

U.T.1.- APLICACIÓN DE RECURSOS Y ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA COMUNICACIÓN Y EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE LOS AGENTES COMUNITARIOS.



Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

[Aviso Legal](#)

1. Introducción.

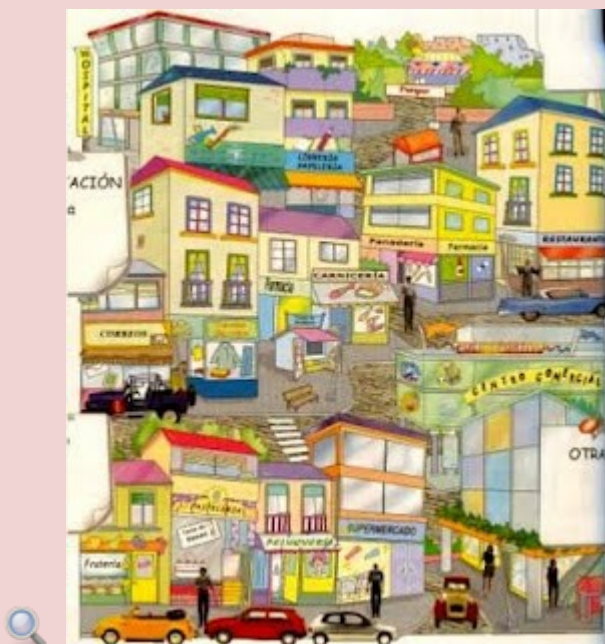
La palabra **activismo** es aquella que se utiliza para hacer referencia al acto mediante el cual un grupo de personas protesta en contra o a favor de algo. El término proviene de la idea de ser activo, es decir, cuando uno se moviliza y actúa para realizar un cambio. En el caso del activismo, hablamos siempre de formas organizadas de reclamo que pueden variar en sus exigencias así como también en los medios utilizados para protestar.

Hoy en día, el activismo está relacionado en gran parte con protestas de tipo político, medioambientales, sociales y culturales y el fenómeno se ha profundizado de manera importante a partir del desarrollo de la globalización.



Reflexiona

“Hacer por hacer sin reflexión y sin conocimiento se convierte en un estéril activismo”



Hace ya muchos años, en concreto en el **1960**, la ONU aprobó un documento en que se exponía **las bases para el Desarrollo Comunitario**. En síntesis, el documento **planteaba la necesidad** -



relacionada fundamentalmente con los países subdesarrollados- de promover procesos de mejora de las condiciones de vida de una comunidad,



contando con la colaboración de los poderes públicos, la ayuda técnica de expertos profesionales y, sobre todo, con la participación de la población interesada. Estos procesos tendrían que llevarse a efecto con la aportación económica de los llamados países ricos.

Sin embargo, **este planteamiento nos parece todavía válido en la actualidad**, tanto para los países desfavorecidos como para los mismos países "ricos" que tampoco aseguran para todo el mundo condiciones de vida dignas; y donde se está creando una dicotomización social y económica entre sus habitantes (**mayor fragmentación y desigualdad social**).

Por estos motivos se considera que hoy en día, aquí, en nuestras realidades, sigue siendo necesario poner en marcha procesos de mejora de las condiciones de vida de la población que podemos definir **como procesos de intervención comunitaria** en los que la comunidad sea el centro.

Hoy contamos, por los innegables avances que se han dado en todos los terrenos, con muchos más recursos, no sólo económicos sino también técnicos, humanos y profesionales. Por ello se **habla al mismo tiempo de organización y de desarrollo de la comunidad, incluyendo en la intervención un trabajo de coordinación de los recursos ya existentes, que muy a menudo están mal utilizados y sufren situaciones personales y profesionales de frustración.**

El **proceso comunitario** (sea de organización, sea de desarrollo, sea de los dos juntos e integrados) no es algo espontáneo, alguien (tres protagonistas) tiene que tomar la iniciativa y **siempre es trabajo profesional**, aunque cuente, como es natural, con el voluntariado. Por ello lo correcto es hablar de **Intervención Comunitaria**. Este trabajo será posible si hay **voluntad política** (por parte de administradores y población) y **voluntad técnico-científica** (por parte de los recursos), ya que la realidad actual es compleja y en el futuro lo será aún más, por lo que lo que necesitamos conocimientos y ciencias aplicadas **para la mejora de las condiciones de vida de todos y no sólo de unos cuantos.**



Citas Para Pensar

"Cuando la culpa es de todos la culpa no es de nadie"

Concepción Arenal

2. Desarrollo comunitario.

Desarrollo Comunitario es uno de los métodos básicos o primarios del Trabajo Social, (Ander-Egg), pero es también un campo de prácticas que abarca las diversas instituciones y servicios concentrados en las necesidades globales de una comunidad.

El término de *Organización de la Comunidad* es utilizado indistintamente para referirse al **Desarrollo Comunitario** o al **Trabajo Social Comunitario**. En las zonas de influencia USA e Inglaterra se prefiere Organización de la Comunidad. En los países del Tercer Mundo se ha empleado más la denominación de Desarrollo Comunitario. Hoy día se tiende a unificar ambas expresiones y sustituirlas por *Trabajo Social con Comunidades*, o por *Planificación Social y Organización de la Comunidad*.



NO TE LIES.

Te resumo lo visto.

Podemos encontrar distintas formas de referirnos al DESARROLLO COMUNITARIO. Para mí lo importante es que sepas que cuando consultes bibliografía podrás encontrar distintos términos hablando en esencia de lo mismo.

- Organización y Desarrollo de la Comunidad.
- Proceso comunitario.
- Intervención comunitaria.

Pero sea cual sea el término que se prefiera, no se refiere a un concepto unívoco. Veamos algunas acepciones:

- ✓ Para **WALTER PETIT**, de la Escuela de Trabajo Social de Nueva York, la Organización de la Comunidad consiste en la forma de ayudar a un grupo de personas a conocer sus necesidades comunes y a resolverlas.
- ✓ **MURRAY G. ROSS** considera que Organización de la Comunidad es un proceso por el que una Comunidad identifica sus necesidades y objetivos, los ordena, desarrolla la confianza y la voluntad de trabajar en ello, aumenta los recursos internos y externos para enfrentarse a esas necesidades y emprende la acción respecto a ellas, y al hacerlo utiliza o pone en práctica la cooperación y la colaboración.
- ✓ **ROSA DOMENECH** dice que la Organización de la Comunidad es la movilización de los recursos existentes para la solución de los problemas, para

adaptarlos y renovarlos según las necesidades de la población.

- ✓ **WARE**, con Organización de la Comunidad se refiere al mejoramiento general haciendo que los recursos de la Comunidad satisfagan las necesidades del pueblo, con la participación de la población.
- ✓ **ANDER-EGG** considera que el Desarrollo de la Comunidad viene definido por las siguientes notas básicas: es una técnica o práctica social que tiene por objetivo fundamental la promoción del ser humano, movilizand o recursos humanos e institucionales, mediante la participación activa y democrática de la población en el estudio, programación y ejecución de los diferentes programas comunitarios. Es una acción de la Comunidad, que pretende cambios actitudinales y en donde la participación popular es el elemento fundamental en los programas de Desarrollo de la Comunidad
- ✓ Para **MARCO MARCHIONI** es «el proceso de modificación y mejora de una comunidad local (pueblo, aldea, núcleo de población), que se encuentre en una situación de subdesarrollo o de insuficiente utilización de recursos disponibles. Este proceso de modificación de la realidad es llevado a cabo por los miembros de la comunidad y se dirige, simultáneamente, a los aspectos socioculturales y económicos».
- ✓ Marchioni prefiere emplear Planificación Social y Organización de la Comunidad, o Acción Social Comunitaria, pues considera que el término Desarrollo Comunitario se aplicaba allí donde la intervención pública no existía.
- ✓ **J.M QUINTANA** concibe el Desarrollo Comunitario como un campo de la Educación Comunitaria, consistente en dinamizar la iniciativa de las comunidades en problemas de desarrollo (económico, humano, cultural, social) para que sepan por sí mismas encontrar una salida a su situación.
- ✓ **NOGUEIRAS** define el Desarrollo Comunitario como una técnica de acción social y un proceso (fundamentalmente de tipo educativo) que se realiza sobre las comunidades; con el fin de que se puedan acceder a niveles óptimos de bienestar social y de calidad de vida. En este proceso es fundamental la consecución de la participación voluntaria, consciente y responsable de la población en su propio desarrollo (económico, cultural. educativo, sanitario, productivo...)
- ✓ **SEGÚN LAS NACIONES UNIDAS**, el desarrollo comunitario “es un proceso a través del cual, los esfuerzos de una población se suman a los de su Gobierno para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, integrarlas en la vida del país, y conseguir que colaboren plenamente en el progreso social”.
- ✓ **ISABEL TRIGUEROS** dice que “el desarrollo comunitario es un proceso que va encaminado a conseguir el bienestar social de la población, haciendo que ésta intervenga de forma directa en la solución de sus problemas, y promocionando la capacidad de todos los individuos para intervenir en la propia comunidad de vida y de trabajo, y participar activa y conscientemente en todos los procesos

que requieran su responsabilidad, como es la solución en común de aquellos problemas que les afecten”.

