de la vivienda.

Sus características permiten determinar una duración aproximada de 15 años, según el criterio técnico del C.H.C.

#### Viviendas de Autoconstrucción:

Son viviendas construídas por los ocupantes de los terrenos, utilizando fundamentalmente material ligero (fonolita, madera, lata, etc.), para la fabricación de ellas. Por ello, no presentan seguridad para sus moradores.

La mayoría de estas viviendas diseminadas en toda la población, constan de dos piezas y cocina.

Carecen de un sistema de alcantarillado para la

eliminación de excretas.

Cabe señalar que de las 400 viviendas (población total), aproximadamente el 75% de éstas presentan una situación irregular respecto a la tenencia legal de los terrenos.

Esta situación responde a que muchos de los pobladores que actualmente ocupan estos terrenos, procedieron a la toma ilegal de ellos. Estos son de propiedad de particulares, y como eran terrenos desocupados u ocupados ilegalmente al año 1976; La Municipalidad de Valparaíso por intermedio de Oficina de Emergencia y el Comité Habitacional Comunal de Valparaíso y Casablanca, procedieron a establecer una demanda judicial (en contra de los propietarios de los terrenos), debido a que estas instituciones procedieron a construir viviendas de emergencia y de interés social en los terrenos de esta unidad vecinal para paliar la situación de los sectores de menores recursos en lo que respecta a vivienda.

En lo que dice relación con la tenencia de las viviendas, aproximadamente el 10% se encuentran en una situación irregular (sistema de autoconstrucción y casas de emergencia), pues se desconoce quien es el verdadero propietario de estas.

Estado material de las viviendas:

El estado de conservación de las viviendas, en líneas generales es regular, advirtiéndose poca preocupación de realizar mejoras en las mismas.

De un total de 76 viviendas (tomadas como muestra) el 62% se encuentra en regular estado de conservación, el 32% está en deficientes condiciones y solo un 4% fue considerado

como en mal estado de conservación. (18)

Recreación:

Se detectó en la población la inexistencia de una actividad recreacional.

Solo los clubes deportivos ejercen una acción al respecto, pero la actividad desarrollada por éstos es poco variada y abarca solamente la práctica irregular de un deporte, que es el futbol.

Por lo tanto, las actividades recreativas propiamente tales no existen.

Desde nuestra perspectiva, esta realidad es producto de la escasa visión de los dirigentes de los clubes deportivos para extender sus actividades hacia otros campos. Influye además, la inexistencia de lugares apropiados para organizar actividades recreativas y la visión popular que señala el ejercicio predominante del futbol como actividad deportiva favorita.

Trabajo e ingreso económico:

En referencia a la actividad laboral, los pobladores de esta comunidad, desarrollan sus actividades fuera del sector, a excepción de algunos de ellos que laboran por medio del Plan de Empleo Mínimo (PEM) en algunas tareas específicas dentro de la jurisdicción de la población.

Se trata de una población de escasos recursos, lo

---

(18) Documento citado en pág. 20.-

cual está vinculado a las categorías ocupacionales de sus habitantes. Se pueden distinguir cuatro categorías de trabajadores (Junio 1977):

- a) Empleados : 10%
- b) Obreros : 50%
- c) P.E.M. : 25%
- d) Cesantes : 15%

Se destaca además el hecho de que un sector minoritario de trabajadores posee alguna especialidad, sin embargo, el trabajo que realizan no tiene un carácter estable. (19)

En relación a los ingresos medios de los pobladores, podemos señalar que el ingreso familiar fluctúa aproximadamente entre \$ 600 y \$ 800 (Junio 1977).

#### 2.5.4. Servicios de Utilidad y Seguridad:

##### Vigilancia policial:

En la población existe vigilancia policial en algunas horas del día efectuada por Carabineros de Chile, a través de las rondas preventivas de la sub-comisaría Portales.

Es manifiesta la necesidad de una vigilancia policial más continua, debido a la existencia de frecuentes riñas familiares y vecinales, que perturban la tranquilidad de la población.

---

(19) obra citada en pág. 20.--

Bomberos:

Para este efecto, se ubica a un kilómetro de distancia la brigada de bomberos N° 5 de Placeres, el cual cuenta con los medios adecuados para cubrir las necesidades del sector.

Grifos:

Muy relacionado con el punto anterior, se encuentra la existencia de 20 grifos que cubren toda el área de la población.

Teléfono:

Actualmente, esta comunidad no cuenta con este servicio, dado que exactamente un año atrás, la Compañía de Teléfonos de Chile, determinó el retiro de éste por no cancelación de la deuda correspondiente.

Para la instalación de este vital servicio la cooperativa de Buses Los Placeres se encuentra realizando los trámites pertinentes por intermedio de la oficina de Desarrollo Social de Valparaíso, institución que establece convenios y tramita la instalación de teléfonos comunitarios en la C.T.C.

- Otros servicios:

Movilización: Las vías de acceso principales a la unidad vecinal 143, son la Avenida Matta, desde Valparaíso y la variante Agua Santa por Viña del Mar.

Los medios de locomoción desde Valparaíso corresponden a las líneas 15-A y 15-B, del recorrido "Los Placeres". Desde Viña del Mar, lo hacen las líneas 23 y 26, de Expresos Viña del Mar, que dejan al público usuario en la variante Agua Santa.

Comercio: Los negocios existentes, tienen las características de ser "puestos varios" en los cuales se expenden mercaderías surtidas. Existen a la fecha dos negocios con estas características. Se aprecia que éstos no logran abastecer a la población en sus necesidades. Los precios son mayores en relación a los del plan de Valparaíso.

En el sector "Belisario Leppe" existe una quinta de recreo que funciona los fines de semana.

No hay en la población locales comerciales de abastecimiento de productos de primera necesidad como, panadería, carnicería, farmacia y ferias.

Aseo Municipal: En la Unidad Vecinal 143, la extracción de basura se realiza una vez a la semana, día en que pasa un camión recolector de basura municipal. Es importante señalar la existencia de un botadero municipal ubicado aproximadamente a 600 metros, y que incide en la higiene ambiental de esta población.

#### 2.6. Nivel Psico-social:

La descripción de una población involucra aquellos aspectos que forman parte del ámbito sociológico. El equipo de alumnos ha elaborado la siguiente definición del aspecto psico-social: Las formas concretas de vida de una población, sus pensamientos predominantes, expresados a través de actitudes, de la internalización de normas, valores, costumbres y de una cierta concepción de la vida.

El equipo de alumnos consideró que el nivel psico-social se va transmitiendo fundamentalmente a través del sistema informal, es por ello que algunos aspectos que fueron visualizados en el contacto con los pobladores, creemos

que fueron internalizándose mediante un proceso de largo tiempo.

Señalaremos sólo algunos aspectos del nivel Psico-social, entre los cuales podemos mencionar algunas actitudes observadas, que guardan relación con la participación, visión ante la vida y formas de comportarse en la comunidad.

Existen entre los pobladores una falta de incentivo por participar en las acciones que emprende cualquiera de las organizaciones comunitarias del sector. Creemos que la falta de creatividad e imaginación influye para que los pobladores no puedan crear canales de participación. También la ausencia de participación, se debe a nuestro juicio, a la falta de conciencia grupal que lleve a los pobladores a enfrentar unidos sus dificultades, en este sentido, existe una actitud individualista que los lleva a preocuparse de sus problemas personales.

En relación a la comunicación entre los pobladores de la Unidad Vecinal 143, se aprecian deficiencias, lo que se manifiesta en que los pobladores de diferentes sectores no se comunican ni se interrelacionan entre sí, lo cual influye negativamente en el logro de la unidad del sector poblacional total.

Otro factor psico-social importante que se manifiesta, es la actitud crítica negativa de parte de los pobladores frente a situaciones que los afectan. Se nota desconfianza cuando se quiere emprender una actividad por parte de los dirigentes y esto lo manifiestan, en la crítica destructiva. En este sentido, podemos señalar que se aprecia en los pobladores la tendencia a protagonizar situaciones con-

flictivas. Esta actitud se manifiesta con distintos grados de intensidad, desde la mera desconfianza hacia los extraños, hasta la hostilidad, el odio y la acción destructiva. Se detecta además que, en el interior de las familias se suscitan conflictos que suelen desembocar en agresiones físicas.

Se aprecia además la asunción por parte de la mujer de las responsabilidades propias del jefe de hogar, la prerrogativa de dicho status sigue, no obstante, beneficiando al hombre, pues lo anterior es parte de la concepción machista que resalta en el área estudiada. Por su parte la mujer se transforma en el centro de las relaciones sociales que se entablan en el interior de la familia y en las organizaciones comunitarias.

Es manifiesto el esfuerzo por parte de los pobladores por satisfacer sus necesidades primarias, lo que demuestra el restringido horizonte de sus aspiraciones. Así es, como los esfuerzos se orientan a la gratificación del presente, única dimensión temporal en la que son capaces de situarse.

Estos son los principales rasgos advertidos por el equipo de alumnos por medio de la utilización de técnicas tales como la observación participante y las entrevistas informales y estructuradas.

### 3.- DETECCION Y DETERMINACION DE LOS PROBLEMAS EXISTENTES EN LA COMUNIDAD.-

Para enunciar los problemas detectados en la comunidad, utilizamos como base la investigación en terreno, a

través de la cual y mediante la aplicación de técnicas como la observación y entrevista (estructurada y no estructurada), logramos la obtención y recolección de información y de antecedentes respecto de la comunidad en estudio.

Procederemos a mencionar los problemas que están directamente relacionados con el desarrollo de la comunidad, efectuándose una clasificación de ellos en cuanto a problemas sentidos y no sentidos por la comunidad.

Definiremos por problemas sentidos por la comunidad, aquellos que expresan necesidades manifiestas, respecto de las cuales la comunidad tiene plena conciencia. Por tanto, sin ser estas siempre relevantes se propende a una pronta satisfacción de ellas.

Definiremos por problemas no sentidos por la comunidad, aquellos que expresan necesidades manifiestas y latentes, respecto de las cuales la comunidad no tiene plena conciencia, y pese a la relevancia de algunas de ellas, no se propende a una participación consciente y responsable para solucionarlas.

### 3.1. Problemas Detectados:

#### Problemas sentidos por la comunidad:

- a) La totalidad de los pobladores presenta una tenencia irregular de los terrenos y/o viviendas lo que repercute en una falta de preocupación e interés por realizar mejoras en las viviendas.
- b) La mayoría de los sectores que comprende la población carecen de una instalación definitiva de servicios de alcantarillado, lo cual incide en que la población se encuentra expuesta a contraer enfermedades de tipo in-

fecto-contagiosa, derivadas de una mala higiene ambiental.

- e) La carencia de un teléfono comunitario determina que ésta comunidad se encuentre incomunicada con respecto al área urbana en situaciones de emergencia.
- d) La carencia de una vigilancia policial permanente es sentida como un problema por la comunidad en el sentido de que los pobladores no cuentan con la seguridad propia que favorezca el respeto de las normas de convivencia social.
- e) Al no estar pavimentadas las calles adyacentes a la arteria principal (Avenida Matta), se obstaculizan en períodos de mal tiempo las vías de acceso de los pobladores.

Problemas no sentidos por la comunidad:

Al respecto, es preciso señalar que la determinación de los problemas no sentidos responden a conclusiones del equipo de alumnos, producto de la investigación global realizada en la Unidad Vecinal 143.

- a) La no existencia de una adecuada capacitación por parte de los trabajadores de esta comunidad, repercute directamente en el bajo nivel de ingreso económico de éstos y limita la búsqueda de nuevas fuentes de trabajo.
- b) La concepción paternalista de los grupos de base respecto a las organizaciones comunitarias no permiten un desarrollo e integración de los pobladores a las tareas de las organizaciones.
- c) El deficiente funcionamiento de los organismos juveniles de base no permiten canalizar el tiempo libre de los

jovenes en actividades que permitan un desarrollo integral de los mismos.

- d) No existen fuentes de abastecimiento que cubran las actuales necesidades del sector, en el sentido de que los dos puestos varios no logran cumplir en buena forma esta función.
- e) En los pobladores de esta comunidad se manifiesta una deficiente participación responsable hacia los organismos comunitarios existentes en el sector.

#### 4.- SELECCION Y FORMULACION DEL PROBLEMA EXTRAIDO DE LA INVESTIGACION.-

##### 4.1. Criterios para su selección:

El equipo de alumnos, previo al análisis de diversos criterios posibles de utilizar en la elección de los problemas a investigar, determinó tres criterios fundamentales, pues se considera que éstos satisfacen el alcance de los objetivos propuestos por el equipo.

Así tenemos, que dichos criterios dicen relación con exigencias de la carrera, objetivos de la profesión y posibilidades de la institución patrocinante. Estos son:

- a) Factibilidad y recursos de la institución patrocinante, debido a la necesidad de requerir del apoyo de ésta en cuanto a recursos (humanos, materiales y financieros), y considerando además los objetivos y políticas estipuladas por la institución;
- b) Tiempo a utilizar para la ejecución del proyecto social, en consideración al plazo previamente determinado para

la aplicación de los proyectos de acción; y

- c) Objetivos del Servicio Social, constituye otro criterio a utilizar para la elección de los problemas específicos en consideración a que aquellos apuntan específicamente a la promoción del hombre y su comunidad.

4.2. Formulación del problema seleccionado:

Basándonos en la realidad emanada por la investigación de carácter global y utilizando los criterios ya señalados, se llegó a la selección y enunciación del siguiente problema específico:

"En los pobladores de la Unidad Vecinal 143 de la población Héroes del Mar de Placeres Alto, se manifiesta una deficiente participación responsable hacia los organismos comunitarios existentes en el sector".

C A P I T U L O    I I I

DIAGNOSTICO   SOCIAL   ESPECIFICO

C A P I T U L O   I I I

DIAGNOSTICO SOCIAL ESPECIFICO



1.- PROBLEMA SELECCIONADO.-

Basándonos en la realidad emanada por la investigación de carácter global y utilizando los criterios ya señalados, se llegó a la selección y enunciación del siguiente problema específico:

- En los pobladores de la unidad vecinal 143 de la población Héroes del Mar de Placeres Alto, se manifiesta una deficiente participación responsable hacia los organismos comunitarios existentes en el sector.

De la enunciación del problema se desprende una variable central que es la "participación responsable" en las organizaciones comunitarias. Entenderemos por ésta a la acción organizada, conciente y permanente que los individuos y grupos adoptan para asumir un rol protagonista en la transformación de sus problemas y necesidades.

Entenderemos que la presencia o **ausencia** de la participación responsable en los organismos comunitarios, es una causa que determina ciertas realidades, y a su vez, es una consecuencia de otros factores que inciden cualitativa y cuantitativamente en ella.

A partir del problema seleccionado nuestro estudio abordará la participación responsable desde un punto de vista consecuencial.

Hemos de partir de la existencia del problema, corroborando lo dicho en el estudio del diagnóstico global, en el que se aprecia claramente el bajo porcentaje de participación de los pobladores.

Tenemos así que, el 18,8% de los socios de la junta de vecinos participa de su organización, y los dos centros de madres se encuentran en crisis, por cuanto las socias no ponen interés por participar en la toma de decisiones, en la ejecución de tareas. Es el caso de uno de los centros de madres que se encuentra virtualmente paralizado en sus actividades por ausencia de socias. En el otro se da una participación del 25,6% de las socias inscritas. En uno de los clubes deportivos se aprecia una realidad similar, encontrándose la participación obstruída por un inadecuado desempeño de sus dirigentes.

Considerando, la caracterización global realizada en esta comunidad precedentemente y específicamente en lo relativo a la escasa participación de sus pobladores en las organizaciones comunitarias, podemos señalar que ésta presenta ciertas condiciones de marginalidad.

Frente a este juicio señalaremos que la participación constituye una condición fundamental para que los individuos puedan superar su situación de marginalidad. Se aprecia además, que estos grupos marginales, carecen de un sentido de pertenencia e integración respecto a la sociedad global, en el sentido de que no se identifican con el lugar que habitan ni hacen suyas las problemáticas de su comunidad.

Al respecto, en un posterior enfoque teórico se efectuará un análisis más detallado que vendrá a entregar una explicación teórica de la problemática detectada en la comunidad en estudio.

Se hace necesario señalar que la falta de par-

ticipación responsable en los organismos comunitarios, tienen muchos factores que la están determinando. Esto nos lleva a delimitar el objeto de estudio de nuestra investigación, centrándonos en aquellas variables que emanan de la estructura interna de los organismos comunitarios y en el papel preponderante que desarrollan los dirigentes como agentes de cambio que promueven y fomentan la participación.

Considerando lo anterior, la participación responsable (variable P.R.) adquirirá el carácter de variable dependiente, puesto que su modificación dependerá de la transformación de las variables que se suponen, inciden directamente en ella. Para tales efectos, hemos delimitado nuestra investigación al estudio de cuatro variables consideradas como factores causales del problema enunciado, éstas serán denominadas:

- a) ORGANIZACION INTERNA DE LOS ORGANISMOS CCMUNITARIOS (Variable "O");
- b) CAPACITACION DE LOS DIRIGENTES (Variable "C");
- c) ACTITUD PATERNALISTA DE LOS DIRIGENTES (Variable "P"); y
- d) FORMAS DE MOTIVACION (Variable "M").

## 2.- MARCO TEORICO.-

### 2.1. Explicación de algunos elementos teóricos relacionados con el problema:

El hombre es un ser integral constituido por una unidad bio-~~psico~~psicosocial; lo cual significa entre otras

consideraciones que requiere desarrollarse en un plano multifacético.

Sin embargo ésta necesidad está condicionada al papel que le corresponde desempeñar al hombre en la gestación de su propia realidad histórica social; para lo cual deberá actuar en forma conciente y responsable en la construcción de una sociedad justa que propenda a elevar la condición y dignidad humana.

De acá se desprende el hecho de que el hombre no es un ente meramente consumidor y pasivo, sino, que está inserto en la historia, y todas las decisiones que en ella se den, le afectan, y, en su deber de ser cooperador en la transformación de la sociedad, nace el derecho del hombre a participar; vemos que "una exigencia actual del hombre es la de una mayor participación en las responsabilidades y las decisiones. Esta legítima aspiración se manifiesta sobre todo a medida que aumenta el nivel cultural, se desarrolla el sentido de la libertad, y el hombre advierte con mayor conocimiento, como en el mundo abierto a un porvenir incierto, las decisiones de hoy condicionan ya la vida del mañana.

En una sociedad donde las personas adquieren una importancia cada vez mayor, la participación constituye un medio que permite la incorporación activa, permanente y responsable de los individuos de una sociedad al proceso de toma de decisiones, tanto en el marco general de ella, como en el interior de sus organizaciones, dando así la oportunidad de expresar y materializar sus necesidades y aspiraciones, lo que asegura su autodesarrollo, junto con el desarrollo de la sociedad.

De acá nos surge un primer concepto que es importante señalar por la incidencia que tiene en nuestra investigación. Esto dice relación con la participación, definida por Stavenhagen como "una actividad organizada por parte de un grupo con el objeto de expresar necesidades o demandas y defender intereses comunes para alcanzar determinados objetivos sociales, económicos y políticos, o de influir de manera directa en los poderes públicos". La definición del autor apunta a señalar que la participación necesita ser encauzada, tener un marco organizacional, a través del cual las personas puedan asegurar su participación.

Por su parte Hamuy señala que la participación social "es la incorporación al sistema institucional del poder de los sectores marginales, tal incorporación deriva de la lucha de los estratos populares para lograr sistemas de seguridad más eficaces que los del pasado".(20) Aquí está implícito que la participación permite la superación de la marginalidad, produciéndose la integración e incorporación al sistema social. Esta definición se ve reafirmada por el concepto emitido por el R.V. Veckemans cuando señala que la participación social "es un proceso por medio del cual las personas llegan a ser miembros de un grupo social o de la sociedad". (21)

---

(20) - (21) Memoria sobre "Estudios sobre la participación dentro de un tipo de asociación voluntaria. Junta de Vecinos". Cabala M. Angélica y otras. 1977.-

DESAL en su enfoque teórico sobre la participación clasifica a ésta de la siguiente forma:

Participación Pasiva: se considera a la sociedad como productora de recursos y beneficios sociales, cuando los grupos sociales o los individuos pueden tener acceso a aquellos bienes y productos que la sociedad crea y ofrece.

Participación Activa: el hombre no es solo un ser receptivo sino también contributivo, de ahí que los individuos o los grupos participen activamente cuando contribuyen a plasmar la sociedad global en sus decisiones y toman parte en las responsabilidades necesarias para la solución de los propios problemas.

Este enfoque plantea que los individuos tienen dos formas básicas de participar y que ambas están interrelacionadas, pues al no existir participación pasiva difícilmente podría existir una participación activa produciéndose una no participación. A su vez puede ser que los individuos participen solo pasivamente y no tengan acceso a las decisiones de poder. Este concepto apunta además al sentido integral que la participación debe tener, pues el hombre como ya se dijo, tiene este carácter y no se le puede parcelar.

Entendida la participación desde este punto de vista vemos la necesidad de relacionarla con otra variable que es el nivel psico-social, dado que en los pobladores del sector en estudio se presentan algunos indicadores de esta variable que además, nos permiten inferir la existencia de una población marginal.

Desde el punto de vista racional, el nivel psico-social de cualquier sociedad o grupo pequeño estaría determi-

nado y/o condicionado por las situaciones materiales de existencia, expresado por ejemplo en la disposición de una infraestructura básica, calidad de las viviendas, situación de hacinamiento, de higiene ambiental y familiar. Estos aspectos están íntimamente vinculados con la variable económica, entendida como los ingresos económicos del grupo familiar.

Si bien es cierto que la variable económica juega un rol importante en la concepción psico-social, su cambio cuantitativo, es decir, el aumento progresivo de los ingresos, no garantiza de por sí un cambio cualitativo del nivel psico-social, debido a que no existe una relación mecánica, pues el nivel psico-social en el transcurso del tiempo, va adquiriendo una autonomía propia por efecto de las experiencias comunes de los miembros del grupo, de las tradiciones, costumbres, etc., que son transmitidos de generación en generación a través de la organización informal de la sociedad. Lo anterior nos pone en evidencia, de que en la existencia de un determinado nivel psico-social en un grupo dado, estaría en juego otro factor como es la variable educativa, entendida ésta como un proceso por medio del cual se internalizan en una comunidad o grupo humano, conocimientos que facilitarían la integración en la sociedad, favoreciendo de esta manera el proceso de socialización del sujeto. El proceso educativo se puede dar a nivel formal e informal. Lo formal estaría dado por la educación sistemática que la escuela entrega a través de sus normas bien establecidas y reglamentadas. El aspecto informal lo constituye las acciones educativas que se dan a nivel sistemático, como por ejemplo las conversaciones padre-hijo, las experiencias que los mayores de-

jan a los jóvenes, las interrelaciones entre los vecinos, etc.

El equipo de alumnos considera que básicamente la participación constituye un instrumento mediante el cual los individuos pueden superar su situación de marginalidad respecto a la sociedad (remitirse al nivel Psico-Social Cap II).

La marginalidad constituye un obstáculo para el logro de la participación. La marginalidad manifestaría la desintegración interna de determinados grupos sociales, que al impedirseles intervenir activamente en las decisiones, inhibiría su participación pasiva o receptora en los bienes constitutivos de la sociedad global.

El estado de marginalidad está muy vinculado a las condiciones de vida de las personas, en el sentido de que éstas cuentan con un empleo inestable, que se traduce en bajos ingresos familiares. Además estos ingresos por ser exiguos no permiten que otros grupos puedan integrarse y hacer uso de los bienes de la sociedad. Otra característica de los grupos marginales es su condición social desmedrada por sus bajos ingresos, bajo poder adquisitivo, bajo nivel cultural.

También se aprecia en los grupos marginales una carencia de integración y de sentido de pertenencia en la sociedad global. El fenómeno de la desintegración nace en los marginales porque se encuentran desarraigados del sentir, de los fines, valores y objetivos de la sociedad, porque van conformando una forma de sentir, de pensar, de hablar y de ver la vida que le es propia y que tiene un carácter peculiar. Estos hechos provocan una falta de pertenencia, pues

no se sienten identificados con el lugar que habitan, ni hacen suyos los problemas de la comunidad.

Para entender el impacto de la marginalidad se pueden señalar características de aquellos grupos de casi nula participación. Generalmente estos grupos en que se da una ínfima participación, viven en condiciones desfavorables y de extrema miseria. Esta situación se extiende en el tiempo, más allá de ellos mismos, y por lo tanto es más grande y más profunda, es decir, no es solo el producto del momento que viven, sino que es el resultado de la acumulación de la miseria que se viene arrastrando de generaciones.

Para que la participación contribuya al desarrollo es necesario que los individuos de la sociedad participen responsablemente. El equipo del seminario de título entenderá por participación responsable a "la acción organizada, consciente y permanente que los grupos e individuos adoptan para asumir un rol protagonista en la superación de sus problemas y necesidades".

Esto pone en evidencia la necesidad de crear estructuras de participación y de organización idóneas que faciliten el proceso de desarrollo de la comunidad, pues en última instancia el mayor o menor grado de desarrollo de una comunidad determina un mayor o menor grado de Bienestar Social para sus habitantes.

Es por ello que todo proceso de desarrollo de la comunidad deberá propender a obtener dos objetivos centrales:

- a) Promover desde la base social el sentimiento de incorporación y participación activa hacia la satisfacción de

sus necesidades básicas, que eleven las condiciones de vida existentes y

- b) Promover el cambio de actitud frente a los problemas de la comunidad local y nacional, en cuanto a crear conciencia que propenda a crear una auténtica integración de la población para que a través de la acción mancomunada y organizada se busquen las soluciones a sus problemáticas.

A este respecto nuestro país ha creado todo un marco legal que promueve la participación y la acción organizada de la comunidad. Nos referimos al marco institucional creado a partir de la Ley 16.880.

La acción organizada de la comunidad debe orientarse a la creación y fortalecimiento de éstos organismos de base funcionales y territoriales que permitan la participación eficaz y responsable de sus miembros y, al establecimiento de condiciones necesarias para que estos organismos asuman su rol en el proceso de desarrollo. Condiciones que exigen la presencia de líderes y dirigentes adecuadamente capacitados, el establecimiento de objetivos claros que encauce su acción y esencialmente la existencia de un constante proceso de capacitación y educación de la población, que permita una real participación de ella en el proceso de desarrollo social.

Visualizamos un elemento que es esencial y que interviene en este proceso de desarrollo y organización de la comunidad. Este lo constituye la formación de líderes y dirigentes quienes se transforman en los colaboradores y participantes más significativos de este proceso, por su nece-

saria competencia y marcada ascendencia sobre los miembros que componen la comunidad, a través de la dirección y conducción de las diversas organizaciones de la comunidad.

La ascendencia del dirigente sobre el grupo está cimentada en una adecuada capacitación, puesto que de acuerdo a la idiosincracia de los sectores populares, está demostrado de que quién ejerce una marcada **influencia** son las personas que cuentan con un nivel cultural que los sitúa en una posición preferencial respecto de los demás.

Deteniéndonos, por consiguiente en el fenómeno del liderazgo cabe mencionar su presencia al interior de todo grupo o comunidad que camina al logro de objetivos comunes. Esto es concebido como "una relación psico-social radicalmente diferente a lo que caracteriza a la denominación, entendiéndose por esta última aquel tipo de relaciones humanas en la que una o varias personas imponen a otras una determinada conducta exterior en contra de los deseos o el criterio de estas" (22). El carácter psico-social de este fenómeno obedece al establecimiento de una determinada estructura y dirección que encauza la interacción entre los líderes y los miembros de una organización (o sus seguidores) y entre estos últimos. En esta relación debe existir aceptación espontánea, identificación y admiración hacia el líder, quien debe, por su calidad de tal ser capaz de interpretar con mayor o menor grado de conciencia opiniones, intereses y actitudes de los miembros.

---

(22) "Psicología Social". Garza , Rafael. 1970.-

bros de la comunidad u organizaciones.

Producto de esta relación psico-social se establece entre el líder y sus seguidores un sentimiento de dependencia. Por un lado los miembros de la organización para el logro de sus fines necesitan de un dirigente que presente iniciativas y coordine esfuerzos. Por su parte el líder o dirigente tiene la posibilidad de desarrollar al máximo sus potencialidades y capacidades en mejores condiciones que los demás miembros de la organización.

La confluencia normal de estos elementos favorece los lazos entre el líder y sus seguidores, intensificándose la cohesión entre ellos.

En algunos casos el líder desempeña su función motivado por objetivos e intereses del grupo. Opuesto a ello tenemos al líder personalista que utiliza este poder como medio de satisfacer anhelos personales en detrimento total o parcial de los intereses generales de la organización.

Su acción a veces sobreprotectora inhibe el desarrollo de las demás personas ya que en su afán de destacar centraliza todo el quehacer en su propia persona, lo cual genera que no exista participación de los miembros.

El líder en su rol de dirigente debe poseer una capacitación que le permita:

- a) Visualizar y captar las necesidades e intereses reales que manifiestan los miembros de la comunidad, a fin de que estos encuentren eco a sus inquietudes y se sientan motivados a participar. La motivación constituye un elemento vital en este proceso de participación, por ello es que si no existen eficaces canales para crear la moti

vación en los dirigidos; se contaría con una participación escasa.

- b) Elaborar un plan de acción eficaz que oriente a la superación de las condiciones de vida existentes.
- c) Establecer relaciones solidarias y cooperativas que permitan una mayor integración de los miembros hacia una acción conjunta.
- d) Dar una estructura organizativa que permita el logro de un eficiente funcionamiento de los organismos bajo su cargo. En este sentido cabe señalar que la capacitación del dirigente o líder guarda estrecha relación con el grado de organización que tienen los organismos o centros comunitarios.

Fundamentalmente cabe señalar dos tipos de clasificación de liderazgo en cuanto a la forma como se manifiesta frente a las personas:

- 1.- En cuanto a la manera de ejercer el liderazgo:(23)
  - a) Liderazgo ejercido por control que se manifiesta en el líder formalista e interesado en el cumplimiento de las normas internas, en desmedro del logro de los fines de la organización.
  - b) Liderazgo ejercido a base de cumplimiento de objetivos, expresado en el líder que persigue crear conductas y orienta su acción hacia el logro de metas propuestas.

2.- En cuanto al tipo de líder:(24)

- a) Liderazgo ejercido con sentido paternalista el que se manifiesta por una posición sobreprotectora sobre los demás.
- b) Liderazgo ejercido con sentido autocrático en donde las decisiones las toma el líder sin permitir la participación de las demás personas.
- c) Liderazgo ejercido con sentido democrático el que se ejerce mediante mecanismos de motivación y de una amplia participación de los miembros del grupo.

Sea cual fuere la tipología que se encuentre, la capacitación es el denominador común que debe estar presente para ejercer adecuadamente la función de líder que encauze la acción comunitaria.

A través del proceso de capacitación que posibilita la oportunidad para el surgimiento y desarrollo de líderes estaremos incentivando la creación o reactivación de organizaciones comunitarias. Es por esta razón que la capacitación debe estar en íntima relación con los fines y objetivos del proceso de desarrollo de la comunidad.

Los dirigentes deben poseer ciertas nociones elementales respecto a los postulados de desarrollo social existente y de las instituciones y herramientas que implementan el desarrollo de la comunidad; conjuntamente con la posesión de elementos básicos que faciliten la captación de sus problemas.

---

(24).- Obra citada en pág. 60.-

Los líderes deben asumir un rol preponderante en relación a la participación e integración de la población a las tareas del desarrollo.

2.2. Formulación de hipótesis:

1.- "El bajo nivel de capacitación de los dirigentes, estaría incidiendo en un deficiente grado de organización de los organismos comunitarios del sector".

A menor "C" se tendría una menor "O".

2.- "El bajo nivel de capacitación de los dirigentes, estaría provocando una actitud paternalista de los mismos hacia sus dirigidos".

A menor "C" se daría mayor "P".

3.- "El bajo nivel de capacitación de los dirigentes, incidiría en la utilización no adecuada en formas de motivación que incorporen a los pobladores a sus respectivos organismos".

A menor "C" se tendría menor "M".

2.3. Definición de las variables, sus Dimensiones e Indicadores:

2.3.1. Organización interna de los organismos comunitarios:

Se entenderá por tal a la existencia de las estructuras en el seno de un grupo que le da un carácter formal y permite la consecución de objetivos comunes, lo que se logra a través de la existencia de programas.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Organización interna de los organismos comunitarios.	1º Estructura Interna.	1.1. Reglamentos 1.2. Estatutos 1.3. Líneas de autoridad 1.4. Asignación de funciones. 1.5. Calidad del dirigente.
	2º Objetivos Comunes.	2.1. Intereses comunes 2.2. Existencia de objetivos Mediato Inmediato.

2.3.2. Capacitación de los dirigentes:

Entenderemos por tal al proceso de aprendizaje mediante el cual el dirigente de la Unidad Vecinal 143, conoce y hace uso de determinados elementos teóricos y prácticos para dirigir eficazmente, sin necesidad de ayuda externa a su organización.

VARIABLE	DIMENSION	SUB-DIMENSION	INDICADORES
Capacitación de los Dirigentes. Variable "C".	1º Proceso de enseñanza.	1º Adquisición de elementos teóricos.	- Asistencia a cursos. - Tipo de materias - Duración de cursos. - Instituto patrocinante.
		2º Adquisición de conocimientos prácticos.	- Antigüedad como dirigente. - Contacto con otros dirigentes.

2.3.3. Actitud paternalista de los dirigentes:

Entenderemos por tal a una forma de sobreprotección en el modo de conducir la organización comunitaria lo cual genera dependencia de los dirigidos hacia los

dirigentes.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES
Actitud Paternalista de los dirigentes. Variable "P".	1° Sobre protección.	- Medios para la toma de decisiones. - Asignación de responsabilidades. - Concentración de autoridad. - Iniciativa en caso de Emergencia.

2.3.4. Formas de Motivación:

Al investigar la variable formas de motivación buscamos conocer los medios utilizados por los dirigentes de la Unidad Vecinal 143 para motivar la participación de los pobladores en los organismos del sector.

Entenderemos por ella, al grado de incentivo que es posible de transmitir a los pobladores y grupos con el objeto de hacerlos participar de una idea o de un objetivo.

VARIABLE	INDICADORES
Formas de Motivación. Variable "M".	- Realización de actividades. - Uso de técnicas de motivación.

Relación entre variable dependiente e independiente.

Dada la manifestación de la variable dependiente, participación responsable (P.R.), consideramos la existencia de una variable independiente: capacitación del dirigente ("C"), lo cual estaría incidiendo significativamente sobre la

variable dependiente.

Por otro lado hemos determinado la existencia de variables dependientes que son:

- a) Organización de los organismos comunitarios (Variable "O").
- b) Actitud paternalista (Variable "P").
- c) Motivación (Variable "M").

#### 2.4. Determinación de objetivos de la investigación:

a) "Proceder a una descripción y análisis causal de las variables capacitación, organización, motivación y paternalismo de los dirigentes, a fin de establecer el grado de incidencia de éstas en la participación responsable de los pobladores en los organismos comunitarios de esta unidad vecinal".

b) "Conocer la capacidad de conducción de los dirigentes que conforman los diferentes organismos comunitarios del sector, a fin de visualizar las limitaciones y necesidades de capacitación, por constituir ésta la variable más relevante de la investigación".

c) "Extraer conclusiones generales que nos permita la elaboración de un proyecto social a aplicar en el sector vecinal en estudio".

### 3.- ANÁLISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA POR LA INVESTIGACION.-

#### 3.1. Análisis y descripción de cada una de las variables definidas:

De la población incluída en la investigación se debió encuestar a 22 dirigentes que forman parte de las organiza-

ciones comunitarias del sector vecinal estudiado, según el detalle que a continuación se señala:

C U A D R O N° 1

ORGANISMO COMUNITARIO	N° DE DIRIGENTES ENCUESTADOS.
1.- Junta de Vecinos	3
2.- C. de Madres "Flor del Inca"	3
3.- C. de Madres "Héroes del Mar"	2
4.- C. Deportivo "Los Diablos Rojos de Avellaneda"	5
5.- C. Deportivo "Los Copihue"	2
6.- C. Deportivo "Los Copihue - Rama Femenina"	3
7.- Comites sectoriales	4
T O T A L	22

Cabe destacar que se debía elegir a tres dirigentes como máximo por cada organización. En la realidad tal como el cuadro lo señala, se modificó esta muestra porque no fue posible encontrar a los dirigentes elegidos al azar para que respondieran al cuestionario.

A continuación nos abocaremos a analizar la información obtenida a través de la investigación social realizada. Este análisis de la información se efectuará en función a la manifestación e incidencia de las variables intermedias, de la variable independiente previa determinada, y que estarían incidiendo notablemente en la falta de participación responsable de los pobladores de la Unidad Vecinal 143, hacia los organismos comunitarios existentes en el sector.

C U A D R O N° 2

ANTECEDENTES RESPECTO AL NIVEL EDUCACIONAL Y CARGO QUE DESEMPEÑA EN SU ORGANIZACION.

Cargos	Nivel de instrucción		Media		Univer-	Total
	Básica Incompleta	Básica Completa	Incompleta	Completa	sitaria Incompleta	
Presidente	2	3			1	6
Vice Presidente	1	1				2
Secretario		3	3		1	7
Pro Secretario			1			1
Tesorero	1	2				3
Pro Tesorero		1				1
Director		1				1
Finanzas		1				1
Total	4	12	4		2	22

Considerando que el nivel de instrucción está muy ligado al grado de capacitación de las personas, se optó por indagar los antecedentes educacionales de los dirigentes.

Del cuadro se desprende que 16 dirigentes, del total de 22, se encuentra en una situación educacional baja dado que su nivel es igual o inferior a la educación básica. Este dato es importante pues es un indicador del nivel de capacitación de los dirigentes.

CUADRO N° 3  
RELACION ENTRE SEXO Y CARGO DIRECTIVO

Organización Cargo que ocupa	Junta de vecinos		C. de madr. "Flor del Inca"		C. de madr. "Héroes del mar"		C. D. "D.R. Avellana"		C. D. "Copihue"		R. F. Dep. "Copihue"		Comité		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Presidente		1		1		1	1					1	1			2	4
Vice President.							1	1								2	
Secretario		1		1		1	1	1				1	1		2	5	
Pro Secretario								1								1	
Tesorero		1					1									1	1
Pro Tesorero												1	1		1	1	
Directores													1		1		
Finanzas				1													1
Sub total		3		3		2	4	1	2			3	3	1	9	13	
Total		3		3		2	5	2	2			3	4		22		

En este cuadro se aprecia que los cargos de responsabilidad son ejercidos en gran medida por dirigentes de sexo femenino (13 de un total de 22 dirigentes).

Pensamos que ello obedece al hecho de que la mujer es más sensible a los problemas y acontecimientos de la comunidad por estar en contacto más directo con ella. Podríamos concluir que en estas organizaciones comunitarias la participación de la mujer es más significativa que la del hombre.

Los cuadros 4, 5 y 6 apuntan al análisis de la experiencia de trabajo de los dirigentes como tales.

CUADRO N° 4

TIEMPO EN EL CARGO

ALTERNATIVAS	Nº
Menos de un año	13
Un año	4
Dos años	5
Tres años	0
Cinco años y más	0
Total	22

La antigüedad constituye en alguna medida experiencia acumulada, por ello nos interesa conocer el tiempo que los dirigentes ejercían en sus cargos. Por otra parte las experiencias forman parte de la capacitación de las personas, las cuales van aprendiendo a través del quehacer mismo.

Lo anterior pone en evidencia la inexperiencia del cuadro directivo de estas organizaciones comunitarias, aspecto que incide notablemente en el grado de eficiencia y desempeño de los cargos pertinentes.

CUADRO N° 5

OTROS CARGOS EJERCIDOS EN LA ORGANIZACION

ALTERNATIVAS	Nº
Si	10
No	12
Total	22

Del análisis de este cuadro es posible señalar que del total de la muestra, 10 dirigentes manifiestan haber ejercido otros cargos directivos en la organización a la que pertenecen. Esto refleja muy poca rotación en el interior de los organismos, en cuanto al desempeño de los cargos directivos ya que generalmente son las mismas personas quienes han ejercido dos o más cargos en un tiempo determinado.

C U A D R O N° 6

EXPERIENCIA DIRECTIVA EN OTROS SECTORES

ALTERNATIVAS	Nº
Si	10
No	12
Total	22

En relación a los antecedentes precedentes, podemos señalar que 10 de los dirigentes encuestados aducen haber desempeñado cargos directivos en otros sectores. Sin embargo, ellos no obedecen a cargos desempeñados en organizaciones vecinales, sino que responden a cargos ejercidos en sub-centros de padres y apoderados en escuelas básicas.

a) Variable - Organización de los Organismos Comunitarios.

C U A D R O N° 7

FINES DE CREACION DEL ORGANISMO

ALTERNATIVAS	Nº
Lograr el desarrollo personal de los socios	5
Organizar la comunidad	7
Urbanización de la comunidad	8
Promover la participación	9
Capacitar a los socios	5
Canalizar expresiones de los socios	3
Fines recreativos	11
Total	48

Del análisis de este cuadro, es posible observar que los fines de creación de los organismos comunitarios en estudio responden a la satisfacción de necesidades inmediatas, derivadas de problemas que exigen una pronta solución.

Es el caso del fin recreacional que obtuvo 11 respuestas de un total de 48. Vemos por lo tanto que la población al no contar con medios recreacionales propician la creación de ellos para el ejercicio de actividades deportivas y recreativas.

Hecho similar ocurre con el propósito de "promover la participación", que obtuvo la segunda más alta puntuación, lo que está definiendo que los sectores de bajos ingresos socio-económicos necesitan de organismos para expresar sus inquietudes y tender a satisfacer los problemas comunes del sector de la población.

En referencia a la tercera finalidad que se cristaliza en el progreso urbanístico de la comunidad, éste constituye una necesidad sentida por la población la cual precisa de medios organi-

zacionales para la consecución de adelantos urbanos, llámase alcantarillado, luz, agua, etc. Este hecho explica el que esta alternativa haya obtenido una de las altas preferencias.

Los cuadros 8,9 y 10, apuntan al conocimiento de la organización formal que tienen los centros comunitarios del sector. Interesa conocer la importancia y la vigencia que le asignan los dirigentes a estos aspectos formales que contribuyen a una mejor organización.

CUADRO N° 8

EXISTENCIA DE ESTATUTOS

ALTERNATIVAS	Nº
Si	6
No	14
En Estudios	2
Total	22

Respecto de este cuadro se aprecia una carencia de estatutos en las organizaciones, lo que se debe a la falta de asesoría de los organismos comunitarios de la población.