Así pueden ya esbozarse los **rasgos que**, según los autores citados, mejor **definen el Desarrollo Comunitario**:

Es un proceso educativo destinado a lograr cambios cualitativos en las actitudes y comportamientos de la población.

- ✓ Su objetivo principal es la consecución del bienestar social, es decir, la mejora de la calidad de vida de la población o comunidad objeto de la intervención.
- ✓ Exige la participación voluntaria, consciente y responsable de los individuos en la resolución de sus propios problemas.
- ✓ Es una técnica de acción social, por lo que necesita de la intervención de agentes especializados.
- ✓ Se dirige a aquellas comunidades que se encuentran en situación de subdesarrollo (sociocultural y económico) o de insuficiente utilización de los recursos disponibles.

Todas las definiciones del Desarrollo Comunitario van enfocadas a la movilización y coordinación de esfuerzos y recursos para mejorar la calidad de vida de la comunidad, teniendo siempre presente que la población es el protagonista principal, y que ha de intervenir muy directamente en el proceso que se vaya a desarrollar.

Podemos definir, por tanto, el Desarrollo Comunitario como una técnica de acción social y un proceso (fundamentalmente de tipo educativo) que se realiza sobre las comunidades para su desarrollo sociocultural y económico, con el fin de que puedan acceder a niveles óptimos de bienestar social y de calidad de vida. En este proceso es fundamental la consecución de la participación voluntaria, consciente y responsable de la población en su propio desarrollo (económico, cultural, educativo, sanitario, productivo, ...).

Visto lo visto, la opción pedagógica es ponernos de acuerdo en el uso de un único término para hacer referencia al Desarrollo Comunitario. Entiendo que por su actualidad y su presencia en los procesos comunitarios en Canarias, es razonable seguir la denominación dada por Marco Marchioni: Planificación Social y Organización de la Comunidad o Acción Social Comunitaria.

Te puedes preguntar qué necesidad hay de revisar las definiciones de tantos autores para llegar luego a estas conclusiones. Es sencillo. Debemos evitar el “pensamiento único”; una persona inteligente es aquella que busca entender las cosas desde distintos puntos de vista.



Citas Para Pensar

“Una comunidad se desintegra en cuanto consiente en abandonar al más débil de sus miembros.”

Amin Maalouf

2.1. Conceptos afines.

Participación comunitaria: implica la organización democrática (el conocimiento de la realidad, de las necesidades y lo que se quiere transformar, el desarrollo de las ideas, la igualdad y la solidaridad). Es clave para garantizar el bienestar social, la calidad de vida de las personas y el cambio social.

Acción o intervención social: es la acción exterior de agentes sociales (no de los destinatarios) en la intervención en una comunidad concreta. Intervenciones normativas, políticas sociales, para modificar la realidad social. El desarrollo comunitario usa sus intervenciones para lograr programas y actuaciones de desarrollo de la comunidad.

Intervención sociocomunitaria: Mediación técnica de un experto en la vida social de una colectividad con el objetivo de aumentar el bienestar de la población uniendo para ello teoría y práctica.

La Animación comunitaria: es el medio para sensibilizar a los ciudadanos/as, motivar su participación y promover el proceso de organización de la comunidad, de manera que sea comprendido y asimilado por el mayor número posible de ciudadanos/as. La animación comunitaria es un medio para promover el proceso de organización de la comunidad, sensibilizando y motivando la participación de los ciudadanos.

La Animación Comunitaria se fundamenta básicamente en:

1. Descubrir los grupos informales y buscar la manera de conseguir su participación.
2. Interesar a las instituciones, para que respondan a las características de la población.
3. Difundir la información para procurar una mayor participación.
4. Fomentar el asociacionismo para que intervengan en la marcha de su Comunidad.
5. Despertar nuevos intereses en la población.
6. Potenciar la participación de los distintos sectores de población.
7. Promocionar los líderes existentes fomentando sus capacidades.
8. Dinamizar a los adultos de cara a la participación, en todos los sectores de la vida productiva, social y política a fin de fortalecer los valores y las prácticas democráticas.
9. Restablecer la confianza de la persona en sí misma, con la finalidad de favorecer su desarrollo autónomo. El punto de partida de la animación sociocultural consistirá en llevar a la comunidad a cuestionar su situación, de

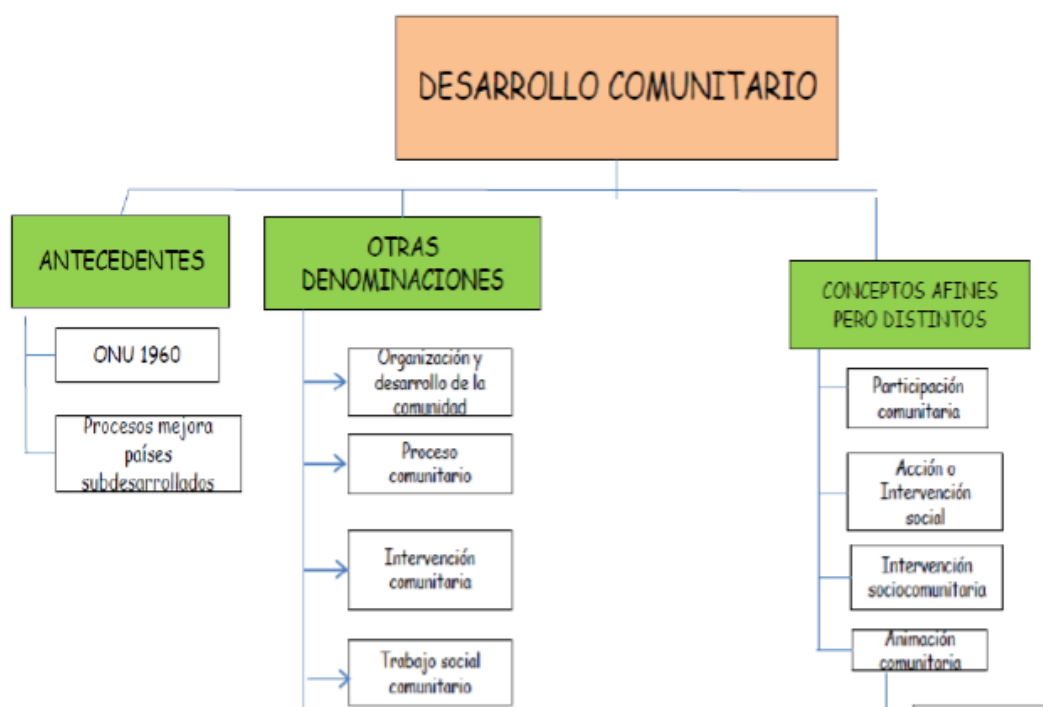
modo que se impulse y favorezca el cambio social.

10. Favorecer que las personas y las comunidades adquieran la capacidad de formular los juicios y decisiones necesarias para actuar con independencia y libertad, para no dejarse abatir.
11. Provocar la reflexión sobre las situaciones y experiencias vividas, contrastar opiniones con la finalidad de ayudar al individuo a identificar y a asumir valores y actitudes y a construir su propia organización personal.
12. Impulsar la vida comunitaria, promover los intereses culturales, ser un elemento gestor y dinamizador de la propia comunidad.
13. En definitiva, a ser un instrumento no para la comunidad sino de la comunidad en camino hacia el cambio.

La Animación Comunitaria tiene por características importantes las siguientes:

- ✓ Es un elemento transformador de la realidad social.
- ✓ Es uno de los trabajos más importantes para la rehabilitación de barrios o comunidades.
- ✓ Con ello, la acción social asistencialista es sustituida por una acción comunitaria de cambio.
- ✓ Aunque debe abarcar a todos los sectores de la población, va especialmente dirigida a las capas sociales que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.
- ✓ Es más viable en sociedades democráticas que en autoritarias, pues permiten un mayor grado de expresión y de participación.