CUADRO N° 9

EXISTENCIA DE REGLAMENTOS INTERNOS

ALTERNATIVAS	Nº
Si	3
No	19
Total	22

Al respecto, es posible señalar en su generalidad

que las organizaciones comunitarias del sector no poseen reglamentos internos. Frente a esta información es necesario señalar que estas últimas organizaciones en su mayoría se rigen por "acuerdo de las directivas", en segunda instancia por "acuerdo verbal" entre dirigentes y socios. Cabe destacar que el cuerpo directivo adquiere un papel importante frente a la ausencia de reglamentos internos ya que en tal caso, es quien dicta las normas internas de funcionamiento y organización.

C U A D R O N° 10

### EXISTENCIA DE ORGANIGRAMA

ALTERNATIVAS	Nº
Si	8
No	14
Total	22

El presente cuadro refleja que del total de la muestra, 14 dirigentes manifiestan que sus organizaciones carecen de un organigrama y, solo 8 de ellos confiesan la existencia de estos.

Frente a la ~~ausencia~~ ausencia de un organigrama los dirigentes de estas organizaciones, aducen tal situación al "desconocimiento" respecto de la utilidad que una estructura organizativa podría entregar para una mejor distribución de las funciones y ubicación de las líneas de autoridad.

Esta información obtenida, permite precisar que una de las fallas en la organización interna de los organismos comunitarios, radica en la poca claridad existente respecto a la distribución de funciones y responsabilidades, además de que las líneas de autoridad no se encuentran debidamente señaladas ni definidas.

Considerando la información arrojada por los tres cuadros anteriores, es posible determinar ciertas deficiencias en la organización interna de los organismos comunitarios del sector en estudio y que se traducen en la ausencia de normas, principios y objetivos claramente estipulados que permitan dilucidar los derechos y obligaciones de los socios y dirigentes en general.

CUADRO N° 11

### EXISTENCIA DE PROGRAMAS

ALTERNATIVAS	Nº
Si	5
No	17
Total	22

Habiendo determinado previo a la aplicación del instrumento de recolección (cuestionario) el concepto de un programa de trabajo, entendido como "la planificación racional de una frecuencia de actividades, que incluye la determinación de objetivos y recursos a desarrollar en un tiempo determinado", es posible señalar que la opinión de 17 dirigentes refleja la carencia de un "programa de trabajo" que encauce las líneas de acción de sus organizaciones.

La realidad del sector muestra que sólo un organismo comunitario (C.D. "Diablos Rojos de Avellaneda") funciona a base del establecimiento de un programa de trabajo, según consta en la opinión de 5 dirigentes del mencionado organismo.

En aquellos organismos comunitarios que carecen de un programa de trabajo se desarrollan "actividades no planificadas";

lo cual demuestra que la acción de estos organismos orientan a la satisfacción y solución de necesidades y problemas inmediatos de sus asociados.

C U A D R O N° 12

OBJETIVOS QUE PERSIGUE LA ORGANIZACION

ALTERNATIVAS	Nº
Solución a problemas de comunidad	8
Integrar a pobladores	6
Capacitar a socios	6
Recreativos	5
Otros	2
Total	27

En la actualidad los objetivos que persiguen las organizaciones, están en relación a los fines para los cuales fueron creados. (Ver Cuadro N° 6). Frente al cuadro se puede apreciar que persiste la idea de lograr adelantos y solucionar los problemas de la comunidad ya que éstos constituyen un móvil importante en la vida de esta población.

Otro de los objetivos es el de lograr la unidad e integración de los pobladores, objetivo muy relacionado con la reciente formación de la población (año 1975), por lo cual esto aún no ha logrado establecer lazos de unidad ni de integración entre los pobladores como entre los diversos sectores que conforman la Unidad Vecinal 143.

Por versión de los 22 dirigentes encuestados, los objetivos que persiguen las organizaciones, coinciden en su totalidad con los intereses que los socios manifiestan. Dada esta infor-

mación podría pensarse lógicamente, y decir que los objetivos coinciden plenamente con los intereses de los socios, deberían éstos participar e integrarse a las organizaciones comunitarias. Sin embargo, tal hecho no ocurre, más aún los socios se encuentran alejados de varias organizaciones.

Esto nos permite deducir que en gran medida las fallas de estos organismos comunitarios se encuentran en el plano organizativo.

Vemos por otro lado que el tercer objetivo de preferencia dice relación con la "capacitación de los socios," lo que de muestra cierto grado de conciencia de los dirigentes frente a las necesidades de estos por contar con un nivel de especialización.

C U A D R O N° 13

### INTERCAMBIO DE EXPERIENCIA ENTRE LOS DIRIGENTES

ALTERNATIVAS	Nº
Si	9
No	13
Total	22

Por la frecuencia de respuestas negativas es posible decir en líneas generales que los dirigentes del sector no han logrado establecer un intercambio continuo de experiencias orientadas al enriquecimiento personal de los mismos. Esto se advierte además en el hecho de que no existe una búsqueda mancomunada para dar solución a los problemas que afectan a la población.

Las razones que originan esta ausencia de intercambio entre los dirigentes de las diversas organizaciones son:

C U A D R O N° 14

RAZONES DE NO INTERCAMBIO DE EXPERIENCIA

ALTERNATIVAS	Nº
No hay canales de comunicación	4
Mal funcionamiento de organismo	8
Falta interes de los dirigentes	1
Falta de tiempo	0
No sabe	0
Total	13

Es posible determinar que la alternativa "mal funcionamiento de los organismos comunitarios" es la que alcanza mayor frecuencia de respuestas, el cual sería el factor causal más relevante, dado que no existe un diálogo constructivo entre los dirigentes.

Finalmente, creemos que esta realidad influye de manera directa en la falta de unidad existente entre los pobladores del sector, puesto que son los dirigentes en su calidad de líderes, quienes entre sí, deben contribuir al logro de esta unidad.

b) Variable - Capacitación de los dirigentes.

C U A D R O N° 15

ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACION DE DIRIGENTES

ALTERNATIVAS	Nº
SI	4
NO	18
TOTAL	22

Al analizar la asistencia a cursos de capacitación, se aprecia que la mayor frecuencia nos muestra que un gran número de los dirigentes en estudio no han asistido a estos cursos y una minoría ha asistido a ellos.

Los 18 dirigentes que no han concurrido a estos cursos plantean cuatro tipos de razones. La primera la constituye la "falta de oportunidad", una segunda razón dice relación con el factor "tiempo". Las razones que adjudican los dirigentes restantes fluctúan entre la "falta de información" y el "reciente inicio como dirigente".

C U A D R O N° 16

RAZONES POR LAS CUALES NO HA ASISTIDO A  
CURSOS

ALTERNATIVAS	Nº
Falta de oportunidad	8
Dirigente recién iniciado	3
Falta de tiempo	5
Falta de información	1
No es necesario	1
Total	18

Los cuadros anteriores 15 y 16 nos permiten verificar que la mayor cantidad de dirigentes no ha participado en cursos de capacitación. Por otro lado, es posible establecer que los dirigentes de estos centros comunitarios se encuentran desvinculados de aquellas instituciones encargadas de impartir cursos de capacitación a los organismos comunitarios.

C U A D R O N° 17

CONOCIMIENTO LEY 16.880

ALTERNATIVAS	Nº
Si	3
No	19
Total	22

La mayoría de los dirigentes carecen de un conocimiento de la Ley 16.880, desconociendo su utilidad práctica.

C U A D R O N° 18

NECESIDAD DE DICTAR CURSOS DE CAPACITACION

ALTERNATIVAS	Nº
Si	21
No	1
Total	22

De la investigación realizada se llegó a precisar la necesidad de entregar cursos de capacitación de dirigentes, pues la frecuencia más alta la constituyen 21 dirigentes del total de la muestra, quienes manifiestan amplia disposición porque se dicten tales cursos.

Entre los dirigentes que asistirían a cursos de capacitación, se ha considerado de primera importancia, capacitarse para "facilitar la labor del dirigente".

Como segunda importancia, capacitarse para "superarse y perfeccionarse".

Como tercera importancia, capacitarse para "contribuir a un buen funcionamiento de su organización".

C U A D R O N° 19

UTILIDAD DE LOS CURSOS DE CAPACITACION

ALTERNATIVAS	Nº
Facilitar labor de dirigente	6
Superarse y perfeccionarse	12
Mejorar la organización	3
Total	22

Al analizar conjuntamente estos dos últimos cuadros, vemos por un lado que la mayor frecuencia señala la necesidad de asistir a cursos de capacitación de dirigentes como un medio de contribuir a ampliar la gama de conocimientos para un eficiente desempeño de sus roles.

Por otra parte, esto refleja la conciencia que tienen la mayoría de los dirigentes encuestados respecto de sus limitaciones, que en parte son producto de su inexperiencia en el desempeño de los cargos. (Ver cuadro N° 4)

C U A D R O N° 20

MATERIAS POSIBLES DE ABORDAR EN CURSOS

ALTERNATIVAS	Nº
Organización de grupos	3
Desempeño de cargos	8
Dirección de grupos	7
Asuntos legales	5
No sabe	1
Total	24

Del presente cuadro, vemos que la mayor frecuencia

señala la dictación de cursos de capacitación en materias que contribuyan al "desempeño de cargos". En segundo lugar, se ubican aquellas materias relacionadas con "dirección de grupos", reflejando en cierta manera un reconocimiento hacia la importancia que tienen las técnicas de conducción de grupos.

Entre las materias de menor importancia tenemos, "aspectos legales" y sobre "organización de grupos".

Esta situación nos permite deducir que el mayor interés de los dirigentes se concentra en aquellas materias que contribuyan a desarrollar capacidades que le permitan desempeñar adecuadamente sus roles directivos, lo cual coincide plenamente con lo señalado en cuadros anteriores respecto a la necesidad y utilidad de los cursos de capacitación

c) Variable - Actitud paternalista de los dirigentes.

C U A D R O N° 21

FACTIBILIDAD DE ASIGNACION DE RESPONSABILIDADES  
A LOS SOCIOS

ALTERNATIVA	Si	No	Total
Elaboración de programas	19	3	22
Ejecución de programas	20	2	22

De la información precedente es posible deducir la existencia de una clara predisposición de parte de los dirigentes encuestados por incorporar a los socios de sus organizaciones a las funciones y tareas que de estas emanan.

Es así como una frecuencia de 19 dirigentes señalan la posibilidad de incorporar a los socios a la elaboración de

programas de trabajo. Por la participación de los socios en la ejecución de programas de trabajo se inclinan positivamente 20 dirigentes.

Esta situación que constituye una inquietud latente de los dirigentes, tiene su origen en la apatía manifestada por los socios a integrarse en los organismos comunitarios.

Entre las razones que determinan la incorporación del socio a los niveles de acción ya mencionados, se destaca la opinión de los dirigentes al considerar que las responsabilidades están centralizadas en el cuadro directivo.

En síntesis la visión que los dirigentes tienen podría repercutir en la existencia de una mayor participación de los socios en los organismos comunitarios, puesto que al desempeñar funciones específicas los socios podrían adquirir el sentido de pertenencia e identificación hacia sus organizaciones.

C U A D R O N° 22

### PARTICIPACION EN LA TOMA DE DECISIONES

ALTERNATIVAS	Nº
Directiva	14
Presidente	4
Asamblea socios	4
Otros	0
Total	22

Del cuadro se desprende que la más alta frecuencia señala a la directiva como principal participante en el proceso de la "toma de decisiones". En otros casos es exclusivamente el presi

dente de la directiva quien adopta las determinaciones y en algunas situaciones es la "asamblea general de socios" quien participa en este proceso.

Esta situación además de indicar la concentración de responsabilidad en el plano directivo, refleja la escasa participación de los socios en los destinos de su organización.

C U A D R O N° 23

FRENTE A SITUACIONES DE EMERGENCIA EL POBLADOR ACUDE:

ALTERNATIVAS	Nº
Presidente organización	9
Directiva	12
Autoridad pública	1
Vecinos	2
Ninguna persona	0
Otras persona	0
Total	24

Según la información se aprecia claramente la ascendencia de la directiva sobre los miembros de la comunidad en las circunstancias de una situación de emergencia.

De acuerdo a la opinión entregada por los dirigentes se puede deducir que los pobladores identifican a sus directivas con el rol de agentes intermediarios entre ellos y la autoridad pública, cuando requieren de dar solución a sus problemas.

Esta realidad confirma el hecho de que los pobladores se sientan motivados a participar e integrarse a las organizaciones comunitarias solo cuando perciben claramente el objetivo que

persiguen y que generalmente busca solucionar sus necesidades inmediatas.

d) Variable - Formas de Motivación.

C U A D R O N° 24

ACTITUD QUE ADOPTAN LOS DIRIGENTES PARA INCENTIVAR LA PARTICIPACION DE LOS SOCIOS

ALTERNATIVAS	Nº
Informándolos permanentemente	12
Creando conciencia de los problemas	8
Dando solución a necesidades inmediatas	8
Haciendo ver los logros positivos del organismo	4
Total	32

De acuerdo a los datos obtenidos vemos que del total de respuestas entregadas por los dirigentes una gran mayoría considera importante, para lograr la participación del socio, el proceder a una "información permanente".

De este hecho se desprende que gran parte de los dirigentes no utilizan criterios motivacionales adecuados para lograr una transformación positiva en la actitud pasiva de los socios, ya que para el logro de esto, es imprescindible lograr una toma de conciencia de los socios respecto a la realidad que los afecta, lo cual facilitaría su incorporación a la acción conjunta de estos organismos.

C U A D R O N° 25

ACTIVIDADES EXISTENTES PARA INCENTIVAR A LOS SOCIOS

ALTERNATIVAS	Nº
Campeonatos deportivos	5
Recreativos	5
Cursos artesanales	3
Urbanización	3
Sociales	3
Culturales	2
No tienen	4
Total	25

Muy relacionado con el cuadro anterior que decía relación con los mecanismos para promover la concurrencia del socio hacia las organizaciones comunitarias, están las actividades con las cuales se pretende motivar la participación de este en la organización; entre éstas predominan las actividades deportivas, recreativas, sociales y de urbanización.

3.2. Análisis causal de las variables definidas en torno a las proposiciones tecnológicas que orientaron la investigación:

Para comprobar las hipótesis planteadas al inicio de la investigación, se procedió a realizar el cruce de las variables respectivas, el cual nos daría como resultado la comprobación o refutación de las respectivas hipótesis. Estas relaciones entre variables fueron las siguientes:

- a.- Variable "Capacitación" con Variable "Organización"
- b.- Variable "Capacitación" con Variable "Actitud paternalista"

c.- Variable "Capacitación" con Variable "Formas de Motivación"

d.- Variable "Capacitación" con Variable "Capacitación".

a.- Variable "Capacitación" con Variable "Organización":

En esta relación de variables, se tomó como indicador "asistencia a curso de capacitación por parte de los dirigentes pobladores" y "existencia de un organigrama" por considerar que este último indicador de la variable "organización" era el más explícito para la comprobación (o refutación) de la respectiva hipótesis.

Además, en el indicador "existencia de organigrama en la organización" se tomó como la respuesta más significativa de ella, la opinión dada por los presidentes de cada organismo existente en el sector, dada la diferencia de opiniones entre los restantes dirigentes - pobladores encuestados.

C U A D R O N° 26

ALTERNATIVA	EO	$\overline{EO}$	TOTAL
AC	2	0	2
$\overline{AC}$	0	5	5
TOTALES	2	5	7

AC= Asistencia a curso de capacitación

$\overline{AC}$ = No asistencia a curso de capacitación

EO= Existencia de organigrama en los organismos comunitarios

$\overline{EO}$ = No existencia de organigrama en los organismos comunitarios.

Si se observa el cuadro, se puede deducir claramente que a mayor capacitación por parte de los dirigentes tendría que darse necesariamente una mayor organización en el respectivo organismo comunitario que represente el dirigente, ya que de los dos presidentes que habían asistido a curso de capacitación con taban en su respectiva organización con el organigrama que les permitía tener mayor claridad respecto de las funciones que debía desarrollar cada uno de los dirigentes de su organismo, no sucede así con los restantes dirigentes encuestados, que no habían asistido a curso de capacitación y no contaban en su organismo con el respectivo organigrama.

Podemos concluir, que si los dirigentes cuentan con la capacitación adecuada se dará una eficiente organización de los organismos comunitarios respectivos, lo que no viene a comprobar la veracidad de nuestro primer postulado hipotético, es decir, que el bajo nivel de capacitación de los dirigentes incide en el deficiente grado de organización de los organismos del sector.

b.- Relación entre Variable "Capacitación" y "Actitud Paternalista":

Para realizar el análisis respectivo de estas variables, se tomó como indicadores relevantes, la asistencia a curso de capacitación (AC) y medios utilizados para tomar acuerdos; de éste último se tomó como una actitud paternalista por parte de los dirigentes el siguiente:

Alternativa A: Ud., toma las decisiones y comunica a los socios,  
Ud., trata de convencer y luego toma la decisión.

Además se tomó como una actitud no paternalista la siguiente alternativa:

Alternativa B: Ud. presenta ideas, luego recibe sugerencias y posteriormente toma la decisión,  
Ud. presenta el problema, crea debate y luego toma la decisión junto con la Asamblea.

C U A D R O N° 27

ALTERNATIVA	ALT "A"	ALT "B"	TOTAL
AC	0	4	4
$\overline{AC}$	4	14	18
TOTALES	4	18	22

AC= Asistencia a curso de capacitación

$\overline{AC}$ = No asistencia a curso de capacitación

Alt."A"= Ud. toma las decisiones y comunica a los socios

Ud. trata de convencer y luego toma la decisión.

Alt."B"= Ud. presenta ideas, luego recibe sugerencias y posteriormente toma la decisión

Ud. presenta el problema, crea debate y luego toma la decisión junto con la asamblea.

Del análisis del cuadro precedente, se observa que si tanto los dirigentes que asistieron a curso de capacitación como los que no han asistido a ellos, utilizan como medio para tomar acuerdo la alternativa "B", que nos está señalando que el dirigente no requiere de cursos de capacitación para no tener una acti-

tud paternalista, es decir, que el dirigente actúa por intuición para tomar decisiones, y no requiere de conocimientos específicos para que no se de en ellos una actitud paternalista, dado que según el cruce de variables respectivas, sólo cuatro dirigentes que no han asistido a curso de capacitación utiliza como medio de tomar acuerdos la actitud paternalista, los restantes (18) utilizan la alternativa en la cual se hace participar al socio de los respectivos organismos en la toma de decisiones.

Podemos concluir, entonces que la hipótesis planteada al inicio de la investigación se refuta en consideración a los antecedentes anteriores, es decir, que no es válido, que el bajo nivel de capacitación de los dirigentes no tiene incidencia en la presencia o ausencia de la actitud paternalista de estos.

c.- Relación entre Variables "Capacitación" y "Formas de Motivación":

En el análisis de estas variables se tomaron como indicadores asistencia a curso de capacitación y  
Alt. "A"= Entrevista, y en forma personal  
Alt. "B"= Pizarrón y afiche.

Estos dos últimos indicadores fueron tomados como los más representativos de la variable formas de motivación utilizado por los dirigentes.

Consideramos que la Alt. "A" es la más adecuada para realizar en buena forma la motivación de los miembros de los respectivos organismos, y que no sucede lo mismo con la Alt. "B", ya que esta forma de motivar no es directa y no tiene mayor efecto hacia las personas a las cuales va dirigida.

C U A D R O N° 28

ALTERNATIVA	ALT "A"	ALT "B"	TOTAL
AC	3	1	4
$\overline{AC}$	8	10	18
TOTALES	11	11	22

AC= Asistencia a curso de capacitación

$\overline{AC}$ = No asistencia a curso de capacitación

Alt. "A"= Entrevista, en forma personal

Alt. "B"= Pizarrón, afiche.

Si se analizan los datos que nos entrega el cuadro, podemos deducir que los dirigentes que han asistido a curso de capacitación utilizan los medios adecuados para motivar (Alt. "A"), y que de los dirigentes no capacitados, utilizan en su mayoría los medios no adecuados para motivar a los socios de las organizaciones del sector, lo cual pone de manifiesto la necesidad de capacitación por parte de los dirigentes para utilizar medios adecuados de motivación.

Esta relación de variables nos viene en comprobar que la hipótesis planteada para este cruce de variables fue comprobado a través de la investigación realizada, es decir, que se confirmaría que el bajo nivel de capacitación, incide en la utilización no adecuada de formas motivacionales.

d.- Relación de la Variable Capacitación con algunos indicadores de la misma variable:

Para los efectos de comprobar que efectivamente la variable independiente "Capacitación" es la que tenía mayor incidencia en los problemas originados en los organismos comunitarios, se procedió a realizar los crúces de la variable con indicadores fundamentales de la misma.

Para ello, se relacionó "asistencia a curso de capacitación de los dirigentes" con Conocimientos de la Ley N° 16.880 (sobre organismos comunitarios), por considerar esencial que los dirigentes comunitarios deben conocer la ley que regula sus respectivos organismos; y se relacionó a su vez los indicadores asistencia a curso de capacitación con necesidad de dictar cursos de capacitación a dirigentes de la Unidad Vecinal 143.

C U A D R O N° 29

ALTERNATIVA	CL	$\overline{CL}$	TOTAL
AC	0	4	4
$\overline{AC}$	3	15	18
TOTALES	3	19	22

AC= Asistencia a curso de capacitación

$\overline{AC}$ = No asistencia a curso de capacitación

CL= Conocimiento de la Ley 16.880

$\overline{CL}$ = No conocimiento de la misma ley.

C U A D R O N° 30

ALTERNATIVA	NC	$\overline{NC}$	TOTAL
AC	4	0	4
$\overline{AC}$	17	1	18
TOTALES	21	1	22

AC= Asistencia a curso de capacitación

$\overline{AC}$ = No asistencia a curso de capacitación

NC= Necesidad de dictar curso de capacitación a dirigentes

$\overline{NC}$ = No necesidad de dictar curso de capacitación.

Del análisis de los cuadros anteriores, se puede deducir que a pesar de que 4 dirigentes de estos organismos que habían asistido a algún curso de capacitación, desconocían la ley fundamental que regulaba los organismos comunitarios (Cuadro N° 29) y que sólo una minoría de los no capacitados, conocía aspectos generales de la misma. Ello nos comprueba en primera instancia que los cursos de capacitación a los cuales habían asistido los dirigentes no tenían relación alguna con aspectos comunitarios y segundo la necesidad de dictar un curso de capacitación para estos dirigentes.

Dichos datos se comprueban a través del cuadro N° 30, en el cual los dirigentes que habían asistido a curso, respondieron a la necesidad de que se dictase un curso de capacitación para dirigentes, ello primero, porque al iniciar cursos de capacitación de cualquier índole, les abre las expectativas pa-

ra continuar con otros cursos; y segundo porque la anterior ley permite señalar que estos cursos son necesarios para todos los dirigentes que tienen a cargo la representación de uno u otro organismo comunitario.

Dicho análisis nos confirma la gran incidencia de esta variable en los organismos comunitarios y la necesidad de desarrollar un proyecto de acción social que tienda a transformar la situación planteada por medio del análisis de las variables.

#### 4.- CONCLUSIONES.

Del análisis de la Investigación realizada es posible precisar algunas consideraciones generales que permitan dar mayor claridad respecto al estado de cada una de las variables investigadas, y por ende, la comprobación o refutación de las proposiciones hipotéticas que orientaron esta investigación.

##### A) Variable Organización:

Al respecto es posible determinar que los organismos comunitarios del sector presentan un deficiente grado de organización interno, dado la inexistencia o carencia de una estructura interna adecuada (reglamentos, estatutos, organigrama), la especificación y claridad de objetivos comunes, y de programas de acción que canalicen el sentir de los socios de estas organizaciones.

##### B) Actitud Paternalista:

Se puede señalar que la confrontación de los resultados obtenidos permiten deducir que no existe en los dirigentes de las organizaciones comunitarias una actitud de sobrepro-

tección hacia sus representados. Por otro lado se detecta además que existe inquietud por parte de estos dirigentes; la entrega de responsabilidades a sus asociados como un medio de hacerlos participar e integrarlos a los respectivos organismos comunitarios.

**C) Formas de Motivación:**

Esta variable nos muestra que los dirigentes comunitarios no utilizan medios motivacionales adecuados para incentivar la participación de los socios; se suma al juicio anterior, que la realización de actividades se encuentran mal encauzadas, lo cual produce un alejamiento paulatino de los socios respecto de su organización.

**D) Capacitación de los Dirigentes:**

Para determinar y precisar la situación inicial de esta variable y su posible incidencia en las variables dependientes ya descritas, es necesario mencionar la significancia de los siguientes indicadores:

- La mayoría de los dirigentes, 75% de los encuestados, no tienen conocimiento alguno sobre aspectos fundamentales relacionados con organismos comunitarios, dado que estos no han asistido a curso de capacitación que tienda a perfeccionar su que hacer.
- Fuera de ello, no existe intercambio de experiencia entre los dirigentes de las diversas organizaciones comunitarias del sector, lo que denota la ausencia de una acción conjunta que le permita superar el nivel de capacitación de cada uno de ellos.
- Por ser los dirigentes relativamente nuevos en el desempeño de sus cargos, y considerando que la antigüedad constituye en alguna medida experiencia acumulada, es posible determinar que

Los dirigentes actuales de la Unidad Vecinal 143, no cuentan con la capacitación necesaria para desempeñarlos.

Por los aspectos precedentes, se advierte con mucha claridad una carencia de capacitación de los dirigentes comunitarios de este sector, condición que les hace sentir la necesidad de obtenerla para un buen desempeño de su rol.

Se puede deducir además que la carencia de capacitación de los dirigentes repercute directamente en la gestión de los mismos para conducir las organizaciones, advirtiéndose una ausencia de recursos técnicos que propendan a una mejor conducción y organización de estas.

E) A base del respectivo cruce de variables se puede determinar que el bajo nivel de capacitación de los dirigentes, incide en un deficiente grado organizacional que presentan los organismos comunitarios del sector investigado.

F) Es posible concluir que el bajo nivel de capacitación de los dirigentes comunitarios, no incide mayormente en el grado de sobreprotección que estos puedan ejercer sobre sus dirigidos.

Generalmente los individuos que actúan de líderes o que presentan características para conducir un grupo, lo hacen a base de criterios intuitivos, de manera que los participantes del grupo tengan un real acceso a las actividades que se realicen, por lo tanto, no priman en los dirigentes las características de ejercer el poder total de los grupos en forma autocrática.

G) En la medida en que los dirigentes comunitarios tengan un bajo nivel de capacitación, efectivamente se dará una forma no adecuada de motivar a los respectivos miembros de los organismos

comunitarios del sector.

H) En última instancia, y según los resultados de nuestra investigación fue posible confirmar la incidencia de la variable "capacitación de los dirigentes" (variable independiente) en la manifestación de algunas de las variables participantes, denominadas "variables dependientes".

Por tanto, queda de manifiesto la relevancia de la variable capacitación de los dirigentes sobre el grado de organización, funcionamiento de los organismos comunitarios, y de las formas de motivar la participación de los pobladores hacia estos organismos comunitarios.

Lo anterior, viene a determinar la necesidad de un posterior curso de acción que transforme significativamente el bajo nivel de capacitación de los dirigentes de los organismos comunitarios de la Unidad Vecinal 143.

## 5.- INVESTIGACION EXPLORATORIA REQUERIDA POR LA INSTITUCION.

### 5.1. Antecedentes generales de la problemática:

Para llevar a efecto un proyecto de acción social específico solicitado por el Comité Habitacional Comunal de Valparaíso y Casablanca, hemos de clasificar algunos conceptos relacionados con tal petición.

Este proyecto fué solicitado por la institución anteriormente señalada, cuando ya el equipo de trabajo finalizaba la investigación del problema específico a transformar.

Ante tal situación imprevista, el equipo de trabajo tuvo que realizar una investigación exploratoria sobre la marcha del seminario de título, que nos clarificaría la situación espe-

cífica que se debía abordar (Septiembre-Octubre 1977).

Tal investigación nos reflejó en su real dimensión el problema que el Comité Habitacional Comunal deseaba transformar y que decía relación con las viviendas de interés social ubicadas en la unidad vecinal 143.

Para la recolección de datos fue necesario utilizar la entrevista, instrumentos de investigación que permitió registrar en un plazo corto de tiempo el máximo de datos e información relacionados con la petición expuesta por el C.H.C.

La entrevista fue aplicada a funcionarios jefes del C.H.C. y a pobladores asignatarios de viviendas de interés social.

Además de ello, fue imprescindible conocer el cuerpo legal en que se apoyaba la política habitacional de este Comité, para tal efecto, se procedió a la lectura y análisis de documentos oficiales pertinentes a las funciones, atribuciones, organización y política de adjudicación de viviendas del C.H.C.

Los resultados de esta investigación exploratoria reflejaron que el Comité Habitacional Comunal es una institución autónoma de derecho público, encargado de dar soluciones habitacionales de interés social, entendiéndose por estas últimas las "que proporcionan a los pobladores las obras de urbanización de vivienda y equipamiento comunitario o social de carácter mínimo". (25) Dichas soluciones habitacionales pueden ser de tipo

---

(25) Crea Comites Habitacionales Comunales.-

"A" o "B".

Las viviendas de solución de tipo "A" son "aquellas respecto de las cuales se propone una solución definitiva que contemple su permanencia en los terrenos que actualmente ocupan. Tendrán atención de emergencia en obras de agua potable, electricidad, alcantarillado, pavimentación y de equipamiento social, compatibles con la solución habitacional". (25)

Las primeras viviendas de interés social que fueron construídas en la Comuna de Valparaíso las realizó CORHABIT, y como se menciona en el Capítulo II, rubro vivienda, este era un plan de viviendas sociales creado en principio como un sistema paliativo en la espera de asignación de viviendas definitivas para los pobladores.

Cuando se aprobó el respectivo Decreto Ley 1088 de 1975 que promulgaba la creación de los Comités Habitacionales Comunales en las diferentes jurisdicciones municipales del país, las viviendas del sistema paliativo construídas por CORHABIT, fueron traspasadas a este nuevo organismo que se encargaría de elaborar planes y programas tendientes a solucionar el problema habitacional de los sectores de menores recursos.

Conjuntamente con el traspaso de estas viviendas, se hizo efectiva la asignación de 162 viviendas pareadas denominadas de interés social en la Población "Héroes del Mar" de Placeres Alto de Valparaíso, éstas se ubicaron en los sectores "Tegualda", "Cobre Chileno" y "Copihue" de la mencionada población.

---

(25) Decreto Ley 1088.-

El Comité Habitacional Comunal de Valparaíso-Casablanca entregó tales viviendas en calidad de propietarios, para ello fue necesario que los asignatarios de este tipo de viviendas completaran 236 cuotas CORVI y posteriormente cancelaran los dividendos correspondientes, hasta el término de la deuda con este organismo. Estos dividendos fueron diferidos en consideración al grupo familiar e ingreso económico (desde \$ 177.00 a \$ 440.00, Septiembre de 1977).

El Comité Habitacional Comunal entregó dichas viviendas en calidad de propietarios, aún cuando en el respectivo Decreto Ley y reglamentación del mismo (Decreto 314 de Agosto 1975) no se clarifica específicamente la calidad que debe tener el ocupante de la vivienda.

Además, el Consejo Técnico del Comité Habitacional Comunal, estimó que estas viviendas por la calidad de su construcción, presentan una duración aproximada de 15 años. Por ello, el C.H.C., en el mes de Junio de 1977, acordó enajenar las viviendas de interés social de la población "Héroes del Mar," solicitando la correspondiente autorización a la Secretaría Ministerial de la Vivienda y Urbanismo. Esta entidad, por lo estipulado en el artículo 32 del Decreto 314 y en consideración a que estas viviendas fueron construídas como un sistema paliativo por lo cual tienen una duración de no mas de 15 años, no dió curso a la solicitud expuesta, autorizando sólo el arriendo de estas viviendas.

Por otro lado, una de las obligaciones de los Comi-

tés Habitacionales Comunes, es "organizar a los sectores poblacionales que requieran las soluciones habitacionales de interés social" (26), obligación que hasta ese momento el C.H.C. no había realizado y por lo cual, cuando éste decidió entregar en arriendo todas sus viviendas de interés social se encontró con diversos problemas ocasionados por el cambio de política de asignación de viviendas.

Para paliar en parte esta situación, el C.H.C., acordó devolver las libretas de ahorro Corvi con sus respectivas cuotas reajustadas a la fecha de la devolución, y determinó además, que el Departamento Jurídico debía redactar el contrato de arrendamiento y el correspondiente reglamento que regirá las relaciones entre el arrendador (C.H.C.) y arrendatarios (pobladores). Esto último en base a que el C.H.C. continuaría favoreciendo a los sectores de menores recursos, es por ello que debía redactar un contrato de arriendo especial que tendería a favorecer a los arrendatarios.

Además, si bien es cierto que es una obligación del C.H.C. organizar a los sectores poblacionales en que se encuentran ubicadas soluciones habitacionales de interés social, para ello es necesario contar con los recursos suficientes, como para implementar proyectos de organización de la comunidad, y dado que esta institución no cuenta con los recursos humanos necesarios, no ha podido realizar un proyecto de organización en la Población "Héroes del Mar", es que solicitó al Departamento de

---

(26) Decreto Ley citado en pág.

Desarrollo Comunitario que nuestro equipo de trabajo elaborara un proyecto para la mencionada población.

Por último, en el momento de ser informado los pobladores, sobre la resolución ministerial, se produjo en ellos un desconcierto, que los sorprendió sin una organización adecuada para enfrentar las dificultades originadas por este cambio de la política de asignación de viviendas y además porque dada la idiosincracia frente al sentimiento de propiedad, el haberles sido entregada las viviendas en calidad de propietarios, produjo el sentimiento mencionado, lo que provocó el respectivo rechazo hacia la institución que les había asignado tales viviendas.

Finalmente, como los pobladores no contaban con la organización adecuada, el C.H.C. de Valparaíso-Casablanca no tenía los canales de comunicación para informarles a los asignatarios de V.I.S. de todo lo que es y significa el plan habitacional de estos comités, razón que lo llevó a solicitar la implementación de un proyecto de acción social.

#### 5.2. Detección y formulación del problema:

Por todos los antecedentes arrojados por la investigación exploratoria, permitieron detectar el siguiente problema:

"En los pobladores-asignatarios de las viviendas de interés social del sector, existe desconocimiento frente a la resolución ministerial que reorientó la política de asignación de viviendas, y consecuentemente presentaron una actitud de rechazo hacia el organismo responsable del cambio de política".

Producto de la información obtenida, es posible inferir que estos pobladores podrían haber estado mejor capacitados para enfrentar el problema mencionado, siempre que se hubiesen

dado las siguientes condiciones:

- Canales de comunicación adecuados entre el C.H.C. y pobladores-asignatarios del sector.
- Una organización adecuada para realizar una acción permanente y conjunta con el C.H.C.
- Conocimiento de los cuerpos legales que regulan el funcionamiento del C.H.C. y las respectivas políticas de asignación de sus viviendas.

C A P I T U L O   I V

PROGRAMACION

1.- FUNDAMENTACION.-

A base de la investigación realizada en el sector poblacional de Placeres Alto, en la cual se contempló el análisis de cuatro variables significativas que estarían incidiendo en una "escasa participación responsable de los pobladores" en los organismos comunitarios del sector, se consideró como variable independiente la "capacitación de los dirigentes" y como variables dependientes: "organización de los organismos comunitarios" y "concepción paternalista de los dirigentes", y "falta de motivación"; hemos logrado ratificar el supuesto de que la variable independiente tendría notable ascendencia en el grado de participación responsable de los pobladores en los organismos comunitarios del sector.

Desde esta perspectiva, surge el presente programa de acción social, tendiente a transformar significativamente la situación inicial de la comunidad en estudio. Su acción transformadora orientará a modificar indirectamente la variable "participación responsable de los pobladores" (variable dependiente) mediante una acción directa sobre la variable "capacitación de los dirigentes" (variable independiente), dado que esta última constituye uno de los factores más relevantes en la manifestación de una escasa participación responsable de los pobladores.

Para mayor claridad de la situación inicial de esta realidad, cabe señalar lo siguiente:

En las organizaciones de base del sector existe un deficiente nivel de organización y funcionamiento que repercute ineludiblemente en el grado de motivación de los pobladores para participar consciente y activamente en sus organizaciones. Algunos indicadores de esta situación son:

- a) Ausencia de reglamentos y de estatutos internos;
- b) Inexistencia de un organigrama;
- c) Carencia de programas de trabajo;
- d) Dirigentes recién iniciados en lo que a experiencia y desempeño del cargo se refiere.
- e) Los dirigentes, en general, desconocen los cuerpos legales que regulan el funcionamiento de los organismos comunitarios;
- f) Concentración de actividades y de responsabilidades por algunos dirigentes;
- g) Un número considerable de dirigentes no han asistido a cursos de capacitación y por tanto utilizan criterios intuitivos para encauzar su acción.

Estos indicadores señalados, tienen plena validez en lo relacionado a la situación de los pobladores asignatarios de viviendas de interés social, agregando además que estos últimos, presentan algunos indicadores más específicos que nos aproximan en mejor forma a su realidad. Estos son:

- Inexistencia de un organismo de base que los represente, lo cual repercute en la carencia de una acción conjunta y organizada;
- Desconocimiento de las políticas que regulan el funcionamiento del C.H.C; y
- Carencia de una adecuada coordinación con el C.H.C.

El conjunto de esta información nos permite corroborar que el deficiente grado organizacional de estos pobladores y la no existencia de organismos responde en gran medida al bajo nivel de capacitación de los dirigentes pobladores.

Considerando además, que estos organismos de base en condiciones óptimas son y deben constituirse en nexos e in-

intermediarios eficaces ante la autoridad pública, a fin de participar conjunta y racionalmente en la superación del nivel de bienestar general de los pobladores de esta comunidad, se hace necesario la presencia de cuadros de dirigentes y líderes adecuadamente capacitados para dirigir y promover el fortalecimiento de estos organismos comunitarios.

Frente a esta situación se precisa y justifica la aplicación de un Programa de Acción que contemple la aplicación de dos proyectos específicos, los cuales hagan factible la realización de cursos de capacitación a dirigentes y pobladores del sector. Estos son:

- 1.- Proyecto de acción social "Capacitación a dirigentes de organismos comunitarios".
- 2.- Proyecto de acción social "Formación, capacitación de un Comité Habitacional Vecinal".

2.- PROYECTO DE ACCION SOCIAL N° 1.-

"CAPACITACION A DIRIGENTES DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS".

2.1. Hipótesis de Trabajo:

"La realización de un curso teórico-práctico, cuyo contenido contemple materias relacionadas con el desempeño de los dirigentes comunitarios, permitiría superar el nivel de capacitación del grupo de dirigentes de la Unidad Vecinal 143".

2.2. Determinación de objetivos:

A.- Objetivos generales:

- a) "Entregar capacitación a la totalidad de los dirigentes que conforman los organismos comunitarios de la Unidad Vecinal 143 de Placeres Alto, a través de un curso teórico-

práctico y en un plazo de dos meses".

- b) "Propender a que los dirigentes del sector puedan conducir con mayor eficiencia sus respectivos organismos de base".

B.- Objetivos específicos:

- a) "Preparar a los dirigentes para que sean capaces de discernir su acción a partir de criterios técnicos".
- b) "Lograr que los dirigentes conozcan los aspectos fundamentales que componen la dinámica grupal".
- c) "Lograr que los dirigentes conozcan los elementos fundamentales que contempla la legislación sobre organizaciones comunitarias".
- d) "Lograr mediante el desarrollo de actividades complementarias el reforzamiento de los organismos de base".
- e) "Dar a conocer a los dirigentes las instituciones que prestan asesoría a las organizaciones comunitarias".

2.3. Alternativa Seleccionada:

Se parte de la premisa de que la entrega de contenidos será realizada por el grupo de alumnos del seminario dada las siguientes razones:

- a) Entregar capacitación constituye uno de los objetivos específicos de la profesión.
- b) El equipo de alumnos cuenta con los elementos teóricos que le permiten responder a las exigencias del proyecto de capacitación.
- c) El equipo de alumnos tiene mayor claridad y comprensión hacia los objetivos que se quieren alcanzar.
- d) Por el conocimiento de la realidad en que se inserta la pro

blemática específica a abordar.

En consideración a lo anterior corresponde señalar el presente diseño de alternativas a fin de determinar la modalidad óptima de trabajo; este diseño de alternativas se ha subdividido en dos partes:

- A.- Metodología para la entrega de contenidos y
- B.- Distribución del sujeto de acción.

#### ANÁLISIS DEL DISEÑO DE ALTERNATIVAS.-

1.- Metodología para la entrega de contenidos:

Alternativa "A" : Curso por Correspondencia.

Alternativa "B" : Clases Teórica-prácticas.

Alternativa "C" : Curso por Tutoría.

Alternativa "A". Curso por Correspondencia:

Se pensó la posibilidad de entregar los contenidos del curso a través de correspondencia, la cual iría destinada a los diferentes organismos comunitarios para ser distribuidos entre los dirigentes. Allí se incluirían algunos contenidos y pautas guías para controlar el avance de los dirigentes que sigan el curso. Estos debían remitirlos al equipo coordinador del curso.

Esta alternativa queda descartada por cuanto no existe recursos humanos suficientes para atender en forma rápida la recepción, revisión y despacho de la correspondencia. Además en cuanto al factor tiempo, se hace demasiado engorroso el proceso, agregando el hecho de que los pobladores no cuentan con un instructivo inmediato para contestar la correspondencia, todo lo cual haría peligrar el desarrollo del curso.

Otro aspecto negativo por el cual no es elegida esta

alternativa, es porque no cumple con los objetivos del curso, ya que no da la posibilidad de realizar ejercicios prácticos de los conocimientos adquiridos.

Alternativa "B". Clases Teórica-prácticas:

Creemos que es la alternativa que reúne los requisitos que hacen factible la realización del curso, ya que éste requiere de un gran despliegue de recursos técnicos. Además en cuanto al tiempo se ha considerado de que esta alternativa permite maximizar el tiempo disponible para la realización del curso, tanto en su fase de preparación del material como para su dictación.

Finalmente esta alternativa responde al cumplimiento de los objetivos propuestos, dado que por una parte, permitirá experimentar los conocimientos obtenidos, y por otra realizar actividades paralelas al desarrollo del curso.

Alternativa "C". Curso por Tutoría:

Otra posibilidad de dictar el curso era a través de la entrega de conocimientos en base al sistema de Tutoría. Este sistema consistía en que cada alumno ejecutor del proyecto tomaba a su cargo a diez dirigentes a fin de supervizarlos semanalmente en el desarrollo de tareas específicas.