DEU. U.T. 1 Mapa conceptual 1





Autoevaluación

Rellena el espacio en blanco con la palabra que mejor se adapte a la definición: **animación comunitaria, intervención sociocomunitaria, acción social o participación comunitaria.**

La es un medio para promover el proceso de organización de la comunidad, sensibilizando y motivando la participación de los ciudadanos.

Enviar

3. La Comunidad.

El concepto de **Comunidad** tiene sus orígenes en el término latino "*communis*", que se refiere a personas que viven juntas, compartiendo algo en un mismo espacio.

Para **MARCO MARCHIONI**, la **Comunidad** es un conjunto de personas que habitan en el mismo territorio, con ciertos lazos y ciertos intereses comunes. Sus elementos fundamentales son: el territorio, la población, la demanda y los recursos, considerando este segundo elemento, la población, como fuente de demanda y de recursos. Desde este enfoque la comunidad tiene una dimensión territorial, institucional y urbanística y en ella puede darse la máxima integración de las prestaciones sociales, la mejor coordinación de recursos y una participación organizada (además de la espontánea) de la población.

KISNERMAN considera que la **Comunidad** está formada por el espacio donde transcurre la vida de las personas y donde se producen las interacciones sociales que posibilitan la conciencia de la unidad, por un sistema de relaciones sociales basado en el conocimiento de las personas cara a cara y por unos intereses y necesidades comunes. Por lo tanto, espacio e interacciones son los elementos fundamentales de la Comunidad.

Para **ANDER-EGG**, una **Comunidad** es una agrupación organizada de personas que se perciben como una unidad social y cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elemento, objetivo o función común, con conciencia de pertenencia, situados en una determinada área geográfica en la que la pluralidad de personas interacciona más intensamente entre sí que en otro contexto.

Resumiendo, podemos decir que una Comunidad:

1. Es un conjunto de personas que viven en un mismo territorio.
2. Que tienen unos intereses y necesidades comunes.
3. Que se basan en un sistema de relaciones sociales dadas en dicho territorio.
4. Que se perciben como una unidad social, teniendo conciencia de pertenencia a dicha comunidad.

3.1. Análisis de los factores que intervienen en la participación comunitaria.

Por comunidad (*MARCHIONI*) hay que entender al conjunto de cuatro elementos o factores que lo son a su vez de la Intervención Comunitaria: territorio, población, demandas y recursos.

El **territorio** condiciona, en **positivo o en negativo**, la vida de la población y un trabajador comunitario tiene que conocerlo, estudiando la conformación urbanística de la comunidad, su emplazamiento, las comunicaciones, etc. No es lo mismo una comunidad urbana del casco antiguo que una del extrarradio. El tipo de viviendas (bloques, chalets, etc.) también tiene importancia a la hora de relacionarnos. En el territorio existen barreras físicas y obstáculos que luego determinan también barreras sociales, culturales, etc. por último, las diferencias sociales de la población (económicas, culturales, etc.) también se ven reflejadas en el territorio, ya que en el sistema capitalista en el que vivimos, el suelo tiene un determinado valor y no todo el mundo tiene el mismo poder adquisitivo. El trabajo comunitario empieza así, con el conocimiento más exhaustivo posible del territorio comunitario. Un primer instrumento es el plano o mapa de la comunidad.

Se puede hablar de tres tipos de comunidad:

- ✓ Que coincide **plenamente con un municipio entero** y, por ende, con toda su población.
- ✓ Que se identifica **como una parte administrativa del municipio**: un barrio o un distrito, es decir una parte de la ciudad o de un pueblo grande.
- ✓ Que **reúne varios pequeños municipios**, ya que cada uno por su cuenta no podría dar vida a un proceso real de mejora (por ejemplo una mancomunidad).

La población. Es evidente que el trabajo comunitario es un trabajo social ya que se basa en las relaciones entre las personas. Es importante conocer sociológica y estadísticamente la población con la que se va a trabajar. Pero mucho más importante es conocer las personas que desempeñan un papel de administrador o responsable, así como aquellas que trabajan en los diferentes recursos.

Los recursos. Queremos contar con todos los recursos existentes aun teniendo en cuenta que el recurso principal es la misma comunidad.

Hay tres tipos de recursos: públicos (municipales y no), privados no especulativos y voluntarios (Ong's y otros).

Los diferentes recursos actúan en cinco ámbitos que conviene identificar:

- ✓ **Educativos** (incluyendo la educación no formal).
- ✓ **Sanitarios** (incluyendo las farmacias, veterinarios, etc. y los que trabajan en salud pública).

- ✓ **Económicos**, de trabajo y empleo (para todo el tema ocupacional y económico).
- ✓ **De cultura, deporte, ocio y tiempo libre** (de creciente interés comunitario).
- ✓ **Sociales** (que atienden a demandas y/o colectivos de la comunidad con particulares necesidades).

Todos ellos deben aparecer dentro del fichero comunitario en el apartado de recursos.

Las demandas. Un proceso comunitario siempre arranca y tiene que ver con necesidades, aspiraciones, problemas, temas de interés de la comunidad, etc. Es decir, que se basa siempre en temas concretos, en demandas; y el proceso tiende a satisfacer estas demandas aunque no se agote en ellas (aunque no tenga que finalizar una vez satisfechas las demandas). De todas formas conviene aclarar que:

- ✓ Al hablar de demandas no podemos confundir las causas con las consecuencias;
- ✓ Hay demandas que se producen ahora, otras que ya se han producido, otras que se van a producir en el futuro próximo: a ellas corresponden intervenciones asistenciales (cara a las del pasado sobre las que ya no podemos actuar), intervenciones actuales (ahora mismo) e intervenciones preventivas (cara al futuro).
- ✓ Hay demandas que no se conocen porque no se manifiestan abiertamente y no llegan a los servicios: son demandas potenciales que un trabajo comunitario llega paulatinamente a conocer y hacer aflorar para que puedan ser tenidas en cuenta. Un ejemplo son las demandas de sectores juveniles, las pandillas, que “pasan” de servicios y, sin embargo, necesitan mucha atención y trabajo aunque de forma no tradicional (trabajo de calle, educación social y animación sociocultural).

De la interrelación de estos cuatro factores y de lo que cada uno de ellos significa, nace la **Intervención Comunitaria** y se alimenta el proceso de modificación de la realidad.

Hay recursos que no están físicamente ubicados en el territorio comunitario, pero que atienden a demandas o sectores de población de la comunidad. Es como si estuvieran y hay que implicarlos en el proceso.



Caso práctico

Te invito a visionar este vídeo que parodia el funcionamiento de nuestras administraciones públicas y la rigidez del sistema: [Flexibilización de Estructuras](#).

<https://player.vimeo.com/video/21434172?title=0&byline=0>



Autoevaluación

El territorio condiciona de forma positiva, no negativa, a las personas.

Verdadero Falso

Verdadero

4. Principios básicos de la acción social comunitaria.

La **intervención en la Comunidad** vendrá siempre después de un contacto progresivo con la población, que marcará siempre la preferencia en los problemas en los que debemos intervenir, teniendo siempre presente que:

La **población es siempre protagonista** en cualquier programa o proyecto, por lo que la población debe estar informada de cuál es el papel del animador sociocultural y cuál es el suyo, procurando siempre no levantar falsas expectativas.

Nunca podrá haber un verdadero cambio si no es con la plena participación de las personas interesadas. El desarrollo es un producto de las personas (adecuadamente ayudadas), es decir, se produce a través de la toma de conciencia de la situación en que viven y de la necesidad de modificarla, y de la toma de conciencia de sus derechos en la sociedad y de sus deberes hacia los demás.

Aparece, entonces, como básico el principio de la **autodeterminación de los individuos y de las comunidades** para elegir su propio camino de desarrollo.

El ritmo del desarrollo no puede ser impuesto artificialmente desde el exterior, sino que debe depender de la capacidad y la voluntad de los individuos para mejorar y desarrollar su comunidad.

Hablamos de procesos a medio/largo plazo, no de proyectos con objetivos inmediatos a conseguir en 8 ó 10 meses. Hablamos de **procesos de tipo global** en los que se dan y se interrelacionan, como en la vida, aspectos / temas / problemas / necesidades/aspiraciones... sociales, económicos, culturales, educativos, psicológicos, antropológicos, etc. Intentar dividir la realidad y la vida (las comunidades están integradas por personas y por las relaciones entre ellas) en apartados, sectores, temas/problemas puntuales, etc. es un artificio. Esto no quita que en el proceso habrá que realizar actividades que podemos definir sectoriales, pero todas ellas tendrán siempre un punto de referencia en la globalidad de la realidad comunitaria. Lo mismo ocurre con los proyectos específicos que también tendrán su referencia en el proceso global y general de la comunidad y no sólo en sus particulares objetivos.