Analizada la alternativa se aprecia que las dificultades radican en el requerimiento de un número mayor de recursos humanos calificados para atender de manera eficaz a los dirigentes.

Además se concluye que existiría una deficiente utilización del tiempo libre, pues el sistema permitiría un encuentro semanal por parte del alumno y del dirigente, ya que la disponibilidad de horario es muy limitada.

En relación al criterio de cumplimiento de objetivos, consideramos que no se lograría en su totalidad, fundamentalmente en lo que dice relación a la ejercitación de algunas técnicas grupales, las cuales necesitan ser demostradas para su mejor comprensión.

2.- Distribución del Sujeto de acción:

Alternativa "A" : Constituir un grupo con todos los dirigentes.

Alternativa "B" : Constituir siete grupos, formados por los dirigentes de cada uno de los organismos comunitarios vecinales.

Alternativa "A". Constituir un grupo con todos los dirigentes:

Esta alternativa resultó seleccionada considerando fundamentalmente que al asociar a todos los dirigentes en un solo grupo se puede aprovechar al máximo los recursos humanos disponibles, y el tiempo asignado a la ejecución del proyecto. En otras palabras se llega a más personas, en menor tiempo y con el mismo número de recursos humanos disponibles. Por otra parte tenemos que los objetivos se cumplen perfectamente y se posibilita que la capacitación a entregar sea de carácter homogénea en el sentido de que todos los dirigentes estarán recibiendo las mismas enseñanzas.

Alternativa "B". Constituir siete grupos formados por los dirigentes de cada uno de los organismos comunitarios vecinales:

No se eligió esta alternativa por el hecho de que no se disponía del recurso técnico necesario para dirigir y organizar a los siete grupos. Además atendiendo al factor tiempo es posible darse cuenta que requeriría de un tiempo mayor al es

tipulado para realizar el proyecto, ya que redundaría en un trabajo más lento.

• En relación a la variable cumplimiento de objetivos esta alternativa responde en gran medida a los objetivos señalados, pero se perdería el sentido de integración y el enriquecimiento mutuo generado en las discusiones y debates grupales.

Ponderación y Puntaje a las Variable a considerar para el Diseño de Alternativas.

- 1.- Variable : Tiempo : 30%
- 2.- Variable : Recurso Técnico : 30%
- 3.- Variable : Cumplimiento de Objetivos : 40%

VARIABLE TIEMPO : 30%

M	ALTERNATIVA	PUNTAJE	PONDERACION
1.-	"A"	4	1.2
	"B"	7	2.1
	"C"	4	1.2
2.-	"A"	7	2.1
	"B"	5	1.5

VARIABLE RECURSO TECNICO : 30%

M	ALTERNATIVA	PUNTAJE	PONDERACION
1.-	"A"	4	1.2
	"B"	7	2.1
	"C"	4	1.2
2.-	"A"	7	2.1
	"B"	4	1.2

VARIABLE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS : 40%

M	ALTERNATIVA	PUNTAJE	PONDERACION
1.-	"A"	4	1.6
	"B"	7	2.8
	"C"	5	2.0
2.-	"A"	7	2.8
	"B"	6	2.4

M		CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	RECURSO TECNICO	TIEMPO	TOTAL
1.-	"A"	2.8	1.2	1.2	4.0
	"B"	2.8	2.1	2.1	7.0
	"C"	2.0	1.5	1.2	4.7
2.-	"A"	2.8	2.1	2.1	7.0
	"B"	2.4	1.2	1.5	5.1

Frente al análisis del diseño de alternativas se ha optado en el punto uno por la alternativa "B" y en el punto dos por la alternativa "A".

En síntesis, la alternativa óptima de solución respecto a la metodología de trabajo a utilizar nos señala que el proceso de capacitación será entregado a través de un curso teórico-práctico contemplando a un grupo conformado por todos los dirigentes del sector.

2.4. Características Generales del Proyecto:

El presente proyecto estará dirigido a la totalidad de los dirigentes (42) que conforman los siete organismos comunitarios existentes en el sector poblacional de la Unidad Vecinal 143: Junta de Vecinos; dos Centros de Madres; dos Clubes Deportivos, una rama femenina deportiva y comités sectoriales.

Este proyecto sobre "Capacitación de Dirigentes" estará orientado a elevar el nivel de conocimiento que poseen actualmente estos dirigentes.

Para lograr lo anterior, se dictará un curso de Capacitación contemplando seis unidades temáticas derivadas de tres temas generales relacionados entre si. Estos son:

- 1.- Teoría de grupo y liderazgo
- 2.- Técnicas grupales
- 3.- Aspectos legales relacionados con los organismos comunitarios.

En cuanto a la modalidad del curso, además de la entrega sistemática de contenidos, se contempla la realización de ejercicios prácticos a fin de medir y facilitar la asimilación de los contenidos entregados.

La aplicación del proyecto tendrá una duración de dos meses y medio (a partir del 20 de Septiembre hasta el 10 de Diciembre del año en curso).

Se ha contemplado la realización de dos sesiones semanales para la entrega de contenidos (del 3 de Octubre al 30 de Noviembre).

#### 2.5. Dependencia Técnica y Administrativa:

Para los efectos de la realización del proyecto, en cuanto a sus aspectos técnicos y metodológicos se cuenta con la asesoría de la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Chile, Sede Valparaíso mediante la supervisión docente del Asistente Social Sr. Patricio García Letelier.

Se cuenta además, con el patrocinio y apoyo administrativo de la I. Municipalidad de Valparaíso bajo la supervigilancia de la Jefatura del Departamento de Desarrollo Comunita-

rio, por medio de la Asistente Social Sra. Norma Poggie.

2.6. Recursos:

Humanos:

- Los alumnos del Seminario Título de la Carrera de Servicio Social de la Universidad de Chile, Sede Valparaíso en calidad de ejecutores del presente proyecto, y con 30 horas semanales cada uno.

- Supervisor docente en calidad de profesor guía del Seminario Título.

- Un Asistente Social del Departamento de Desarrollo Comunitario de la I. Municipalidad de Valparaíso en calidad de asesor.

- Pobladores dirigentes de la Unidad Vecinal 143 en calidad de alumnos.

Institucionales:

- I. Municipalidad de Valparaíso.

- Filmoteca Interuniversitaria.

- Carrera de Servicio Social, U. de Chile Valparaíso.

Materiales:

- Sala o Sede Social debidamente implementada.

- Material de escritorio.

- Material didáctico.

- Pizarrón.

- Diapositivas.

- Proyector de diapositivas.

Financieros:

<u>Material a utilizar</u>	<u>Costo</u>
2.000 hojas de roneo	\$ 200.00
2 cajas de stencils	\$ 280.00
100 pliegos de papel mantequilla	\$ 200.00
2 cajas de plumones	\$ 120.00
	\$ 800.00 TOTAL COSTO

2.7. Organización Administrativa:

Frente a la necesidad de coordinar los esfuerzos internos del equipo de trabajo y de optimizar el uso de los recursos existentes, tanto humanos, materiales e institucionales, y a fin de propender al cumplimiento eficaz de los objetivos que orientan el presente curso de acción se incorporará a este proceso el desempeño de ciertas funciones administrativas, las cuales en forma conjunta serán desempeñadas por dos alumnos encargados del proyecto.

Dirección:

Esta función dice relación con la supervisión del cumplimiento de las funciones y responsabilidades del equipo de trabajo durante el proceso de ejecución.

Coordinación Interinstitucional:

Dado que el proyecto exige la utilización de recursos exógenos, sean materiales, financieros y/o humanos, es imprescindible establecer líneas de coordinación para relacionar al equipo de trabajo con las instituciones que corresponda.

Control:

Su finalidad será mantener un adecuado control de las acciones que contempla el proyecto, además de medir los resultados obtenidos y revisar periódicamente la marcha general del proyecto a fin de detectar las posibles variables intervinientes que estén alterando el normal desarrollo del mismo.

2.8. Etapas y Acciones del Proyecto:

Organización del trabajo:

Duración: del 21 al 24 de Septiembre del año en curso.

- Acciones: - Organización del equipo de trabajo
- Distribución de funciones
  - Confección del material didáctico
  - **Elaboración de un test diagnóstico**
  - Elaboración de circular (difusión del curso)
  - Organización de contenidos en unidades temáticas.
  - Coordinación con las instituciones colaborantes.

Motivación:

Duración: del 26 de Septiembre al 3 de Octubre de 1977.

- Acciones: - Visita a domicilio para entrega de circulares
- Colocación de afiches en sedes sociales del sector.
  - Reunión general de carácter informativo
  - Inscripción para los cursos de capacitación.

Desarrollo del curso de capacitación:

Duración: del 4 de Octubre al 30 de Noviembre de 1977.

- Acciones: - Motivación permanente
- Entrega de contenidos: se efectuará cada dos sesiones semanales, contemplándose tres temas generales que serían distribuidos en seis unidades temáticas. Estas son:
    - Teoría de grupo y liderazgo
    - Técnicas grupales
    - Aspectos legales.

Respecto al segundo tema se dará énfasis en los

siguientes aspectos:

- a) técnicas para la toma de decisiones
- b) técnicas que permitan mayor clarificación en la exposición de un tema.

Evaluación del curso de capacitación:

Duración: del 1° de Diciembre al 10 de Diciembre del año en curso.

Acciones: Aplicación de un instrumento de evaluación (test).  
Mesa redonda.

Evaluación del proyecto:

Duración: del 10 de Diciembre de 1977 al 15 de Enero 1978.

Acciones: Evaluación y control permanente.  
Evaluación y control final.

2.9. Formas de Evaluación del Proyecto:

Este proceso se realizará desde dos perspectivas:

- a) Efectuar evaluaciones parciales y periódicas a fin de controlar y medir el normal desarrollo y aplicación del proyecto.

Este aspecto se verá reforzado por las funciones de control especificados anteriormente.

Para tal efecto se realizarán las siguientes actividades:

- 1.- Reuniones periódicas del equipo de trabajo
- 2.- Reuniones periódicas de supervisión
- 3.- Entrega de informes
- 4.- Utilización de instrumentos de registros de acción, cuaderno de campo; ficha de control; ficha de grupo; tabla Gantt.
- 5.- Observación en terreno.

b) Efectuar una evaluación total al término de la ejecución del proyecto. Esta apuntará a medir los siguientes aspectos:

- 1.- Cumplimiento de objetivos
- 2.- Logros obtenidos
- 3.- Eficacia de las técnicas y recursos utilizados
- 4.- Cumplimiento de funciones y responsabilidades del equipo de trabajo.

3.- PROYECTO DE ACCION SOCIAL N° 2.-

"FORMACION Y CAPACITACION DE UN COMITE HABITACIONAL VECINAL"

3.1. Hipótesis de Trabajo:

- a) "La constitución de un Comité Habitacional Vecinal permitiría establecer líneas de información y coordinación, entre los pobladores asignatarios de viviendas de interés social del sector y el C.H.C. de Valparaíso".
- b) "La entrega de un curso teórico-práctico a los componentes del Comité Habitacional Vecinal les capacitaría para una acción organizada en la búsqueda de soluciones al problema habitacional de los pobladores-asignatarios de viviendas sociales del sector".

3.2. Determinación de Objetivos:

a) Objetivo general:

"Constituir un grupo de 20 pobladores asignatarios de viviendas de interés social, denominado Comité Habitacional Vecinal, para capacitarlos en materias atinentes a la problemática habitacional que los afecta".

b) Objetivos específicos:

"Propender a que los integrantes del Comité Habitacional Vecinal"

cional Vecinal adquirieran claridad respecto a la situación legal en que se encuentra la tenencia de las viviendas de interés social".

"Propender a que el Comité Habitacional Vecinal asuma responsable y conscientemente la realización de actividades y gestiones relacionadas con aspectos legales, mantención y superación material de las viviendas que habitan".

"Propender a que el Comité Habitacional Vecinal establezca líneas eficaces y permanentes de coordinación con el C.H.C. de Valparaíso".

### 3.3. Alternativa Seleccionada:

Este aspecto, dice relación con la determinación de una alternativa de trabajo que permita implementar el proceso de capacitación dirigido a los integrantes del Comité Habitacional Vecinal en formación.

Para tal efecto, se tomó como base el diseño de alternativa realizado para el proyecto N° 1 ("Capacitación de Dirigentes Comunitarios"). Esto, en función de que ambos proyectos contemplan en su aspecto medular la implementación de un proceso de capacitación dirigido a dirigentes comunitarios.

En esta perspectiva, se optó por concretizar el presente curso de acción a través del siguiente proceso de realización:

- 1° Constituir el Comité Habitacional Vecinal propiamente tal; y
- 2° Proceder a la capacitación de los integrantes de este comité, desde dos funciones paralelas desempeñadas por los alumnos responsables del proyecto. Estas serán:

- a) Asesoría permanente
- b) Capacitación mediante la dictación de un curso teórico-práctico.

#### 3.4. Características Generales:

El presente proyecto estará dirigido a un grupo de 20 pobladores asignatarios de viviendas sociales de la población "Hérocs del Mar" de Placeres Alto Unidad Vecinal 143.

Este proyecto denominado "Formación y Capacitación de un Comité Habitacional Vecinal"(C.H.V.), comprende dos fases esenciales de acción. Estas son:

- a) Formación de un grupo de pobladores asignatarios de viviendas sociales, denominado "Comité Habitacional Vecinal"; y
- b) Capacitar a los integrantes que conformarán el C.H.V. en los siguientes aspectos:
  - 1.- Contenidos generales de liderazgo
  - 2.- Materias legales relacionadas con la problemática habitacional.
  - 3.- Instituciones relacionadas con la problemática habitacional.
  - 4.- Cuidado y mantención de la vivienda.

El proyecto tendrá una duración aproximada de 10 semanas, a contar del 21 de Septiembre de 1977.

#### 3.5. Dependencia Técnica y Administrativa:

Para los efectos técnicos y metodológicos que requiere la realización del proyecto, se cuenta con la asesoría de la Carrera de Servicio Social de la Universidad de Chile, mediante la supervisión docente del Asistente Social Sr. Patricio García Letelier.

Se cuenta además, con el patrocinio y apoyo administrativo de la I. Municipalidad de Valparaíso, mediante el pertinente Comité Habitacional Comunal y bajo la supervigilancia de la Jefatura del Departamento de Desarrollo Comunitario, ejercida por la Asistente Social Sra. Norma Poggio.

3.6. Recursos:

a) Humanos:

- Dos alumnos del Seminario de Título de la Carrera de Servicio Social de la Universidad de Chile de Valparaíso, en calidad de ejecutores del presente proyecto, con 30 horas semanales cada uno;
- Supervisor docente, en calidad de profesor guía del presente seminario de título;
- Asistente Social del Comité Habitacional Comunal, en calidad de asesor para mantener una adecuada coordinación con este organismo;
- 20 pobladores asignatarios de las viviendas de interés social de la población "Héroes del Mar", Unidad Vecinal 143, Placeres Alto; en calidad de alumnos.

b) Materiales:

- Sala de clase o sede social implementada
- Materiales de escritorio
- Material didáctico
- Pizarrón
- Material auxiliar: circulares, contenidos y materias del curso.

c) Institucionales:

- I. Municipalidad de Valparaíso: Departamento de Desarrollo Comunitario y Comité Habitacional Vecinal.

- Carrera de Servicio Social Universidad de Chile de Valparaíso.

d) Financieros:

MATERIAL A UTILIZAR	COSTO
100 hojas roneo	\$ 100.00
100 pliegos papel mantequilla	\$ 200.00
2 cajas de plumones	\$ 120.00
1 caja papel calco	\$ 150.00
TOTAL COSTO	\$ 570.00

En relación al costo de los materiales a utilizar, éstos serán financiados en un 50% por el organismo patrocinante (Comité Habitacional Comunal de Valparaíso).

3.7. Organización Administrativa:

A fin de coordinar los esfuerzos del equipo de trabajo y de optimizar el uso de los recursos existentes, sean estos materiales, humanos e institucionales; se hace necesario el desempeño de ciertas funciones administrativas, las que serán realizadas en forma conjunta y coordinada por los dos alumnos que conforman el equipo de trabajo, y que en última instancia serán responsables directos del presente proyecto.

Estas funciones dicen relación, con:

a) Dirección:

A fin de asegurar la puesta en marcha del proyecto como el cumplimiento eficaz de las funciones y responsabilidades del equipo de trabajo, durante el proceso de ejecución.

b) Coordinación:

Dado que la implementación del proyecto exige la

utilización de recursos exógenos en relación con el financiamiento del mismo y con la obtención de información que se precise para su desarrollo; es imprescindible establecer líneas de coordinación con las siguientes instituciones:

- Comité Habitacional Comunal (organismo patrocinante del proyecto): para requerir su apoyo financiero sobre algunos costos del proyecto (material de escritorio), solicitar información sobre antecedentes de los asignatarios de viviendas sociales de la unidad vecinal 143, y finalmente realizar ciertas gestiones relativas a la situación de asignación actual de estas viviendas.
- Desarrollo Social: organismo responsable de asesorar y promover la capacitación de dirigentes de las comunidades vecinales. Por lo cual, se requerirá información respecto de los roles actuales que deben desempeñar tales dirigentes.
- Servicio de Vivienda y Urbanismo (SERVIU): a fin de solicitar información respecto de los planes habitacionales actuales y de los sistemas de postulación pertinentes.

b) Control:

Su finalidad será mantener un adecuado control de las acciones que contempla el Proyecto, medir los resultados obtenidos y revisar periódicamente la marcha general del proyecto, a fin de detectar los posibles factores intervinientes que alteren el normal desarrollo del mismo.

3.8. Etapas y Acciones:

A.- Organización del equipo de trabajo.

- a) Duración: del 21 de Septiembre al 8 de Octubre. Año 1977.

- b) Acciones: - Preparación del material de trabajo
- Reuniones del equipo de trabajo
- Coordinación con el C.H.C. y la I. Municipalidad de Valparaíso.

B.- Formación del Comité Habitacional Vecinal.

- a) Duración: del 10 al 15 de Octubre. Año 1977.
- b) Acciones: - Reunión con la totalidad de los pobladores asignatarios afectados por el problema.
- Motivación tendiente a la capacitación de pobladores-asignatarios que integren el Comité Habitacional Vecinal.
- Constitución del C.H.V.
- Reunión inicial con los integrantes del C.H.V., a fin de informar las futuras líneas de acción y de motivar la asistencia y participación responsable durante el proceso de capacitación.

C.- Entrega de contenidos y capacitación del Comité Habitacional Vecinal.

- a) Duración: del 17 de Octubre al 30 de Diciembre. Año 1977.
- b) Contenidos a entregar:
  - 1.- Información respecto a labores y funciones del C.H.C.
  - 2.- Información general respecto a la tenencia actual de las viviendas de interés social.
  - 3.- Visión general respecto a las instituciones relacionadas con la problemática habitacional.
  - 4.- Cursillo de vida comunitaria: hábitos higiénicos,

normas elementales para la mantención de la vivienda.

5.- Rasgos generales del proceso de liderazgo.

6.- Aspectos generales sobre organización de grupos.

D.- Evaluación de los contenidos entregados.

a) Duración: del 12 al 30 de Diciembre año 1977.

b) Acciones: - Evaluación y control permanente  
- Evaluación y control final.

3.9. Formas de Evaluación:

Para los efectos de mantener un adecuado control y evaluación del presente proyecto, se utilizarán dos tipos de evaluación. A saber:

A.- Evaluación y control permanente: Esta se concretizará por medio de:

- 1.- Reuniones periódicas del equipo de trabajo
- 2.- Reuniones periódicas de supervisión
- 3.- Coordinación permanente con el C.H.C.
- 4.- Entrega de informes periódicos
- 5.- Utilización de instrumentos para registrar la acción:
  - a) cuaderno de campo
  - b) Fichas de control del grupo
  - c) Tabla Gantt.
- 6.- Observación directa en terreno.

B.- Evaluación final del proyecto: Esta evaluación se realizará en consideración a los siguientes aspectos:

- 1.- Cumplimiento de objetivos
- 2.- Cumplimiento de funciones y responsabilidades del equipo de trabajo.
- 3.- Logros obtenidos en el transcurso del proyecto

- 4.- Eficiencia de los recursos utilizados
- 5.- Eficacia de las técnicas empleadas
- 6.- Coordinación efectuada con organismos relacionados con el proyecto.

C A P I T U L O    V

EJECUCION

1.- PROYECTO N° 1 - CAPACITACION DE DIRIGENTES DE ORGANISMOS COMUNITARIOS.-

1.1. Etapa Organizativa:

Para la aplicación del proyecto de acción social fue necesario la superación de algunas etapas previas, es así que la primera fase consistió en organizar al equipo de alumnos que estuvo a cargo de este proyecto.

Para ello, entre el 25 y el 28 de Septiembre de 1977, se procedió a distribuir las funciones a desarrollar por los alumnos, estimándose conveniente, que por constituir un equipo de trabajo de dos personas, se compartiera la dirección, la coordinación, el control del proyecto entre ambos alumnos.

Con el objeto de establecer las líneas de coordinación que requirió el proyecto, se contactó con la Jefatura del Departamento de Desarrollo Comunitario de la I. Municipalidad de Valparaíso, de manera de fijar acuerdos sobre la organización y solicitar recursos requeridos para su aplicación.

Se acordó confeccionar una circular informativa la cual fue entregada a la totalidad de los pobladores-dirigentes de la Unidad Vecinal 143.

En esta fase de trabajo, además se elaboraron los contenidos entregados a los pobladores-dirigentes inscritos en el curso. En relación a estos contenidos de capacitación, la capacitación contempló tres grandes temas los cuales fueron:

- a.- Teoría de grupo y liderazgo
- b.- Técnicas grupales y
- c.- Aspectos legales relacionados a los organismos comunitarios.

Estos tres temas a su vez fueron subdivididos en seis unidades temáticas con sus respectivas unidades de aprendi

zaje, lo cual permitió ordenar la entrega de los contenidos, los que se detallan a continuación:

El curso de capacitación tiene una duración de 18 sesiones, realizándose dos sesiones semanales de una hora y media.

TITULO I UNIDAD TEMATICA:

LA PERSONA Y SU GRUPO

Tiempo: 3 sesiones

Fecha : Del 5 al 17 de Octubre 1977

- Objetivos:
- 1.- Mostrar la importancia que tiene el asociarse en la consecución de fines comunitarios.
  - 2.- Lograr el conocimiento por parte de los dirigentes de todos aquellos aspectos que influyen en la marcha de un grupo.
  - 3.- Propender a la utilización correcta de todos los medios disponibles en el funcionamiento de las organizaciones.

Unidades de Aprendizaje:

- 1.- Conceptualización general sobre grupo
- 2.- Elementos básicos del proceso de grupo
- 3.- Dinámica interna y externa de un grupo.

Desarrollo de los Contenidos de las Unidades de Aprendizaje:

- 1.- Conceptualización general sobre grupo:
  - a) Conjunto de individuos
  - b) Definición de grupo
  - c) Ejemplificación para aclarar definición de grupo.
- 2.- Elementos Básicos del Proceso de Grupo:
  - a) Tres elementos: individuos, metas y técnicas
  - b) Papeles que asumen los individuos en un grupo:

- de formación
- de tareas de grupo
- individuales.
- c) Definición de objetivos
- d) Objetivos a largo, mediano y corto plazo
- e) Definición y tipos de técnicas. Su utilidad.

3.- Dinámica Interna y Externa de un Grupo:

- a) En la marcha de un grupo influyen fuerzas internas y externas.
- b) Fuerzas internas: - ambiente físico
  - personalidad de los miembros
  - comunicación
  - participación
  - identidad, sentimiento del NOS
  - normas del grupo.
- c) Fuerzas externas: - comunidad
  - organizaciones fuera de la comunidad
  - condiciones físicas externas.

TITULO II UNIDAD TEMATICA:

EL DIRIGENTE

Tiempo: 2 sesiones.

Fecha : Del 19 al 24 de Octubre 1977.

- Objetivos:
- 1.- Crear conciencia en los dirigentes acerca del rol vital que desempeñan en el buen funcionamiento de las organizaciones comunitarias.
  - 2.- Confrontar la actitud de los dirigentes en el desempeño de sus cargos frente a diferentes tipologías sobre el dirigente.
  - 3.- Desarrollar la capacidad crítica de los dirigentes ante el modo de influir en las personas.

Unidades de Aprendizaje:

- 1.- Concepto de dirigente
- 2.- Tipologías de dirigente
- 3.- Características del dirigente
- 4.- Modo de influir en las personas.

Desarrollo de los Contenidos de las Unidades de Aprendizaje:

1.- Concepto del Dirigente:

- a) Tres definiciones diferentes sobre dirigente.

2.- Tipologías de Dirigente:

- a) Liderazgo ejercido por control - formalista  
- interesado en cumplimiento de normas.
- b) Liderazgo ejercido a base del cumplimiento de objetivos
- c) Liderazgo ejercido con sentido paternalista
- d) Liderazgo ejercido con sentido autocrático, sin permitir participación.

3.- Características del Dirigente:

- a) Respeto a su propia persona
- b) Respeto al grupo
- c) Respeto a los postulados que representa
- d) Funciones y deberes del dirigente. Rol que desempeña en la cohesión.

4.- Modo de Influir en las Personas:

- a) Magnetismo personal
- b) Temor o miedo
- c) Persuasión.

TITULO III UNIDAD TEMATICA:

CARGOS OCUPADOS POR LOS DIRIGENTES

Tiempo: 5 sesiones

Fecha : Del 26 de Octubre al 9 de Noviembre 1977.

- Objetivos:
- 1.- Proponer al esclarecimiento de las funciones que debe desempeñar cada dirigente según el cargo que le corresponde ejercer.
  - 2.- Hacer entrega de técnicas que permitan una labor más eficaz de los dirigentes, de acuerdo al cargo que desempeñan.
  - 3.- Motivar la aplicación y/o actualización de las técnicas de administración en las organizaciones comunitarias.

Unidades de Aprendizaje:

- 1.- El Presidente
- 2.- El Secretario
- 3.- El Tesorero
- 4.- Comisión Fiscalizadora de Finanzas.

Desarrollo de los Conceptos de las Unidades de Aprendizaje:

1.- El Presidente:

- a) Funciones específicas - presidir la reunión  
- convocar a reunión  
- representar a la institución.
- b) Definición de reunión. Tipos de reunión
- c) Aspectos a considerar en una reunión - asistencia de las personas.  
- lugar y local adecuado.  
- distribución de la sala.  
- orden de la tabla.
- d) Técnica: Conducción de debate.

2.- El Secretario:

a) Definición

b) Funciones específicas. Explicación de cada una de ellas

- llevar al día libro de registro de socios.
- hacer las citaciones
- llevar al día libro de actas
- mantener correspondencia al día.
- controlar asistencia de socios a reunión.
- organizar y guardar archivos de la institución.

c) Técnicas: - libro de registro de socios

- control de correspondencia recibida y despachada.
- archivos.

3.- El Tesorero:

a) Definición

b) Patrimonio de una institución de acuerdo a la Ley 16.880

c) Explicación de las funciones:

- cobrar cuotas de los socios
- recibir todo dinero que ingrese a la institución
- efectuar los pagos
- hacer los depósitos
- custodiar los bienes de la institución
- llevar al día cuadernos auxiliares y libro de caja
- dar cuenta a la asamblea de la situación financiera
- rendir informes que comisión fiscalizadora solicita.

d) Técnicas de tesorería:

- confección de recibo ingreso y egresos
- confección de inventario
- libro caja
- cuadernos auxiliares (cuotas y cuentas especiales).

4.- Comisión Fiscalizadora de Finanzas:

- a) Composición
- b) Funciones de acuerdo a la Ley 16.880
- c) Deberes del Comité de Finanzas
- d) Informe de la Comisión de Finanzas.

TITULO IV UNIDAD TEMATICA:

FACTORES QUE PERMITEN UNA MEJOR ORGANIZACION DE LOS ORGANISMOS COMUNITARIOS

Tiempo: 1 sesión.

Fecha : 21 de Noviembre de 1977.

- Objetivos:
- 1.- Plantear la necesidad de un ordenamiento formal al interior de los organismos comunitarios.
  - 2.- Propender a una revisión y/o confección de estatutos y reglamentos en las organizaciones comunitarias.
  - 3.- Capacitar para la elaboración de un organigrama en cada organismo comunitario.

Unidades de Aprendizaje:

- 1.- Estatutos
- 2.- Reglamentos
- 3.- Organigrama.

Desarrollo de los Contenidos de las Unidades de Aprendizaje:

- 1.- Estatutos:

- a) Definición
- b) Aspectos a considerar en la fijación de los estatutos
  - nombre y domicilio del organismo
  - derechos y obligaciones de los socios
  - forma de fijar las cuotas ordinarias y extraordinarias
  - causales de exclusión o expulsión de sus miembros.

2.- Reglamentos:

- a) Necesidad de establecer reglamentos internos
- b) Forma de elaborar reglamentos internos.

3.- Organigrama:

- a) Definición y utilidad
- b) Autoridad y líneas de comunicación en un grupo
- c) Modelo de organigrama
- d) Construcción de un organigrama.

TITULO V UNIDAD TEMATICA:

TECNICAS QUE PERMITEN UN MEJOR TRABAJO GRUPAL

Tiempo: 3 sesiones.

Fecha: Del 16 al 23 de Noviembre de 1977.

Objetivos: 1.- Entregar conocimientos respecto a técnicas de trabajo grupal que facilitan el quehacer y dan mayor productividad a la labor de los organismos comunitarios.

2.- Propender al uso de técnicas como instrumentos útiles en la consecución de los objetivos y las actividades grupales.

Unidades de Aprendizaje:

- 1.- Técnicas de dinámica de grupo
- 2.- Phillips 66

- 3.- Planificación de actividades
- 4.- Lluvia de ideas
- 5.- Simposio
- 6.- Discusión en pequeño grupo.

Desarrollo de los Contenidos de las Unidades de Aprendizaje:

1.- Técnica de Dinámica de Grupo:

- a) Objetivo de las técnicas
- b) Concepto de técnicas y dinámica de grupo
- c) Factores a considerar para la utilización de las técnicas
  - objetivo de la técnica
  - madurez y experiencia del grupo
  - tamaño del grupo
  - ambiente físico
  - capacitación del dirigente.
- d) Normas generales para la aplicación de las técnicas de dinámica de grupo
  - respecto al dirigente
  - respecto a la atmósfera grupal
  - respecto a la técnica misma.

2.- Phillips 66:

- a) En que consiste
- b) Objetivos
  - permitir y promover la participación
  - obtener opiniones de todos
  - llegar a la toma de decisiones rápidas.
- c) Características dinámicas de la técnica
- d) Etapas
  - preparación
  - desarrollo. 3 pasos
    - el grupo grande
    - el subgrupo de seis.
    - el grupo grande (plenario).

3.- Planificación de Actividades:

- a) Importancia de la acción racional y planificada
- b) Concepto de - programación
  - metas
  - recursos (tipos)
  - prioridad de objetivos
- c) Proceso de la programación de actividades:
  - determinación del problema
  - determinación de objetivos
  - determinación de actividades
  - determinación de recursos
  - fijación de etapas (calendario)
  - ejecución
  - evaluación.

4.- Técnica Lluvia de ideas:

- a) En que consiste
- b) Objetivos de la técnica - hacer participar rapidamente a un grupo que recién se inicia en una tarea o tema dado.
- c) Pasos para su desarrollo:
  - Primer paso: instructivo del que preside. Tiempo
  - Segundo paso: trabajo grupal. Elección del tema
  - Tercer paso: cada uno aporta sus ideas sobre el tema espontáneamente.
  - Cuarto paso: se anotan los aportes. Técnica del pizarrón.
  - Quinto paso: ordenar los aportes
  - Sexto paso: síntesis o resumen de lo más significativo.

5.- Técnica del Simposio:

- a) En que consiste
- b) Objetivos: - obtener, ampliar o impartir información sobre un determinado tema, visto desde diferentes angulos o aspectos.
- c) Pasos o etapas:
  - Preparación: - elección del tema
    - selección de personas
    - reunión previa de planificación
    - adecuación del lugar.
  - Desarrollo: - coordinador introduce el tema
    - participación de los expositores
    - síntesis del coordinador
    - preguntas de la asamblea.

6.- Discusión en Pequeño Grupo:

- a) En que consiste
- b) Objetivos de la técnica: - que un grupo de 15 personas confronten sus experiencias de manera más participada, más creadora y directa.
- c) Puntos básicos en la discusión de un tema o problema:
  - relacionados con el conductor del debate
  - relacionados con el tema
  - relacionado con las posibles soluciones
  - relacionados con el plan de acción.
- d) Desarrollo de la técnica:
  - preparación para la reunión
  - durante la sesión
  - síntesis final.

TITULO VI UNIDAD TEMATICA:

LAS ORGANIZACIONES COMUNITARIAS EN  
EL DESARROLLO REGIONAL

Tiempo: 1 sesión.

Fecha : 28 de Noviembre de 1977.

Objetivos: 1.- Señalar la importancia que tienen las organizaciones comunitarias en el desarrollo regional.  
2.- Informar sobre las instituciones fiscales y particulares que prestan asesoría y colaboración a los organismos comunitarios vecinales.

Unidades de Aprendizaje:

- 1.- Rol de las organizaciones comunitarias en el desarrollo regional.
- 2.- Organismos oficiales y particulares relacionados con los centros comunitarios vecinales.

Desarrollo de los Contenidos de las Unidades de Aprendizaje:

- 1.- Rol de las Organizaciones Comunitarias en el Desarrollo Regional:
  - a) Definición de la regionalización
  - b) Papel que el Estado le asigna a las organizaciones en el desarrollo.
- 2.- Organismos Oficiales y Particulares Relacionados con los Centros Comunitarios Vecinales:
  - a) Tipo de asesoría que prestan los organismos- legal
    - capacitación.
    - cursos
    - recreativa.
  - b) Instituciones:
    - Unión Comunal Juntas de Vecinos

- Desarrollo Social
- Departamento de Desarrollo Comunitario. Municipal.
- CEMA Comunal
- Consejo Local de Deportes
- Asociación Cristiana de Jóvenes.

#### 1.2. Desarrollo de la Ejecución:

Con posterioridad a la organización del equipo de trabajo, se realizó una labor directa con la comunidad, destinada a incentivar la participación de los pobladores hacia el curso. Para ello se realizaron gestiones tales como:

- Reuniones con los dirigentes pobladores de los organismos comunitarios y con la directiva de la Junta de Vecinos.
- Se colocaron afiches en lugares públicos y a las tres sedes sociales del sector.
- Circulares informativas que fueron distribuidas entre los pobladores dirigentes. Esta circular tenía como objetivo, además de motivar la incorporación del dirigente al curso, comprometer su asistencia a través de la inscripción hecha por medio del talón que debía ser devuelto y firmado (ver anexo N° 4).

El curso fue realizado en la sede social de la Unidad Vecinal 143, e iniciado el 3 de Octubre para finalizar el 30 de Noviembre de 1977. Se realizan 17 sesiones, distribuidas en 2 sesiones por semana, los días Lunes y Miércoles entre las 19.20 y 21 horas.

El curso fue dictado íntegramente por los alumnos del seminario título para lo cual se aplicó a una gama de técnicas de trabajo social que permitiera que el curso tuviera un carácter teórico-práctico.

Las técnicas utilizadas en la dictación del curso, fueron:

- 1.- Técnicas de trabajo grupal: - Técnica de presentación
  - Reuniones
  - Phillips 66
  - Charlas expositivas.
- 2.- Técnicas auxiliares: - Rotafolio
  - Pizarrón
  - Diapositivas
  - Diálogo dirigido
  - Lluvia de ideas.
- 3.- Técnicas evaluativas: - Test diagnóstico (aplicado al inicio y final del curso).
  - Cuestionario abierto.

En lo que se refiere a las técnicas para el control del proyecto y cumplimiento de sus etapas, se utilizaron:

- Tabla Gantt
- Crónica de grupo
- Ficha de control para el curso
- Asistencia
- Reuniones del equipo, supervisión y otras emanadas del proyecto.

Para los efectos de realizar la evaluación de los contenidos, se aplicó al inicio de este, el test diagnóstico que nos permitió determinar la situación inicial del curso, en relación a su nivel de capacitación respecto de las materias contenidas que contemplaba el curso. El mismo test se aplicó también al final del curso a objeto de medir la situación final y establecer el grado de asimilación de contenidos.

Se aplicó además en la fase intermedia del curso

(sesión N° 9) un cuestionario que contenía siete preguntas abiertas a modo de control parcial de materias (ver anexo N° 6).

El curso tuvo la sesión de clausura el día 6 de Diciembre y en ella se procedió a hacer entrega de diplomas por participación y asistencia a 14 pobladores dirigentes, quienes cumplieron con los requisitos establecidos.

2.- PROYECTO N° 2 "FORMACION Y CAPACITACION DE UN COMITE HABITACIONAL COMUNAL".

2.1. Etapa Organizativa:

Para los efectos de poder aplicar al proyecto de acción social que transformará la situación inicial planteada a la programación fue necesario realizar esta etapa previa, la cual fue la organización del Equipo de Trabajo.

Por esto, es que entre el 21 de Septiembre y el 8 de Octubre de 1977 se procedió a distribuir las funciones que deberían cumplir los alumnos encargados de la ejecución del Proyecto de Acción Social. Por ello hemos de señalar que para la aplicación de este proyecto fue innecesario utilizar los pases que se debe cumplir en el proceso de planificación debido a que nuestro equipo de trabajo era pequeño (2 alumnos), los cuales asumieron la dirección, coordinación y organización en forma paralela.

En lo que se refiere a la coordinación, los encargados del proyecto coordinan todas sus actividades con las ingstituciones relacionadas con el problema; C.H.C. de Valparaíso-Casablanca y SERVIU.

La dirección propiamente tal, estuvo a cargo del C.H.C., quien era en última instancia, el que daba los linea-

mientos generales para la constitución del Comité Habitacional Vecinal 143 y evitar así problemas que surgen por falta de conformación, o que no respondiere este proyecto a las inquietudes emanadas del C.H.C. y además para requerir los recursos necesarios para la ejecución del proyecto.

En esta etapa el equipo de trabajo elabora una circular para los 162 pobladores-asignatarios de las viviendas de interés social del sector, con el fin de citarlos a la reunión general y nombrar allí a los delegados-pobladores para la respectiva conformación del comité.

Conjuntamente con ellos este equipo de trabajo, elaboró los contenidos a entregar en la capacitación para los pobladores-delegados del Comité Habitacional Vecinal 143 formado. Dichos contenidos decían relación con materias atinente al problema que les afectaba y así tenemos que estas se dividen en 4 unidades temáticas a saber:

- Dirigentes y sus funciones
- La persona, su grupo
- Técnicas de trabajo social de grupo y
- Aspectos legales de la problemática.

Para una mayor comprensión de estas unidades, el equipo de trabajo elaboró los contenidos de la capacitación, que son:

SESION N° 1

FECHA: 20 de Octubre 1977.

1.- TEMA: CONSTITUCION DEL CUERPO DIRECTIVO DEL COMITE HABITACIONAL VECINAL.

2.- TIEMPO: 1 horas 30 minutos.

3.- OBJETIVOS: a) Propiciar el conocimiento personal de los integrantes.

b) Organización formal del Comité H. Vecinal.

4.- CONTENIDOS: (Pasos a seguir)

4.1. Aplicación de Técnica de Conocimiento Mutuo QUIEN SOY

YO:

- a) Objetivo
- b) Modalidad
- c) Instrucciones
- d) Desarrollo
- e) Plenario.

4.2. Constitución de la Directiva:

- a) Especificación de los cargos
- b) Proposiciones y fundamentaciones
- c) Acuerdo grupal
- d) Nominación de los cargos respectivos.

5.- TECNICAS:

5.1. De Trabajo:

- Formación de grupos pequeños (Duos)
- Decisión por acuerdo
- Diálogo y debate dirigido.

5.2. Auxiliares:

- Pizarrón
- Rotafolio.

6.- RESPONSABLES:

Alumnos: GABRIELA SANCHEZ C.

JOSE E. SANHUEZA A.

SESION N° 2

FECHA: 25 de Octubre 1977.

1.- TEMA: NOCIONES GENERALES RESPECTO DEL DIRIGENTE.

2.- TIEMPO: 1 hora (60 minutos)

3.- OBJETIVOS: a) Entregar una visión general respecto de los roles y características de un dirigente.

- b) Propender a que cada integrante tome conciencia de su rol y significancia como dirigente.

4.- CONTENIDOS:

- 4.1. Concepto del Dirigente.
- 4.2. Características del Dirigente:
  - a) Personales
  - b) Funciones y deberes.
- 4.3. Tipología del Dirigente:

En consideración a: - Cumplimiento de objetivos  
- Actitud paternalista  
- Actitud autocrática.

5.- TECNICAS:

- 5.1. De Trabajo:
  - a) Clase expositiva
  - b) Diálogo dirigido.
- 5.2. Auxiliares:
  - a) Pizarrón
  - b) Rotafolio.

6.- RESPONSABLE:

Alumno: JOSE E. SANHUEZA

SESION N° 3 y N° 4

FECHAS: 27 de Octubre 1977

3 de Noviembre 1977.

1.- TEMA: CARGOS DIRECTIVOS.

2.- TIEMPO: Dos sesiones (de 60 minutos cada una).

- 3.- OBJETIVOS:
- a) Entregar nociones elementales para desempeñar un cargo.
  - b) Responder a la necesidad perentoria de la directiva del C.H.V. a fin de facilitar el desempeño de los cargos directivos.

c) Motivar para el trabajo en equipo.

4.- CONTENIDOS:

4.1. Funciones del Presidente:

- a) Presidir o dirigir reuniones
- b) Convocar a reunión
- c) Representar al Comité.

4.2. Modalidad para Dirigir una Reunión:

- a) Concepto de reunión
- b) Aspectos a considerar:
  - Asistencia
  - Local
  - Distribución de la sala
  - Tabla a tratar.

4.3. Conducción del Debate:

- a) Presentación del problema o tema
- b) Debate del asunto
- c) Votación
- d) Acuerdos.

4.4. Funciones del Secretario:

- a) Registro de socios
- b) Citaciones
- c) Libro de actas
- d) Corresponsencia
- e) Asistencia
- f) Archivos generales.

5.- CONTENIDOS DE LA SEGUNDA SESION:

5.1. Funciones del Tesorero:

- a) Cobrar cuotas a los socios
- b) Recaudación de dinero. Cómo confeccionar los recibos correspondientes.

- c) Efectuar los pagos
- d) Custodiar los bienes de la organización. Cómo llevar al día un inventario.
- e) Libro de caja y cuadernos auxiliares (técnicas de tesorería).

5.2. Funciones de la Directiva:

- a) Orientar
- b) Sugerir iniciativas
- c) Cumplir y hacer cumplir los acuerdos de la asamblea.
- d) Lograr que la organización programe líneas de acción.
- e) Representar a la organización
- f) Organizar el trabajo.

5.3. Condiciones Necesarias para Trabajar en Equipo:

- a) Clima o atmósfera
- b) Integración
- c) Objetivos
- d) Organización y estructura
- e) Liderazgo
- f) Condiciones necesarias de los integrantes.

6.- TECNICAS:

- 6.1. De Trabajo: a) Clase expositiva  
b) Diálogo dirigido.

- 6.2. Auxiliares: a) Pizarrón  
b) Rotafolio.

7.- RESPONSABLE:

Alumno: JOSE E. SANHUEZA A.

SESION N° 5 y N° 6

FECHAS: 8 de Noviembre 1977

10 de Noviembre 1977.

- 1.- TEMA: LA PERSONA Y SU GRUPO.
- 2.- TIEMPO: Dos sesiones (con una duración de 60 minutos cada una).
- 3.- OBJETIVOS:
  - a) Propender a que los integrantes vean la necesidad de pertenecer a un grupo tendiente a la solución de sus problemas (integración de esfuerzos).
  - b) Fortalecer el respeto personal (opiniones y actitudes).
  - c) Fortalecer y propender a una participación individual positiva.
- 4.- CONTENIDOS DE LA PRIMERA SESION:
  - 4.1. El Individuo y la Necesidad de Asociarse:
    - a) Motivaciones personales:
      - Seguridad
      - Reconocimiento
      - Lograr experiencia
      - Respuesta.
  - 4.2. Proceso Grupal:
    - a) Concepto general de grupo
    - b) Elementos básicos:
      - Individuo
      - Objetivos
      - Técnicas.
    - c) Dinámica externa e interna de un grupo:
      - Fuerzas internas: Atmósfera (ambiente físico)
      - Personalidad de los miembros
      - Comunicación
      - Participación
      - Normas del grupo.

- Fuerzas externas: Comunidad

Organizaciones centrales

Condiciones físicas externas.

5.- CONTENIDOS DE LA SEGUNDA SESION:

5.1. Desarrollo Evolutivo del Grupo:

- a) Etapa formación
- b) Etapa de organización
- c) Etapa de integración.

5.2. Papeles que asumen los individuos en el grupo.

6.- TECNICAS:

6.1. De Trabajo: a) Clase expositiva

b) Diálogo dirigido

6.2. Auxiliares: a) Pizarrón

b) Rotafolio (graficación).

7.- RESPONSABLE:

Alumna: GABRIELA SANCHEZ C.

SESION N° 7

FECHA: 15 de Noviembre 1977.

1.- TEMA: TECNICAS DE DINAMICA DE GRUPO.

2.- TIEMPO: 1 hora (60 minutos)

3.- OBJETIVOS: a) Entregar conocimiento de algunas técnicas que faciliten el quehacer y evolución del grupo.

b) Propender al uso de la técnica como instrumento eficaz para el logro de objetivos y actividades fijadas por el grupo.

c) Facilitar la integración del grupo mediante la aplicación de una técnica.

4.- CONTENIDOS:

4.1. Nociones:

- a) Técnica y su utilidad
- b) Dinámica de grupo.

4.2. Como Utilizar una Técnica:

- a) Factores a considerar
- b) Normas generales.



4.3. Tipos de Dinámicas:

- a) Dinámica de presentación
- b) Dinámica de formación de grupo
- c) Dinámica de conocimiento de sí mismo
- d) Dinámica de trabajo y estudio.

5.- TECNICAS:

- 5.1. De Trabajo:
- a) Clase expositiva
  - b) Técnica de cooperación
  - c) Grupos pequeños (cuartetos)
  - d) Diálogo y debate dirigido
- 5.2. Auxiliares:
- a) Pizarrón
  - b) Rotafolio.

6.- RESPONSABLE:

Alumna: GABRIELA SANCHEZ C.

SESION N° 8

FECHA: 17 de Noviembre 1977.

1.- TEMA: TECNICA. PLANIFICACION DE ACTIVIDADES.

2.- TIEMPO: 1 hora 30 minutos.

- 3.- OBJETIVOS:
- a) Propiciar en los integrantes del Comité Habitacional Vecinal el desempeño de un trabajo más organizado y racional (planificación de actividades).
  - b) Ejercitar a los integrantes en la toma de decisiones por acuerdo.

4.- CONTENIDOS:

4.1. Planificación de Actividades:

a) Importancia

b) Conceptos: Programación

Metas

Objetivos (tipos y prioridad)

Recursos (tipos)

c) Proceso de programación de actividades:

- Determinar el problema

- Determinar los objetivos

- Determinar las actividades

- Determinar los recursos

- Fijación de actividades a través del tiempo (ca  
lendario).

- Ejecución

- Evaluación.

4.2. Aplicación de Técnica para la Toma de Decisiones:

a) Instrucciones

b) Desarrollo

c) Plenario.

5.- TECNICAS:

5.1. De Trabajo: a) Clase expositiva.

b) Decisión por consenso: UN ACCIDENTE EN  
LA LUNA.

c) Pequeños grupos

d) Diálogo y debate dirigido.

5.2. Auxiliares: a) Pizarrón

b) Rotafolio

c) Confección material (aplicación téc-  
nica).

6.- RESPONSABLES:

Alumnos: GABRIELA SANCHEZ C.

JOSE E. SANHUEZA A.

SESION N° 9

FECHA: 22 de Noviembre 1977..

1.- TEMA: ANALISIS DE ALGUNAS TECNICAS GRUPALES QUE FACILITAN LA PARTICIPACION.

2.- TIEMPO: 1 hora 30 minutos.

3.- OBJETIVO: Facilitar el uso y conocimiento de algunas técnicas grupales propicias para la participación de los miembros.

4.- CONTENIDO:

4.1. Phillips 66:

- a) Significancia
- b) Objetivos
- c) Instrucciones para su desarrollo
- d) Utilidad.

4.2. Lluvia de Ideas:

- a) Significancia
- b) Objetivos
- c) Instrucciones para su desarrollo
- d) Utilidad.

4.3. Discusión en Pequeño Grupo:

- a) Significancia
- b) Objetivos
- c) Instrucciones para su desarrollo
- d) Utilidad.

5.- TECNICAS:

- 5.1. De trabajo: a) Clase expositiva  
b) Diálogo dirigido.

- 5.2. Auxiliares: a) Pizarrón  
b) Rotafolio.

6.- RESPONSABLE:

Alumna: GABRIELA SANCHEZ C.

SESION N° 10

FECHA: 24 de Noviembre 1977.

1.- TEMA: COMITE HABITACIONAL COMUNAL DE LA I. MUNICIPALIDAD  
DE VALPARAISO.

2.- TIEMPO: 1 hora 30 minutos.

3.- OBJETIVOS: a) Entregar una visión clara de lo que actual-  
mente es el C.H.C.

b) Dar a los integrantes del C.H.Vecinal clari-  
dad respecto a los canales respectivos a con-  
sultar en caso de gestiones y tramitaciones  
con el C.H.Comunal.

4.- CONTENIDOS:

4.1. Decreto Ley 1088.

4.2. Finalidades y Objetivos.

4.3. Obligaciones y Deberes.

4.4. Facultades y Atribuciones.

4.5. Estructura Organizativa.

4.6. Políticas y Programas

4.7. Servicio Social

a) Antecedentes generales

b) Objetivos

c) Funciones

d) Estructura organizativa.

5.- TECNICAS:

5.1. De trabajo: a) Clase expositiva

b) Diálogo y debate dirigido.

5.2. Auxiliares: a) Pizarrón

b) Rotafolio.

6.- RESPONSABLES:

Alumnos: GABRIELA SANCHEZ C.

JOSE E. SANHUEZA A.

SESION N° 11

FECHA: 29 de Noviembre 1977.

1.- TEMA: SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANISMO. SECRETARIA REGIONAL.

2.- TIEMPO: 1 hora 30 minutos.

3.- OBJETIVO: Dar a conocer a los integrantes del Comité Habitacional Vecinal las características y finalidades de una de las instituciones relacionadas con la problemática habitacional.

4.- CONTENIDOS:

4.1. Aspectos Generales.

4.2. Finalidades y Objetivos.

4.3. Funciones.

4.4. Estructura Organizativa.

4.5. Planes Habitacionales.

4.6. Sistema de Postulación.

5.- TECNICAS:

5.1. De Trabajo: a) Clase expositiva

b) Diálogo dirigido.

5.2. Auxiliares: a) Pizarrón

b) Rotafolio.

6.- RESPONSABLE:

Alumno: JOSE E. SANHUEZA A.

## 2.2. Desarrollo de la Ejecución:

Posterior a la organización del equipo de trabajo este debió citar a reunión general de los 162 pobladores-asignatarios a fin de dar formación al Comité Habitacional Vecinal 143, a esta reunión se citó por medio de una circular informativa entregada a los pobladores (ver anexo N° 7).

Realizada la designación de delegados, con lo que ya se estaba cumpliendo con la formación del comité, era necesario además entregarles la capacitación adecuada atinente al problema inicial por nuestro diagnóstico social.

Este proyecto tuvo una duración aproximada de dos meses (Octubre-Noviembre) con un total de 14 sesiones que se realizaba dos veces por semana, Martes y Jueves de 17 a 20 horas. Iniciándose el 13 de Octubre de 1977 y concluyendo el 3 de Diciembre de 1977.

Dicha formación y capacitación se clausuró el día 6 de Diciembre de 1977, (en conjunto con el proyecto 1) donde se entregaron diplomas de participación y asistencia a los cur sos de capacitación entregados por este Comité.

En el transcurso de la ejecución se encontraron una serie de variables que estaban interviniendo en la situación inicial (creada por el cambio de política, ver Capítulo III, y falta de organización) que hacía prácticamente imposible llevar a efecto este proyecto de acción social que tendiera a transformar la situación planteada.

Las variables que estaban interviniendo en el problema eran:

- 1.- Devolución de libretas por el C.H. de Valparaíso
- 2.- Rechazo total de parte de los pobladores asignatarios del C.H.C. de Valparaíso.

- 3.- No poder realizar (los encargados del proyecto) un cambio de política que favorezca a este sector habitacional.
- 4.- Identificación por parte de los pobladores hacia los encargados del proyecto, como parte integrante de su situación-problema.

Frente a estas variables intervinientes es que a los encargados del proyecto les fue complejo llegar a los pobladores asignatarios de viviendas de interés social, lo que por un momento hizo vislumbrar, el no poder cumplir con el proyecto transformador de dicha situación.

Pero si bien es cierto, no se debe dudar que la programación presenta cierta flexibilidad y por lo tanto puede sufrir modificaciones en el transcurso de la ejecución de programas, y los alumnos encargados de la aplicación del proyecto, estudiaron y adoptaron la siguiente modalidad de trabajo:

- a) Que en las primeras cuatro sesiones de este comité en formación, se debió atender exclusivamente en lo que decía relación con el problema de vivienda que las afectaba.
- b) Que posteriormente a la cuarta sesión, esta se dividió en dos partes:
  - Sesión sólo de capacitación atingente al problema y
  - Sesión de reunión para el comité.

Frente a esta nueva modalidad es que las sesiones del comité se prolongaban aproximadamente por casi 2 horas y media.

Adoptada la nueva organización para transformar la situación inicial, es que los delegados pobladores elegidos por sectores en la asamblea general, apoyaron y participaron de esta actitud y por ende el equipo de trabajo pudo realizar y dar cumplimiento a los objetivos propuestos en el proyecto de ac-

ción social tendiente a transformar la situación problema.

Es así como se pudo continuar con el proceso de acción transformadora y entregar los contenidos adecuados de capacitación para esta situación (ver punto 2.1. de este capítulo).

Transcurridas seis sesiones de capacitación del comité habitacional vecinal, se confeccionó un boletín informativo destinado a los 162 pobladores-asignatarios de las viviendas de interés social, el que fue distribuido por los delegados de cada sector. Este boletín contiene en su parte medular la información desde el inicio del comité a actividades realizadas (o por realizar) por este (ver anexo N° 8).

En cuanto a llevar a efecto el control del proyecto, se utilizaron una serie de instrumentos para permitir ver el proceso de desarrollo logrado por este grupo, dichos instrumentos fueron:

- Observación de grupo de George Beal y otros
- Ficha individual de cada participante (del equipo de trabajo).
- Crónica de Grupo, en lo que respecta a la participación y avances del grupo mismo y
- Listado de asistencia.

Para los efectos de llevar un adecuado control del proyecto mismo y del cumplimiento de sus respectivas etapas se utilizó:

- Una Tabla Gantt, con algunas variantes, ya que en ella se consignan etapas, acciones, tiempo y observaciones (ver anexo N° 12).

La Tabla Gantt propiamente tal es lo que dice referencia a la entrega de contenidos y sus respectivas etapas.

En lo que se refiere a las técnicas utilizadas fueron puesta en práctica las siguientes:

- Técnica de conocimientos mutuo: Quien soy yo.
- Técnica de trabajo en grupo: Técnica de cooperación.
- Técnica de trabajo en equipo: Viaje a la luna.
- Técnica de discusión: Phillips 66.

Debemos hacer notar que cada una de estas técnicas respondía a una etapa de formación del grupo y a un propósito determinado, generalmente eran utilizadas en cada una de las unidades temáticas que le fueron entregadas a este grupo.

Debemos dejar en claro, que las otras técnicas como observación de Beal y otros eran utilizadas por los alumnos para llevar el control y avance del grupo.

C A P I T U L O   V I

EVALUACION

1.- DEL PROYECTO DE ACCION SOCIAL N° 1.-

"CAPACITACION A DIRIGENTES DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS"

1.1. Análisis de los Resultados Obtenidos:

El presente análisis orientará a determinar y precisar los alcances obtenidos por el presente proyecto, desarrollado en la Población "Héroes del Mar" de Placeres Alto Unidad Vecinal 143 en un período de tiempo de dos meses (Octubre-No-viembre de 1977).

Para tal finalidad, nos ubicaremos en la relación causal existente entre el proyecto (variable independiente) y los efectos (variable dependiente) producidos por la intervención del mismo.

En esta perspectiva, merece connotarse la proposición tecnológica que orientó el desarrollo del presente curso de acción y que fue definida en los siguientes términos: "La realización de un curso teórico-práctico, cuyo contenido contemple materias relacionadas con el desempeño de los dirigentes comunitarios, permitiría superar el nivel de capacitación del grupo de dirigentes de la unidad vecinal 143".

La significancia de esta proposición orientadora se visualizará mediante la confrontación entre el presente curso de acción y su incidencia en los resultados alcanzados por la acción transformadora del mismo.

1.1.1. Resultados buscados.

A.- Objetivos Generales:

- a) "Entregar capacitación a la totalidad de los dirigentes que conforman los organismos comunitarios de la unidad vecinal 143 de Placeres Alto, a través de un curso teórico práctico y en un plazo de dos meses".

El alcance de este óptimo se desgloza en el cumplimiento de dos aspectos esenciales, ellos son:

- Capacitar a la totalidad de los dirigentes comunitarios del sector; y
- Impartir un curso teórico-práctico en el plazo de dos meses.

El cumplimiento del primer aspecto no fue factible de realizar en forma óptima dada la imposibilidad de contar con la asistencia del total de dirigentes (42 dirigentes).

Diversas causas que se dan al interior de los organismos comunitarios del sector determinan tal situación. Entre ellas tenemos:

- Tendencia de crear estructuras organizativas que no son operacionales, lo cual, crea la formación de diversos cuadros de dirigentes, quienes en la actualidad no cumplen con su rol asignado.
- Algunas organizaciones comunitarias atraviesan por una crisis organizacional, tal es el caso de los clubes deportivos y de los centros de madres, esto repercute en que los dirigentes comunitarios se encuentren alejados de sus respectivos organismos.
- Falta de identificación de algunos dirigentes hacia su quehacer.
- El horario y día de realización del curso de capacitación constituyó un obstáculo para algunos dirigentes, por lo cual no concurrieron a éste. Frente a este impedimento se estudió la posibilidad de adecuar dicho horario a la disponibilidad de los dirigentes, intento que fracasó dada la diversificación de las horas disponibles de éstos últimos.

Por las razones anteriormente expuestas, de los 42 dirigentes de los organismos comunitarios del sector, 17 de ellos asistieron al respectivo curso de capacitación.

En lo referente al segundo aspecto que comprende la realización de este óptimo general, es posible señalar que el curso teórico-práctico se realizó íntegramente y en el tiempo es tipulado para ello (dos meses).

La concretización de este curso teórico-práctico fue sustentado y orientado por el cumplimiento de un proceso de entrega de contenidos, cuyas unidades temáticas fueron previamente determinadas a través de un programa respectivo (remitirse al Capítulo de Ejecución del Proyecto N° 1).

Su carácter teórico-práctico se centró fundamentalmente en la que dice relación a la puesta en práctica de los conocimientos impartidos, lo que contribuyó a incentivar la participación de los alumnos-dirigentes y a facilitar el proceso de aprendizaje respectivo.

Esta modalidad teórica-práctica adquirió especial énfasis en el estudio y aplicación de algunas técnicas de trabajo social y de técnicas de secretaría y tesorería.

Este aspecto se detallará más específicamente en el análisis de los logros obtenidos.

En síntesis, podemos señalar que este objetivo fue cumplido parcialmente en consideración a las razones expuestas en su primer aspecto.

b) "Propender a que los dirigentes del sector puedan conducir con mayor eficiencia sus respectivos organismos de base".

Es preciso señalar que el alcance de este óptimo constituyó un aspecto cualitativo imposible de medir dado que su

cumplimiento requiera de un período de tiempo estimable.

Sin embargo, en consideración a los resultados obtenidos por el proyecto es posible pronosticar que su cumplimiento se obtendrá a través del tiempo, dada la existencia de algunos antecedentes que sustentan esta visión, los cuales dicen relación con la superación del nivel de conocimiento de los dirigentes que participaron en el proceso de capacitación desarrollado. Condición que debería incidir en el hecho de que estos dirigentes puedan conducir con mayor eficiencia sus respectivos organismos de base.

B.- Objetivos Específicos:

Para el presente análisis, cabe connotar que por la naturaleza de los objetivos definidos, el grado de realización de éstos, se encuentra en función directa con el proceso de contenido contemplado en el curso de capacitación implementado.

a) "Preparar a los dirigentes para que sean capaces de discernir su acción a partir de criterios técnicos".

La realización de este alcance definido se visualiza en el desarrollo de la unidad temática, denominada "técnicas que permiten mayor productividad al trabajo grupal".

El cumplimiento de la misma propendió a:

- Facilitar el quehacer del dirigente
- Dar mayor productividad a la labor de los organismos comunitarios.
- El uso de técnicas como instrumentos esenciales en la consecución de los objetivos y actividades grupales.

Entre las principales técnicas implementadas se ubican el Phillips 66 y la Planificación de Actividades.

las organizaciones comunitarias. Estos aspectos dicen relación con:

- Funciones específicas que deben desempeñar los dirigentes comunitarios en concordancia al ejercicio de sus cargos respectivos;
- Patrimonio de las organizaciones comunitarias; y
- Estatutos y reglamentos de los organismos comunitarios.

d) "Lograr mediante el desarrollo de actividades complementarias el reforzamiento de los organismos de base".

La realización de este objetivo se encuentra en directa relación con el desempeño de actividades complementarias durante el proceso de capacitación respectivo. Tales actividades consistieron en la entrega de una asesoría técnica por parte de los alumnos ejecutores del proyecto.

Tal asesoría se centró en la revisión y posterior puesta al día de los libros de tesorería y de secretaría de tres organismos comunitarios del sector.

Estas actividades realizadas conjuntamente con los dirigentes, contribuyeron a despertar en éstos, la incidencia de su rol en los organismos respectivos en que se encuentran insertas y por ende propendieron a reforzar y a dar mayor solidez a la organización de los organismos comunitarios del sector.

e) "Dar a conocer a los dirigentes las instituciones que prestan asesoría a las organizaciones comunitarias".

A fin de cristalizar esta meta deseada se procedió a entregar información clara respecto de los organismos oficiales y particulares relacionados con las organizaciones comunitarias, especificándose el tipo de asesoría que cada uno de ellos otorga. Los organismos fueron los siguientes:

- Unión Comunal de Juntas de Vecinos
- Departamento de Desarrollo Comunitario de la I. Municipalidad de Valparaíso.
- CEMA Comunal
- Consejo Local de Deportes y Recreación
- Asociación Cristiana de Jóvenes.

Finalmente y para mayor claridad de los niveles de realización alcanzados por los objetivos específicos precedentes, señalaremos suscintamente dos indicadores implícitos en el proceso de capacitación implementado. Estos son:

a) Entrega de contenidos:

Según lo estipulado en el análisis del primer objetivo general, la entrega de contenidos se realizó en su totalidad y en función a lo estipulado previamente en el programa respectivo.

b) Asimilación de los contenidos impartidos:

El nivel de asimilación manifestado por los alumnos-dirigentes viene a reforzar la productividad del curso de capacitación implementado.

Para tal efecto, en el estudio de los logros alcanzados se procederá a un análisis más detallado de este indicador a fin de determinar el conocimiento adquirido por los alumnos-dirigentes en el transcurso del proceso de capacitación.

1.1.2. Resultados no buscados (consecuencias):

Según los procedimientos estipulados en la "metodología empleada" del presente documento, este aspecto evaluativo orientará a precisar los efectos no buscados por el proyecto, connotados como consecuencias.

A.- Consecuencia Prevista:

En el proceso de definición de los objetivos del proyecto se visualizó la posibilidad de obtener la participación aproximada de un 50% del total de dirigentes comunitarios del sector.

Desde esta premisa, se obtuvo la participación real de 17 dirigentes (40%) en el proceso de capacitación implementado.

B.- Consecuencias no Previstas:

a) Una de las consecuencias no previstas de carácter positivo, se centró al interior del grupo de alumnos-dirigentes y se expresó en un cambio de actitud experimentado por estos últimos.

Este hecho permitió vislumbrar la presencia de una línea de motivación persistente en todo el proceso de capacitación.

Algunos indicadores de este cambio de actitud fueron los siguientes:

- Implementación de la sede social de la Junta de Vecinos
- Asistencia constante a los cursos de capacitación
- Inquietud por proseguir en una línea de capacitación permanente.

b) Una segunda consecuencia no prevista fue la utilización de un cuaderno de apuntes a fin de consignar en él, las materias impartidas en el proceso de capacitación. Esta actitud fue producto de la iniciativa personal de los alumnos-dirigentes.

En cada exposición de las técnicas respectivas se procedió a un ejercicio práctico de las mismas y con la participación directa de los dirigentes asistentes, lo cual contribuyó a reforzar los objetivos de las técnicas desarrolladas y especialmente motivó hacia un quehacer técnico y productivo de las mismas.

- b) "Lograr que los dirigentes conozcan los aspectos fundamentales que componen la dinámica grupal".

El cumplimiento de este objetivo se vislumbra a través de la realización de la entrega de contenidos, específicamente en lo concerniente a las siguientes materias:

- Elementos básicos del proceso grupal (individuo, metas y técnicas), en este aspecto temático se analizó la relación existente entre los elementos que conforman un grupo.
- Dinámica interna y externa de un grupo, en la cual se orientó a despertar y reforzar en los participantes la necesidad de asociarse para la consecución de los fines comunitarios y a su vez, se propendió a la utilización correcta de los medios disponibles en el funcionamiento de las organizaciones.

En suma, el carácter de las materias abordadas respondieron a entregar una visión general y correcta del contacto grupal en que comúnmente se desenvuelve el quehacer de un dirigente comunitario.

- c) "Lograr que los dirigentes conozcan los elementos fundamentales que contempla la legislación sobre organizaciones comunitarias".

Para tal finalidad, se procedió a la realización de dos charlas expositivas en torno a algunos aspectos relevantes contempladas en la Ley N° 16.880 que regula el funcionamiento de

1.2. Análisis de algunos criterios que refuerzan la evaluación de los resultados obtenidos:

A.- Logros.

Este aspecto orienta a reforzar el nivel de realización de los objetivos definidos y anteriormente analizados, mediante un enfoque especialmente cuantitativo del aspecto modular que orientó el presente curso de acción. Aspecto que dice relación con el grado de productividad y eficacia del proceso de capacitación implementado.

Cabe señalar que esta acción ejecutada propendió a superar significativamente el nivel de conocimiento del grupo de alumnos-dirigentes.

Los indicadores que permitirán medir el alcance del presente curso de acción, son los siguientes:

- a) Test diagnóstico aplicado al grupo de alumnos-dirigentes.
- b) Cuestionario aplicado en la fase intermedia del proceso de capacitación.
- c) Porcentaje de asistencia del grupo de alumnos-dirigentes.
- a) Constituye uno de los indicadores más preciso para determinar el nivel de asimilación del grupo-curso (alumnos-dirigentes).

La aplicación del test diagnóstico propendió a una medición "antes" y "después" del grupo sometido al estímulo (proceso de capacitación).

Para tal finalidad, se procedió a la aplicación del test en dos fases extremas, ellas fueron:

- Antes de iniciarse el proceso de capacitación

- Al finalizar el proceso de capacitación.

Test diagnóstico inicial (Ver anexo N° 5).

Este se aplicó antes de dar inicio al proceso de capacitación a fin de medir la situación inicial del grupo-curso en relación a los conocimientos que poseía sobre las materias que serían abordadas en el mismo.

El test contempló el análisis de 10 preguntas con alternativas (ver Capítulo V. Ejecución. Proyecto N° 1).

El análisis de sus resultados señaló un promedio de 4,8 respuestas correctas de un total de 10 preguntas. Esta situación, denotó que el grupo-curso se encontraba bajo el 50% del nivel de rendimiento, puesto que si todos los alumnos dirigentes hubieran contestado acertadamente las 10 preguntas dadas, tendríamos el 100% del nivel de rendimiento exigido.

Esta situación inicial denotó el bajo nivel de capacitación del grupo-curso, especialmente en aquellos aspectos relacionados directamente con el quehacer de un dirigente comunitario.

En esta perspectiva, se sustentó la intervención del proceso de capacitación a fin de superar tal situación inicial del grupo-curso sometido a estímulo.

Test diagnóstico final.

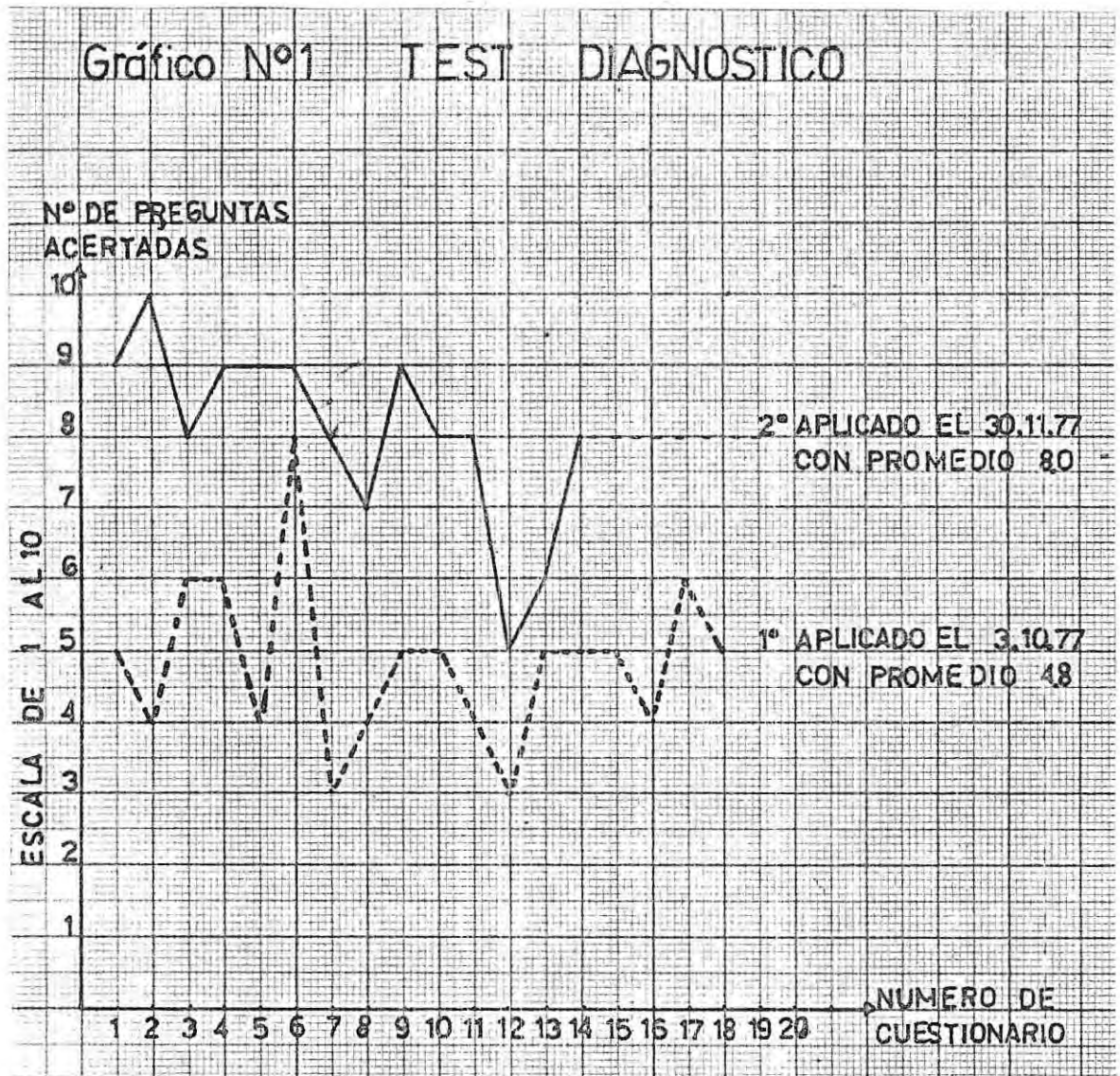
En la última sesión del curso de capacitación, a fin de visualizar el avance del grupo-curso respecto al grado de asimilación de los contenidos impartidos se aplicó nuevamente el test diagnóstico.

La tabulación de las respuestas pertinentes arrojaron un resultado promedio de 8,0 de respuestas correctas del total de 10 preguntas. Esto denota un nivel de rendimiento

del 80% respecto al total de preguntas formuladas.

El gráfico adjunto señala los resultados emanados del test diagnóstico en sus dos fases de aplicación.

GRÁFICO N° 1



En consideración a los resultados consignados en el gráfico precedente y al comparar las diferencias entre la situación inicial y situación final del grupo-curso sometido a estímulo, es factible determinar una superación significativa del nivel de rendimiento del grupo-curso en relación a las materias impartidas.

Este alcance pone de manifiesto la eficacia del pro

ceso de capacitación implementado.

- b) El cuestionario aplicado en la fase intermedia del proceso de capacitación viene a corroborar el alcance anteriormente señalado (ver anexo N° 6).

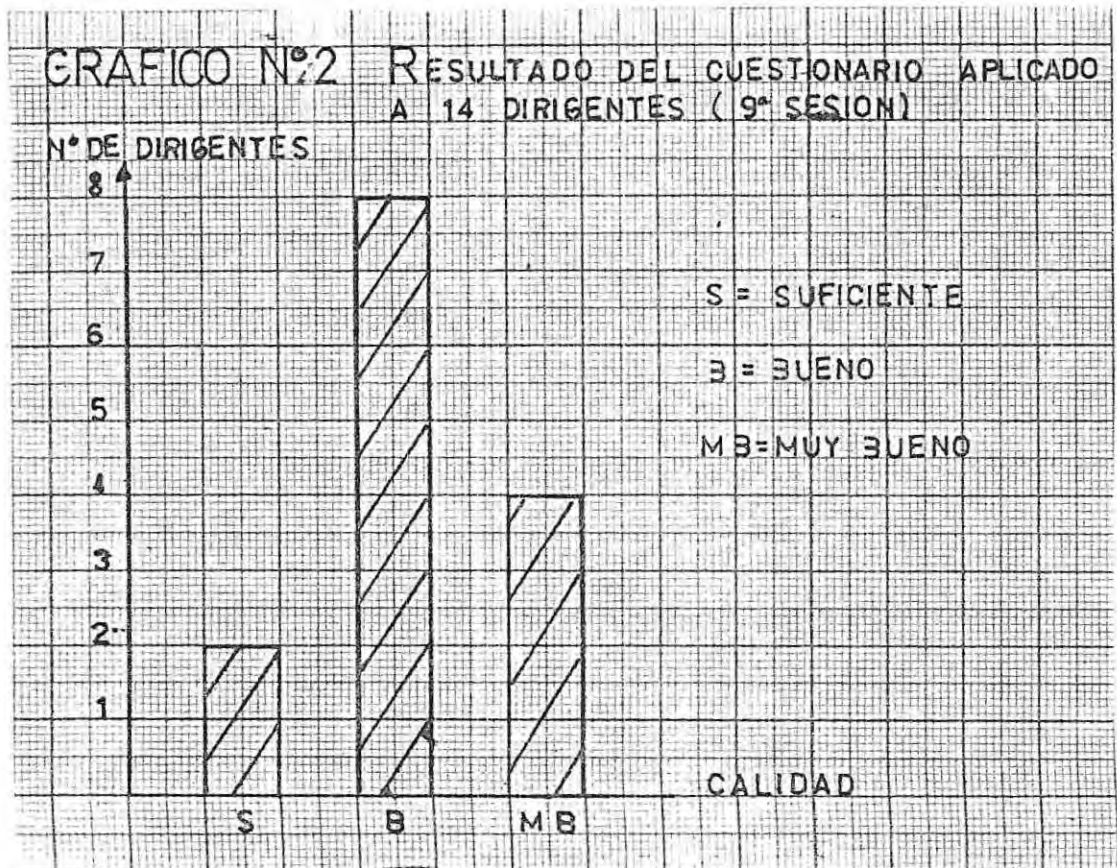
Este, contempló la formulación de 7 preguntas abiertas relacionadas con las materias impartidas.

Sus resultados fueron expresados en conceptos en función a la calidad de las respuestas. Estos fueron:

RENDIMIENTO	N° DE ALUMNOS-DIRIGENTES
a) Deficiente	0
b) Suficiente	2
c) Bueno	8
d) Muy bueno	4

Para mayor claridad de estos resultados, adjuntamos el siguiente gráfico:

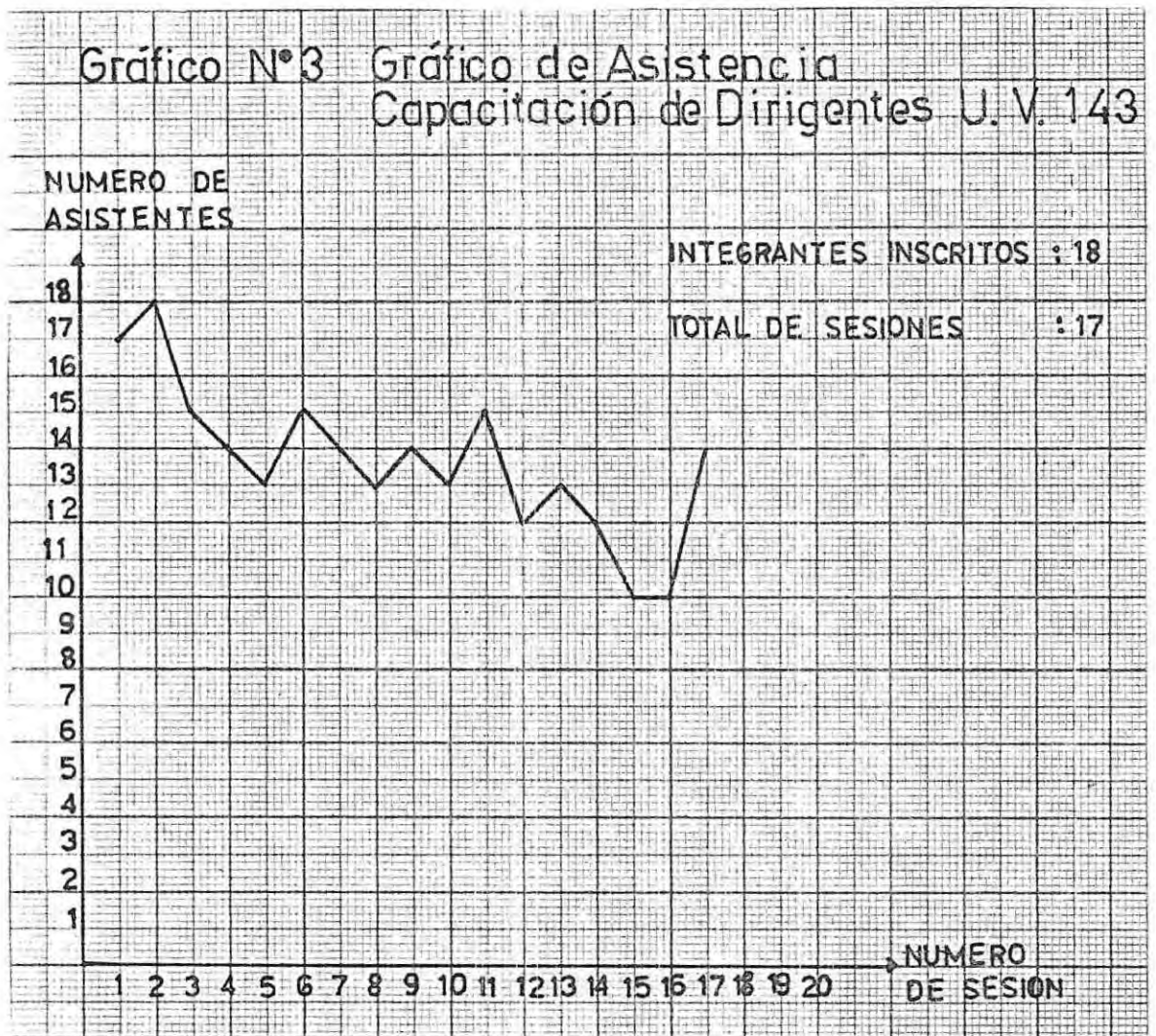
GRAFICO N° 2



Del gráfico precedente se desprende que de un total de 14 alumnos-dirigentes, 8 de ellos se encuentran sobre el nivel aceptable de rendimiento (suficiente) y 4 de ellos se ubican en un nivel óptimo (muy bueno).

En síntesis, tenemos que 12 alumnos-dirigentes del grupo-curso, en la fase intermedia del proceso de capacitación lograron responder positivamente a la expectativa determinada por el estímulo introducido.

c) Porcentaje de asistencia del grupo-curso: (gráfico N° 3)



El curso de capacitación se inició con la participación de 18 dirigentes (100%), número real de inscritos.

Este, fue impartido en el transcurso de 17 sesiones,

en las cuales se experimentaron ciertas fluctuaciones respecto a la asistencia de los alumnos-dirigentes de poca significancia, advirtiéndose que la asistencia más baja alcanzó a 10 integrantes (Sesión N° 15).

El promedio de asistencia, en estas 17 sesiones, corresponde a 13 (72%) alumnos-dirigentes. De lo cual se infiere que el nivel de asistencia fue satisfactorio (ver Gráfico N°3 adjunto).

#### B.- Eficiencia.

La evaluación de la eficiencia se realizó en función de: los recursos utilizados, el tiempo empleado para la ejecución del proyecto y sobre la organización del equipo de trabajo.

##### 1.- Recursos utilizados:

a) Recursos humanos. El proyecto fue conducido en su totalidad por dos alumnos del seminario de título, quienes respondieron en forma eficiente a los requerimientos que el curso exigió. Con esto quedó demostrado que existe la preparación técnica que es necesaria para llevar a cabo este tipo de proyectos, tanto en la parte de elaboración como en la entrega misma de contenidos.

La experiencia demostró que fue suficiente con la presencia de dos alumnos por proyecto, los cuales funcionaron como equipo en la distribución de las tareas de dirección, control y ejecución del mismo.

En relación a los pobladores dirigentes, ya se señaló anteriormente que no se contó con la totalidad de ellos. Sin embargo, estimamos que la participación de los dirigentes asistentes al curso puede considerarse como muy positiva ya

que la deserción fue escasa y a que respondieron a las diferentes exigencias planteadas como tareas, controles y asistencia.

Estaba contemplada además la participación de un asistente social de la I. Municipalidad de Valparaíso dependiente del Desarrollo Comunitario, el que desempeñó una función coordinadora entre la institución y los alumnos para efectos de información sobre la marcha del proyecto.

b) Recursos materiales. Los recursos materiales con que se contó, para cumplir con los requerimientos del curso fueron insuficientes y de mala calidad.

Se dispuso de la sede social de la unidad vecinal 143 para desarrollar íntegramente el curso de capacitación. Esta sede no contaba ni con la iluminación adecuada, ni con las comodidades necesarias para tomar apuntes. Solo había una ampolla y varias bancas largas, sin respaldo.

Otro factor que perjudicó el normal desarrollo de las sesiones fue la ubicación a orilla de camino de la sede social. Este hecho significó que estuviera sometida a todo tipo de ruidos provenientes del exterior, especialmente el de los buses que constantemente pasan por el sector.

Sin embargo estos aspectos no fueron factores decisivos en la marcha del proyecto. Los recursos de apoyo pedagógico se adecuaron a las necesidades del curso, especialmente el rotafolio.

c) Recursos financieros. En relación a los recursos financieros se contó con el apoyo de los alumnos ejecutores del proyecto quienes financiaron el proyecto en un 70% del costo to-

tal. El 30% restante lo aportó la I. Municipalidad de Valparaíso. El proyecto significó un costo total de \$ 600.

d) Tiempo. El proyecto tuvo una duración de dos meses y las unidades temáticas se ajustaron a ese lapso de tiempo. El hecho de capacitar en un período de tiempo prolongado, no significó una merma de asistencia.

Se realizaron 17 sesiones que tuvieron una duración promedio de una hora y media cada una entre las 19.30 y las 21 horas, los días Lunes y Miércoles de cada semana.

El curso comenzó a desarrollarse el día Lunes 3 de Octubre y finalizó el día Lunes 30 de Noviembre de 1977, sin ninguna interrupción.

### 1.3. Análisis de la eficacia de las técnicas utilizadas:

#### 1.3.1. Técnicas de control para el curso de capacitación

- 1.- Test Diagnóstico
- 2.- Ficha Control.

Este análisis comprende la finalidad, modalidad y evaluación tecnológica.

#### 1.3.2. Técnicas utilizadas para la entrega de contenidos

- 1.- Charla
- 2.- Rotafolio
- 3.- Diapositiva.