Se entiende por comunidad “un territorio concreto, con una población determinada, que dispone de determinados recursos y que tienen determinadas demandas”. Una comunidad siempre es el conjunto de estos cuatro factores (**territorio, población, recursos y demandas**) y sus mutuas, constantes y mutantes interrelaciones. Aislar

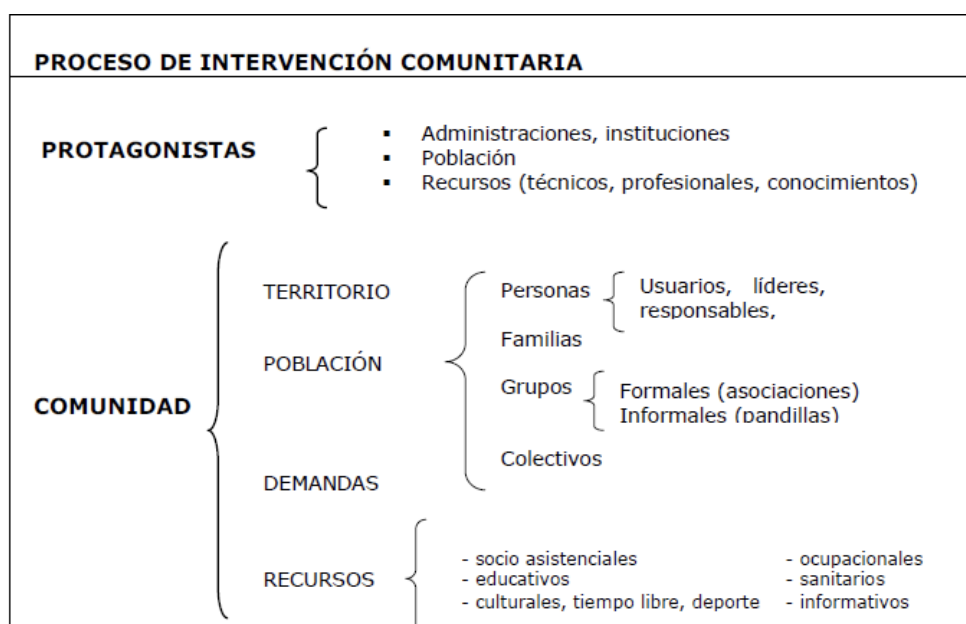
El proceso tiene siempre **tres protagonistas** (que son los protagonistas de la vida organizada de un sistema democrático) que tienen que ver directamente con los temas de la intervención comunitaria: las administraciones y, en primer lugar la administración local; los recursos técnicos y profesionales que operan en/con esa comunidad (públicos, privados no lucrativos y voluntarios) y la población.

Los tres protagonistas deben implicarse correctamente en el proceso, jugando cada uno su papel y respetando y asumiendo el papel de los demás. Naturalmente esto es difícil porque en general no se suele tener experiencia en este sentido y normalmente asistimos muy a menudo a una implicación incorrecta. Se puede decir que: los administradores saben gobernar para la comunidad pero no con ella. Los técnicos están muy metidos en sus despachos y atienden a muchos casos individuales y/o familiares, pero no saben trabajar colectivamente y enfrentarse a demandas y situaciones comunitarias, sino en momentos puntuales, casi siempre negativos. Y la población ha sido acostumbrada a delegar en los anteriores, pero no a participar colectivamente.

La participación es por lo tanto “la estrella” del proceso. Es evidente que si no hay participación (de los tres, cada uno en su papel), no hay proceso. Hay cosas, hay actividades, hay proyectos, pero todo será provisional, puntual, inmediato; sin un proceso de construcción de la comunidad, de su futuro y de su capacidad de enfrentarse a las situaciones que van surgiendo y que le afectan directa o indirectamente.

La Intervención Comunitaria no tiene nada que ver con el “localismo”, es decir, una tendencia a identificar mi comunidad de vida con el centro exclusivo del mundo. No existen islas, al contrario, vivimos y viviremos cada vez más en la “**aldea global**” y la cuestión es ver como mi comunidad es capaz de relacionarse con ella, para no ser totalmente dependiente de ella.

Por último, **la Intervención Comunitaria no tiene que identificarse** (como demasiado a menudo se ha hecho) **con población marginal y con comunidades territoriales particulares**. Intervención Comunitaria puede haber en cualquier lugar. Cada comunidad verá cual es su camino para “mejorar las condiciones de vida”, ya que **todo es mejorable**. Habrá comunidades que partirán desde más abajo y con cargas mayores y más pesados hándicaps; habrá otras que partirán de una situación más avanzada. Cada una hará su propio camino. Por ello es tan importante intentar comprender desde dónde arranca el proceso, lo que Marchioni llama **punto de partida**, que va a ser muy diferente en cada caso.



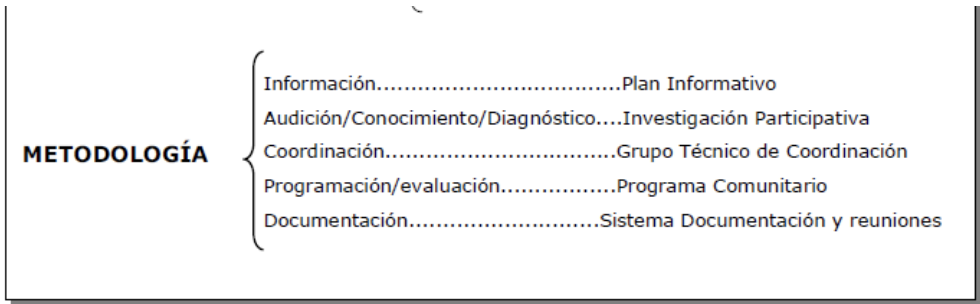
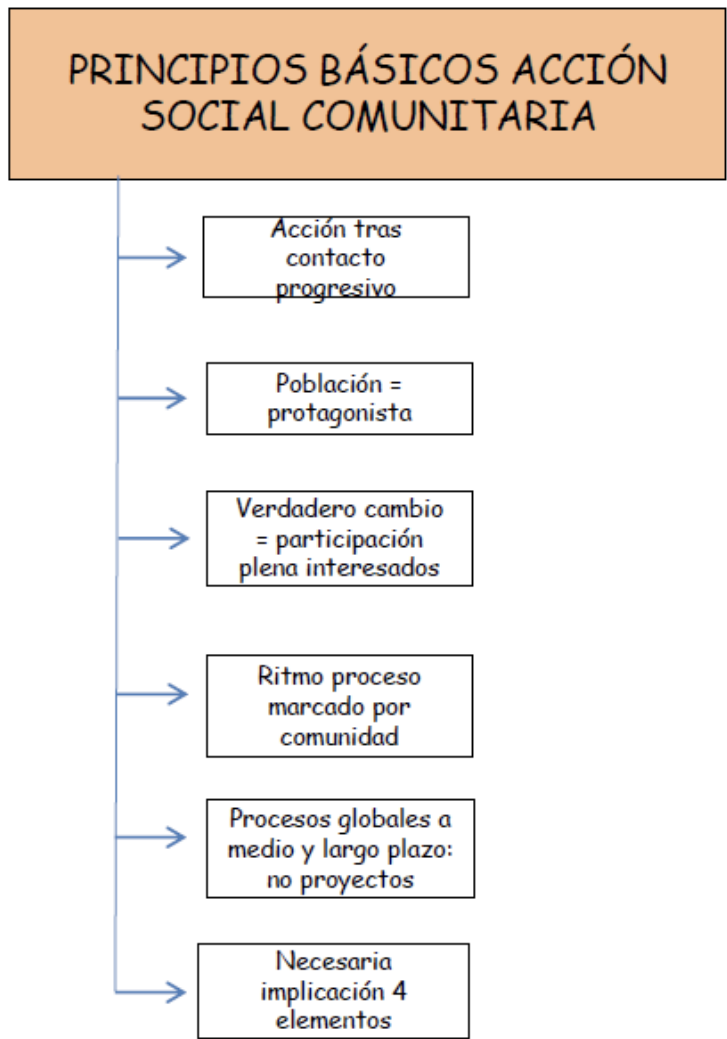


Imagen extraída de Organización y Desarrollo de la Comunidad. MARCHIONI, M.