Comprende la finalidad, aplicación práctica y evaluación de las técnicas.

#### 1.3.3. Técnicas auxiliares utilizadas en el proyecto

- Reunión
- Carteles.

Comprende su finalidad práctica y evaluación.

1.3.4. Técnicas de trabajo social utilizadas en el curso de capacitación

- 1.- Entrevista
- 2.- Técnica de presentación
- 3.- Phillips 66
- 4.- Lluvia de ideas.

Comprende finalidad, aplicación práctica y evaluación de la técnica.

1.3.1. TECNICAS DE CONTROL PARA CURSO DE CAPACITACION

1.- Test diagnóstico:

A: En que consiste

Es un instrumento de evaluación que permite medir el nivel de conocimientos y asimilación por parte de los alumnos respecto de diversas materias.

B: Su aplicación práctica

Se aplicó en la 2a sesión y en la última sesión.

1° Sus objetivos

a) Mostrar el grado de conocimiento existente para aproximarse a la realidad del grupo-curso desde el punto de vista cognoscitivo.

b) Mostrar el resultado inicial de su aplicación y el resultado del test final.

2° Su organización

a) N° de participantes:

En la primera aplicación 18 asistentes y

En la segunda aplicación 14 asistentes.

b) Tiempo utilizado:

En la primera aplicación 45 minutos

En la segunda aplicación 20 minutos.

3° Su desarrollo

1. Una vez determinado los contenidos del curso, se procedió en base al programa a desarrollar, a elaborar 10 preguntas de alternativas múltiples.

2. La aplicación de estas preguntas que constituye con el test diagnóstico, se realizó en la primera ocasión con cierto grado de dificultad por la no comprensión de ciertos términos, los que debieron ser aclarados en reiteradas ocasiones.

3. La duración en la aplicación del test diagnóstico en su primera ocasión, tuvo una duración excesiva motivado por la falta de práctica en la utilización de actividades de este tipo.

4. Finalmente el mismo test fue aplicado en la última sesión, esta vez sin dificultades ni demoras, quedando de manifiesto que los dirigentes asistentes tuvieron un avance cualitativo.

5. El posterior análisis e interpretación de los datos recogido en las dos aplicaciones, nos demostró el nivel de conocimiento en cada situación.

4° Su evaluación

La aplicación del test provocó en un primer instante desconcierto entre los asistentes debido al modo de formular las preguntas y al lenguaje en que estaban planteadas. Este aspecto fue superado cuando se aplicó por segunda vez

el test al finalizar el curso.

A pesar de las pequeñas dificultades que puede presentarse en la comprensión de ciertos términos, pensamos que el test diagnóstico es un instrumento que se adecua a los requerimientos de este tipo de proyecto, dado que permite evaluar con objetividad la realidad sobre la cual se actuará. Este hecho permitirá posteriormente analizar si existió o no transformación por la aplicación del proyecto.

Es recomendable sin embargo, que cuando se aplique este instrumento en comunidades de bajo nivel cultural precisar lo más claramente posible la formulación de las preguntas tratando en lo posible de no utilizar términos técnicos que a la larga no son comprendidos.

2.- Ficha control:

Técnica de trabajo social empleada para tener una visión general y llevar un ordenamiento del curso, respecto de: la fecha y número de sesión, asistencia, objetivos o contenidos entregados, técnicas utilizadas, persona encargada o responsable, duración y una evaluación de la sesión.

N° DE SESION	FECHA	N° DE PARTICIP.	OBJETIVOS O CONTENIDOS.	PERSO NA EN CARGA DA.	TEC- NI CAS.	TIEM PO.	EVALUACION.

El uso de esta técnica nos permitió controlar sesión a sesión los siguientes aspectos:

- a) La asistencia de los alumnos-dirigentes a cada sesión
- b) Los contenidos entregados, de manera de seguir el orden establecido para los dos meses que duraría el curso de capacitación.
- c) Las técnicas que se utilizaban para la respectiva entrega de contenidos.
- d) El tiempo de duración de las sesiones
- e) La evaluación de la sesión, relativa a los aspectos más significativos ocurridos en ella; hayan sido atingentes a la participación, a las técnicas o los contenidos entregados.

La aplicación práctica de esta ficha control le permitió al equipo de trabajo consignar los rubros antes señalados para los efectos de la evaluación final del proyecto.

Por esta razón estimamos que esta técnica facilita y permite evaluar en forma rápida los aspectos cuantitativos y cualitativos del proyecto, ya que los datos pueden ser extraídos con facilidad posteriormente.

Para la aplicación de la técnica basta con la presencia de una persona encargada, la que deberá consignar los datos a través del proceso de observación.

### 1.3.2. TECNICAS UTILIZADAS PARA LA ENTREGA DE CONTENIDOS

#### 1.- Técnica de la Charla:

A: En que consiste:

Es una situación grupal en la que un expositor idóneo y preparado presenta un tema previamente elaborado.

B: Su aplicación práctica: El uso de esta técnica se hizo a través de todo el curso.

1° Sus objetivos:

- a) Presentar sistemáticamente los contenidos de una formal y directa exposición.
- b) Explorar determinados aspectos importantes de un posible problema y sus posibles soluciones.
- c) Posibilitar la oportunidad de compartir experiencias con los asistentes.

2° Su organización:

- a) Tiempo: Las charlas tenían por lo general una duración que oscilaba entre los 45 y los 60 minutos.

3° Su desarrollo:

1. El primer paso para la utilización de esta técnica consistía en prepararse adecuadamente para entregar una disertación organizada. Al mismo tiempo se determinaba cuales serían los recursos o técnicas que se utilizarían para complementar la entrega de contenidos.
2. Posteriormente se organizaba la exposición verbal de acuerdo a los requerimientos del programa y de manera de hacer la exposición más dinámica, poniendo énfasis en las situaciones ejemplificadoras que ayudan a ilustrar los contenidos.
3. En todas las ocasiones en que esta técnica fue utilizada se procedió a delimitar los contenidos dentro del tiempo adjudicado para la exposición de manera de respetar los deseos del grupo.
4. Antes de desarrollar la técnica el expositor procedía en cada sesión a informar anticipadamente sobre el tema a desarrollar a través de una pequeña introducción.

Todas las exposiciones que se desarrollaron en el curso fueron complementadas con diversas técnicas o recursos es-

pontáneos, que motivaron la participación de los asistentes.

4° Su evaluación:

La técnica de la charla fue la que más se utilizó para la entrega de contenidos a través del desarrollo del curso.

Por medio de ella se analizaron diversos temas, que eran expuestos y que motivaban el interés expresado a través de una nutrida participación de los asistentes. Por medio de este diálogo que se producía era posible comprenderse en mejor forma al sentir de los dirigentes-asistentes ya que estos expresaban en confianza las interpretaciones que hacían de los contenidos.

Es por esta razón que a la técnica de la charla se le atenuó su sentido formal para no provocar un distanciamiento entre el expositor y la asamblea.

Es recomendable en su utilización seleccionar cuidadosamente los contenidos ya que cada participante ve y oye lo que le es más significativo puesto que la percepción es un proceso selectivo.

## 2.- Rotafolio:

A: En que consiste:

Es una técnica accesoria, utilizada para complementar y destacar cierto tipo de materias.

Consiste en un atril de madera, en el cual se fijan un fajo de hojas con contenidos, adheridas por medio de un soporte, lo que permite que puedan girar una tras otra.

B: Su aplicación práctica: Fue utilizada a través de todo el curso de capacitación.

1° Sus objetivos:

Servir de apoyo en la exposición de los contenidos.

2° Su organización:

a) Material utilizado: En la aplicación del rotafolio se utilizaron fundamentalmente papel mantequilla y plumones de distintos colores.

b) Tiempo utilizado: Cuando era la única técnica que complementaba la entrega de contenidos, se le mantenía durante toda la exposición.

Otras veces se combinaba su aplicación con otra técnica auxiliar.

3° Su desarrollo:

1. La utilización del rotafolio como instrumento auxiliar facilitó en gran medida la entrega de contenidos ya que a través de él, los asistentes podían tomar nota de los esquemas de materias que se les entregaba.

En nuestra situación en que no se contaba con una sala bien equipada, esta técnica vino a suplir la falta de un pizarrón adecuado.

También el rotafolio es muy recomendable cuando no se cuenta con mucha experiencia en este tipo de actividades, ya que ayuda a orientar la entrega de contenidos.

Finalmente por el hecho de que el nivel cultural en estas poblaciones es bajo se justifica la utilización del rotafolio como medio aclaratorio de las materias que requieren de cierto nivel de abstracción.

### 3.- Diapositivas:

A: En que consiste:

La diapositiva es una técnica visual que a través de  
imáge-

nes que son proyectadas sugiere o describe situaciones y fenómenos.

B: Su aplicación práctica:

En la 5a. y la 15a. sesión.

1° Objetivo:

1. Su objetivo fundamental fue el de complementar y de reforzar la entrega de contenidos.

2° Su organización:

a) Material utilizado: papel diamante

tinta china

soporte de cartón de 4x4 cms.

lápices de colores

proyectora

talón.

b) Tiempo utilizado: La aplicación de esta técnica con la entrega de contenidos respectivo duró aproximadamente 35 minutos.

3° Su desarrollo:

1. Primer paso en la utilización de esta técnica fue la confección de las diapositivas, lo que fue realizado por los propios alumnos encargados del proyecto.

2. La aplicación misma de la técnica provocó entre los asistentes una gran expectación lo que se expresó en una mutrida participación. La entrega de contenidos se realizó por medio de la proyección de las diapositivas que complementaban las materias.

4° Su evaluación:

El hecho de entregar contenidos por medio de las diapositivas motivó que los asistentes se mostraran muy interesa-

dos en participar en esta sesión.

En este tipo de programas se recomienda el uso del mayor número posible de técnicas que agilicen la entrega de contenidos. Con mayor razón si la técnica es visual, como en este caso, ya que es el complemento ideal que refuerza los contenidos teóricos, haciendo las sesiones más amenas y dinámicas por el interés que despiertan este tipo de técnicas.

### 1.3.3. TECNICAS AUXILIALES

#### 1.- Técnica de Reunión:

A: En que consiste:

Es un encuentro que realizan un grupo de personas con el propósito de llegar a un acuerdo acerca de un determinado tema. El objetivo de cada reunión dependerá del carácter que ésta tenga.

B: Su aplicación práctica. En reuniones de trabajo y de supervisión.

1° Sus objetivos:

- Estructurar la organización del equipo de trabajo
- Determinar los contenidos del curso a través del análisis crítico de las materias.

2° Su organización:

- a) N° de participantes: 2 alumnos de equipo de trabajo y profesor supervisor.
- b) Material: Sala de trabajo del equipo de alumnos  
Pizarrón para anotar las diversas ideas.
- c) Tiempo: Debate de grupo: 60 minutos aproximadamente.

Conclusiones y acuerdos: 30 minutos.

3º Su desarrollo:

1. El primer paso en el uso de la técnica de la reunión es el de determinar el tema a tratar y al mismo tiempo fijar la fecha, lugar y hora en que se efectuará.

2. Posteriormente en la reunión misma, se da a conocer un pequeño punteo de los temas a tratar y se nombra a una persona de secretario para tomar nota de los aspectos más relevantes.

3. Se fijan acuerdos y conclusiones a que el grupo ha llegado.

4º Su evaluación:

La utilización de esta técnica de la reunión fue valiosa ya que a través de ella se organizó el equipo de trabajo y se guió adecuadamente la marcha del proyecto de capacitación. Esta técnica estuvo presente a lo largo de todo el período que duró el proyecto.

Su uso es adecuado cuando se trata de planificar las actividades y sirve al mismo tiempo de control permanente de todas las acciones del proyecto. Es por esta última razón que se deben realizar con una periodicidad permanente para que los resultados del proyecto sean eficaces.

### 3.- Carteles:

A: En que consiste:

El cartel puede ser definido como un texto escrito sobre un papel cartulina, cartón o cualquier material de similares características; que tiene por objeto dar a conocer o informar alguna situación específica.

da recomendamos que cuando se trata de motivar a grupos reducidos es más beneficioso utilizar mecanismos que provoquen una respuesta de tipo personal.

Podemos concluir diciendo que el cartel es recomendable, cuando se trata de informar actividades donde la participación es generalizada.

#### 1.3.4. TECNICAS DE TRABAJO SOCIAL UTILIZADAS EN EL CURSO

##### 1.- Técnica de Entrevista:

###### A: En que consiste:

Es una conversación que sostiene el investigador con el sujeto de estudios, que posee los datos o que tiene alguna relación con el problema en estudio.

Las preguntas se realizan en base a un punteo previamente establecido.

B: Su aplicación práctica: Esta técnica fue utilizada en el período previo al inicio del curso de capacitación y durante su desarrollo.

###### 1° Sus objetivos:

a) Obtener información necesaria para la aplicación del proyecto.

b) Motivar la participación antes y durante el desarrollo del curso.

###### 2° Su organización:

a) N° de participantes: 2 alumnos encargados del proyecto, más la persona entrevistada.

b) Tiempo: 30 minutos aproximadamente cada entrevista.

B: Su aplicación práctica: En los lugares más visibles de la Unidad Vecinal 143 (3 en seles sociales y 2 en Avenida Matta).

1° Su objetivo:

En este caso el objetivo fundamental era el de informar y el de motivar la participación en el curso de capacitación.

2° Su organización:

- a) Material utilizado: 5 cuadros de cartulina de 40 cms<sup>2</sup> cada uno.  
3 plumones de colores.

3° Su desarrollo:

1. El primer paso previo a la confección de cartel es el de elaborar el mensaje que se desea comunicar en términos claros y de un modo atractivo en la distribución del texto.

2. Posteriormente y solo cuando ya se tiene establecido el modelo, se procede a elegir los materiales adecuados para su confección.

3. La última fase consistió en la ubicación propiamente tal de los carteles, en los sitios más visibles y notorios que fuera posible. En este caso se optó por ubicar un cartel en cada una de las tres seles sociales existentes y dos en la Avenida Matta, calle principal de la unidad vecinal N° 143.

4° Su evaluación:

Esta técnica logró en parte su objetivo ya que si bien informó de la existencia de un curso de capacitación, no logró motivar cabalmente como se esperaba.

En este sentido y de acuerdo a la experiencia recogi

3° Su desarrollo:

1. El equipo de trabajo de acuerdo al objetivo que perseguía, preparaba un temario a desarrollar en la entrevista con el dirigente visitado.

2. También el equipo de trabajo previamente se había dado su propia organización, designando al coordinador y al secretario.

3. Al poner en práctica la técnica, lo primero que se precisó fue el de explicar el objetivo de la entrevista para a continuación llevarla a cabo.

Durante el período en que se estaba desarrollando el curso se utilizó fundamentalmente la técnica para motivar la participación de algunos dirigentes.

En la etapa previa al inicio del curso se procedía a registrar la información entregada, la que posteriormente era interpretada, ya que en ese momento era necesario conocer el sentir, las opiniones y sugerencias que los dirigentes deseaban expresar.

4° Su evaluación:

La técnica de la entrevista en primer momento aportó valiosa información la que se expresó posteriormente en cierta medida en los contenidos de los cursos.

El hecho de que la entrevista tuviera un punteo permitió especificar claramente las materias que nos interesaba investigar evitando una pérdida de tiempo mayor.

También la entrevista en una etapa posterior fue utilizada para motivar la participación, lo que se logró en parte ya que solo algunos de los entrevistados se incorporaron al curso.

Creemos que la aplicación de esta técnica en una etapa organizativa es recomendable ya que es un medio adecuado para explorar áreas donde no se tiene una base de conocimiento sólido.

También en cuanto a la validez de la información recogida la entrevista ofrece muchas garantías, ya que es una técnica muy flexible y que se realiza con la presencia de las dos partes interesadas.

## 2.- Técnica de Presentación:

A: En que consiste:

Es un medio por intermedio del cual se da a conocer a cada miembro del grupo al resto de la asamblea, entregando antecedentes personales de carácter formal e informal.

B: Su aplicación práctica: Esta técnica se aplicó en la primera sesión.

1° Sus objetivos:

- a) Propender al conocimiento mutuo de las personas que asisten al curso.
- b) Crear una atmósfera grupal que predisponga al diálogo.
- c) Facilitar la relación entre las personas que inician una nueva experiencia grupal.

2° Su organización:

- a) N° de participantes: 18 dirigentes asistentes a la primera sesión y los 4 alumnos a cargo del proyecto.
- b) Tiempo utilizado: 40 minutos.

3° Su desarrollo:

1. El alumno coordinador procedió a presentar y a

explicar en que consiste la técnica de presentación.

2. En la aplicación práctica de la técnica cada uno de los asistentes dió a conocer sus propios antecedentes de acuerdo a la pauta expuesta en el rotafolio y que solicitaba:

- El nombre de la persona
- Ocupación
- Organización a que pertenece
- Cargo que desempeña
- Que espera recibir y aportar al curso
- Apelativo con que se le conoce en el sector.

4º Su evaluación:

La técnica de presentación fue aplicada en la primera sesión del curso de capacitación que se impartiría. Luego de aplicada se lograron varias consecuencias positivas:

- a) Se facilitó la expresión de todos los asistentes
- b) Posibilitó el "rompimiento del hielo" característico de las primeras reuniones.
- c) Posibilitó el hecho de que los dirigentes que no se conocían lo hicieran en esta oportunidad.

Cuando se inicia una nueva experiencia grupal o un proyecto, es necesario hacer uso de alguna técnica que facilite la interacción grupal de modo positivo y armónico. En este sentido la técnica de presentación facilitó el establecimiento de una buena relación entre los asistentes, ayudando a crear una atmósfera permisiva y de confianza entre personas que por primera vez se conocían.

### 3.- Discusión 66:

A: En que consiste: 6 personas discuten en 6 m. un te-

ma y llegan a una conclusión. Es una técnica grupal que se utiliza para profundizar en un tema o vivencia grupal, con la participación activa de todos y en un mínimo de tiempo.

B: Su aplicación práctica: Esta técnica fue aplicada en la sesión N° 10.

1° Sus objetivos:

a) Lograr que el grupo informe respecto a lo que piensa sobre un determinado tema.

b) Aumentar la base de la comunicación y de la participación.

2° Su organización:

a) N° de participantes: La técnica se aplicó a tres grupos de cuatro personas.

b) Tiempo: La técnica se aplicó en un lapso de 15 minutos.

3° Su desarrollo:

1. Antes de la aplicación práctica de la técnica, se explicó el procedimiento a todo el grupo: porque se le emplea, como funciona, el tiempo que se concede y lo que se espera de dicho método.

2. A continuación, se planteó un tema de discusión y se procedió a estructurar los grupos, formándose tres grupos de cuatro personas, cada uno de ellos con su respectivo representante.

3. Los grupos formados trabajaron por espacio de seis minutos y una vez que finalizaron, se reunieron y ordenaron los aportes, para posteriormente en un plenario cada representante expresar las conclusiones a que llegó su grupo.

4. En el último paso que se dió en la aplicación de

la técnica, el alumno-coordinador sintetizó y dió cohesión a todos los aportes con lo que se llegó a una conclusión general respecto del tema.

4º Su evaluación:

A través de la aplicación de esta técnica se permitió que cada una de las personas integrantes de los grupos formados, pensara y expresara su opinión, en el plazo de un minuto, respecto del tema analizado.

Al mismo tiempo por medio de este trabajo grupal fue posible que las personas, gracias a la atmosfera informal de la técnica, vieran facilitada la participación.

Estimamos que el uso de la técnica de Discusión 66" debe ser conocida y utilizada por los dirigentes de las organizaciones vecinales, ya que es un medio eficaz para incentivar la participación cuando se trata de analizar un problema de trascendencia.

Otra razón por la cual se recomienda su utilización, es el hecho de que con su aplicación estamos alentando la división del trabajo entre los miembros de la organización y estimulando su sentido de responsabilidad.

4.- Técnica de Lluvia de Ideas:

A: En que consiste: Es un grupo reducido de personas en donde los miembros exponen con libertad su opinión sobre un tema, con el objeto de producir ideas o soluciones nuevas y originales.

B: Su aplicación práctica: Esta técnica se aplicó en la 6a. 7a. y 12a reunión.

1º Sus objetivos:

a) Crear un clima informal, permisivo al máximo, sin críticas, libre de tensiones, estimulando la libre imaginación.

b) Facilitar la libre expresión de todo el grupo

c) Hacerlos participar en la toma de decisiones.

2° Su organización:

a) N° de participantes: La totalidad de los asistentes a la 6a. 7a. y 12a. sesión, más un alumno-coordinador.

b) Tiempo utilizado: Aproximadamente esta técnica se aplicaba en no más de 20 minutos.

3° Su desarrollo:

1. Lo primero, es elegir un tema a tratar. En esta ocasión fue propuesto por el alumno-coordinador.

2. Posteriormente el alumno-coordinador entrega un breve espacio de tiempo para que los asistentes reflexionen sobre el tema.

3. En el desarrollo de la técnica cada uno de los asistentes entregó su opinión sobre el tema, las que fueron sintetizadas en el pizarrón. Esto último permitió tener una idea exacta, acerca de la opinión que tenía todo el grupo respecto del tema.

4. En la última parte el coordinador procedió a hacer una síntesis de la opinión grupal, subrayando las opiniones coincidentes y mayoritarias.

4° Su evaluación:

El uso de esta técnica ayudó a cumplir con el objetivo de incentivar la participación, puesto que en las ocasiones en que se aplicó, todas las personas sin excepción entregaron su opinión respecto del tema que analizaba.

Otra razón fundamental en el éxito de su aplicación

fue el hecho de que la técnica facilitó la creación de un clima de confianza entre los asistentes. Con ello se evitó que los asistentes se sintieran inhibidos a manifestar sus opiniones.

De lo que se desprende que esta técnica es recomendable su uso, cuando el diálogo y la participación es escaso, ya que ella tiene las condiciones necesarias para superar este tipo de problemas.

Su duración es corta y su aplicación dinámica. Si las condiciones lo permiten es recomendable dividir la asamblea en subgrupos para crear un espíritu de apertura mayor al diálogo.

#### 1.4. Impacto alcanzado por el proyecto:

Considerando como base todos los antecedentes determinados en la evaluación precedente, es posible precisar el impacto producido por este curso de acción en función de la superación significativa respecto de la situación inicial del grupo-curso sometido a estímulo.

Para dejar de manifiesto este impacto es necesario determinar la situación inicial a fin de confrontarla con la situación final alcanzada.

##### a) Situación inicial del grupo-curso:

Los 17 alumnos-dirigentes presentaban desconocimiento de algunas materias esenciales para un eficaz desempeño de su quehacer. Estas son:

- Elementos básicos que conforman la dinámica grupal
- Características que debe reunir un buen dirigente
- Funciones relativas a cargos desempeñados en cuadro directivo.

- Técnicas auxiliares de secretaría y tesorería
- Significado y utilidad de una estructura organizativa (organigrama, estatutos, reglamentos).
- Ley 16.880 sobre organización y funcionamiento de los organismos comunitarios.
- Técnicas para planificar actividades y para el proceso de toma de decisiones.

Esta situación se determinó a partir de la aplicación del test diagnóstico y sustentada científicamente en la investigación específica expuesta en el Capítulo II de este documento.

Desde esta perspectiva y durante el transcurso de 17 sesiones el grupo-curso fué sometido a estímulo mediante la implementación de un proceso de capacitación de carácter teórico-práctico. Este carácter propendió a reforzar y a facilitar el grado de asimilación y comprensión de las materias abordadas.

Como producto de esta acción transformadora, el grupo-curso experimentó una clara superación de los aspectos señalados en la situación inicial (ver resultados del test diagnóstico).

## 2.- DEL PROYECTO DE ACCION SOCIAL N° 2.-

### "FORMACION Y CAPACITACION DE UN COMITE HABITACIONAL VECINAL"

#### 2.1. Análisis de los resultados obtenidos:

Para el análisis de este proyecto, nos ubicaremos en la relación causal existente entre el proyecto en si (variable independiente) y el efecto que este produjo (variable dependiente) durante su intersección en la realidad transformada.

Para la evaluación de los resultados obtenidos se

hace necesario mencionar la significancia de las hipótesis de trabajo, las cuales fueron planteadas como:

- "La constitución de un comité habitacional vecinal permitiría establecer líneas de información y coordinación, entre los pobladores asignatarios de las viviendas de interés social del sector y el C.H.C. de Valparaíso-Casablanca".
- "La entrega de un curso teórico-práctico a los componentes del comité habitacional vecinal los capacitaría para una acción organizada en la búsqueda de soluciones al problema habitacional de los pobladores-asignatarios de viviendas de interés social del sector".

La connotación de éstas hipótesis se justifican en el sentido de que ellas orientaron la realización del proyecto. Así el desarrollo general de éste como el grado de alcance de la situación final deseada nos permitirán determinar la factibilidad de estas proposiciones hipotéticas.

- Resultados buscados (objetivos)

El objetivo general de nuestro proyecto era "constituir un grupo de pobladores asignatarios de viviendas de interés social, denominado Comité Habitacional Vecinal, para capacitarlos en materias atinentes a la problemática de vivienda que les afecta".

El alcance de este óptimo buscado se desgloza en la realización de dos etapas paralelas. Ellas fueron:

- a) Constitución y formación del comité habitacional vecinal
  - b) Proceso de capacitación impartido a los integrantes del comité ya constituido.
- a) Esta etapa comprendida en principio entre el 10 y 15 de Octubre de 1977 (ver tabla gantt anexo N° ) se prolongó hasta

mediados de Noviembre en que se consolidó la constitución de este comité, siendo reconocido oficialmente por el C.H.C. de Valparaíso.

Las variables que entorpecieron temporal e inicialmente el cumplimiento de esta etapa fueron:

- Los pobladores-asignatarios denotaron una posición de rechazo frente a la constitución de un comité habitacional vecinal. Esto producto de la resolución ministerial que reorientó la tenencia de sus viviendas hacia un estado de arrendamiento.
- Diversificación en cuanto a las expectativas e intereses de los pobladores-asignatarios.
- Ausencia de una actitud de compromiso para trabajar en beneficio de la totalidad de la población afectada.
- Conocimiento y experiencia mínima de los integrantes del comité, de las características y funciones a desempeñar por un cuadro directivo y de Trabajo.

Paulatinamente estos factores fueron controlados, sea por la persistencia de la acción motivadora como por la intersección directa de la variable independiente "capacitación", introducida en el momento mismo en que se constituyó normalmente el comité, y persistiendo hasta la finalización de la acción ejecutada.

- b) Este proceso de capacitación fue implementado mediante la elaboración de un programa de contenidos a entregar. Este contempló la definición de objetivos para cada unidad temática y la determinación de técnicas a utilizar (de trabajo y auxiliares).

En respuesta a los requerimientos y condiciones

iniciales de los integrantes del comité, la entrega de contenidos se orientó hacia los siguientes tópicos:

- Aspectos legales relacionados con su problemática (de carácter informativo).
- Contenidos generales de liderazgo
- Desempeño de cargos directivos
- Proceso grupal (noción, elementos básicos, dinámica externa e interna, desarrollo evolutivo).
- Técnicas de dinámica de grupo (noción, procedimiento para utilizar una técnica, algunas técnicas de presentación, de trabajo y estudio).
- Instituciones relacionadas con su problemática habitacional (C.H.C., SERVIU). (Ver punto 2.1. de Capítulo V)

Esta entrega de contenidos contempló la realización de 14 sesiones, distribuidas en dos sesiones semanales, cada una de ellas con una duración promedio de 60 minutos (una hora).

Cabe señalar, que tal acción de capacitación persistente durante todo el proceso de ejecución, se realizó desde dos perspectivas, ellas son:

- A través de la entrega formal de contenidos a la totalidad de los integrantes del comité.
- Mediante la asesoría entregada, en términos de orientación, organización y funcionamiento de dicho comité.

En síntesis podemos señalar que el objetivo central del proyecto alcanzó un grado completo de realización dado que:

- Durante el transcurso de la acción transformadora (2 meses) se consolidó la constitución del comité habitacional vecinal, con la participación de 17 delegados, grupo representativo de la

población total de asignatarios de las viviendas de interés social.

- Al finalizar esta acción, la entrega de contenidos fue desarrollada en su totalidad y según lo estipulado en su programa respectivo.
- Por cuanto, los pobladores delegados del comité habitacional vecinal, realizaron la aplicación práctica de la entrega de contenidos, en las reuniones periódicas realizadas a los diversos sectores de las VIS de la unidad vecinal 143, hecho corroborado por los encargados del proyecto, quienes asistieron a algunas reuniones realizadas por los delegados de este.

Por ello, es de nuestro interés, manifestar que la variable "capacitación" ha constituido la acción medular persistente durante todo el proceso de transformación. Por esto, es importante connotar el carácter de su intervención, aspecto que mayor expresión al analizar los efectos producidos, en términos de cantidad y calidad de la participación de los miembros del comité grupo sujeto a modificación mediante la intervención de esta variable.

El cumplimiento de los objetivos específicos definidos en el proyecto (ver Capítulo IV) vienen a confirmar la intervención positiva de la variable independiente. Al respecto señalaremos los siguientes alcances:

- 1.- Parte de los contenidos entregados a los integrantes del comité, dieron claridad en lo concerniente a la situación legal en que actualmente se encuentra la tenencia de sus viviendas.

Un indicador de ello, lo constituye la notable disminución de consultas, (tanto de delegados como de pobladores-

asignatarios) solicitando mayor claridad e información en esta materia.

2.- Además de quedar el comité habitacional vecinal, oficialmente constituido, el grupo en general ha asumido responsablemente la dirección de este. Entre sus indicadores tenemos:

- Porcentaje de asistencia (ver gráfico)
- Constitución definitiva de la nueva directiva
- Presencia de un Plan de trabajo a realizar a corto plazo, el cual contenía en sus aspectos generales lo siguiente:
  - a) Acción hacia la comunidad

- realización de actividades generales en pos de mejorar y desarrollar la vida comunitaria.
- integrar sus actividades a las desarrolladas por la junta de vecinos del sector.
- reuniones periódicas (fin de semana) con los diversos sectores en que se encuentran ubicadas las VIS.

b) Acción de coordinar sus actividades con el C.H.C.

- a fin de mantenerse informados respecto de la tenencia de sus viviendas.
- a objeto de mantener una asesoría permanente de parte del C.H.C. de Valparaíso-Casablanca a delegados del comité, por medio de Asistentes Sociales o alumnos en práctica de dicha profesión.

- Acción de difusión y proyección realizada en el sector.

3.- Consolidación de líneas de coordinación permanente, entre este comité habitacional y el C.H.C.

- Resultados no buscados (consecuencias)

a) Consecuencias previstas:

- Constitución del comité habitacional vecinal conformado por 20 pobladores-asignatarios de las viviendas de interés social (VIS). (Este se constituyó con la presencia final de 17 integrantes).
- Establecimiento de líneas de coordinación entre este comité y el C.H.C.
- Consolidación de una estructura organizativa del comité
- Asumición responsable de los integrantes del comité en su dirección.

En referencia a estas consecuencias previstas, hemos de señalar, que era necesario su realización para la total efectividad del proyecto de acción social, esto en gran parte, a la acción continua de motivación y la capacitación entregada a los pobladores.

Cabe destacar, que el equipo de trabajo tenía contemplado en el proyecto una unidad temática en relación al cuidado y mantenimiento esencial de la vivienda. Unidad que posteriormente no fue contemplada en la entrega de contenidos debido a las variables que intervinieron en el inicio del proyecto, y además que no respondía a las inquietudes de los delegados-pobladores de este comité, debemos señalar, que este cambio no repercutió mayormente en la entrega de capacitación y formación del comité.

b) Consecuencias no previstas:

Estas se traducen esencialmente en el cambio parcial, ya sea positivo o negativo, de la conducta de los integrantes del comité, y que no fueron consideradas por el equipo de trabajo. Así tenemos:

No previstas positivas:

- Actitud negativa frente al C.H.C., identificado en los inicios como el organismo responsable de la resolución ministerial que reorientó la tenencia de sus viviendas, actitud que paulatinamente fue cambiando, en la medida en que se entregaba la capacitación respectiva respecto de la situación actual de las viviendas.
- Actitud de indiferencia frente a la necesidad e importancia de organizarse en un comité habitacional vecinal ya que encontraban innecesaria tal acción, en la medida en que transcurrieron las sesiones-capacitación visualizaron la importancia de organizarse para buscar conjuntamente las vías de solución al problema inicial.
- Actitud negativa a la acción de capacitación entregada, puesto que la encontraban no adecuada para los intereses del grupo, con el transcurso de las sesiones, esta actitud cambió en el sentido que reconocieron la necesidad de esta, aún más, la expectativa de mantener una línea constante de capacitación.
- Como una manera de reforzar los conocimientos entregados, los encargados del proyecto, hicieron entrega de un sets de apuntes, que contenían las materias entregadas en el proceso de capacitación, como una manera de que los delegados del comité lo utilicen como medio de consulta.
- Realización de actividades (esencialmente reuniones) periódicas por los delegados del comité, con los diversos sectores en que se encuentran ubicadas las viviendas de interés social.
- Entrega por parte de la Junta de Vecinos de la Unidad Vecinal 143, de diplomas de reconocimiento a los encargados del proyecto, por la labor realizada, la cual indicó que la acción motivadora y entrega de contenidos del proyecto cumplió con los objetivos propuestos.

2.2. Análisis de algunos criterios que refuerzan la evaluación de los resultados obtenidos:

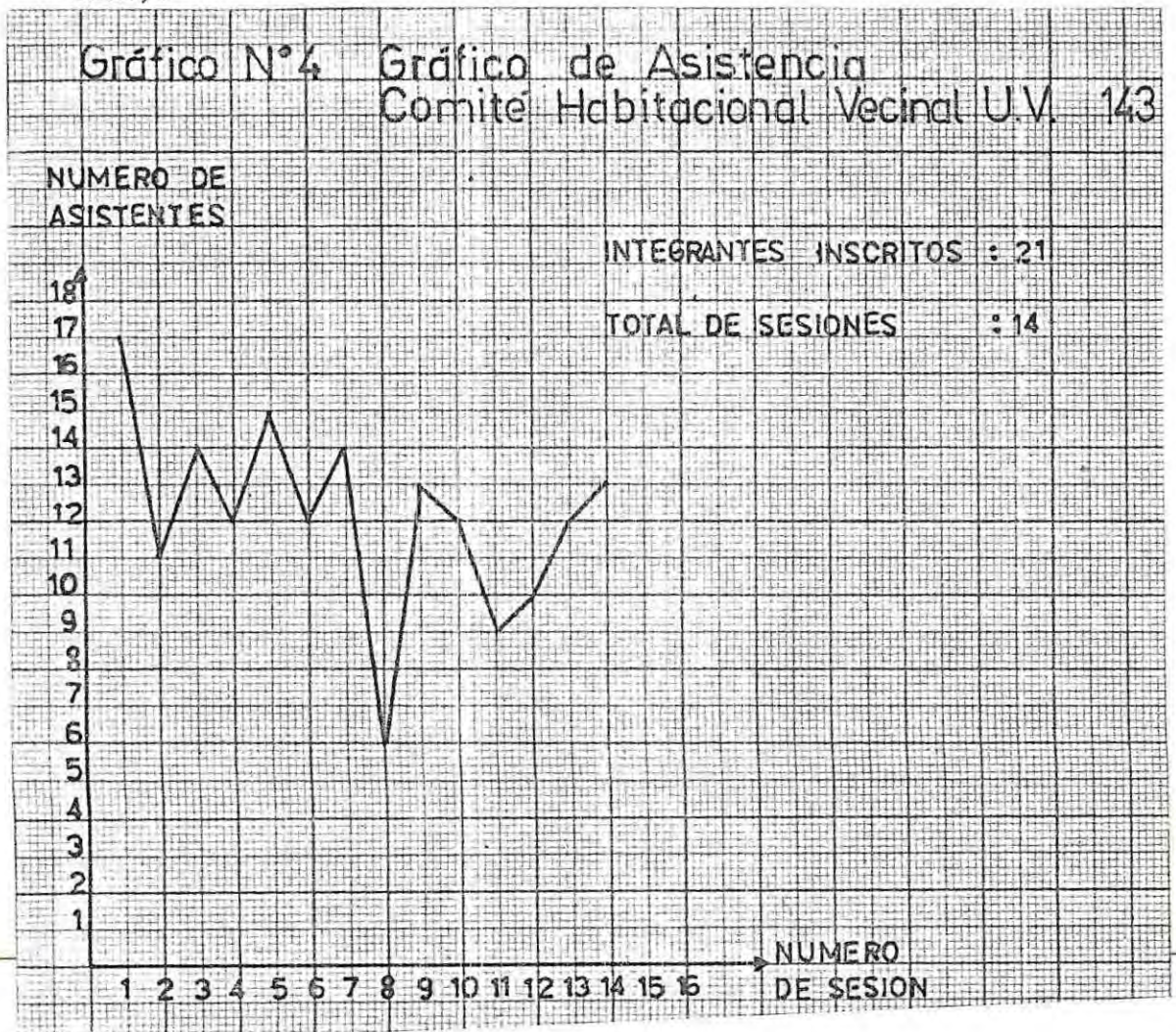
A) Logros:

Para los efectos de evaluar los logros del proyecto se utilizaron como indicadores esenciales:

- De la Asistencia General de los integrantes del comité, y
- Del nivel de participación de los miembros del comité.

- De la Asistencia General

Esta, fue controlada por medio de la confección de un listado de asistencia, que correspondía al total de las sesiones y el nombre de cada uno de los integrantes. Este listado se inició con la participación de 17 delegados-pobladores, de un total de 20 inscritos en asamblea general, en la que se citó al universo total relacionado en este proyecto (162 pobladores-asignatarios de las viviendas de interés social).



Respecto al gráfico adjunto (N° 4) podemos deducir que del proceso de dictación del curso (14 sesiones) la curva de asistencia presenta fluctuaciones altas y bajas no significativas, dado que las diferencias entre ellas no fueron de gran notoriedad, en su cantidad, a excepción de la sesión N° 8 que bajó a 6 el número de asistentes.

El promedio general de asistentes, según gráfico N° 4 durante las 14 sesiones, alcanzó a 12 integrantes, cifra que corresponde al 70% del total de participantes representativos de las viviendas de interés social.

El curso finalizó con la participación real de 13 integrantes, quienes mantuvieron interés y motivación constante por asistir a las sesiones-capacitación.

Podemos concluir, que tales antecedentes nos permiten deducir que:

- El interés de los participantes al curso de capacitación se mantuvo.
- La orientación general de los contenidos entregados, respondió en gran medida a las inquietudes de los participantes.
- Del nivel de participación de los integrantes del comité

En lo que se refiere al nivel de participación de los integrantes del comité habitacional vecinal se utilizaron las técnicas de control para el proceso grupal.

Podemos decir que la participación de los miembros del comité habitacional vecinal, en sus primeras 3 sesiones fue insuficiente y de regular calidad, ya que los integrantes del grupo no contaban con la preparación adecuada en relación al trabajo grupal.

La participación de los miembros en la medida en

que se entregaban contenidos relacionados con el proceso grupal y la aplicación de técnicas grupales fue responsable y medida. Si se grafica la participación general de los miembros del comité, esta quedaría de la siguiente forma:

GRAFICO N° 5

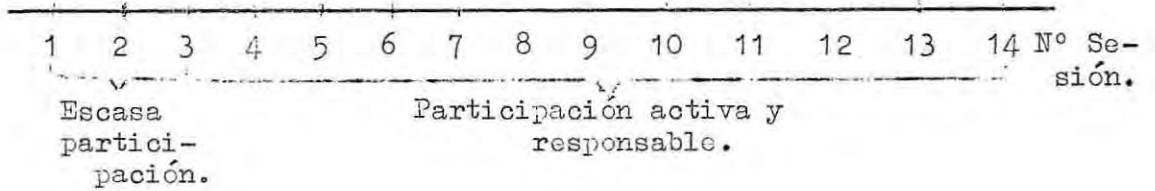
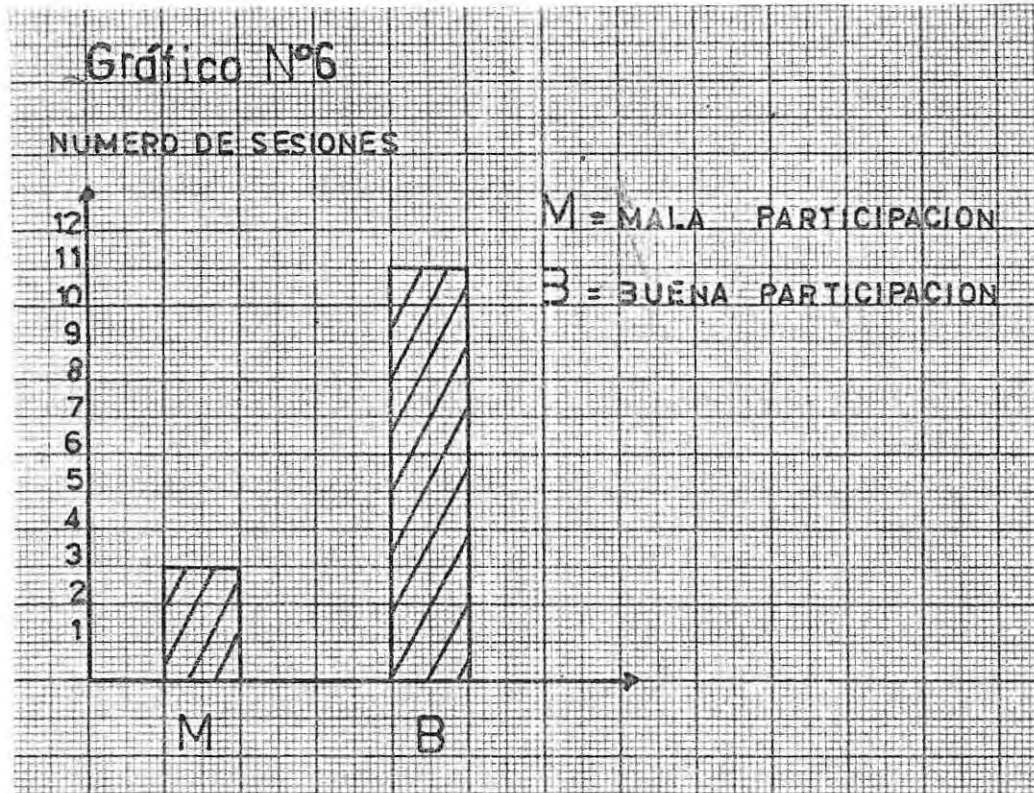


GRAFICO N° 6



En general y de acuerdo a los gráficos N° 5 y 6 podemos decir, que la participación del grupo fue aumentada y de mejor calidad, en la medida en que los integrantes del comité habitacional vecinal lograban una mayor cohesión e integración grupal.

pal, para lo cual fué de gran utilidad la aplicación de las técnicas de trabajo social empleadas en este proyecto, ya que la utilización de éstas aumentó y mejoró el grado de participación de los miembros del grupo de trabajo.

Para efectuar el control adecuado de la participación de los miembros del comité se utilizaron la observación de George Beal, ficha grupal elaborada por los encargados del proyecto y un listado de asistencia.

Todo lo señalado anteriormente fue controlado, específicamente, por la Observación de G. Beal, la cual analizamos, la ficha grupal sobre intersecciones del grupo (ver evaluación de esta en punto 3.3. de este capítulo).

La aplicación de la observación de George Beal y otros (ver explicación general de la técnica en Anexo N° 9), fue utilizada en cada una de las sesiones del comité habitacional vecinal, la que nos permitió medir la participación de sus miembros en cuanto a participación cuantitativa y cualitativa, funciones de interacción desempeñadas por el grupo.

Para evaluar la técnica se utilizaron tres instancias. Ellas son:

- 1.- Primera reunión en que se aplicó la técnica (correspondiente a la tercera sesión del comité).
- 2.- Sexta sesión del comité habitacional vecinal
- 3.- Última sesión de capacitación entregada al comité (correspondiente a la catorce ava sesión).

Para mayor comprensión respecto a la participación cuantitativa de los miembros del comité se adjuntan a continuación los Gráficos N° 7, 8 y 9 .

GRÁFICO N° 7

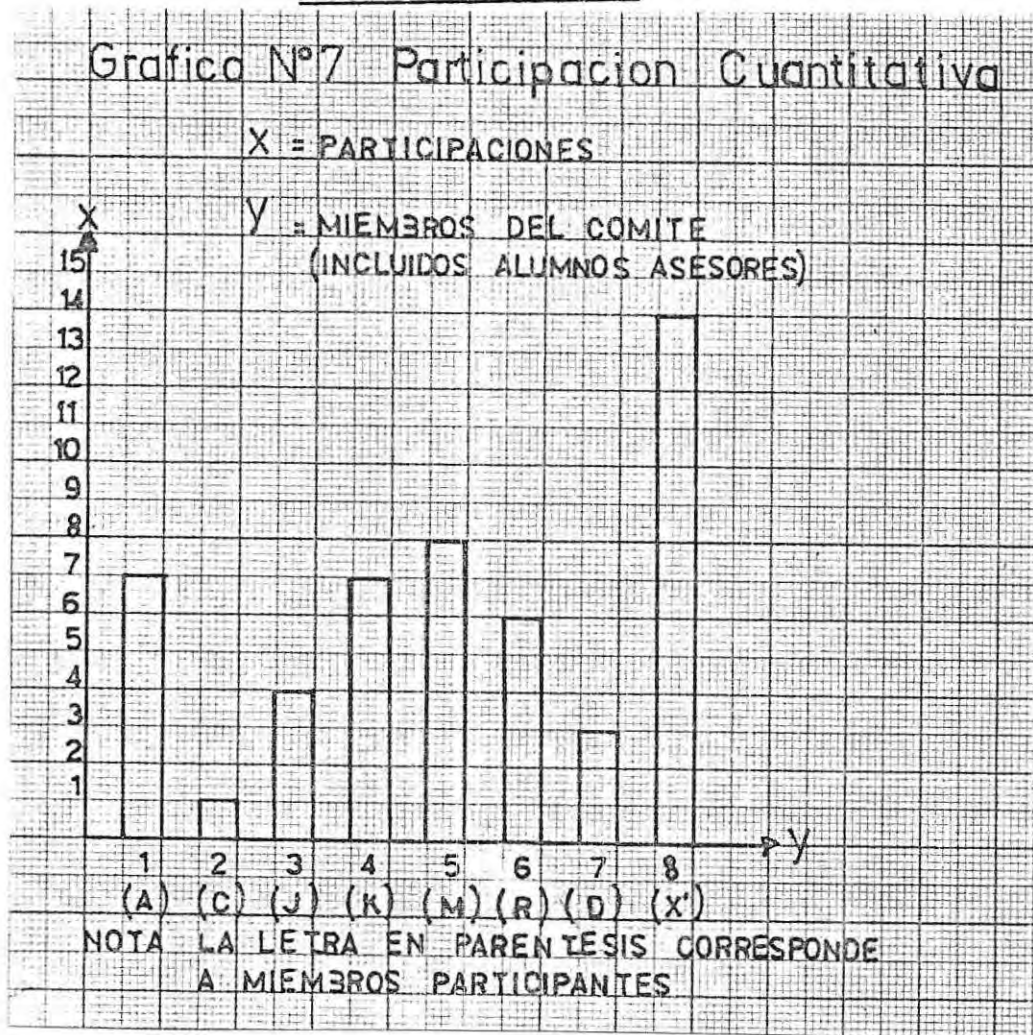


GRÁFICO N° 8

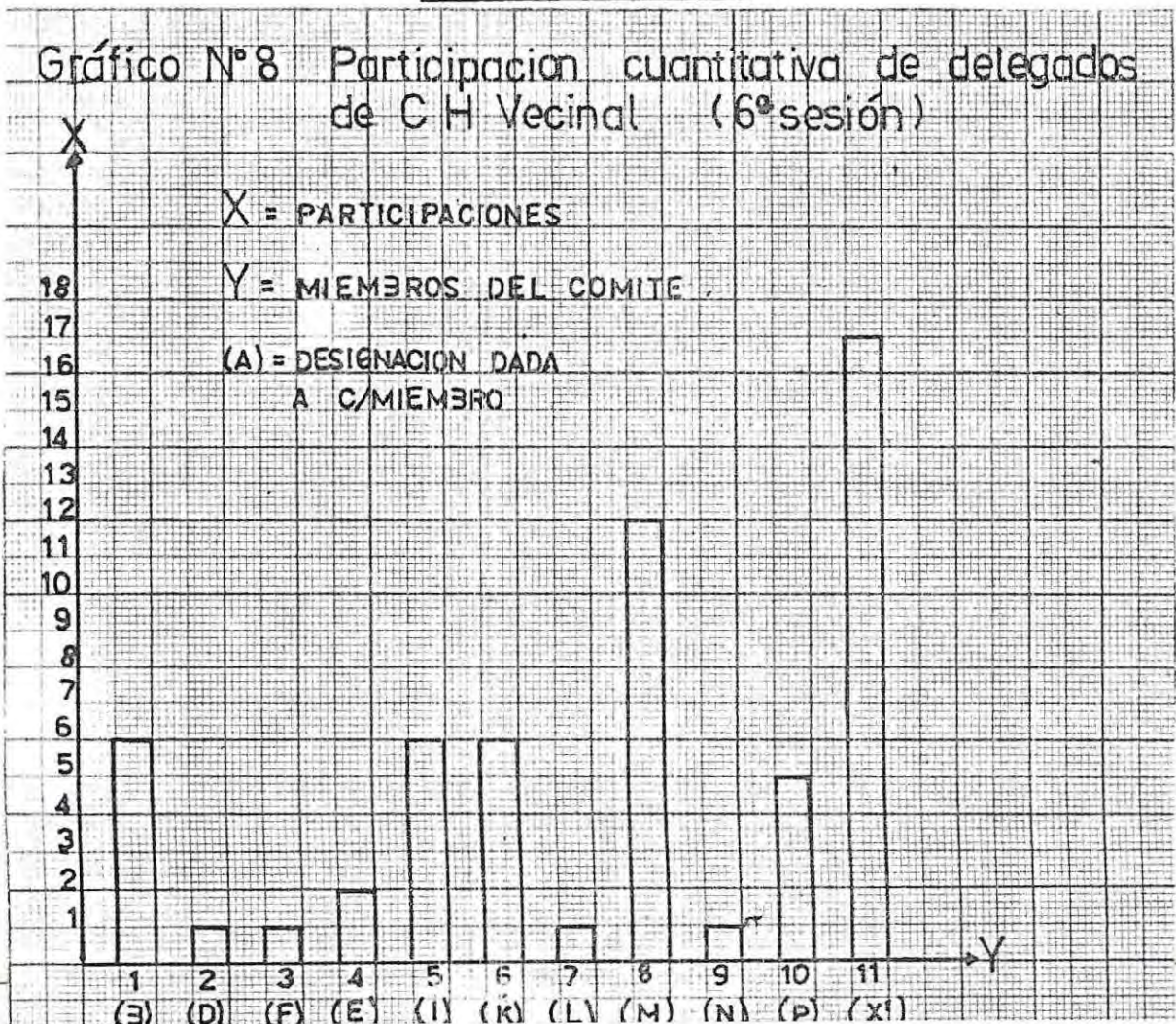
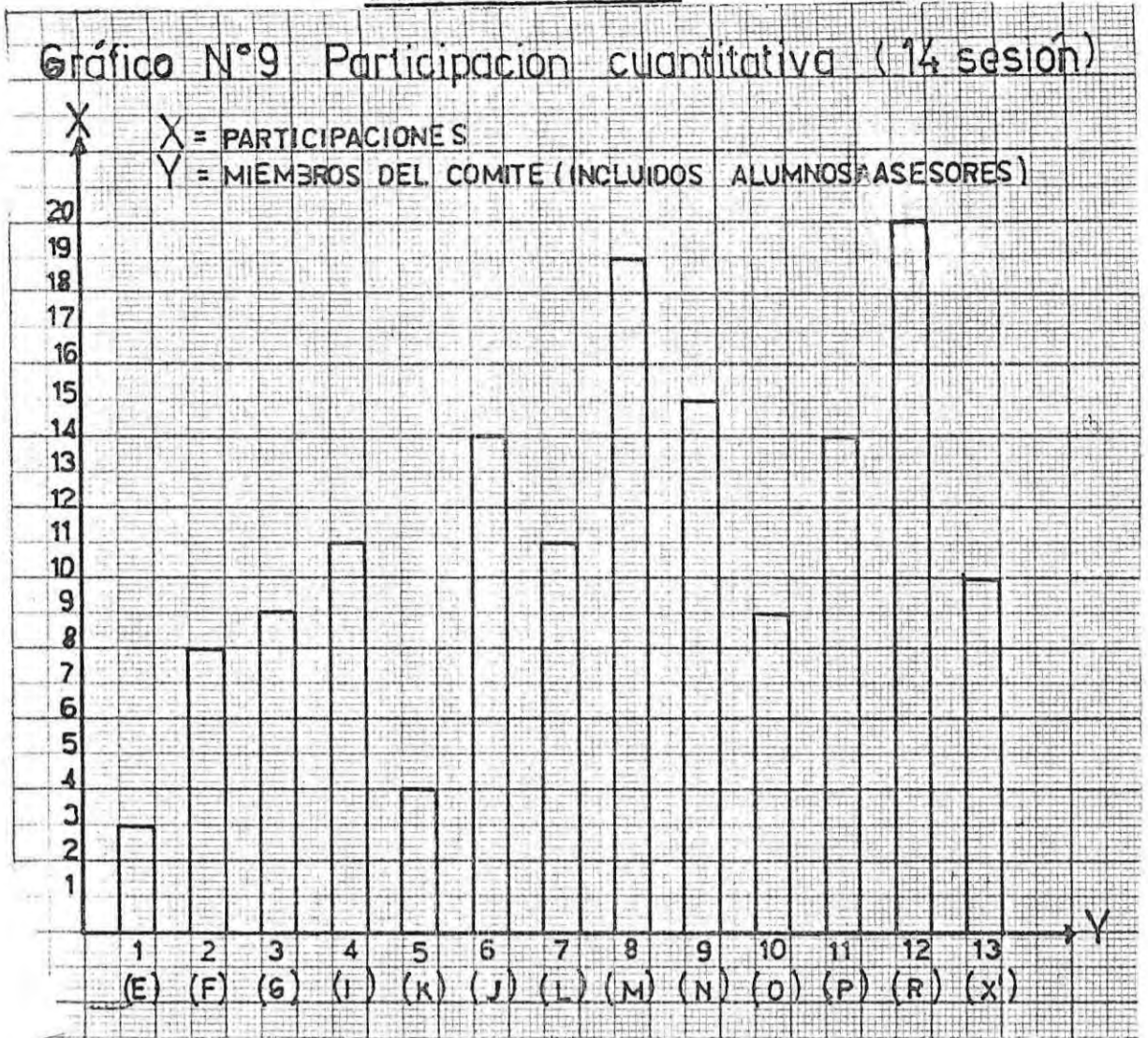


GRÁFICO N° 9



Observando los gráficos precedentes en relación a la primera y última sesión en que fue utilizada la técnica, vemos que la participación aumentó considerablemente, ello en base a la entrega de contenidos y a la aplicación de técnicas de trabajo social empleadas y al proceso grupal propio que se daba en el transcurso de las sesiones.

En lo que se refiere a las funciones de interacción desempeñadas por el grupo, se encuentran consignadas en los gráficos N° 10, 11 y 12 que se adjuntan a continuación.

Grafico N°10 Funciones de Interacción desempeñados por el grupo (1ª sesión)

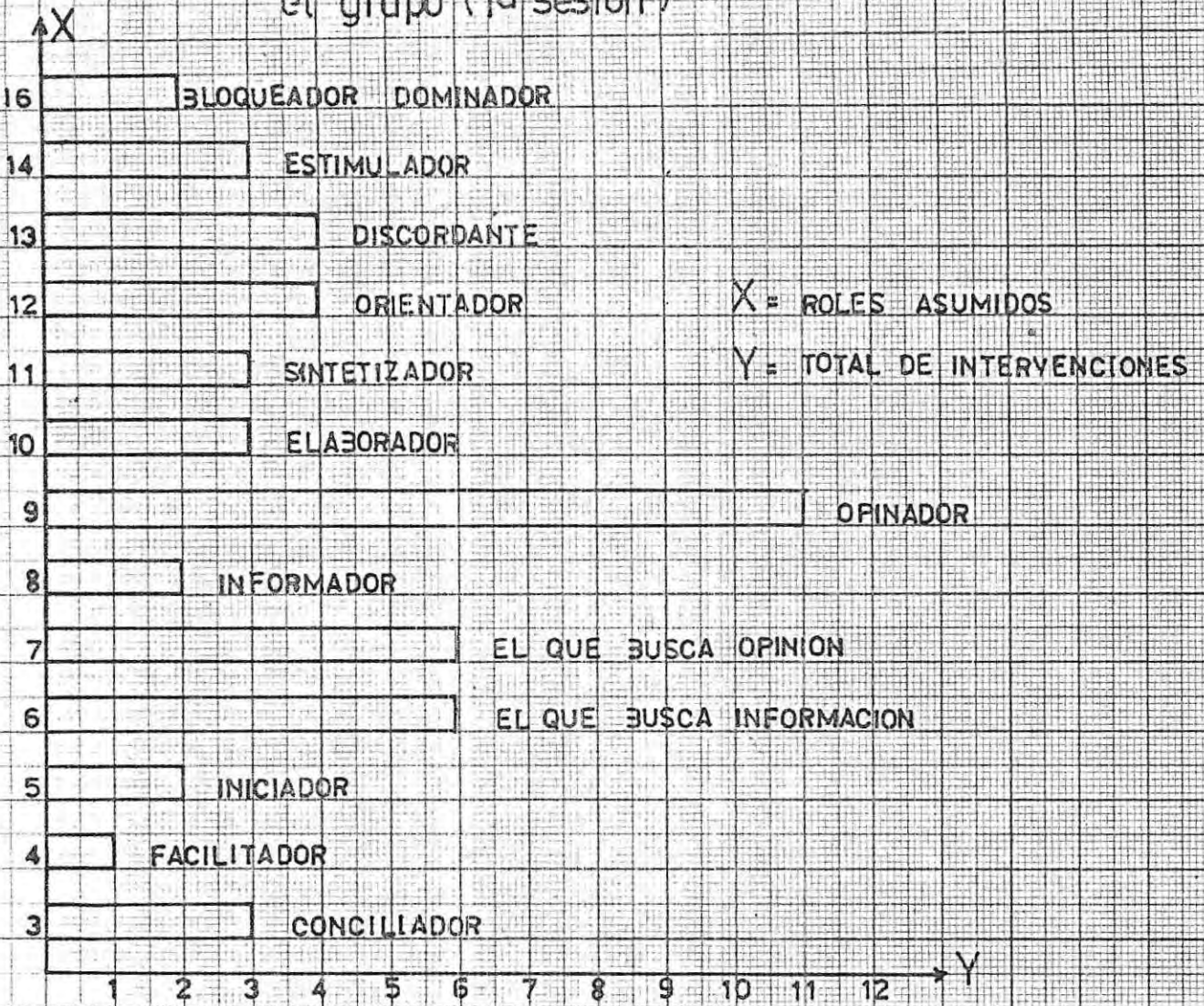


Grafico N°11 Funciones de Interacción desempeñados por el grupo

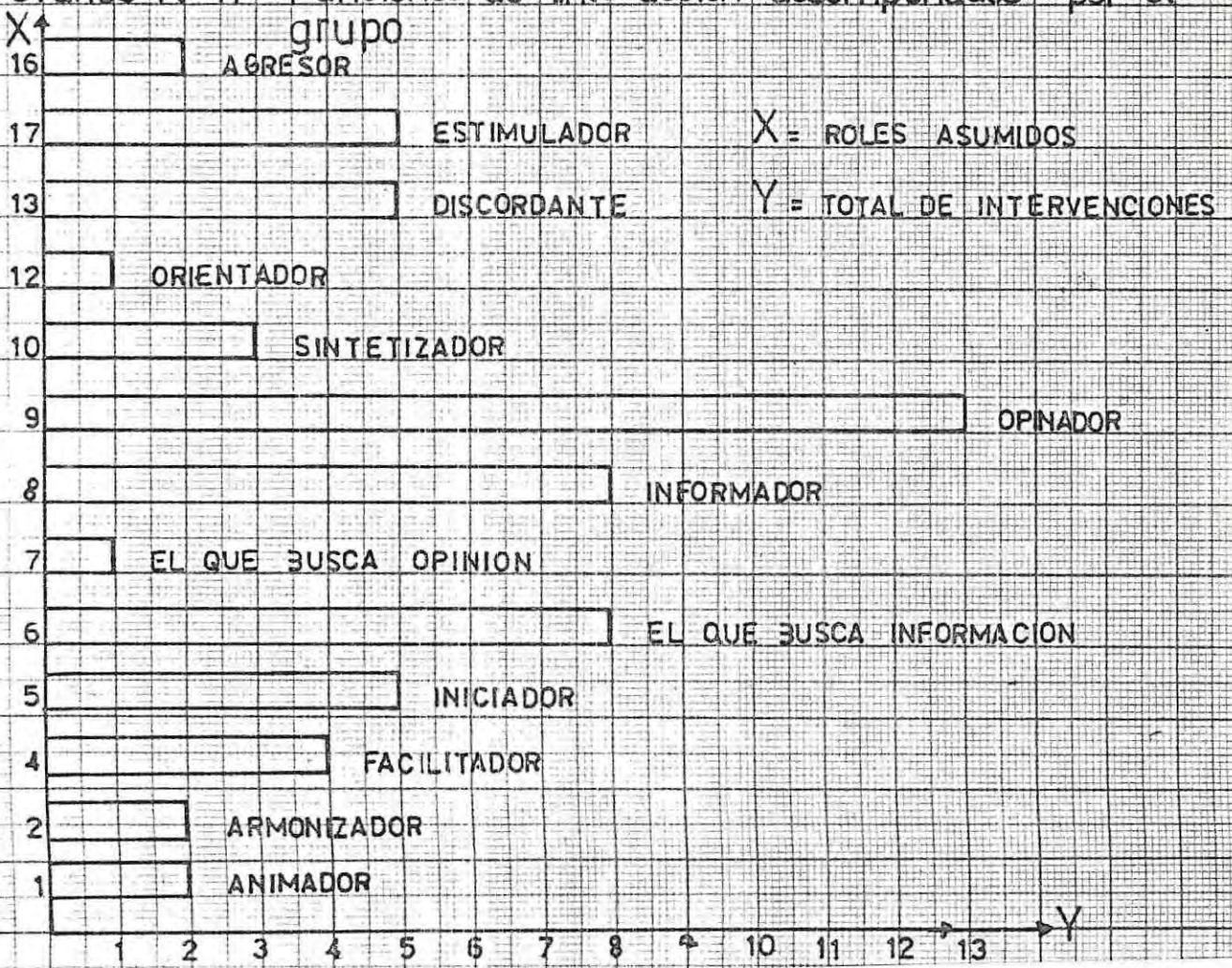
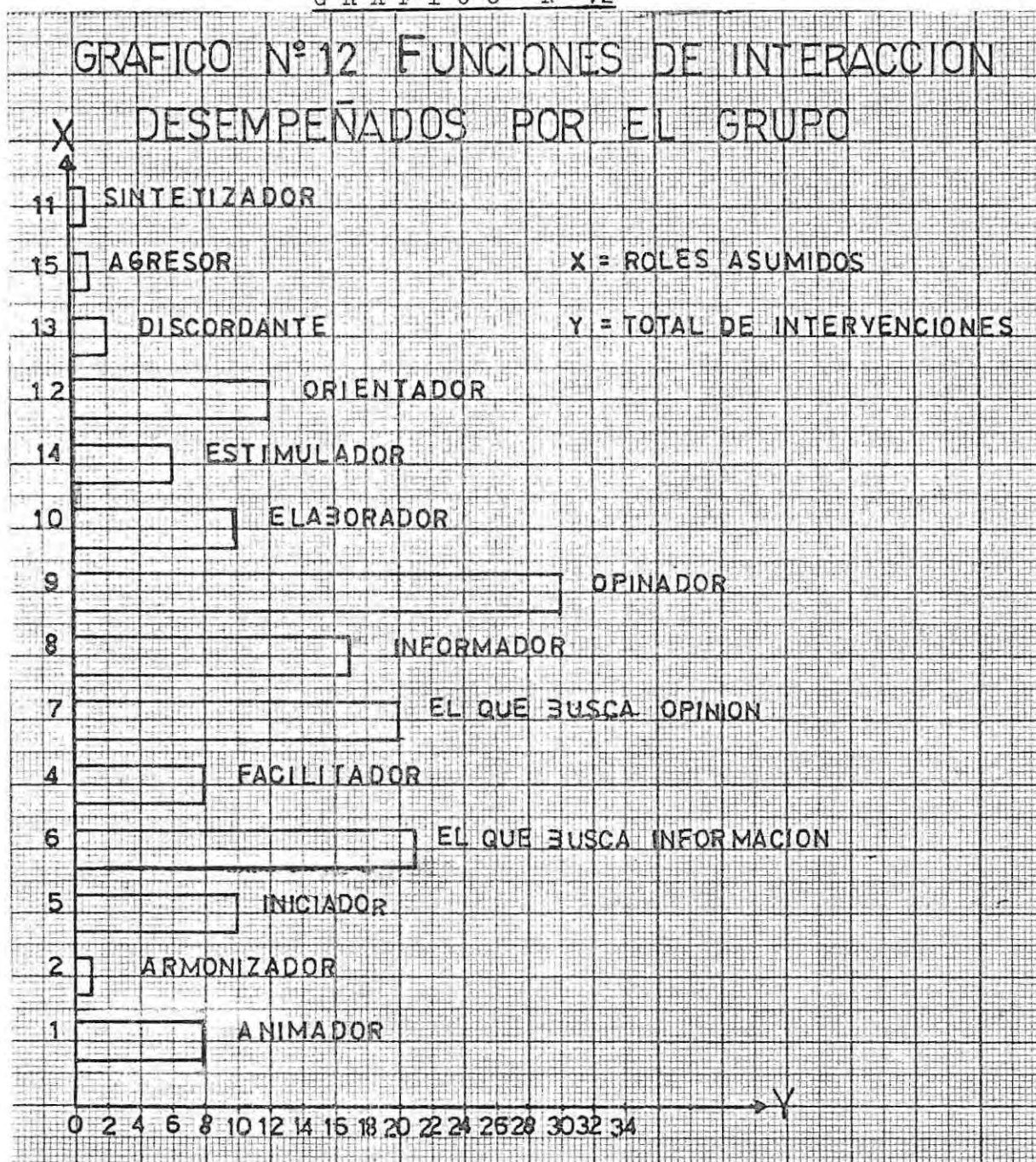


GRAFICO N° 12



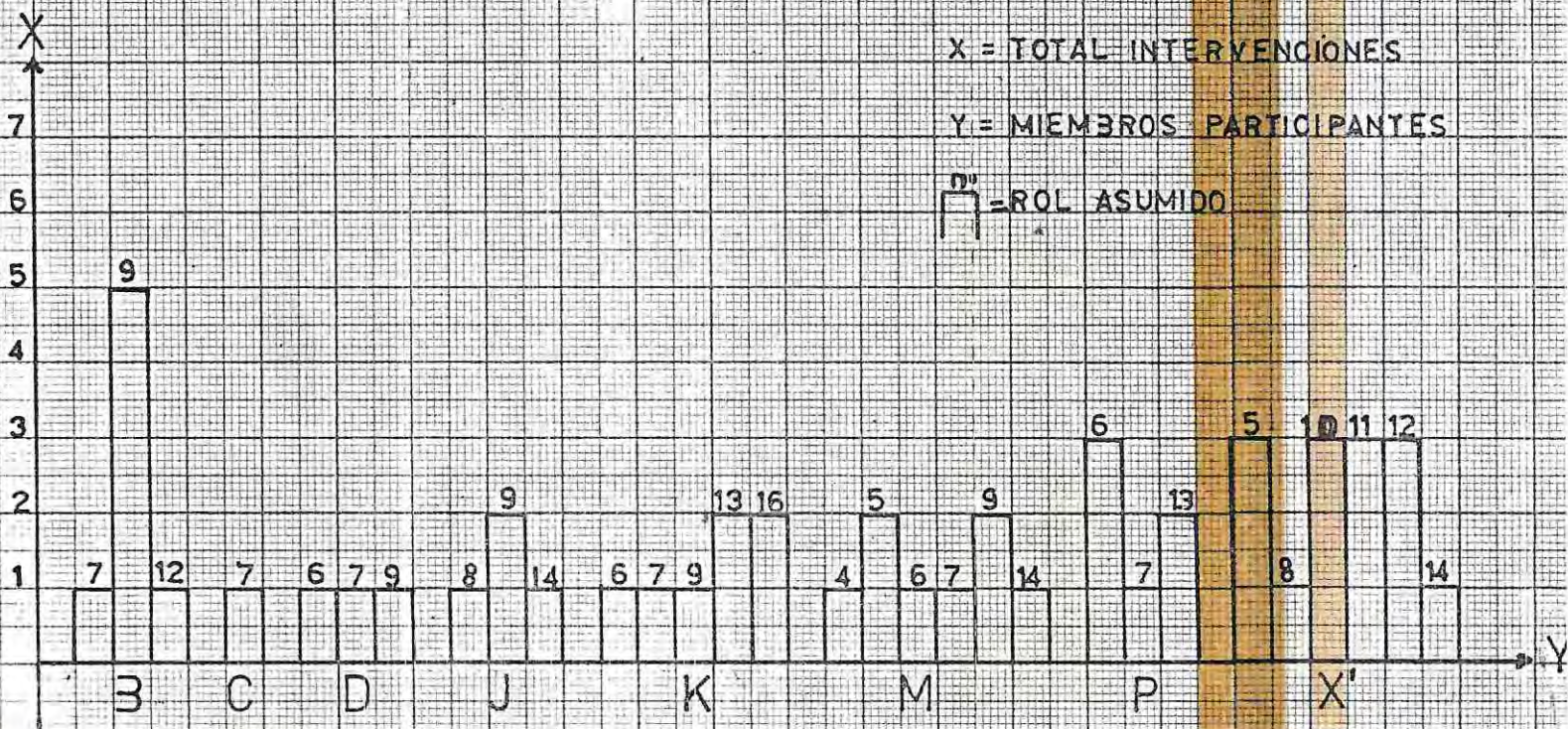
Según los gráficos precedentes podemos decir que los roles asumidos fueron siempre a base de los que ayudaban a las funciones del grupo (iniciador, el que busca información, el que busca opinión, informador, opinador, sintetizador, orientador, discordante y estimulador), y observaciones según gráficos 10 y 11 en que los miembros del grupo asumían roles que ayudaron al fortalecimiento y conservación del grupo (animador, armonizador, conciliador y facilitador) y que en muy bajo margen (observando los 3 gráficos) se die-

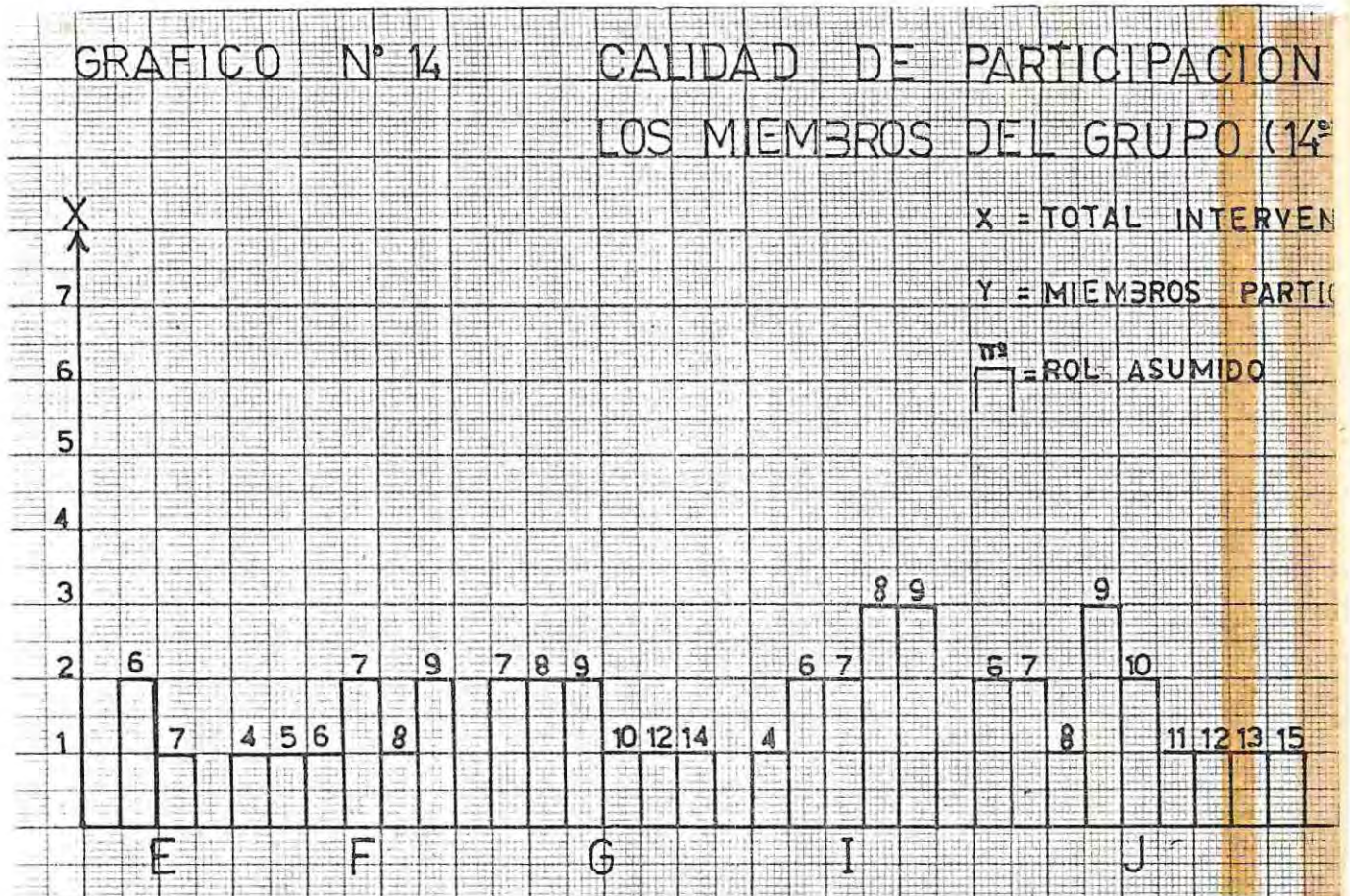
ron los roles individuales (agresor, bloqueador, el deseoso de reconocimiento y el dominador).

Un hecho importante de destacar, si se observa los gráficos 7 al 12, es que la participación de los encargados del proyecto (x') fue en las primeras sesiones, predominante, bajando considerablemente en las últimas sesiones del mismo, lo que nos indica que los miembros del grupo tomaron responsablemente la conducción y dirección del grupo.

Los gráficos N° 13 y 14 que se adjuntan a continuación, en relación a la calidad de la participación, se encuentran en íntima relación con los gráficos 10, 11 y 12.

GRAFICO N° 13 CALIDAD DE PARTICIPACION TOTAL DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO (3 SESION)





Estos gráficos corresponden a la calidad de la participación desempeñada por cada uno de los miembros del comité (el número sobre la barra corresponde al rol asumido durante las intervenciones), podemos deducir que la calidad mejoró considerablemente a base de la entrega de contenidos, al proceso grupal y a la aplicación de técnicas de trabajo social.

Como sería demasiado extenso analizar la calidad de la participación de cada uno de los miembros del grupo, utilizamos para el análisis las funciones de interacción desempeñadas por el grupo, y que corresponde en su totalidad a la calidad de la participación del grupo (gráficos 10, 11 y 12).

Los gráficos 15 y 16, dicen relación con el diagrama de participación (para lo cual se utilizó la ficha de control sobre intervenciones del grupo. Ver eficacia de las técnicas punto 3.4. de este capítulo).

GRAFICO N°15 DIAGRAMA DE PARTICIPACION

(D) = MIEMBROS DEL COMITE

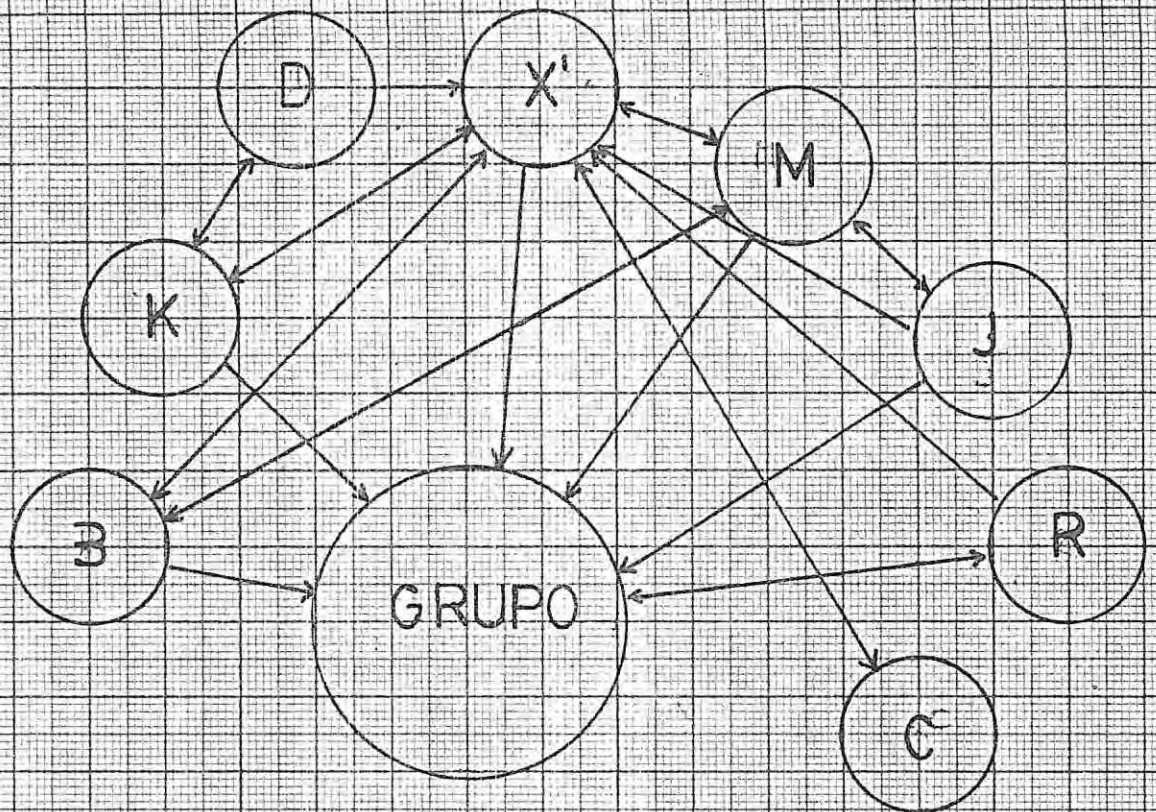
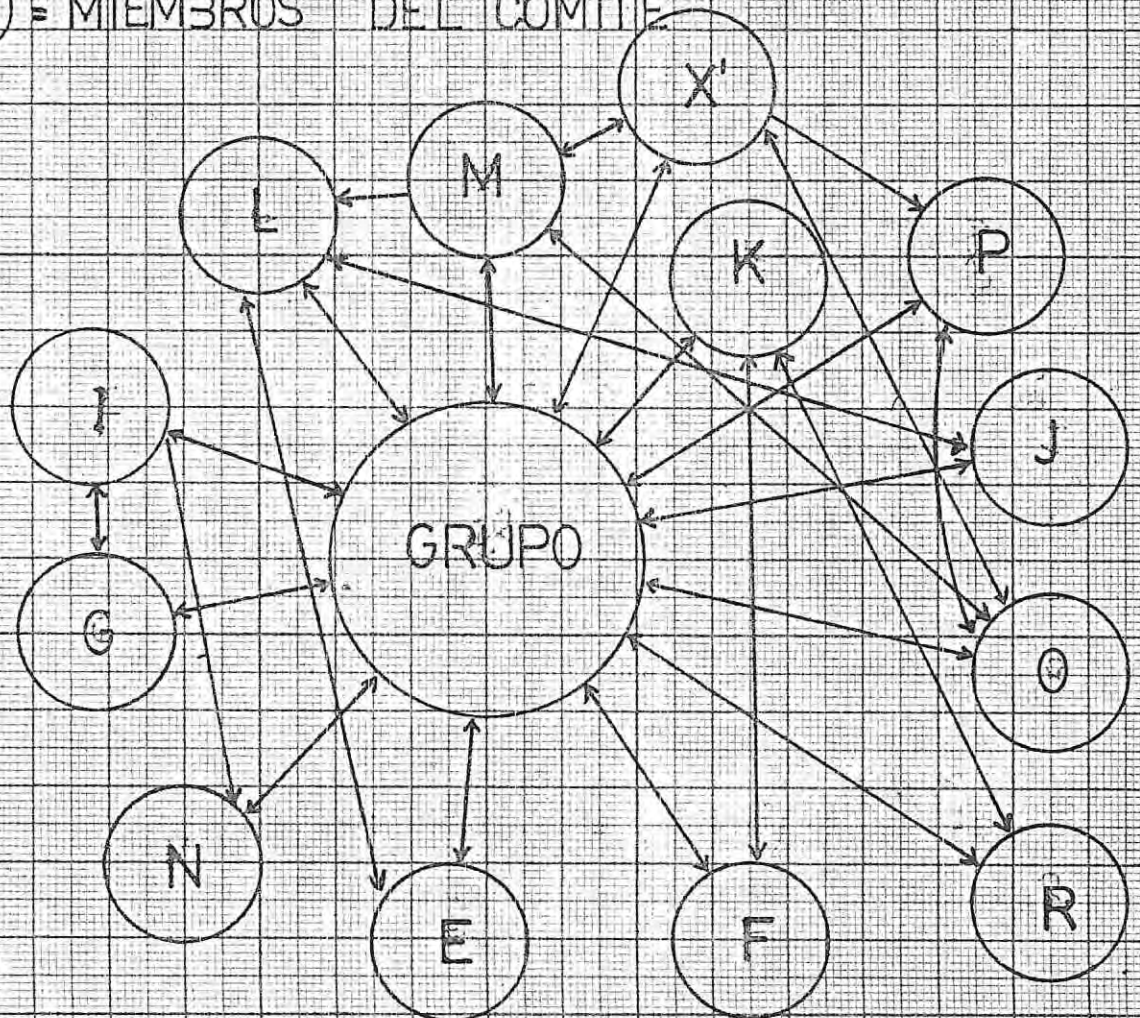


GRAFICO N°16 DIAGRAMA DE PARTICIPACION

(K) = MIEMBROS DEL COMITE



Observamos de los gráficos precedentes, que en las primeras instancias utilizadas para la observación, se excluía a algunos miembros del grupo, no sucediendo así, en la última instancia utilizada, e incluso más se puede apreciar claramente, en los gráficos, que las intervenciones iban dirigidas en su mayoría al grupo y no a un número determinado de delegados de este comité.

Podemos concluir, según análisis realizado, que el grado de participación fue en términos generales de excelente calidad, especialmente cuando se creaban debates de un tema de terminado, en el cual los miembros del grupo intervenían responsablemente de las decisiones grupales, fuera de ello, podemos decir que la participación del grupo ayudó a la cohesión e integración grupal, ya que si algún miembro-delegado deseaba intervenir y no tenía claridad respecto de su exposición, eran los restantes integrantes quienes le clarificaban el tema de discusión.

#### B) Eficiencia:

En este rubro entenderemos por eficiencia a los insumos utilizados para la aplicación del proyecto, en lo que se refiere a recursos (humanos, materiales e institucionales) y tiempo contemplado para la ejecución del proyecto de acción social.

#### A.- Recursos utilizados

##### Recursos humanos:

En lo que se refiere a este tipo de recursos tenemos:

- Equipo de trabajo para aplicación del proyecto: estos fueron eficientes en cuanto a la entrega de contenidos para la capa

citación, en la cual se requiere de una persona, que es la expositora, para la entrega de contenidos y una segunda para realizar las observaciones pertinentes; fuera de ello el equipo de trabajo contaba con la preparación adecuada y elementos necesarios para cumplir eficientemente la respectiva entrega de contenidos en 14 sesiones planificadas para el comité habitacional vecinal.

Quizás un dato interesante de mencionar, es que en primera instancia el equipo de trabajo elaboraría y ejecutaría un solo curso de acción social transformadora, pero dada la petición de la institución patrocinante el recurso humano, en lo referente al equipo de trabajo, bajó en un 50%, debido a la petición, el equipo se tuvo que dividir en dos sub-grupos, para poder realizar así los dos cursos de acción.

Por el factor anterior es que en cuanto a las observaciones estructuradas que se realizaron en el grupo, se hacía necesario la presencia, como mínimo de dos personas para que realicen eficientemente tales funciones.