5. El equipo comunitario.

Según *Marco Marchioni*, en su libro "Organización y Desarrollo de la Comunidad.

La **intervención comunitaria** en las nuevas condiciones sociales", el equipo comunitario tiene que poder abordar el proceso desde una perspectiva global; e integrar los aspectos sociales y los aspectos económicos. Por ello el **equipo comunitario "ideal"** tendría que ser constituido por profesionales del área socio-educativa-cultural y del área de promoción económica y/o desarrollo local.

Un elemento muy importante del equipo, aunque fuera a tiempo parcial, es lo que definimos como **trabajador de calle** (educador de calle, educador social, animador socio-cultural, etc.) por su capacidad de llegar al territorio y a sectores de la población a los que no llega el proceso comunitario.

Por último, el **equipo comunitario** está liberado de la concepción administrativa y burocrática del horario y dispondrá de un horario flexible, es decir, acomodable a las necesidades del proceso y de sus protagonistas.

El **equipo base**, que constituye el principal recurso técnico un proceso comunitario, tiene como finalidad ayudar a perfilar y dar a conocer las finalidades, la filosofía y la metodología del proceso comunitario.

Funciones del equipo base por áreas:

- ✓ **Organización comunitaria:** este trabajo se concreta fundamentalmente en una acción de coordinación, planificación y organización de los recursos (públicos, privados y voluntarios) para que estos orienten una parte de su trabajo y de sus prestaciones al proceso comunitario.
- ✓ **Desarrollo comunitario:** es el trabajo dirigido a la potenciación y desarrollo del "tejido social de la comunidad". Consiste en el apoyo y sostén a los grupos y asociaciones existentes para el fomento de sus mismas finalidades, fomentar el nacimiento de nuevos grupos y asociaciones de todo tipo y de favorecer procesos de participación que se desarrollan en la comunidad.
- ✓ **Conocimiento y estudio:** un proceso comunitario no puede desarrollarse sin el conocimiento (lo más científico posible) de la comunidad, de sus problemas y de las posibles soluciones. Para ello es necesario realizar estudios, facilitar el conocimiento de los problemas, etc., a todos los protagonistas del proceso y de la comunidad.

En este área también está la necesidad de "**escuchar a la comunidad**" que es uno de los recursos de conocimiento y no solamente a sus representantes formales. Una de las finalidades específicas de esta área es la realización de un **Diagnóstico Comunitario global**.



Autoevaluación

Rellena el espacio en blanco con la palabra que mejor se adapte.

La se concreta fundamentalmente en una acción de coordinación, planificación y organización de los recurso.

Enviar

5.1. La coordinación de recursos técnicos.

Aprovechar mejor los recursos que tenemos desplegados en el territorio implica una **mejor coordinación entre ellos y su trabajo cotidiano**. En la actualidad, existen muchos y diferentes recursos, desarrollando programas y proyectos, que a pesar de estar dirigidos a la misma población, las mismas situaciones, necesidades, etc., en la mayoría de los casos lo hacen de manera descoordinada.

La **puesta en marcha de espacios y procesos de coordinación de los recursos y servicios que desarrollan su trabajo en un mismo territorio** permite tanto, generar **respuestas más eficaces a las necesidades urgentes de la población**, como **iniciar respuestas preventivas y promocionales**, que permitan en el **medio-largo plazo mejorar las situaciones-problemas que se consideran realmente importantes**. Todo ello enmarcado en el **ámbito de procesos intervención comunitaria y participación**.

Para conseguir esto necesitamos desarrollar una cultura de trabajo, formas de hacer y espacios que promuevan y faciliten estos procesos tanto a nivel de Ciudad, como en los distintos Distritos y Barrios.

A continuación les presento las claves metodológicas principales para la dinamización de espacios de coordinación técnica, tomando como referencia fundamental la propuesta metodológica de **Marco Marchioni** en **Organización y Desarrollo de la Comunidad**:

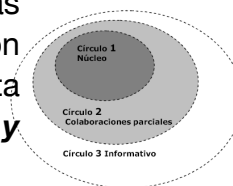


Imagen extraída de Organización y Desarrollo de la Comunidad. MARCHIONI, M

- ✓ Hablamos de procesos que requieren de tiempo, constancia y trabajo.
- ✓ La dinamización inicial del proceso tiene que valorizar lo que ya existe, lo que ya se está haciendo, con una actitud integradora y respetuosa. Partimos de lo que hay buscando las oportunidades que subyacen en cada situación.
- ✓ La coordinación busca la implicación del servicio o institución y no de las personas a título individual y voluntario. Teóricamente, aunque no es usual, podría estar una persona diferente del equipo en cada reunión, siempre y cuando se mantenga al recurso informado de lo que se trate en la reunión.
- ✓ Cada uno de los recursos participantes tendrá una implicación diferente en cada momento, según su situación institucional, profesional y personal.
- ✓ La coordinación implica tanto los recursos oficiales e institucionales (públicos municipales y no) como recursos privados (no especulativos), Ong's y voluntarios.
- ✓ En cada comité o grupo de coordinación se da una organización interna y de funcionamiento de acuerdo con sus circunstancias.
- ✓ Es importante que se constituya un pequeño núcleo con funciones de información, documentación y organización y que este núcleo pueda ser rotativo.

- ✓ En el comité o grupo de coordinación no participan ni políticos ni representantes de la población, aunque con ambos se relacionará continuamente para que puedan contribuir al proceso comunitario.
- ✓ Se establecerán pocas reuniones, pero bien organizadas, documentadas, dinamizadas por los miembros del núcleo,
- ✓ Se propone que las reuniones sean mensuales, tanto las del núcleo como las del grupo.
- ✓ El día y la hora de las reuniones debe ser preferiblemente siempre el mismo y acordado por todos los miembros del grupo.
- ✓ El lugar de celebración debe ser preferiblemente variable para favorecer que todos conozcan la realidad del territorio y de los recursos del grupo.
- ✓ La coordinación comunitaria puede pasar por **diferentes etapas y producir diferentes resultados:**
 - ◆ Intercambio de información y conocimiento mutuo.
 - ◆ Colaboración puntual o estable entre dos o tres entidades componentes del grupo de coordinación.
 - ◆ Formación y autoformación para el trabajo comunitario.
 - ◆ Establecimiento de protocolos de colaboración permanente entre varias entidades para atender de manera integrada a determinadas demandas o a determinados colectivos de personas, etc.
 - ◆ Diagnóstico comunitario.
 - ◆ Programación comunitaria.



Autoevaluación

La puesta en marcha de espacios y procesos de coordinación de los recursos y servicios que desarrollan su trabajo en un mismo territorio permite tanto, generar respuestas más eficaces a las necesidades urgentes de la población, como iniciar respuestas preventivas y promocionales, que permitan en el corto plazo mejorar las situaciones-problemas que se consideran realmente importantes.

Verdadero Falso

Falso

La puesta en marcha de espacios y procesos de coordinación de los recursos y servicios que desarrollan su trabajo en un mismo territorio permite tanto, generar respuestas más eficaces a las necesidades urgentes de la población, como iniciar respuestas preventivas y promocionales, que permitan en el **Medio o Largo plazo** mejorar las situaciones-problemas que se

consideran realmente importantes.

6. El dinamizador comunitario.

El **dinamizador comunitario** es un intermediario entre las necesidades y demandas de la población. Es el impulsor ejecutivo, responsable de transformar, unos medios y presupuestos institucionales concretos y aspiraciones de la población, en un programa organizado y sistemático de intervención.

Vivimos en contacto los unos con los otros porque los ciudadanos no vivimos aislados, sino en una comunidad, donde hay personas con problemas.



Si vivimos en comunidad, nada mejor que favorecer las potencialidades del propio entorno humano para intentar solucionar los problemas. Y aquí es donde entra la dinamización comunitaria, que tiene como objetivos principales el fortalecimiento y empoderamiento de los actores sociales en el territorio y la promoción de las redes y alianzas. La dinamización comunitaria no se improvisa, tiene su método y se trabaja de manera profesional. Durante los últimos años, nuestros barrios han cambiado. Hay una nueva pluralidad cultural, nuevas desigualdades, nuevas pobrezas, pero al mismo tiempo, un nuevo empoderamiento ciudadano muy interesante. La gente se organiza, se ayuda, se consolidan proyectos innovadores de economía social y solidaria, proyectos nacidos de abajo hacia arriba con las personas como protagonistas. Para llevarlo a cabo hay diferentes perfiles profesionales que actúan en el territorio, siendo el de dinamizador o técnico comunitario el más genuino.

El técnico, dinamizador comunitario, se convierte en el promotor de la acción comunitaria, situándose en un terreno educativo y de valores, pero al mismo tiempo estratégico, donde la metodología es la herramienta para conseguir los objetivos. Actúa como motivador y animador de dinámicas de grupo que lleven a la creación de proyectos sociales que busquen la promoción y el crecimiento de las personas. El técnico podrá programar, organizar, dinamizar y evaluar actuaciones de intervención social pero siempre cediendo el protagonismo a la ciudadanía.

Este **perfil de dinamizador comunitario tiene la raíz en el animador sociocultural** y es muy cercano a otros perfiles profesionales como son los agentes de desarrollo local, los agentes de desarrollo social, el promotor asociativo o el animador comunitario. En definitiva, una profesión de futuro que, mediante la construcción de puentes entre personas, intenta sacar la máxima potencialidad a todas las iniciativas que existen en nuestros barrios.

6.1. Actitudes y estilos de acción del trabajador comunitario.

Las principales actitudes y estilos de acción del trabajador comunitario son:

- ✓ **Creer en lo que decimos.**
- ✓ **Que las creencias se reflejen en las formas de acción.** «Una idea para cambiar el mundo debe, en primer lugar, cambiar la vida de la persona que la abriga». El trabajador comunitario tiene que tener un estilo democrático y participativo. Para creer en las personas debe creer en sí mismo, debe tener una confianza contagiosa en el cambio y en las capacidades propias y de los demás, debe tener una personalidad organizada, voluntad de vencer y espíritu abierto. Todas esas cualidades se pondrán al servicio de crear condiciones para que la acción colectiva se ponga en marcha y tenga éxito sin tomar decisiones por ellos y sin realizar aquello que los mismos miembros de la organización pueden hacer.
- ✓ **Para cambiar algo se necesita implicación personal.** Si queremos cambiar alguna cosa debemos implicarnos personalmente. Éste busca implicar a la gente porque él es una persona implicada, busca que la gente tenga un proyecto propio porque él también lo tiene (además de ideas sobre cómo cambiar la situación que se aborda porque tiene una idea de la sociedad deseable). Sin esas cualidades el trabajador comunitario no puede convencer a los demás, carece de poder de convicción. Sin personas implicadas no habrá trabajo comunitario.
- ✓ **Cambiar nosotros, cambiar el mundo.** Nuestras formas de hacer o de funcionar deberían ser expresión de la sociedad que queremos. Para ser buen trabajador comunitario uno debe ser realista (las acciones deben ser viables) y, a la vez, aspirar a cambiar el mundo (desear construir realidades distintas en los espacios sociales en que nos movemos).
- ✓ **Conciencia de la dimensión política del Trabajo Comunitario.** Los objetivos del Trabajo Comunitario tienen carácter político, no existe el trabajo comunitario apolítico. El trabajador comunitario debe optar entre promover el cambio de la estructura social; o mostrarse a favor de su permanencia. La opción que tome condicionará los métodos, las formas y técnicas que adopte.

6.2. Papel y funciones del trabajador comunitario.

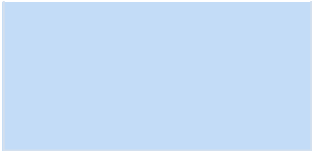
Papel y funciones del trabajador comunitario

<p>ASESOR INFORMADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un trabajador comunitario puede dar múltiples informaciones y datos de base: sobre recursos, administraciones locales, cifras del barrio o de algún sector social, servicios urbanos, derechos sociales, etc. ✓ Asesora sobre técnicas (de investigación-estudio, de participación, etc.), sobre situaciones locales, sobre experiencias similares, etc. ✓ Aconseja y ayuda a prever costes, orienta sobre beneficios de una nueva legislación, sobre eventos que afectan al trabajo del grupo (nuevas disposiciones sobre demandas de subvenciones, registro de asociaciones, etc.). ✓ Realiza interpretaciones y análisis de diversos documentos para hacerlos comprender bien, descifra cartas administrativas, etc.
<p>FACILITADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilita recursos materiales al grupo: recursos básicos que el grupo necesita para su trabajo (secretariado, teléfono, ordenadores, acceso a fotocopias, archivos, etc.), lugares de reunión, dinero, material extra para actividades puntuales. ✓ Facilita recursos técnicos: especialistas que les aconsejan, documentación informativa, etc.
<p>ACOMPAÑANTE ASISTENTE A LA ACTIVIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aunque a veces tenga que tomar distancia, el trabajador comunitario no es un agente distante al grupo. Cuestiona e interroga para ayudar al grupo a descubrir potencialidades y obstáculos. Aporta, sugiere, critica y valora desde dentro del grupo. ✓ El trabajador comunitario no puede caer en un papel pasivo de escucha y observación del proceso participativo esperando que funcione o se resuelva por su propia dinámica. Generalmente la participación necesita impulso y dirección. Ello implica: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Sugerir o introducir formatos de reunión o

	<p>asmablea que estructuren la situación y las interacciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Proponer temas, ejes de discusión, calendarios, proyectos y acciones concretas que guíen el proceso general y las actuaciones sucesivas. Todo esto necesita, casi siempre, preparación previa de las reuniones y tareas a realizar o proponer.
<p>MEDIADOR INTERMEDIADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Meidador entre el grupo y las administraciones. A menudo dos partes diferentes pueden llevarse la contraria simplemente porque ven la cuestión desde puntos de vista distintos y no pueden apreciar la perspectiva de la otra. El trabajador comunitario ocupa una posición singular, en la intersección entre esos dos mundos, para comprender puntos de vista. ✓ Referente en los modelos de conflicto, cuando hay varias salidas o cuando aparecen problemas en la dinámica del grupo.
<p>INCITADOR DEL PROCESO PROMOTOR ESTIMULADOR AGITADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toma la iniciativa frente a una situación dada. Estimula el sentido de necesidad, el descontento, el dolor respecto a lo existente. Sugiere nuevas condiciones posibles. ✓ Estimula el interés y la moral de las personas y les moviliza para formar un grupo o si ya existe para que se ponga a realizar sus objetivos o tareas. ✓ Ayuda a ver sentimientos comunes y problemas comunes. Alienta la organización frente a la indiferencia o la pasividad. Enfoca el descontento (ayuda a exteriorizarlo). Junta a la gente a discutir posibilidades de acción colectiva.
<p>GUÍA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ayuda a escoger la dirección, a establecer o encontrar los medios, sin imponer las preferencias y respetando los ritmos y los deseos del grupo.
<p>AGENTE CATALIZADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Es un agente acelerador de procesos, pero evita caer en el equívoco de alentar la euforia o un optimismo excesivo.


<p>ANIMADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El trabajador comunitario debe ser sostén de los grupos y de cada uno de los miembros. El grupo tiene necesidad de su ayuda y de sus estímulo en aquellos momentos en que su energía y entusiasmo se debilitan. Apoya al grupo ayudando a sus miembros a evaluar su propio trabajo y señalando los aspectos positivos y creativos de lo que ya han realizado, ayudándoles a experimentar nuevos roles o realizar nuevos aprendizajes. ✓ Alienta buenas relaciones interpersonales, influencia amistosa, cariñosa. ✓ Procura sesiones de trabajo agradables. ✓ Anima a los miembros, tiene una influencia unificadora, subraya los objetivos comunes. ✓ Valora lo que se está haciendo, etc.
<p>EXPERTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asesora en el proceso de investigación de la situación, facilita información para el diagnóstico, ayuda en la planificación y evaluación, aconseja en torno a formas de organización, enseña la aplicación de las técnicas para organizar y animar la participación, etc.
<p>ESTRATEGA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orienta al grupo sobre cuál es el movimiento o el tipo de acción más correcto en cada momento, tomando en consideración las propias fuerzas, sopesando razones de oportunidad, el aprovechamiento de circunstancias, la publicidad de la acción, el menor costo del tiempo y esfuerzo, etc.
<p>COMUNICADOR TRABAJADOR COMUNITARIO DE LA COMUNICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El trabajador comunitario ayuda al grupo en su comunicación interna y externa. Favorece y canaliza la expresión oral de todos los miembros del grupo. Orienta los medios de relación del grupo con la población general, con la administración, con otros grupos, etc. También ayuda y orienta el registro regular de la producción del grupo.
<p>DEFENSOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Defiende al grupo ante agresiones externas. ✓ Aboga en favor de sus demandas a la administración. A menudo los grupos no son capaces de actuar como sus propios defensores y necesitan personas más