Se puede concluir entonces que si nuestro equipo de trabajo hubiera estado conformado por tres personas, este recurso hubiera sido suficiente, ya que solo lo fue para la entrega de contenidos, y no así para realizar eficientemente las observaciones estructuradas necesarias para observar el proceso grupal. Se debe clarificar que el equipo encargado de ejecutar el proyecto, subsanó las posibles dificultades que emanaron en el transcurso de la ejecución del proyecto.

Cuando hacemos referencia a la presencia de tres personas para este tipo de proyecto, estamos hablando en términos de obtener la mayor eficiencia para la ejecución de los cursos de acción.

- En cuanto a la asesoría prestada por el Asistente Social del C.H.C., este fue suficiente, debido a que se logró coordinar todas las actividades realizadas por el comité habitacional vecinal y se logró obtener además, algunos recursos económicos (50%) necesarios para la ejecución del proyecto mismo.

Recursos materiales:

- Recursos materiales empleados en la unidad vecinal 143. En referencia a esto, podemos decir que este recurso fue insuficiente y de mala calidad, debido a que la sede social en la cual se desarrollaban las charlas expositivas para la entrega de contenidos, no contaba con los medios adecuados para una buena entrega de ellos, ya que esta sede social no contaba con los insumos materiales necesarios, como pizarra, luz adecuada, sillas, mesa, etc.; para una mejor entrega de los contenidos y que en cierta forma entorpecían el proceso respectivo, además esta sede se encuentra ubicada a pocos pasos de la arteria principal de esta unidad vecinal, lo que el ruido de vehículos que transitaban por ese lugar, interrumpían constantemente las charlas expositivas.

Todos los factores mencionados anteriormente no incidieron a que los encargados del proyecto terminaran la formación y capacitación en los plazos señalados.

- Recursos materiales generales. En referencia a estos insumos, cabe señalar su insuficiencia en términos de recursos materiales disponibles para la implementación del proyecto. Esto, producto de que la institución patrocinante financió sólo un 50% del total del costo de materiales a utilizar. Debido a lo cual, los responsables del proyecto financiaron el otro 50% a fin de que el proyecto tuviera plena efectividad.

Podemos concluir que a pesar de no contar con los recursos materiales suficientes para la implementación del proyecto, los recursos disponibles fueron utilizados eficientemente en función de que los encargados del proyecto lograron salvar tal contingencia.

- Recursos institucionales. Podemos decir que este tipo de recurso fue suficiente en cuanto a los aspectos legales y coordinación que debía mantenerse con el C.H.C. de Valparaíso, esta coordinación decía relación con mantener una adecuada información sobre las actividades a realizar por el equipo de trabajo y porque nos entregaría los lineamientos generales sobre los pasos a seguir para la constitución del comité habitacional vecinal.

Sobre otro tipo de recurso institucional utilizado, como SERVIU y Desarrollo Social, se limitaron a entregarnos la información relacionada con el problema que se debía abordar en el proyecto, así tenemos que SERVIU nos entregó, cuando era necesario todo tipo de información relacionada con su estructura, sistema de postulación y otros; en lo que se refiere a Desarrollo Social, se puede decir que esta, nos prestó gran apoyo en lo que se refiere a las funciones actuales que deben cumplir los dirigentes de las unidades vecinales.

#### B.- Tiempo

En lo que se refiere a la aplicación de este proyecto, el tiempo se planificó de acuerdo a la entrega de contenidos y podemos afirmar que este fue suficiente, debido a que se planificó sesión por sesión, y además por cada una de las unidades temáticas a abordar, por ello es que la entrega de contenidos fue finalizada de acuerdo al tiempo planificado.

En cuanto al segundo aspecto de este comité y que dicen relación a la formación de un comité habitacional vecinal, podemos decir que el tiempo fue suficiente para el proceso propio de formación de grupo, pero no así para ver los resultados en cuanto al proceso grupal, es decir, de la integración y de la cohesión que debe darse al interior de un grupo, puesto que se requiere de más tiempo para observar y analizar los resultados de dichos factores.

### 2.3. Análisis de la eficacia de las técnicas:

Quizás uno de los elementos más importantes y que jugó un papel trascendental en nuestro proyecto, fue el empleo de técnicas de trabajo social utilizadas para la puesta en marcha y transcurso del mismo.

La utilización de estas técnicas la dividimos en la siguiente nomenclatura:

- Técnicas de control para el proyecto

Tabla gantt adecuada

Tabla gantt corriente.

Estas técnicas serán analizadas en el punto 3 de este capítulo, por haber sido empleadas también en todo el desarrollo del seminario título.

- Técnicas de control para el grupo en reuniones

+ Observación de G. Beal y otros

+ Ficha de observación adecuada por los encargados del proyecto.

+ Crónica de grupo

+ Listado de asistencia.

- Técnicas utilizadas para la entrega de contenidos

+ Charla<sup>1</sup> expositiva.

- Técnicas de trabajo social utilizadas en el grupo

- + De Presentación. "Presentación simple"
- + Conocimiento mutuo "Quien soy yo"
- + De Trabajo: "Técnica de Cooperación"
- + De Planificación "Viaje a la luna"
- + De Discusión "Phillips 6 6".

Frente a cada una de estas técnicas utilizadas, és tas fueron empleadas de acuerdo a objetivos trazados con anterioridad a las charlas expositivas. Fuera de ello podemos decir que las técnicas empleadas fueron más que suficiente para la aplicación del proyecto, y que en gran medida fueron estas las que sirvieron para relajar tensiones, romper el hielo, etc. además la aplicación de estas técnicas permitió al grupo tener una mayor participación responsable.

Podemos concluir, que las técnicas de trabajo social utilizadas fueron de suma utilidad para los encargados del proyecto y que además facilitó nuestro trabajo profesional, y ayudó a lograr una gran cohesión grupal, por lo tanto la integración e interés de los miembros de este comité.

Para comprobar este juicio, se procederá a analizar cada una de las técnicas utilizadas en el comité habitacional vecinal.

A.- Técnicas de control para el grupo:

1.- Observación de George Beal y otros (ver anexo N° 9)

Esta técnica consiste en hacer una observación grupal en cada una de las sesiones que se realice en un grupo determinado, para ello el autor estipula 18 roles diversos que pueden asumir los integrantes de un grupo en el transcurso de una reunión. Fuera de ello hace la siguiente subdivisión en cuanto a roles: 4 roles que ayudan al fortalecimiento y conse

vación del grupo; 10 roles que ayudan a las funciones del grupo y 4 roles de carácter individual.

Para la aplicación práctica de esta técnica es necesario tener confeccionadas las fichas respectivas para la observación que se debe realizar en cada reunión (ver anexo N°9), en esta ficha el observador debe registrar la participación de los miembros en función de los roles asumidos y de la dirección de cada intervención.

Por la experiencia práctica en la utilización de esta técnica es posible señalar su gran efectividad, dado que permite analizar cada una de las facetas de la participación grupal, mediante la realización y análisis de diagrama de participación, funciones de interacción desempeñadas por el grupo, calidad y cantidad de la participación.

Creemos, según la experiencia práctica, que esta técnica no puede ser utilizada cuando se emplea para dos o tres sesiones y especialmente cuando no se cuenta con los recursos humanos necesarios para su aplicación, se concluye así que no sirve para observaciones de corto tiempo, porque no permitiría hacer estudios comparativos del desarrollo grupal y de su evolución; afirmamos que esta técnica puede y debe ser empleada con un mínimo de 7 a 8 sesiones para que tenga la efectividad deseada.

Fuera de ello, que esta técnica puede ser aplicada sin obstáculo alguno, ya que no requiere que los integrantes del grupo tengan algún conocimiento previo sobre ella, ya que generalmente es utilizada por individuos que realizan una determinada labor profesional, no teniendo ingerencia alguna en su aplicación, los miembros del grupo que está sujeto a estudio.

2.- Ficha de Observación

Este instrumento es una ficha confeccionada por el equipo de trabajo y a fin de completar algunos datos para la observación de Beal, en ella se consigna nombre del grupo, número de reunión, fecha, hora de inicio y término, en la parte posterior de la ficha se consigna identificación asignada a cada miembro del grupo, a quien habló y el papel asumido; graficándolo queda como sigue:

Nombre del Grupo:		Nº Reunión .....
Hora: inicio ... término ...		Fecha .....
Letra o nombre de la persona	Habló a	Rol desempeñado (según Beal)

Este instrumento fue utilizado por los encargados del proyecto para ver directamente hacia quienes iban dirigidas las intervenciones de los miembros, es decir, nos permitía ver si miembro x se dirigía a algún miembro en especial o al grupo, ello nos permitió evaluar quienes eran los integrantes a quienes más se dirigió la palabra, **quien era el más rechazado**, o si bien se producía una cohesión tal, que todas las intervenciones eran dirigidas al grupo.

Además esta técnica nos permitió realizar los gráficos de diagrama de participación (ver gráficos Nº 15 y 16 en este capítulo).

Podemos decir, que esta técnica es muy útil y que en cierta forma reemplaza al sociograma, ya que nos permite captar las personas aceptadas y rechazadas del grupo (si las

hubiere) y quizás una de las ventajas de esta técnica frente al sociograma es que no se tiene necesidad de realizar la pregunta ¿ con quién le gustaría realizar tal o cual actividad?; puesto que en la medida en que una persona es rechazada por el grupo, su integración al mismo es más factible de realizar, ya que los integrantes del grupo no tienen ingercencia alguna en la aplicación de la técnica, y por lo tanto el proceso de integración de la persona rechazada por el grupo, puede ser realizada por el profesional, sin que la persona ni el grupo se percate de su aceptación, ya que sólo es el profesional quien conoce la aceptación o rechazo de un miembro determinado, no sucediendo así por ejemplo en el sociograma, pues en este se conoce o vislumbra quien es la persona más aceptada o rechazada por el grupo, siendo por este factor más difícil la integración al proceso grupal, es por ello que creemos que esta técnica presenta una serie de ventajas frente al sociograma tradicional.

### 3.- Crónica de Grupo

Este instrumento, no es el que generalmente se utiliza para el trabajo en grupo, sino que es una adecuación, realizada por los encargados del proyecto, para su adaptación a las necesidades requeridas por el proyecto. Este instrumento para lo cual se tomó como base de apuntes de clase de "Técnicas de trabajo social" nos permitió ver:

- La participación de sus miembros en términos generales
- Los avances del grupo en cuanto a las sesiones o reuniones que realizaban los integrantes del comité.
- Permitir hacer una descripción de las técnicas de trabajo social empleadas en el transcurso de la capacitación.

Para ello, la crónica fue subdividida en 4 rubros

(ver ficha de crónica en anexo N° )

- Identificación del grupo
- Antecedentes generales
- Relato de la sesión-reunión
- Resultados obtenidos.

Creemos que no es necesario que la crónica de grupo sea la más completa posible, ya que ello significa pérdida de tiempo, tanto para los encargados del proyecto como para su propia lectura, y es por ello que consideramos que la crónica debe ser adaptada a cada realidad grupal, pero si se debe dejar en claro que ella permite la evaluación de todos los contenidos anotados en la misma.

Para nuestros objetivos fue de gran utilidad, ya que ésta nos permitió, o mejor dicho, nos dió una serie de elementos que nos permitieron evaluar en forma más eficiente al grupo formado, ya que en ella estaban contenidos todos los relatos de las sesiones-capacitación en sus aspectos más trascendentales, lo que permite realizar una evaluación en forma tecnológica.

#### 4.- Listado de asistencia

En base a los resultados emanados de la evaluación pertinente de este instrumento (ver punto 2.2. de este capítulo), es posible señalar la importancia de su utilización en todo tipo de grupo, pues éste constituye un buen indicador para visualizar el grado de interés que denotan los miembros de un grupo para participar de las actividades del mismo.

#### B.- Técnicas utilizadas para la entrega de contenidos:

##### 1.- Charla expositiva

Generalmente es uno de los métodos más utilizados

para la presentación de un tema. Entendida como una exposición verbal de un tema determinado, dirigida hacia un público oyente, ejecutada por un expositor calificado.

Por los efectos de nuestro proyecto, ella fue empleada como un instrumento esencial para la concreción del proceso de capacitación, por ello, consistió en una secuencia de exposiciones verbales (14 en total) dirigidas a los integrantes del comité habitacional vecinal, sobre los diversos temas que incluyó la entrega de contenidos de este proceso.

El promedio de las exposiciones fue de 60 minutos aproximadamente.

Por constituir esta técnica, básicamente una exposición verbal, permite unicamente la comunicación en un solo sentido. En consideración a ello y a fin de fortalecer el interés y participación de los asistentes al curso de capacitación, fue preciso utilizar otras técnicas de apoyo, ellas fueron:

- Diálogo y debate dirigido
- Rotafolio
- Pizarrón.

A través del reforzamiento de estas técnicas fue posible la realización de un ciclo de charlas que permitieron la entrega eficaz de los contenidos, en el sentido de una mayor asimilación de los temas y mayor participación e interacción entre los integrantes del comité (exposición de los diversos puntos de vista e intercambio de ideas).

Finalizado el ciclo de charlas, a cada participante se le entrega un sets de apuntes contemplando la totalidad del contenido temático impartido.

Por la experiencia realizada, podemos señalar, en-

tre otras, las siguientes recomendaciones metodológicas para su utilización:

- Preparación previa del expositor, a fin de ordenar y sistematizar los contenidos del tema a entregar.
- Cada charla debiera limitarse a no más de 30 minutos, en consideración a la capacidad receptiva y de concentración de los participantes, más aún cuando el grupo es numeroso.
- El expositor debe precisar y controlar el tiempo de duración del tema.
- En lo posible, utilizar técnicas de apoyo que estimulen la participación e interés de los oyentes.

C.- Técnicas de trabajo social utilizadas en el grupo:

1.- Técnica de presentación simple

Esta técnica fue utilizada en una reunión general efectuada en la sede social de la unidad vecinal 143, en la que se encontraban presente 120 pobladores-asignatarios de las viviendas de interés social existente en el sector.

La técnica consiste en dar el nombre de las personas expositoras, su procedencia, lugar de trabajo, objetivo de su presencia en el lugar y labor a realizar, esta fue confeccionada por los alumnos encargados del proyecto cuyo objetivo era lograr la presentación inicial nuestra a los pobladores-asignatarios asistentes, y fue utilizada como un medio de iniciar el diálogo, para la respectiva comunicación.

La técnica permitió que los pobladores asistentes a la reunión identificaran a los demás encargados de ejecutar el proyecto, los objetivos de su presencia en el sector y de la labor profesional a realizar en el sector.

Según la aplicación práctica de esta técnica creemos que ella debe ser empleada en todo tipo de actividad gru-

pal, pues ello permite conocer y saber (de parte de los dirigidos) el porque se está realizando una labor profesional en tal o cual campo de nuestro quehacer profesional.

Además, en su aplicación se debe considerar el lenguaje a utilizar, especialmente en los médicos comunitarios, ya que este debe ser claro y sencillo, porque el nivel educacional de los grupos es bastante bajo o incluso más, para su correcta aplicación, muchas veces se debe utilizar palabras o frases de la jerga popular, para de esta forma llegar a todos los miembros presentes en una reunión de tipo comunitario.

Se puede concluir, que esta técnica permitió que los pobladores asistentes identificaran sin mayores problemas a los integrantes del equipo de trabajo, del porque su presencia en la unidad vecinal 143, y lo más importante, de poder iniciar un diálogo con todos los pobladores presentes; de otra forma se produce o puede producir tensiones dentro del grupo sin esta presentación previa.

## 2.- Técnica de Conocimiento mutuo "Quién soy yo"

Esta técnica es de gran importancia para el conocimiento mutuo de los integrantes de un grupo, especialmente en este comité formado por los encargados del proyecto, ya que su aplicación permitió obtener un conocimiento en cuanto a nombre completo, edad, domicilio, fuente laboral, grupo familiar, nivel educacional, aspectos generales de la vida del sujeto como anécdotas y otras de todos los integrantes del grupo.

Nuestro equipo de trabajo determinó la utilización de esta técnica pues consideró que era la que más se ajustaba a la realidad del comité habitacional vecinal, y además porque su aplicación no es compleja y porque permite conocer una serie

de datos de los integrantes de un grupo recién formado.

CONOCIMIENTO MUTUO "QUIEN SOY YO"

A.- EN QUE CONSISTE:

"De acuerdo al número de integrantes se forman duos o tríos de personas que se van conociendo de acuerdo al cumplimiento de ciertas instrucciones e integrando subgrupos o grupos más numerosos".

B.- SU APLICACION PRACTICA: (En sesión N° 4 del C.H. Vecinal)

1. Sus objetivos:

- a) Lograr un conocimiento individual de cada integrante del comité y a la vez obtener una atmósfera grupal sin tensiones que sea permisible a la participación de la totalidad del grupo.
- b) Facilitar las relaciones entre los integrantes que inician una experiencia grupal.

2. Su organización:

- a) N° de participantes: 12 integrantes.
- b) Material utilizado:- asientos movibles
  - copias escritas de las instrucciones (a cada participante).
  - lápices y hojas.

3. Su desarrollo:

- 1° El conductor de la técnica (alumno asesor) procedió a explicar el procedimiento general de ésta;
- 2° El grupo se subdividió en 6 duos;
- 3° El trabajo en duos se desarrolló en torno a las siguientes instrucciones:

"Cada uno de los integrantes del duo en un tiempo determinado (5 minutos) debe hablarle a su pareja según los siguientes tó

picos:

- Presentación personal: nombre, edad, estado civil, actividad, etc.
- De su familia
- De sus cualidades
- De sus defectos
- De sus aspiraciones
- Decir lo que le gusta de su actividad
- Reconocer lo que le desagrada de su actividad ;

4º Posterior a la conversación en duos se procedió a la realización de un plenario dentro del cual cada integrante debió presentar a su compañero de duo, teniendo en consideración los antecedentes que cada uno hizo de su persona;

5º Evaluación en torno a las siguientes preguntas:

- Al ser presentados ¿mi interlocutor me describió como yo lo expresé?
- Como grupo ¿logramos conocernos un poco más y grabarnos nombres, algunas características personales de cada uno?.

4. Tiempo utilizado:

- Conversación en duos: 10 minutos
- Plenario y evaluación: 15 minutos.

5. Su evaluación:

- Amplia participación de los integrantes en la conversación de los duos.
- La primera parte de esta técnica, es decir el diálogo en parejas fue más enriquecedora para el conocimiento individual de los integrantes.
- En el desarrollo del plenario predominó un ambiente de confianza y relajamiento.

En general la aplicación de esta técnica es propia en aquellos grupos que recién inician la vida grupal y por lo tanto dentro de él existe desconocimiento de las aspiraciones, motivaciones y características de sus integrantes.

### TECNICA PARA LA TOMA DE DECISIONES

#### "UN ACCIDENTE EN LA LUNA"

##### A.- EN QUE CONSISTE:

"Un grupo grande se divide en subgrupos, para que en forma posterior a la opción individual cada uno de estos subgrupos llegue a un consenso general de las opciones dadas en una situación determinada del grupo. El proceso de decisión del grupo se desarrolla de acuerdo a ciertas instrucciones"

##### B.- SU APLICACION PRACTICA (en sesión N° 12 del C.H. Vecinal):

###### 1. Sus objetivos:

- a) Lograr que el grupo se adiestre en el proceso de la toma de decisiones por consenso grupal.

###### 2. Su organización:

- a) N° de participantes: 10 integrantes

- b) Material utilizado:

- asientos movibles
- copias escritas de las instrucciones para cada integrante
- un pizarrón a fin de registrar la opción de cada grupo
- formulario general de las opciones verdaderas.

- c) Tiempo utilizado:

- Trabajo individual: 10 minutos
- Trabajo en subgrupos: 45 minutos
- Plenario y evaluación: 15 minutos.

###### 3. Su desarrollo:

- 1° Se explica a todo el grupo el procedimiento general de esta técnica (objetivos, utilidad, tiempo y desarrollo).
- 2° Se dan las instrucciones para la respuesta individual
- 3° Se forman dos grupos, cada uno de ellos con 5 integrantes
- 4° Cada uno de estos subgrupos elige un moderador y un secretario.
- 5° Se dan las instrucciones para la respuesta y consenso de grupo.
- 6° Se desarrolla un plenario, en el que cada subgrupo da a conocer sus opciones y la correspondiente fundamentación.
  - Se comparan las opciones de cada subgrupo con las predicciones de un científico de la NASA y se determina el grupo que tuvo mayor aproximación.
- 7° Finalmente se efectúa una breve evaluación de la técnica enfocada a los siguientes puntos:
  - Dificultad para establecer las opciones individuales
  - Fundamentación de las opciones individuales
  - Aceptación de los otros puntos de vista
  - Participación en cada subgrupo
  - Cumplimiento de los roles de moderador y secretario
  - Medios o formas utilizadas para llegar al consenso de grupo.
  - Aspectos de la técnica (negativos y positivos).

"UN ACCIDENTE EN LA LUNA"

INSTRUCCIONES:

1.1. Instrucciones para responder individualmente:

Ustedes son la tripulación de una nave espacial que debió encontrarse con una nave piloto sobre la superficie iluminada

de la luna. Por dificultades mecánicas su nave se vió forzada a alunizar en un sitio a 200 millas del punto de reunión. Durante el reingreso y aterrizaje, se dañó gran parte del equipo de la nave. Abajo se da una lista de 15 artículos que quedaron intactos después del aterrizaje, ustedes deberán escoger los 15 artículos que consideren más importantes para el viaje de 200 millas, su tarea consiste en ordenarlos en término de importancia para llegar al punto de reunión.

Ponga el número 1 delante del artículo que considere más importante, el número 2 delante del que le sigue en importancia, y así sucesivamente hasta llegar al número 15, el artículo menos importante. Los artículos son:

- ..... caja de fósforo
- ..... alimento concentrado
- ..... 50 pies de cuerda nylón
- ..... seda de paracaídas
- ..... calendario portátil
- ..... dos pistolas calibre 45
- ..... una caja de leche en polvo
- ..... dos tanques de oxígeno
- ..... mapas de constelación lunar
- ..... balsa salvavidas
- ..... brújula
- ..... cinco galones de agua (25 litros)
- ..... luces de señales
- ..... una caja de primeros auxilios con aguja hipodérmica
- ..... radio FM receptor transmisor de energía solar.

#### 1.2. Instrucciones para responder en grupo:

Este es un ejercicio para que un grupo tome decisiones.

Su grupo va a emplear el método de CONSENSO DE GRUPO para lograr su decisión. Esto quiere decir que todos y cada uno de los miembros del grupo deben de estar de acuerdo sobre el orden de importancia de todos y cada uno de los artículos de la lista, para así llegar a una decisión de grupo.

El consenso es difícil de lograr, por lo tanto, no todos van a estar contentos sobre el orden en que se colocará cada artículo. Ciertas guías que deberán usar para lograr el consenso son:

- a) Eviten argumentar un favor de juicios propios, traten de hacer la tarea usando la lógica;
- b) Eviten cambiar su idea solo para lograr estar de acuerdo o evitar conflictos;
- c) Apoyen las ideas con que ustedes están de acuerdo aunque sea solo un poco;
- d) Eviten técnicas que resuelvan conflictos, como voto mayoritario o mediadores, para llegar a una decisión.
- e) Estimen las diferentes posiciones como una ayuda, más que como una barrera para lograr decisiones;
- f) Deberán elegir un moderador a fin de dirigir el debate interno del grupo;
- g) Deberán elegir un secretario, el que deberá anotar las predicciones u opciones individuales y del grupo en general en un cuadro resumen que se les entregará.

#### 4. Su evaluación:

Este proceso se realizó según el siguiente orden:

- Comparación del trabajo grupal con la respuesta de los científicos.
- Análisis de la experiencia. ¿Quiénes estuvieron más cerca

de los científicos? ¿Hubo alguien más cerca de los científicos que su propio grupo? Si los grupos tuvieron mayor aproximación a las respuestas de los científicos, ¿Qué enseñanza podemos sacar de ello? Respecto a la modalidad de trabajo de cada grupo ¿Cómo fue el nivel de participación y de integración al hacer esta dinámica? ¿Cómo se tomaron las decisiones, por acuerdo u otra modalidad?.

- Reflexión de la experiencia ¿logró esta dinámica sus objetivos? ¿qué aprendimos de ella?.

Entre sus consideraciones generales, cabe señalar:

- El nivel de conocimiento de los participantes, lo cual puede entorpecer la productividad del grupo dado que sus integrantes pueden no ubicarse en la realidad ficticia en que se les ubica (realidad lunar).
- El tiempo, generalmente según el número de los participantes y el nivel de rendimiento de cada grupo, se hace necesario prolongarlo.
- El local debe reunir las características y condiciones suficientes a fin de facilitar la productividad del grupo (luz, sillas, mesas, amplitud, etc.); aunque donde fue aplicada la técnica, no contaba con las comodidades necesarias para su aplicación, pudo ser llevada a efecto sin problemas, debido al interés que demostraron los delegados del comité por conocer esta técnica.

#### 4.- Phillips 6.6

Esta técnica orienta a que todos los integrantes de un grupo participen en poco tiempo en un tema dado. Permite el máximo de producción en el mínimo de tiempo sobre algo que juzgar o activar.

Este método es útil en aquellos grupos que precisan fortalecer la comunicación y participación de los integrantes.

Es conveniente un riguroso planeamiento previo a fin de evitar algunos problemas prácticos (tiempo disponible para la discusión, implementación y distribución del lugar, elección del tema) que puedan incidir en la productividad del grupo.

A.- EN QUE CONSISTE:

"Un grupo grande se divide en subgrupos de 6 personas, para discutir durante 6 minutos un tema y llegar a una conclusión".

B.- SU APLICACION PRACTICA (en sesión N° 14 del C.H. Vecinal)

1. Sus objetivos:

- a) Esta técnica orientó hacia la profundización de un tema o vivencia grupal por parte de los integrantes del comité, con la participación activa de todos y en un mínimo de tiempo.
- b) Captar el pensamiento y opinión de los integrantes del comité respecto al proceso de capacitación impartido. Es decir, a través de esta técnica, visualizar la importancia de la acción de capacitación realizada.

2. Su organización:

- a) N° de participantes: 13 integrantes del comité.
- b) Material utilizado:
  - Asientos movibles
  - Formularios instructivos
  - Copias escritas de la pregunta sometida a debate
  - Un pizarrón a fin de registrar los diversos puntos de vista.
- c) Tiempo empleado:

- Trabajo en subgrupo: 10 minutos
- Plenario y evaluación: 15 minutos.

3. Su desarrollo:

- 1° Alumno asesor (conductor) explicó el procedimiento de la técnica a todo el grupo. Haciendo referencia a su utilidad, modalidad, tiempo que se concede y lo que se espera de dicha técnica;
- 2° La asamblea se subdividió en 2 grupos de 7 y 6 personas respectivamente;
- 3° Además del instructivo se entregó la siguiente pregunta a profundizar: "¿POR QUE ES IMPORTANTE QUE LOS DIRIGENTES POBLACIONALES SE CAPACITEN PERMANENTEMENTE?";
- 4° En cada subgrupo se eligió un moderador y un secretario;
- 5° Cada integrante de los subgrupos debió exponer y expresar su respuesta en un minuto (tiempo flexible). Proceso dirigido por el moderador;
- 6° Posterior a la discusión en subgrupos (7 minutos) se otorgó a cada secretario 3 minutos para resumir y ordenar los aportes con la ayuda de los demás participantes;
- 7° Finalmente el conductor sintetizó todos los aportes para llegar a una conclusión final. Además, con la participación de todos se realizó una breve evaluación de la técnica aplicada.

4. Su evaluación: (respecto al logro de los objetivos)

Respecto a la experiencia a lograr por parte de los integrantes, si bien, éstos profundizaron y participaron positivamente en esta experiencia, cabe señalar que el tiempo estipulado para la discusión en subgrupos (6 minutos según modalidad de la técnica), constituyó un problema práctico. En parte, por la naturaleza de la pregunta arrojada, y por otro lado, por la dificultad de los participantes para expresar brevemente

te sus respuestas. Por ello hubo de ampliarse el tiempo dado (a 10 minutos).

En cuanto al alcance de la pregunta entregada, ésta fue respondida por la totalidad de los integrantes. Las respuestas enfatizan la utilidad de un proceso de capacitación dirigido a dirigentes poblacionales dado de que éste facilita la "dirección y organización de un grupo", "permite al dirigente comparar y reforzar sus propias ideas", "permite aplicar nuevas técnicas en la dirección de un grupo", y en general "permite aumentar los conocimientos para un buen desempeño de sus cargos".

Los papeles de moderador y secretario fueron desempeñados eficientemente, dado que: - en cada subgrupo participó la totalidad de los integrantes, - cada secretario expresó claramente el sentir de su grupo.

Entre las consideraciones generales de esta técnica podemos señalar las siguientes:

- a) La presión del tiempo puede inhibir la participación de los integrantes, por tanto, según las circunstancias, es necesario prolongarlo.
- b) La naturaleza del tema o pregunta, debe ceñirse en lo posible al nivel de conocimiento y experiencia del grupo al cual va dirigido. En nuestro caso, la pregunta arrojada facilitó la participación de los integrantes.

##### 5.- Técnica de "Cooperación"

El contenido y aplicación de esta técnica orienta a un determinado grupo de trabajo a visualizar y comprender que la realización de un trabajo en equipo es más productivo que la

realización individual de una tarea o trabajo.

Esta es una técnica que no requiere de mayores explicaciones en cuanto a su modalidad o procedimiento. Es importante sin embargo que el grupo participante reflexione y elabore detenidamente el significado del concepto "cooperación"

A.- EN QUE CONSISTE:

"A modo de introducir el tema ¿qué es la cooperación? se consulta a cada integrante de un grupo por su concepto de cooperación. Posteriormente, se dan instrucciones para que cada integrante participe en un juego de rompecabezas".

B.- SU APLICACION PRACTICA (en sesión N° 10 del C.H. Vecinal)

1. Sus objetivos:

- a) Lograr que los integrantes del grupo se adiestren en el significado del concepto de cooperación.
- b) Lograr que los integrantes del grupo apliquen su noción de cooperación a través de una tarea común.

2. Su organización:

- a) N° de participantes: 12 integrantes
- b) Material utilizado:
  - Asientos movibles
  - Un pizarrón a fin de registrar los diversos significados de cooperación.
  - Copias escritas con las instrucciones
  - 3 cuadros de cartulina de 20 cm<sup>2</sup> cada uno. Cada cuadro fue dividido en tres piezas diferentes.
  - 3 sobros a fin de colocar las piezas correspondientes a distintos cuadros.
- c) Tiempo utilizado:
  - Debate en grupo: 10 minutos

- Trabajo en subgrupos: 20 minutos
- Plenario y evaluación: 10 minutos

3. Su desarrollo:

- 1º El conductor de la técnica (alumno asesor) procedió a explicar el desarrollo general de ella;
- 2º Introducción del tema de cooperación. Cada integrante dió su propio concepto de cooperación. Se llegó a elaborar un significado general de este concepto;
- 4º El grupo se subdividió en 3 subgrupos, cada uno de ellos con 4 integrantes;
- 5º A cada subgrupo se le encomendó la tarea de confeccionar 4 cuadrados de igual tamaño. Para ello, a cada integrante de los subgrupos se le entregó un sobre conteniendo diversas piezas de los cuadrados;
- 6º El trabajo en subgrupos se desarrolló de acuerdo a las siguientes instrucciones:
  - "- Ud. no debe hablar; - Ud. puede ofrecer piezas; -Ud. no puede pedir piezas; -Todo debe hacerlo con la mirada; -Todos los cuadrados son del mismo tamaño".
- 7º Finalmente, agotado el tiempo para desarrollar la tarea de cada subgrupo se desarrolló un plenario y evaluación de la técnica. Se consideraron los siguientes factores:
  - Grupo que terminó primero con su tarea
  - Grupo que realizó dicha tarea cumpliendo fielmente las instrucciones respectivas.
  - Análisis de la experiencia: ¿qué pasó en cada grupo? ¿cómo estuvo el espíritu de cooperación de cada integrante? ¿se actuó según el significado de cooperación que se elaboró anteriormente?.

4. Su evaluación:

La utilización de esta técnica fue bastante positiva y productiva para el grupo en general. Permitió: valorar el trabajo en común; analizar la acción individual dentro del grupo; motivar la apertura individual para un trabajo solidario y en grupo.

Al aplicar esta técnica, puede suceder como en este caso, que la acción del grupo en general no sea consecuente con el significado de cooperación dado, en tal caso es conveniente orientar dicha experiencia a una reflexión grupal a fin de motivar para una acción conjunta y cooperativa.

2.4. Impacto alcanzado por el proyecto:

En referencia a la breve reflexión efectuada en los párrafos anteriores, sobre el alcance de los objetivos y de los resultados obtenidos, es posible señalar que el curso de acción desarrollado ha logrado un impacto de cierta significancia, dado que modificó positivamente la situación inicial de la realidad social transformada.

Enunciando sintéticamente tal situación inicial tenemos lo siguiente:

"162 pobladores-asignatarios de viviendas de interés social de la población "Héroes del mar" de Placeres Alto, representaban un conjunto habitacional con las siguientes características:

- Carencia de una acción conjunta y organizada;
- Escasa participación en los organismos comunitarios del sector;
- Carencia de líneas de coordinación y contacto con el C.H.C. de Valparaíso-Casablanca, organismo central que patrocinó y

promovió la creación de este conjunto habitacional, y que en la actualidad es el propietario legal de sus viviendas".

Tales características pertinentes a la población problema, serían factores decisivos para que ella no estuviera capacitada para enfrentar organizadamente cualquier tipo de contingencia, como lo fue la resolución ministerial que reorientó la tenencia de sus viviendas.

Considerando tal situación-problema, el proyecto orientó a su transformación hasta una situación inicial final que fue debidamente especificada en sus objetivos (general y específico), y cuyo contenido esencial determinó una acción directa sobre un grupo representativo de la población afectada, para orientarlos a constituir un grupo de dirigentes que asuman la responsabilidad de encauzar una acción organizada del conjunto habitacional. Para tal propósito, se realizó una línea constante de capacitación y asesoría a dicho grupo.

Desde esta perspectiva y en el transcurso de dos meses, la acción transformadora llegó a la siguiente situación final:

"Funcionamiento regular de un Comité Habitacional Vecinal en el sector, constituido por 17 pobladores-asignatarios, el cual:

- Se encuentra reconocido oficialmente por el C.H.C. de Valparaíso-Casablanca.
- Constituye un canal de información y difusión para la totalidad de los pobladores del conjunto habitacional.
- Mantiene contacto con los otros organismos comunitarios del sector (tiene un representante ante la junta de vecinos del sector).
- Se relaciona periódicamente con el C.H.C.

- Sus integrantes fueron sometidos a un proceso formal de capacitación en materias relacionadas con la problemática habitacional y con sus funciones de dirigentes y líderes de la comunidad".

Vislumbrada la eficacia de la acción ejecutada, es posible determinar la certeza de las proposiciones tecnológicas (hipótesis de trabajo) que encauzaron y sustentaron la realización del proyecto.

### 3.- EVALUACION DE OTROS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN EL SEMINARIO

#### TITULO.-

#### - Tabla Gantt/

La tabla gantt utilizada en el seminario título, consistió en dar un ordenamiento racional de las etapas y tiempo en que fue subdividido este. A esta tabla se le hicieron algunas adecuaciones, por sugerencia del profesor guía, para los efectos de mantener un orden en el desarrollo de las respectivas etapas del seminario. Es así que a la tabla se le agregaron los rubros objetivos, recursos (técnicos y humanos) y observaciones.

Se realizó la adecuación a la tabla gantt, debido a que nos interesaba saber en qué medida cada uno de estos rubros se cumplían de acuerdo a las acciones y tiempo determinados previamente. Además porque adecuada la tabla a las necesidades de este proyecto, era de suma eficacia a ésta, para realizar las modificaciones en el desarrollo de cada una de las etapas.

Este tipo de tabla gantt, es muy adecuado para los proyectos realizados por Servicio Social, ya que ella permite ver inmediatamente los objetivos, acciones, tiempo, recursos y observaciones, que se debe cumplir en cada etapa en que se subdividen los proyectos de acción social.

Debemos hacer notar que las acciones están en directa relación con los objetivos planteados, y que estas acciones deben cumplirse, ya que en caso contrario no se estaría cumpliendo con los objetivos planteados, y por ello que se le agrega también el rubro recursos para ver inmediatamente cual de estos se requiere para las acciones del proyecto, se debe dejar en claro que las acciones que aparecen en tabla son las más importantes para el cumplimiento del proyecto, porque generalmente existen una serie de acciones menores que no es necesario anotarlas en la tabla. Fuera de lo anterior se le agrega a esta tabla un rubro observaciones para anotar las modificaciones que sufra cada una de las etapas o acciones, por ejemplo si una acción determinada tenía equis actividades y alguna de ellas debía sufrir alguna de ellas debía sufrir alguna transformación, ello se anotaba inmediatamente en el rubro anteriormente mencionado, lo que nos ayudaba a medir con mayor facilidad las modificaciones realizadas al proyecto inicial.

Es por estos juicios valorativos que afirmamos que la tabla ganttt adecuada a cada proyecto de acción social es de suma utilidad para nuestra acción profesional, ya que no sólo nos permite ver el tiempo en que se desarrollan cada etapa, sino que permite ir analizando en forma general cada uno de los pasos del proyecto, y aún más permite anotar las transformaciones o modificaciones sufridas en el transcurso de la ejecución del proyecto.

Se debe dejar en claro, que el rubro observaciones tiene que ser claro y realista, para medir, al final de la ejecución, el porqué de las modificaciones sufridas en el desarrollo de la acción o etapa.

Fuera de ello al observar la tabla, es más valorativo y fácil realizar la evaluación del proyecto, puesto que en ella se

encuentran una serie de rubros que invariablemente deben ser medidos y evaluados al término del proyecto de acción social transformadora de una situación inicial determinada.

Al contrario de la tabla gantt tradicional la cual no presenta indicadores como para medir con objetividad las acciones propuestas en las diversas etapas que constituye un programa o proyecto, en esta tabla el tiempo es medido como unidad mínima el "día" y generalmente los ejecutores de los proyectos (por lo menos en nuestra profesión) llegamos a utilizar 6 a 8 horas diarias, dependiendo en cierta forma de la actividad o acción a realizar.

En nuestro caso concreto al elaborar la tabla tradicional para medir el tiempo y las acciones, como por ejemplo una unidad temática podría realizarse en dos días, y ocupando de ese día 3 ó 4 horas máximo, pero si se observa la tabla gantt (gráfico N° 13) vemos que el tiempo consignado es mayor, ya que este se consignaba, en una parte de ella, por semanas, lo que en cierta forma podía implicar que las unidades temáticas eran densas considerando el tiempo que se indicaba para ello, pero que en la realidad no era así. Lo que nos ocupaba todo el tiempo consignado era la preparación del material para cada una de las unidades temáticas a tratar en este comité.

Podemos decir entonces, que una de las desventajas de la tabla gantt tradicional es la consignación del tiempo el cual no puede ser medido con exactitud. Otra de las desventajas de este tipo de tabla es que solo nos permite medir el tiempo, dejando de lado otros rubros de importancia para la evaluación de un proyecto, como ser objetivos, recursos y otros.

Es por estos juicios que el equipo de trabajo adoptó esta nueva modalidad de tabla gantt que es más práctica para los efectos de llevar un adecuado control de todo el proceso de **seminario**.

título. Además esta tabla fue utilizada en el proceso de programación por los dos proyectos específicos. Se utilizó también la tabla gantt tradicional para medir la entrega de contenidos y el tiempo utilizado para ellas.

- Cuestionario:

Este instrumento de recolección de datos fue de suma utilidad para el equipo de trabajo, ya que con él fue que se realizó la investigación específica para detectar en su real dimensión el problema seleccionado y que debía ser sujeto a transformación.

No creemos que sea necesario detallar lo que es un cuestionario o su aplicación práctica. Detallaremos acá, los aspectos más significativos de éste.

Una de las ventajas que presenta el Cuestionario es que este puede ser aplicado en un tiempo mínimo (dependiendo de la muestra y n° de encuestadores) como sucedió por ejemplo, en nuestro caso concreto, ya que requeríamos de un instrumento que nos permitiera recoger en el menor tiempo posible el máximo de información para el problema estudiado.

Fuera de lo anterior, el cuestionario da la posibilidad de ajustar las preguntas sostenidas en él, de acuerdo al lenguaje de quienes va dirigida la consulta, es decir que el encuestador puede cambiar el lenguaje con algunos sinónimos que digan relación con la pregunta realizada, para así no cambiar el sentido de esta última.

Se debe considerar, eso sí, que en la confección del cuestionario, las interrogantes contenidas en él deben ser elaboradas con sumo cuidado y apuntar además a lo que se desea investigar, por otra parte debe apuntar específicamente a las variables sujetas a estudio, y cuando corresponda, se debe confeccionar preguntas que rela-

cionen una variable con otra, para su posterior análisis específico.

Es decir que el cuestionario debe responder en com .  
probar o refutar las hipótesis de trabajo planteadas para cada problema, de las variables que son previamente definidas en concordancia con el problema, y a los objetivos planteados para la investigación específica. Además este debe ser confeccionado en un lenguaje de acuerdo a la realidad en que será aplicado.

Podemos concluir a base de lo anterior, y en nuestro caso concreto, que el cuestionario fué de suma importancia para el posterior curso de acción y que respondió a todos los puntos mencionados anteriormente.

#### - Observación estructurada

Este instrumento (ver anexo N° 1) fue utilizado en la etapa diagnóstico social global, características de la comunidad en estudio.

Para ello este instrumento de recolección de datos fue dividido en 8 rubros del nivel de vida: salud, educación, vivienda, recreación, organizaciones comunitarias, infraestructura, aspecto laboral y económico y relaciones humanas.

En cada uno de estos rubros fueron fijados elementos esenciales que debían ser observados, para su posterior descripción de la Unidad Vecinal N° 143, asi por ejemplo, en el rubro vivien da, se observaría la calidad, estado, número de viviendas, etc., i- gual se procedía con los otros rubros mencionados.

Esta técnica presenta gran utilidad para el equipo de trabajo, ya que les permitió realizar en un corto período, la obten ción del máximo de observaciones en lo que respecta a la comunidad en estudio, ello nos permitió tener una visión global de la unidad vecinal 143 en lo que se refiere a los rubros en los cuales fue dividido este instrumento.