	<p>relacionadas con el proceso de toma de decisiones en las administraciones que puedan favorecer sus intereses o paliar las dificultades cuando alguna cosa va mal.</p>
MILITANTE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cree en lo que hace, en los objetivos de lo que hace, se identifica con la acción popular y se implica personalmente.
FORMADOR CAPACITADOR	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con su acción pretende una transferencia de tecnología, que el grupo se apropie de un saber que le permite ser más autónomo. Para ello propone convertir las diversas operaciones del procedimiento profesional en oportunidades de acción de los grupos. Además, forma al grupo en el uso de técnicas y en el desarrollo de actividades, etc. Una de las primeras preocupaciones del trabajador comunitario es ayudar a los habitantes a adquirir competencia y capacidad. ✓ El mantenimiento del grupo depende de la ejecución eficaz de un gran número de tareas: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tareas técnicas: escribir una carta, llevar las cuentas, preparar un orden del día, tomar notas, utilizar el teléfono, el vídeo, imprimir y distribuir circulares, realizar una encuesta, realizar una solicitud, hablar en la radio o en la televisión, preparar un comunicado de prensa, hacer contrapropuestas a un plan urbanístico, etc. ➤ Tareas relacionales: habilidades para mantener relaciones con el Ayuntamiento, los servicios, la prensa, otros grupos locales, concejales, sindicatos, industrias, etc. Formar a los miembros como líderes, compartir el trabajo, etc.
TRABAJADOR COMUNITARIO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Es trabajador comunitario porque tiene como reto fundamental constituir y/o sostener grupos en torno a acciones comunitarias.
OBSERVADOR	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En ciertos momentos, para no minar la identidad colectiva del grupo, puede ser útil que el trabajador comunitario tome distancia. Asumiendo en ciertos momentos el papel de observador, el trabajador



comunitario puede estimular la comprensión de su rol profesional (él no es un miembro del grupo).

6.3. Protocolos de presentación del trabajador comunitario en el intercambio de información.

Según la  RAE **protocolo** es una secuencia ordenada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etc.

Establecer contactos es una de las más importantes prioridades del trabajador comunitario. El trabajador comunitario necesita del apoyo y de la ayuda activa de cuantas más personas mejor.

Sus **propósitos y mensajes** serán tanto mejor comprendidos cuanto mejores y más cálidas relaciones sea capaz de generar. También necesita descubrir y conocer a los líderes naturales de aquel espacio social; puesto que, más tarde, deberá trabajar estrechamente con ellos, servirse de su capacidad para comunicar con sus círculos de influencia y desarrollar su liderazgo en torno a la acción comunitaria.



¿Cómo cultivar los contactos desde el primer momento? El trabajador comunitario deberá sincronizar el hacer y el conocer desde el principio; y podrá conocer estableciendo contactos, presentándose y escuchando.

La **primera tarea de un trabajador comunitario** es, de hecho, **descubrir su vecindad**, y ésto no se hace con la proclamación de programas sino escuchando. Se hace más organización con las orejas que con la lengua. Escuchar ayuda a descubrir no sólo las costumbres de la vecindad, sino cuáles son los problemas que ven sus residentes, quiénes son los líderes naturales, cuál ha sido la historia de la lucha y de la organización en la zona, etc.

El conocimiento del funcionamiento cotidiano del barrio o del espacio social es fundamental. El proceso de recoger información es la mejor oportunidad de ponerse en contacto con mucha gente. Para ello, el contacto con el mayor número de personas le será útil para conocer nuevas ideas y nuevas maneras de interpretar los problemas.

Buscar datos e informaciones es una manera fácil de presentarse, un buen pretexto para iniciar contactos con los habitantes y con todo tipo de instituciones y asociaciones locales.

Todo esto hay que hacerlo **saliendo de nuestros espacios de poder**, acudiendo al espacio de los demás. Es el momento de patear las instituciones, la calle, los parques, los locales de las asociaciones, de las parroquias, los bares, las plazas, etc.


La entrada del trabajador comunitario en el espacio social de que se trate es el momento de establecer una relación especial, y ello requiere rehuir los espacios que nos sitúan en posiciones de poder. El vínculo que se crea con un informante clave en la plaza, con un joven, con el presidente de una asociación cultural o de vecinos, es diferente del tipo de relación que se puede establecer en los despachos. Si nos desplazamos a la casa, la calle, el local de la asociación, al centro de salud, a los colegios, etc., de las personas que pretendemos implicar en el proceso comunitario, estamos dando muestras de que queremos un trato igualitario, y ello nos va a facilitar el contacto futuro.

La entrada es, sobre todo, el momento de **escuchar**, porque sólo eso va a permitir que el trabajador comunitario se aproxime al discurso original que la gente tiene sobre sus realidades y al estado de cosas desde el que deberá iniciar las tareas organizativas. El trabajador comunitario debe comenzar su camino desde donde está la gente.



Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver un ejemplo de protocolo de un trabajo comunitario:

 [Protocolo de un trabajo comunitario.](#)

7. Creación y mantenimiento de relaciones con los agentes comunitarios. Estrategias de participación. Sensibilización y motivación.

La acción comunitaria adquiere sentido cuando se desarrolla a partir de un **colectivo humano** que comparte un espacio y una conciencia de pertenencia, que genera procesos de vinculación y apoyo mutuo, y que activa voluntades de protagonismo en la mejora de su propia realidad.

Los valores de la acción comunitaria se encuentran **tanto en la capacidad de generación de cambios y mejoras sociales**, como en las formas de trabajo e interacción humana. Se trata de satisfacer necesidades y expectativas de calidad de vida y desarrollo humano, de transformar y construir ciudadanía. La acción comunitaria se justifica en tanto que motor de transformación, de cambio tangible hacia territorios y comunidades más inclusivos. Y plantea estos cambios a partir de procesos de protagonismo colectivo, de ciudadanía activa con capacidad relacional y constructiva.

La sensibilización y motivación son dos aspectos claves que deben trabajar los dinamizadores sociales para conseguir los resultados.



Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver actividades comunitarias relacionadas con los agentes comunitarios:

[Olimpiada intercultural.](#)


7.1. Estrategia de conocimiento y establecimiento de contactos.

Estrategia de conocimiento y establecimiento de contactos

QUÉ HACER	PARA QUÉ HACERLO
PRESENTARSE A LOS GRUPOS LOCALES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para romper barreras psicológicas y establecer reconocimiento mutuo. ✓ Para encontrar a los líderes de los grupos locales, asociaciones, redes informales; para comenzar a hacerse idea de las necesidades, recursos, problemas, posibilidades, sus proyectos, etc. Para conocer personas clave. ✓ Para dar a los habitantes la oportunidad o la ocasión de verte, darte a conocer y asegurar que tu papel es de compromiso. Hacerse aceptar utilizando toda la información con la que se cuenta.
PRESENTARSE A LAS INSTITUCIONES QUE TRABAJAN EN EL BARRIO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se trata de un gesto razonable, cortés, necesario para salvar sus posiciones. ✓ Es una buena táctica presentarse a los técnicos superiores, a las personas que toman decisiones y, también, a los trabajadores de base. ✓ Querrán conocer tus intenciones, tu programa, métodos de trabajo, etc. ✓ Si no les ponemos a nuestro favor, si no nos les ganamos, nos pueden poner zancadillas.
PRESENTAR TU TRABAJO EN TU INSTITUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Es una prioridad de prioridades que fácilmente se deja de lado. ✓ Se trata de ganar a la propia institución. ✓ Hablar con los responsables y hacerte a la idea de los límites del propio trabajo, cómo se perciben estos límites por parte del empleador. ✓ Darse a conocer rápidamente. Presentarse al personal administrativo.

7.2. Construir el grupo dinamizador.

Varios instrumentos o actividades pueden ser útiles en la tarea de crear un ambiente favorable a la acción colectiva:

1. La realización de una «**encuesta**» como  **estratagema** para suscitar conciencia sobre la existencia de un problema (la encuesta no se sometería a los criterios científicos).
2. **Dar información o sensibilizar en torno a una problemática;** lo que permite que en torno a esa recogida de firmas se organice toda una campaña con folletos informativos, carteles, uso de medios de comunicación y, sobre todo, que junto al trabajador comunitario pueda animarse a participar en ella un pequeño número de personas y acabar por convertirse en el núcleo dinamizador.
3. **Organizar actividades públicas de sensibilización** como la realización de unas jornadas o un foro de expertos y asociaciones, de una semana dedicada a una problemática, de una fiesta especial, de proyecciones, la organización de una visita a un proyecto.
4. La **organización de una exposición** sobre la historia y los datos del barrio podría servir de vehículo de contacto muy interesante (recoger fotos antiguas de la gente, realizar entrevistas para recopilar escenas de la historia oral sobre los orígenes del barrio, sobre la lucha de la gente, etc.).
5. **Convocar una reunión abierta** cuidando muy bien su organización.