NOMINA DE FUENTES

I.- TEXTOS:

- 1.- Ahumada, Jorge "La Planificación del Desarrollo".  
Santiago de Chile, Nueva Universidad.  
Año 1972.
- 2.- Ander egg, Exequiel "Planificación del Bienestar Social".  
Bs. As., Humanitas año 1968.
- 3.- Aywiln, Nidia y otros "Un Enfoque Operativo de la Metodología de Trabajo Social".  
Escuela de Trabajo Social U.Católica de Chile.  
Stgo. 1977.
- 4.- Beal, George y otros "Conducción y acción dinámica del grupo".  
Bs.As., Año 1964  
Ed.
- 5.- Campos Jimenez, Carla "Organización y Desarrollo de la Comunidad para el Bienestar Social".  
Guatemala SIG.  
Año 1956.
- 6.- Cirigliano y Villaverde. "Dinámica de Grupos y Educación"  
Ed. Humanitas, Buenos Aires.  
Año 1969.
- 7.- Cruz Pacheco, Antonio "A,B,C de la Participación"  
Ed. CEDEP. Stgo. de Chile.  
Año 1975.
- 8.- DESAL "América Latina y Desarrollo Social"  
Ed. Barcelona, Heider.  
Año 1966.
- 9.- DESAL "Marginalidad en América Latina, un Ensayo Diagnóstico".  
Barcelona y Herder.  
Año 1969.
- 10.- García Letelier, Patricio "Desarrollo y Participación de la Comunidad".  
Universidad de Chile.  
Facultad de Cs. Jurídicas, Económicas y Sociales.  
Depto. de Cs. Humanas y Desarrollo Social.  
Valparaíso. Año 1975.
- 11.- Garza Livas, Rafael "Psicología Social"  
Ed. OASI. México.  
Año 1970.

- 12.- Goode y Hatt "Métodos de Investigación Social"  
Ed. Trillas. México.  
Año 1974.
- 13.- Nun, José "Marginalidad y Participación Social",  
ELAS. Santiago de Chile.  
Año 1970.
- 14.- Persoux, Francois "Economía y Sociedad"  
Barcelona. Ed. Ariel.  
Año 1975.
- 15.- Contraloría General de la República "Recopilación de Decretos Leyes"  
Tomo 66. Volumen VI.  
Santiago de Chile.  
Año 1975.
- 16.- Contraloría General de la República "Recopilación de Reglamentos"  
Santiago de Chile.  
Abril a Septiembre. Año 1976.
- 17.- Ley 16.880 "Sobre Juntas de Vecinos y demás organizaciones comunitarias".  
Año 1968.
- II.- DOCUMENTOS:
- 1.- Briones, Guillermo "Metodología de los Estudios Evaluativos y su aplicación a Programas de Desarrollo Social".  
Documento N° 28. ISUC.  
Universidad Católica de Chile. Santiago.
- 2.- Documento Oficial "Desarrollo Social"  
General Gustavo Leigh.  
Año 1976.
- 3.- Documento Oficial "Objetivo Nacional del Gobierno de Chile".  
Año 1976.
- 4.- Documento Oficial "Principios generales de la Junta de Gobierno".
- 5.- Equipo de Asistentes Sociales "Investigación Diagnóstica de la Unidad Vecinal 143 Placeres Alto".  
Depto. Desarrollo Comunitario I. Municipalidad de Valparaíso.  
Año 1976.

- 6.- Ediciones Paulinas "Encíclica Populorum Progressio"  
Santiago de Chile. Año 1967.
- 7.- Ediciones Paulinas "Octogésima Aevenicus"  
Santiago de Chile. Año 1967.
- 8.- Decreto Ley N° 1289 "Ley Orgánica de Municipalidades y  
de Administración Comunal".  
Año 1976.
- 9.- Monkeberg, Fernando "Cuarta Semana Social de Chile"  
Instituto Chileno de Estudios huma  
nístico ICHEH.  
Año 1975.
- 10.- ODEPLAN "Eficiencia Económica para el desa-  
rrollo social : Plan indicativo  
1976-1981".
- 11.- ODEPLAN "Mapa de Extrema pobreza"  
Instituto Económico. U.Católica.  
Talleres gráficos ICIPA.  
Santiago de Chile. 1975.

### III.- REVISTAS:

- 1.- Ana Ottemberg "La investigación tecnológica en la  
práctica social".  
Revista de Trabajo Social N° 18.  
Universidad Católica de Chile.  
Santiago Agosto 1976.
- 2.- Aylwin Nidia y otros "La Teoría y el Proyecto Social".  
Revista de Trabajo Social N° 13.  
Universidad Católica de Chile.  
Santiago Mayo 1975.

### IV.- MEMORIAS:

- 1.- Oscar Ordenes y otros "Aplicación de un proyecto social  
en sector beneficiario del Comité  
Habitacional Valparaíso-Casablan-  
ca".  
Seminario Título para optar al tí-  
tulo de Asistente Social.  
Universidad de Chile. Servicio So-  
cial. Valparaíso 1977.

V.- APUNTES DE CLASES:

- 1.- "Metodología de Servicio Social". 1975.  
Profesor Nelda Rodríguez y María Solís.
- 2.- "Técnica de Trabajo Social". 1974  
Profesor Adelina Guzman .
- 3.- "Técnica de Investigación Social". 1975  
Profesor Marta Letelier.
- 4.- "Apuntes de Sociología del Desarrollo". 1974  
Profesor Juan Orellana.
- 5.- "Apuntes de Organización y Desarrollo de la Comunidad".  
Profesor Patricio García L.

VI.- INFORMES:

- 1.- Lastenia Gutierrez y otros "Investigación General del Comité Habitacional de Valparaíso-Casablanca".  
Alumna de la Carrera de Servicio Social. Universidad de Chile 1977.

VII.- ENTREVISTAS:

- 1.- Aleuy, Cristina Alumna en práctica de Servicio Social de la Universidad de Chile en el Departamento de Bienestar de SERVIU.
- 2.- Campos, Ximena Asistente Social. Depto. de Desarrollo Comunitario I. Municipalidad de Valparaíso.
- 3.- Chamorro, Juan Asistente Social. Comité Habitacional Comunal de Valparaíso-Casablanca.
- 4.- Chavez, Fidel Delegado Militar de la Unidad Vecinal 143 de Placeres Alto Valparaíso.
- 5.- Drien, María Presidenta Junta de Vecinos de Unidad Vecinal 143 de Placeres Alto. Valparaíso.

- 6.- García, Patricio  
Asistente Social, docente. Carrera de Servicio Social. Universidad de Chile Valparaíso.
- 7.- Garriga, Antonio  
Contador Auditor del Area Contable del Comité Habitacional Valparaíso-Casablanca.
- 8.- Minetti, Rosa  
Asistente Social. Desarrollo Social Valparaíso.
- 9.- Pastén, Fernando  
Asistente Social docente. Carrera de Servicio Social. Universidad de Chile Valparaíso.
- 10.- Pizarro, Francisco  
Gerente del Comité Habitacional Comunal de Valparaíso-Casablanca.
- 11.- Poggie, Norma  
Asistente Social Jefe Depto. de Desarrollo Comunitario I. Municipalidad de Valparaíso.
- 12.- Otros dirigentes comunitarios  
Unidad Vecinal 143 de Placeres Alto Valparaíso.

PAUTA DE OBSERVACION ESTRUCTURADA

A través de esta técnica se pretende obtener antecedentes de la Comunidad "Héroes del Mar". En este sentido la técnica nos permitió sistematizar la observación en terreno, para lograr una descripción ajustada a la realidad.

Para el logro del objetivo de la técnica, el equipo de alumnos elaboró una pauta que contenía básicamente aquellos aspectos considerados como necesarios para nuestro estudio.

Hemos considerado para tal efecto, ocho niveles de vida como indicadores generales:

- 1.- Salud
- 2.- Vivienda
- 3.- Educación
- 4.- Recreación
- 5.- Organizaciones comunitarias
- 6.- Infraestructura
- 7.- Aspecto laboral y económico
- 8.- Relaciones humanas.

- 1.- Salud:   a) servicios de salud existentes  
          b) tipo de atención que la comunidad recibe  
          c) lugares de atención
- 2.- Vivienda: a) número de viviendas  
          b) tipos de vivienda  
          c) estado de conservación de la vivienda  
          d) constitución de la vivienda (distribución por piezas)  
          e) situación legal de la propiedad y los terrenos.
- 3.- Educación: a) existencia de escuelas en el sector  
          b) lugares de estudio de los pobladores  
          c) problemas como deserción, ausentismo.
- 4.- Recreación: a) existencia de actividades recreativas  
          b) existencia de clubes deportivos  
          c) existencia de infraestructura para el desarrollo de actividades recreativas.  
          d) tipo de actividades recreativas existentes.
5. Organizaciones comunitarias:  
      a) Número de organizaciones que existen

- b) funcionamiento de estas organizaciones
- c) número de socios
- d) estado de las organizaciones, si se reúnen periódicamente.
- e) grado de participación de los pobladores, en estas organizaciones.

6.- Infraestructura:

- a) vías de acceso
- b) locales o sedes sociales
- c) sistema de alumbrado, público y domiciliario
- d) servicios tales como alcantarillado, agua potable
- e) servicios públicos, aseo, teléfono, vigilancia.

7.- Situación laboral y ocupación:

- a) existencia de fuentes de trabajo en el sector
- b) categoría ocupacional que predomina en el sector.

8.- Relaciones humanas: se orientó en esta parte a detectar las relaciones básicas que establecen los pobladores.

- a) normas generales de convivencia
- b) problemas de convivencia, alcoholismo, riñas, etc.
- c) roles desempeñados por el hombre y la mujer
- d) modo de ver sus problemas, por parte de los pobladores.

La observación estructurada contenía estos aspectos, los cuales se desglosaron en un pauteo más específico para poder determinar, en algunos casos la dimensión cuantitativa del tema.

A N E X O    N° 2

CUESTIONARIO PARA DIRIGENTES

ORGANISMOS COMUNITARIOS UNIDAD VECINAL 143, PLACERES ALTO

I.- Individualización del dirigente

- a) Nombre .....
- b) Dirección .....
- c) Nivel de instrucción .....
- d) Ocupación actual .....

II.- Organización a la cual pertenece

- a) Nombre de la organización .....
- b) Fecha de ingreso ..... c) Cargo que ocupa .....
- d) Tiempo que lo ejerce .....
- e) Otros cargos ejercidos en la organización .....
- f) Cargos directivos desempeñados en organizaciones comunitarias de otros sectores: SI ..... NO .....
- Tipos .....
- Duración en el cargo .....

III.- Variable Organización

1.- ¿CON QUE FINES SE CREO LA ORGANIZACION?

- a) ..... Para lograr el desarrollo personal de los asociados
- b) ..... Organizar la comunidad
- c) ..... Promover la urbanización de la comunidad (agua,luz)
- d) ..... Promover la participación de los vecinos en las organizaciones comunitarias.
- e) ..... Capacitar a los asociados
- f) ..... Canalizar las aspiraciones de los socios
- g) ..... Fines recreativos
- h) ..... Otros (Especifique) .....

2.- ¿SU ORGANIZACION TIENE ESTATUTOS?

SI ..... NO ..... EN ESTUDIO .....

3.- ¿SU ORGANIZACION TIENE REGLAMENTOS INTERNOS?

SI ..... NO ..... Porqué .....

4.- ¿SI NO TIENEN REGLAMENTOS COMO SE RIGEN?

- a) ..... Por acuerdo verbal
- b) ..... Por un reglamento provisorio
- c) ..... Por lo que dice la Directiva
- d) ..... Por lo que dice el Presidente de la organización.

5.- ¿EL LIBRO DE ACTAS SE ENCUENTRA AL DIA?

SI ..... NO ..... PORQUE .....

6.- ¿TOMAN ACTAS DE SUS REUNIONES?

SI ..... NO ..... PORQUE .....

7.- ¿EXISTE UNA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA (U ORGANIGRAMA) EN SU ORGANIZACION?

SI ..... NO ..... PORQUE .....

8.- EN CASO DE EXISTIR: ¿CUAL ES EL OBJETIVO DE LA EXISTENCIA DE ESTA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA (U ORGANIGRAMA)?

- a) ..... Mejor distribución de las funciones

- b) ..... Establecer líneas de autoridad
- c) ..... Fiscalizar el cumplimiento de las funciones
- d) ..... Otros (Especifique) .....
- e) ..... N/S.

9.- ¿CUENTA SU ORGANIZACION CON UN PROGRAMA DE TRABAJO?

SI ..... NO ..... PORQUE .....

10.- EN CASO DE EXISTIR: ¿QUE ACTIVIDADES INCLUYE EL PROGRAMA DE TRABAJO?

- a) ..... Mejoramiento del barrio
- b) ..... Culturales
- c) ..... Capacitación
- d) ..... Sociales
- e) ..... Recreativas
- f) ..... Otras (Especifique) .....
- g) ..... N/S.

11.- ¿CUANTO TIEMPO SE HAN FIJADO PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE TRABAJO?

- a) ..... Tres (3) meses
- b) ..... Seis (6) meses
- c) ..... Doce (12) meses.

12.- ¿EN ESTOS MOMENTOS CUALES SON LOS OBJETIVOS QUE PERSIGUE SU ORGANIZACION?

.....

13.- ¿CONSIDERA UD. QUE LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACION CONCUERDAN CON LOS INTERESES GENERALES DE LOS SOCIOS?

SI ..... NO .....  
 PORQUE ..... PORQUE .....

IV.- Capacitación

14.- ¿HA ASISTIDO UD., A ALGUN CURSO DE CAPACITACION DE DIRIGENTES?

SI ..... NO .....  
 CUANDO ..... PORQUE .....

15.- ¿QUE INSTITUCION LO PATROCINO (U ORGANIZO)?

a) .....

16.- ¿QUE TIPOS DE MATERIAS SE TRATARON EN EL O LOS CURSOS?

- a) ..... Para dirigir grupos
- b) ..... Para dirigir reuniones
- c) ..... Sobre organización de grupos
- d) ..... Para conocimiento de aspectos legales
- e) ..... Sobre Realidad Nacional
- f) ..... Otros (Especifique) .....

- 17.- ¿DE LO APRENDIDO EN ESTOS CURSOS QUE ES LO QUE MAS LE HA SERVIDO PARA DESEMPEÑARSE COMO DIRIGENTE?  
 .....
- 18.- ¿CONOCE UD. LA LEY 16.880?  
 SI ..... NO .....
- 19.- EN CASO DE CONOCERLA: ¿QUE ASPECTOS DE ELLA CONOCE?  
 .....
- 20.- ¿COMO OBTUVO ESTE CONOCIMIENTO?  
 a) ..... Por intermedio de la prensa  
 b) ..... Por asistencia a charlas  
 c) ..... Por asistencia a cursos  
 d) ..... Por otros medios (especifique) .....
- 21.- ¿CONSIDERA NECESARIO UN CURSO DE CAPACITACION PARA LOS DIRIGENTES DE LOS ORGANISMOS COMUNITARIOS DE ESTE SECTOR?  
 SI ..... NO .....  
 PORQUE ..... PORQUE .....
- 22.- EN CASO DE CONSIDERARLO NECESARIO: ¿SOBRE QUE MATERIAS CONSIDERA UD. DEBE VERSAR?  
 .....
- 23.- ¿CONSIDERA UD. QUE SU CONOCIMIENTO COMO DIRIGENTE LO HA OBTENIDO A TRAVES DE:  
 a) Su experiencia en el desempeño del cargo  
 SI ..... NO .....  
 b) Su asistencia a cursos  
 SI ..... NO .....
- 24.- ¿EXISTE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ENTRE LOS DIRIGENTES DE LOS DIVERSOS ORGANISMOS QUE CONFORMAN EL SECTOR?  
 SI ..... NO .....  
 PORQUE ..... PORQUE .....

V.- Paternalismo

- 25.- ¿COMUNEMENTE SE LE ASIGNAN RESPONSABILIDADES A LOS SOCIOS DE SU ORGANIZACION?  
 SI ..... NO .....  
 PORQUE ..... PORQUE .....
- 26.- ¿ESTIMA QUE LOS SOCIOS DEBEN PARTICIPAR EN LA ELABORACION DE PROGRAMAS?  
 SI ..... NO .....  
 PORQUE ..... PORQUE .....
- 27.- ¿ESTIMA QUE LOS SOCIOS DEBEN PARTICIPAR EN LA EJECUCION DE PROGRAMAS?  
 SI ..... NO .....  
 PORQUE ..... PORQUE .....

- 28.- CUANDO DEBEN TOMAR ACUERDOS, ¿QUIENES PARTICIPAN EN LA TOMA DE DECISIONES?
- a) ..... La Directiva
  - b) ..... El Presidente de su organización
  - c) ..... La Asamblea general de socios
  - d) ..... Otros (especifique) .....
- 29.- ¿QUE MEDIOS SE UTILIZA PARA TOMAR ACUERDOS? (O TOMA DE DECISIONES)
- a) ..... Ud. toma las decisiones y comunica a los socios
  - b) ..... Ud. trata de convencer y luego toma la decisión
  - c) ..... Ud. presenta ideas, luego recibe sugerencias, y posteriormente toma la decisión.
  - d) ..... Ud. presenta el problema, crea debate y luego toma la decisión junto con la asamblea.
  - e) ..... Ud. expone la situación, señala las limitaciones y deja que el grupo decida.
- 30.- ¿A QUIEN ACUDE EN SITUACIONES DE EMERGENCIA EL SOCIO O EL POBLADOR?
- a) ..... Al Presidente de la organización
  - b) ..... A la Directiva
  - c) ..... A las Autoridades Públicas
  - d) ..... A los vecinos
  - e) ..... A ninguna persona
  - f) ..... Otras personas (especifique) .....

VI.- Motivación

- 31.- ¿QUE MEDIOS LE AYUDAN EN LA MOTIVACION DE LOS SOCIOS PARA QUE ASISTAN A REUNION?
- a) ..... Pizarrón
  - b) ..... Circulares
  - c) ..... Afiches
  - d) ..... Entrevista
  - e) ..... En forma personal
  - f) ..... Otros (especifique) .....
- 32.- ¿COMO SE INCENTIVA LA PARTICIPACION DE LOS SOCIOS A SU ORGANIZACION COMUNITARIA?
- a) ..... Informándolos permanentemente sobre la organización.
  - b) ..... Haciéndoles tomar conciencia de los problemas existentes.
  - c) ..... Dando solución a sus problemas inmediatos
  - d) ..... Haciendo ver los logros positivos de la organización.
  - e) ..... Otros medios (especifique) .....

- 33.- ¿QUE ACTIVIDADES EXISTEN PARA INCENTIVAR A LOS SOCIOS?. MENCIONE DOS (2) QUE UD. CONSIDERE IMPORTANTES.
- a) .....
- b) .....
- 34.- ¿COMO REACCIONA EL SOCIO FRENTE AL PLANTEAMIENTO DE ESTAS ACTIVIDADES?
- a) ..... No se interesa por participar en ellas
- b) ..... No se pronuncia
- c) ..... Se incorpora al desarrollo de ellas
- d) ..... Otras (especifique) .....
- e) ..... N/S

A N E X O    N° 3

NOMINA DE DIRIGENTES DE LOS ORGANISMOS  
COMUNITARIOS DE LA UNIDAD VECINAL 143.

La nómina de dirigentes que a continuación se señalan, corresponde a todos los organismos comunitarios que existen en la actualidad en la Unidad Vecinal 143, Población "Héroes del Mar", Flaceres Alto.

Los dirigentes, que a continuación se nombran, conforman el número de nuestra investigación.

<u>INSTITUCION</u>	<u>CARGO</u>	<u>NOMBRE</u>
Junta de Vecinos	Presidenta	María Drien
	Secretaria	Adriana Castro
	Tesorera	Aída Fernandez
	Vice-Pdte.	Hugo Jorquera
	Pro-Secret.	Fermín Pastén.
Centro de Madres "La Flor del Inca"	Presidenta	Beatriz Bravo
	Secretaria	Mercedes Flores
	Tesorera	Guillermina Luan
	1a Directora	Blanca Castro
	2a Directora	<b>Katy</b> Ballesteros
Finanzas	Blanca Castillo.	

<u>INSTITUCION</u>	<u>CARGO</u>	<u>NOMBRE</u>
Centro de Madres "Héroes del Mar"	Presidenta	Berta Aguilera
	Vice-Pdta.	Lucía Arancibia
	Secretaria	Ana Reyes
	Pro-Secret.	Gloria Acevedo
	Tesorera	María Zuñiga
	1a Directora	Gerónima Sanhueza
	2a. Directora	Ana Guajardo
	3a. Directora	Victoria Saavedra
	Finanzas	María Castillo
	Pro-Tesorera	María Rivera.
Club Deportivo "Copihue" Rama Masculina	Presidente	Juan González
	Vice-Pdte.	Adolfo Vásquez
	Secretario	Wildo Barlari
	Tesorero	Alfredo Gallardo.
Club Deportivo "Copihue" Ramas Femenina	Presidenta	Silvana Barlari
	Vice-Pdta.	Yanin Irat
	Secretaria	Denisse Irat
	Tesorera	María Tapia
	Pro-Tesorera	Lucía Córdova
	Directora	Jessica Peirano.
Club Deportivo "Avellanoda"	Presidente	Eugenio Pacheco
	Secretario	Pedro Alvarez
	Pro-Secretario	María Barraza
	Tesorero	José Leiva
	Pro-Tesorero	Luis Araya
	1er Director	Oscar Lillo
	2do Director	Eduardo Carvajal.
Comité Sectorial "Cobre Chileno"	Presidente	Jorge López
	Secretario	Francisco Sepúlveda .
Comité Sectorial "Copihue"	Presidente	Eduardo Rojas
	Secretario	Oswaldo Nuñez.
Comité Sectorial "Pedro Montt"	Presidenta	Aída Fernandez
Comité Sectorial "Santa María"	Presidente	Fermín Pastén.

CIRCULAR INFORMATIVA

SR.(A), (TA) DIRIGENTE:

.....

En los primeros días del mes de Agosto del presente año, el equipo de Servicio Social de la I. Municipalidad de Valparaíso y la Universidad de Chile, realizó una Encuesta a 22 Dirigentes (elegidos al azar) de diferentes Centros Comunitarios de su Unidad Vecinal. El objetivo de esta encuesta era poder captar y darnos cuenta de la realidad en cuanto a:

- Funcionamiento de las organizaciones comunitarias
- De las dificultades y facilidades existentes en la conducción y dirección de éstas.

Luego de analizar los datos obtenidos en esta encuesta, hemos llegado a conclusiones que nos parecen interesantes de dar a conocer, y entre las cuales podemos citar:

- Ausencia de Reglamentos y de estatutos internos que rijan a los centros comunitarios.
- Carencias de Programas de Trabajo
- Actividades que no son programadas conscientemente
- Desconocimiento de aspectos legales que regulen los organismos comunitarios.
- La totalidad de los dirigentes no han asistido a cursos de capacitación y
- Desconocimiento de las funciones que deben desempeñar los dirigentes en los respectivos cargos que ocupan.

Frente a estas conclusiones, y respondiendo a la inquietud e interés de los dirigentes encuestados, se ha decidido dictar un curso de capacitación para la totalidad de los dirigentes de los centros comunitarios del sector.

Se considera que este curso es de vital importancia para el futuro de los centros comunitarios de su Unidad Vecinal, puesto que su intención es transformar la realidad descrita anteriormente, y hacer de estos organismos comunitarios, organizaciones sólidas y constructivas para el bien de toda la comunidad.

Para los fines de que el curso sea realmente efectivo, tendrá las siguientes características:

- Inscripción GRATUITA

- Se realizará dos veces a la semana, (días Lunes y Miércoles)
- Se llevará a efecto en la sede social de la Cooperativa de Choferes.
- Este curso tendrá una duración de 10 semanas aproximadamente
- Al final del curso se entregará un DIPLOMA DE ASISTENCIA.

En relación al horario del curso, esto se fijará en común acuerdo, entre los asistentes a la primera Reunión a realizarse el día Lunes 3 de Octubre del presente año, a las 19.30 horas en primera y 20 horas en segunda citación, en el local señalado anteriormente (sede social Cooperativa de Buses "Los Placeres").

Desde ya, y aunque sabemos que la asistencia a este curso le costará algunos sacrificios, contamos con su presencia y participación para el éxito de esta actividad.

¡¡ EXITO Y PERSEVERANCIA!!

EQUIPO DE SERVICIO SOCIAL  
 I. Municipalidad de Valparaíso  
 Universidad de Chile.

---

(COMO SABEMOS QUE UD., se interesará en este curso de "Capacitación para Dirigentes", le rogamos completar este talón)

SRES:

EQUIPO DE SERVICIO SOCIAL

I. MUNICIPALIDAD DE VALPARAISO y UNIVERSIDAD DE CHILE

P R E S E N T E.

Por medio de la presente comprometo mi asistencia regular al curso que Uds. dictan.

ASISTO: SI .....

NO .....

.....  
 FIRMA

NOMBRE: .....

ORGANIZACION A LA QUE PERTENECE .....

.....

VALPARAISO, Septiembre de 1977.-

- 1.- LOS ELEMENTOS BASICOS QUE SE DEBEN PRESENTAR EN LA CONFORMACION DE UN GRUPO SON:
  - a) La existencia de una persona
  - b) Un grupo de personas con un adecuado local
  - c) Un conjunto de individuos con objetivos y técnicas
  - d) Ninguna de las anteriores.
  
- 2.- LOS ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN EL TRABAJO DE UN GRUPO SON:
  - a) Ambiente físico y personalidad de los socios
  - b) Comunicación y participación de los socios
  - c) Identidad, normas, condiciones físicas externas
  - d) Todas las anteriores.
  
- 3.- LA CARACTERISTICA DE UN BUEN DIRIGENTE ES QUE DEBE REUNIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS:
  - a) El respeto al grupo
  - b) Ser autoritario
  - c) Dar plena libertad a lo que el grupo desea
  - d) Ninguna de las anteriores.
  
- 4.- A JUICIO SUYO CUALES SON LAS FUNCIONES DEL PRESIDENTE:
  - a) Presidir la reunión
  - b) Convocar a reunión
  - c) Representar la institución
  - d) Todas las anteriores.
  
- 5.- LA FUNCION DEL PRESIDENTE ES LLEVAR AL DIA EL LIBRO REGISTRO DE SOCIOS:
  - a) Verdadero
  - b) Falso.
  
- 6.- SON FUNCIONES DE UN SECRETARIO:
  - a) Llevar al día el libro de registro de socios
  - b) Llevar al día el libro de actas
  - c) Controlar la asistencia de socios a la reunión
  - d) Organizar y guardar los archivos de la institución
  - e) Todas las anteriores.
  
- 7.- A SU JUICIO EL LIBRO DE CAJA SIRVE PARA:
  - a) Anotar todas las salidas y entradas de dinero
  - b) Anotar sólo las entradas de dinero
  - c) Anotar sólo las salidas de dinero

8.- A SU JUICIO EL ORGANIGRAMA ES UTIL PARA:

- a) Definir los niveles de autoridad y jerarquía dentro de un grupo.
- b) Definir las funciones
- c) Expresar la relación informal de un grupo
- d) Ninguna de las anteriores.

9.- A SU JUICIO PORQUE ES IMPORTANTE QUE LOS DIRIGENTES DE UN ORGANISMO PLANIFIQUEN SUS ACTIVIDADES:

- a) Permite escribir lo que se hace
- b) Permite ordenar las actividades de un grupo
- c) Le da más prestigio ante las autoridades y ante otras organizaciones.
- d) Todas las anteriores.

10.- LA LEY 16.880 LEGISLA SOBRE:

- a) Las Juntas de Vecinos
- b) Las Asociaciones de Padres y Apoderados
- c) Los Comités de Vecinos
- d) Los Centros de Madres
- e) Todas las anteriores.

A N E X O   N º 6

CONTROL PARCIAL

NOMBRE DEL CURSO : CAPACITACION DE DIRIGENTES

NOMBRE DEL ALUMNO (A) .....

FECHA: VALPARAISO, OCTUBRE ..... de 1977.-

P R E G U N T A S :

- 1.- ¿Cuál es la diferencia entre un Conjunto de Individuos y un Grupo?.
- 2.- ¿Qué importancia tienen los objetivos en una institución?.
- 3.- Señalar que tipos de Objetivos existen. Explicarlos.
- 4.- Defina:
  - a) DIRIGENTE

b) COHESION GRUPAL

c) ACTA.

5.- ¿Cuáles son las funciones del PRESIDENTE?.

6.- Señale los tipos de REUNION que existen.

7.- Si Ud., fuera SECRETARIO y debiera enviar una carta al Sr. José Pérez, ¿Cómo controlaría el envío de ésta?.

DESARROLLO:

=====

A N E X O   N° 7

SEÑORES POBLADORES. POBLACION "HEROES DEL MAR". PLACERES ALTO  
ASIGNATARIOS DE VIVIENDAS DE INTERES SOCIAL DEL C.H.C. :

Ante la imperiosa necesidad de clarificar la situación respecto de la tenencia de la Vivienda de interés social que Uds., actualmente poseen, la Municipalidad de Valparaíso por medio del Comité Habitacional Comunal (C.H.C.) ha solicitado al Equipo de Servicio Social (de esta institución y de Universidad de Chile) la formación de un "COMITE HABITACIONAL VECINAL" con el objeto de buscar posibles vías de solución en forma conjunta al problema que los afecta, y fundamentalmente establecer líneas de coordinación entre este Comité Habitacional Vecinal y el C.H.C. de la Municipalidad de Valparaíso.

Ante tal eventualidad es que el Equipo de Servicio Social requiere de su PARTICIPACION Y CONCURRENCIA a una REUNION general, a efectuarse el día MARTES 11 de Octubre del presente año, a las 17.00 horas en la Sede Social de la Unidad Vecinal 143 de ese sector.

¡¡ASISTA PARA LA SOLUCION DE SU PROBLEMA!!

EQUIPO DE SERVICIO SOCIAL  
Municipalidad de Valparaíso  
y Universidad de Chile.

VALPARAISO, Octubre de 1977.-

SEÑORES POBLADORES ASIGNATARIOS DE VIVIENDAS DE INTERES SOCIAL :

Debemos informarle que con fecha 11 de Octubre de 1977, se ha formado en la Población "Héroes del Mar" un COMITE HABITACIONAL VECINAL, compuesto por 15 personas de su población y que comprende los sectores "COIHUE", "TEGUALDA" y "COBRE CHILENO" de las viviendas de INTERES SOCIAL (CASAS TRENCITOS).

Dicho COMITE se encuentra asesorado por Servicio Social de la I. Municipalidad de Valparaíso y Universidad de Chile; dicho asesoramiento responde a lograr que los pobladores-asignatarios de las Casas Trencitos se organicen como pobladores de un conjunto habitacional, para posteriormente buscar las vías de solución al problema que los afecta.

Las funciones que debe cumplir el Comité Habitacional Vecinal, son las siguientes:

- a) Obtener líneas de Coordinación con el COMITE HABITACIONAL COMUNAL de la I. Municipalidad de Valparaíso, para agilizar los trámites y gestiones que sean necesarias para la pronta solución de su problema.
- b) Lograr que las LIBRETAS DE AHORRO-CORVI sean traspasadas y no de vueltas, para así poder seguir postulando a un Plan de Vivienda definitivo.
- c) Lograr que la mayoría de los pobladores que cuentan con una Vivienda de Interés Social, se integren al Comité como SOCIO activo.
- d) Obtener que todos los pobladores-asignatarios traten de postular a un plan de vivienda definitivo en el más corto plazo.
- e) Realizar toda gestión que vaya en bien de los pobladores-asignatarios de las Viviendas de interés social (Casas Trencitos).
- f) Mantener constantemente informados a los pobladores de las gestiones que está realizando el Comité Habitacional Vecinal.

Poblador es necesario que tomes conciencia de tú problema, ya que en la actualidad Ud., es ARRENDATARIO y no Propietario de la Vivienda. Integrate al Comité Habitacional Vecinal, que tratará de buscar todas las vías de solución al problema que actualmente los afecta; para ello puedes acercarte todos los MARTES , JUEVES de cada semana, en la JUNTA DE VECINOS DE TU SECTOR, entre 17.00 a 20.00 horas, y realizar allí, todas las consultas que consideres necesaria para tú problema de vivienda.

Cabe destacar que este Comité formó su Mesa Directiva, la cual quedó constituida de la siguiente forma: PRESIDENTE: Luis Sepúlveda Collarte; VICEPRESIDENTE: Manuel Rojas Torres ; SECRETARIO: Marta López Ocaranza; TESORERO: Gladys Sánchez Palacios; DIRECTORES: Ana Reyes y Eduardo Rojas Lobos, y DELEGADA ANTE JUNTA DE VECINOS: Berta Aguilera Aguilera.

COMITE HABITACIONAL VECINAL  
Población "Héroes del Mar"

VALPARAISO, Noviembre de 1977.-

=====

A N E X O    N° 9

2.- MODALIDAD DE TRABAJO EN LA APLICACION DE LA TECNICA DE OBSERVACION GRUPAL:

2.1. CATEGORIAS DE OBSERVACION Y PAPELES O ROLES DE ACCION CONJUNTA:

Para poder registrar más eficientemente las observaciones realizadas se han considerado tres "Categorías de Observación".

Dichas categorías de observación, responden a tres aspectos esenciales que presenta toda vida grupal. Cada una de estas categorías contempla una serie de papeles o roles factibles de desempeñar por los miembros de un grupo durante el desarrollo de una reunión. Estas categorías son:

A.- FORTALECIMIENTO Y CONSERVACION DEL GRUPO (Comprende aquellos papeles que propenden a conservar y fortalecer la identidad y cohesión grupal).

PAPELES: (O ROLES DE ACCION CONJUNTA)

1. ANIMADOR
2. ARMONIZADOR
3. CONCILIADOR
4. FACILITADOR

B.- CRECIMIENTO DEL GRUPO (Comprende aquellos papeles que facilitan el proceso de evolución y madurez grupal)

PAPELES:(O ROLES DE ACCION CONJUNTA)

5. INICIADOR
6. EL QUE BUSCA INFORMACION

8. INFORMADOR
9. OPINADOR
10. ELABORADOR
11. SINTETIZADOR
12. ORIENTADOR
13. DISCORDANTE
14. ESTIMULADOR

C.- COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL (Comprende aquellos papeles inherentes a la persona que presenta una posición individual dentro del grupo).

PAPELES:

15. AGRESOR
16. BLOQUEADOR
17. EL DESEOSO DE RECONOCIMIENTO
18. DOMINADOR.

---

2.2. PROCEDIMIENTO PARA REGISTRAR LA PARTICIPACION INDIVIDUAL DE LOS MIEMBROS QUE CONFORMAN EL GRUPO EN OBSERVACION:

A fin de ubicar la participación individual dentro de la matriz de observación, a cada miembro del grupo se le ha asignado una letra alfabética, según su número de inscripción en el Comité Habitacional Comunal. Ubicación alfabética que se conservará durante todo el proceso de observación grupal.

La intervención cualitativa de los miembros se registrará en la matriz de observación según la correlación numérica de los papeles o roles de acción conjunta señalados anteriormente 1. (ANIMADOR) 2 (ARMONIZADOR) 3 ..... 18 (DOMINADOR).

---

2.3. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA ELABORAR EL INFORME DE OBSERVACION DEL GRUPO EN CADA REUNION:

En cada sesión con el Comité Habitacional Vecinal se elaborará un informe de observación del grupo, éste consignará los siguientes rubros:

1. ASPECTOS GENERALES:

- 1.1. Fecha de reunión
- 1.2. Hora inicio de la reunión
- 1.3. Hora término de la reunión
- 1.4. Tema
- 1.5. Nómima de asistentes (manteniendo la ubicación alfabética: A, B, C, ..... miembro, para facilitar el registro de la observación).

2. MATRIZ DE OBSERVACION (o registro de la observación)

Consiste en un cuadro de observación (según letras alfabéticas) que permite registrar la participación individual y la red de interrelaciones. Contempla los siguientes rubros:

- 2.1. Ubicación de los miembros (según el orden de intervención), señalados según la letra alfabética correspondiente.
- 2.2. Persona a la cual fue dirigida la intervención. Cuando esta intervención sea dirigida al grupo en general, se simbolizará con un círculo (O).
- 2.3. Tipo de papel desempeñado por el expositor (miembro del grupo). En consideración a la correlación numérica de roles de acción conjunta. (ver cuadro N° 1)

---

C U A D R O   N° 1

MATRIZ DE OBSERVACION

---

Nombre del expositor (según letra alfabética).	Persona a quien habló	Papel (tipo según correlac. numérica de acción conjunta).
A	O (grupo)	1-4-6-9
B	_____	_____
C	Moderador	9 (Opinador)
D	O (grupo)	15-18-8
ETC.		

---

NOTA: En esta matriz de observación se registran las intervenciones realizadas durante una reunión. Utilizando los números relativos a los roles de acción conjunta, dando a cada participante una letra.

---

2.3. TABULACION DE LA OBSERVACION:

Esta tabulación de la observación registrada permitirá efectuar un análisis cuantitativo y cualitativo de cada miembro participante.

Ver cuadro N° 2.

C U A D R O    N° 2

TABULACION DE LA OBSERVACION

Naturaleza de las Intervenciones. Miembros    Papeles	1 2 3 4 ....18	Total de in- tervencio- nes.	% del total de interven- ciones.
A			
B			
C			
ETC.			
TOTAL (2)			
% (2)			

NOTA: Los números constantes del encabezamiento corresponden a los roles de acción conjunta. El total y porcentaje, en el sentido horizontal, permitirán hacer un análisis cuantitativo de la participación de cada miembro del grupo, en el sentido vertical, un análisis cualitativo.

(2): Total y porcentaje de la naturaleza de las intervenciones.

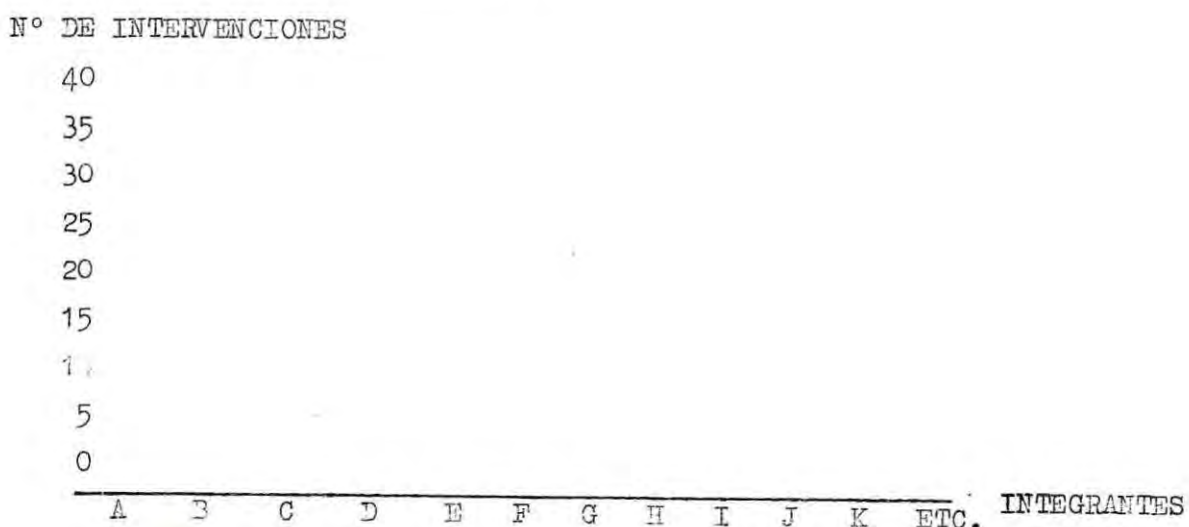
2.4. CANTIDAD DE LA PARTICIPACION TOTAL DE LOS MIEMBROS:

En este rubro se tendrá por finalidad mostrar gráficamente la participación de cada miembro durante el desarrollo de la reunión y poder visualizar con mayor claridad la participación de todo el grupo.

Ver gráfico N° 1.

G R A F I C O    N° 1

PARTICIPACION TOTAL DE LOS MIEMBROS (Cuantitativa)



## 2.5. DIAGRAMA DE PARTICIPACION:

Su finalidad será determinar gráficamente la dirección de las intervenciones realizadas durante una reunión, a fin de visualizar la red de relaciones que se vaya gestando al interior del grupo.

Ver Gráfico N° 2.

### G R A F I C O N° 2

#### DIAGRAMA DE PARTICIPACION



NOTA: Este diagrama será elaborado con los datos constantes de la matriz de observación (Cuadro N° 1). Las flechas que terminan al centro, corresponden a la comunicación dirigida a todo el grupo y, las flechas que terminan en las letras indican quién habló a quién, entre los miembros del grupo. Los números ubicados en las flechas que unen a los miembros indican la cantidad de intervenciones.

---

Cabe señalar que, al término de nuestra observación grupal, basándonos en las matrices de participación de cada reunión, elaboraremos un informe de evaluación grupal. Para lo cual emitiremos una interpretación de la participación de cada miembro como del grupo en general durante el total de reuniones. Aspecto que será reforzado por la confección de gráficos que permitan medir la diversa naturaleza de las intervenciones desempeñadas en el grupo.

TABULACION DE LA INFORMACION (EN CUANTO A ROLES)

TOTAL MAT.DE LAS INT. MIEMB.	1	2	3	4	5	6	7	ETC	TOTAL INTERVEN- CIONES.
A									
B									
C									
D									
E									
F									
G									
ETC									
GRUPO									
TOTAL NAT. INTERVENC.									
%									

GRUPO : "COMITE HABITACIONAL VECINAL"  
 POBLACION "HEROES DEL MAR"  
 UNIDAD VECINAL N° 143  
 PLACERES ALTO. VALPARAISO.

REUNION NUMERO: .....  
 FECHA: Valparaíso ..... de 1977  
 OBSERVADORES .....  
 .....

# COMITE HABITACIONAL COMUNAL

VALPARAISO



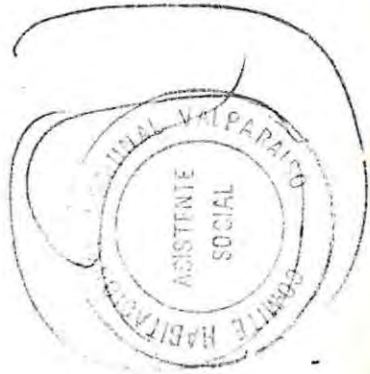
## CERTIFICADO

POR CUANTO

Don ..... ha asistido al curso de

### CAPACITACION DE DIRIGENTES POBLACIONALES

organizado y patrocinado por el Comité Habitacional Comunal de Valparaíso, se le otorga el presente Certificado.



Valparaíso, ..... de Diciembre de 1977.