El modelo para desarrollar la constitución del grupo motor es sencillo. Una vez creado el clima apropiado, el trabajador comunitario toma la iniciativa de convocar una reunión, y para ello selecciona a personas con las que ya ha tenido contactos, les convence sobre el interés de dicha convocatoria, intenta ganárselas y procura que ellas mismas convoquen a otros conocidos.

A menudo, la puesta en marcha de una intervención colectiva, la movilización de un grupo de personas, son debidos a un **hecho desencadenante**. En un barrio, la decisión de cerrar una guardería moviliza a los padres, asociaciones, maestros y trabajadores sociales, etc. Si la ocasión se presenta de manera fortuita, se trata de estar preparados para aprovecharla. A veces la intervención se desarrolla de manera oportunista, sabiendo aprovechar las ocasiones que surgen en el camino para constituir un grupo dinamizador. Esa manera de actuar forma parte del carácter estratégico del Trabajo Comunitario.

El Trabajo Comunitario no es una tarea organizativa cualquiera, sino que **pretende desarrollar la sociedad** en el sentido al que apuntan ciertos valores (como la solidaridad, el bienestar de todos, una sociedad no excluyente, etc.) Todas las experiencias organizativas no apuntan en ese sentido, y de ello debemos ser conscientes: a menudo, la organización más espontánea cristaliza como proyecto en negativo: en formas de rechazo de los grupos socialmente más débiles del barrio (los

gitanos, los emigrantes, etc.) o a favor de soluciones que, al final, no lo son tanto (a menudo se simplifican los problemas como cuando toda una enorme problemática se traduce en soluciones simplificadoras: más policía en el barrio). Sin duda, el Trabajo Comunitario debe «partir desde donde está la gente», pero ello no significa hacer seguidismo de movilizaciones con valores discutibles o, incluso, rechazables.

Muchos grupos comienzan con un número muy reducido de miembros; de hecho, a veces todo comienza cuando se reúnen tres personas con el trabajador comunitario y acuerdan dar los pasos necesarios para realizar una convocatoria más amplia haciendo uso de las propias redes de conocidos y otras formas de convocatoria más formales y públicas. Ya en esta reunión más amplia se intenta que el grupo se constituya con cierta legitimidad: cuando el número de asistentes así lo aconseja se intenta la constitución de una junta provisional en base a la presentación de voluntarios entre los asistentes, pero convirtiéndolo, a la vez, en un hecho de carácter público. En reuniones sucesivas en el seno de este grupo dinamizador se distribuirán las responsabilidades que se consideren pertinentes. Este grupo dinamizador inicial (junta provisional) es el responsable de avanzar en el inicio de las actividades tendentes a elaborar el proyecto del grupo y a definir y formalizar las propias formas de organización, etc.

Los momentos iniciales de un grupo son especialmente decisivos para su desarrollo posterior: las personas que se implican al principio tienen una tendencia a desarrollar una identificación fuerte con él y sus proyectos. Ello debe empujar a convertir estos momentos iniciales en especialmente abiertos a la participación, teniendo cuidado de mantener una información abierta e intensa con todas las personas que creemos pueden convertirse en miembros de él. Además, los momentos iniciales dejan una señal importante en los estilos de funcionamiento del propio grupo.

La **presencia y la influencia del trabajador comunitario** en los momentos iniciales de un grupo son especialmente intensas y tienen como eje fundamental el acompañar y guiar a los miembros en unas tareas que todavía no dominan, estimular su confianza, reforzar las ilusiones, aportar recursos, etc.

Para ayudar al grupo en su despegue inicial, **el trabajador comunitario debe ser un buen observador de los comportamientos** que se producen en el seno del grupo y comprender la estructuración de relaciones que va surgiendo en su seno, sea para potenciarlas, sea para tratar de modificarlas.

- a. Se pueden distinguir los lazos afectivos que se dan en el seno del grupo, observando quién habla a quién, quién se sienta al lado de quién, quién llega o se va con quién, quién comparte una tarea con quién. De esta manera, el trabajador comunitario estará en condiciones de distinguir al miembro aislado hacia quien los otros sienten indiferencia; de ver al miembro rechazado hacia quien los otros sienten antipatía e incluso agresividad abiertamente expresada.
- b. Se pueden identificar los subgrupos mediante la observación de la existencia de parejas o tríadas. Los miembros que llegan y se van juntos, que hablan entre ellos, que se sientan al lado, que se apoyan mutuamente por gestos o por palabras, etc.

- c. Se puede detectar la **distribución de roles** que se produce entre los miembros observando cómo hay personas que asumen papeles de facilitación de la tarea del grupo (el que da las ideas, hace propuestas, el que informa, critica, pide informaciones, el secretario, el que ayuda en la organización del grupo y en el reparto de las tareas), o de mantenimiento de la cohesión, de la moral y de la seguridad del grupo (el estimulador, el mediador en los conflictos, el protector), personas que desarrollan el rol de dirección del grupo o de liderazgo (se trata de distinguir los «jefes de derecho», cuya autoridad deriva de su lugar y de su función en la organización, de los «jefes de hecho», cuya autoridad es reconocida y aceptada por el propio grupo y que llamaremos «líderes»).

Por fin, se trata también de observar que hay personas que buscan la satisfacción de las necesidades individuales en detrimento del grupo, de la tarea o del clima afectivo (aquel que se impone y domina al grupo, el dependiente que busca sin cesar suscitar simpatía y apoyo para sentirse seguro, los ambiciosos de notoriedad o prestigio que buscan hacerse valer y llamar la atención por todos los medios, el que aprovecha la situación colectiva para expresar sus sentimientos, sus ideas, su historia personal), etc.

Para que el funcionamiento del grupo sea exitoso, **el trabajador comunitario debe, además, tomar en consideración otros aspectos que pueden resultar especialmente útiles para fortalecer al grupo:**

- ✓ Hay que dar importancia a la realización de algunas actividades de contenido relacional-emocional. Un grupo necesita proyectos racionales, pero también necesita ideas, sentimientos y tradiciones comunes, etc. No sólo necesita un fin común, sino su recreación constante. La utilización de actividades que fomentan la cohesión y el sentimiento de pertenencia es frecuente en todos los grupos: comer y beber juntos (simbólico ancestral del compartir), una fiesta, un viaje o excursión, En el mismo sentido, se debe estar alerta a que los ritmos de trabajo del grupo sean acordes no sólo con los objetivos, sino también con los deseos y las características de sus componentes. La presencia del trabajador comunitario no debe forzar esos ritmos.
- ✓ El trabajador comunitario debe tomar en consideración el valor de lo que se ha venido en llamar la pedagogía del éxito y buscar que las acciones del grupo tengan algún beneficio o recompensa temprana y tangible, ya sea en forma de resultados concretos o en forma de satisfacciones, relaciones, etc. Un éxito contribuirá a reforzar las sensaciones positivas de los miembros del grupo.
- ✓ El trabajador comunitario debe potenciar el carácter abierto de los grupos, su carácter público. Aquellos grupos que no son permeables a la incorporación de nuevos agentes pueden llegar a ser percibidos por la población como una especie de secta, como «grupo cerrado que anda liado con sus cosas», replegado en sí mismo y ajeno a la población. Además, la cerrazón de un grupo puede alimentar su desánimo («somos los cuatro de siempre»). Un grupo abierto a nuevas incorporaciones tiene muchas ventajas: cuantos más miembros tenga, más fácilmente podrá iniciar actividades, tomar conciencia certera de los problemas que preocupan a la gente, ser considerado

representativo, poner en marcha acciones colectivas de mayor alcance, obtener financiación y beneficiarse de un potencial importante de habilidades y recursos humanos.

- ✓ El crecimiento de un grupo debe verse acompañado de un proceso de desdoblamiento y articulación en subgrupos y comisiones. Ésta es la manera que permite que cada miembro domine el medio de trabajo colectivo (grupos pequeños) y, también, el proyecto global mediante la interconexión de los subgrupos. Como norma general el tamaño del grupo o de los subgrupos debe permitir la comunicación interpersonal, y ello es difícil de conseguirse en reuniones o sesiones de trabajo de más de doce personas en los que la tendencia a la disgregación, a la dispersión y al anonimato es excesiva.



Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver un ejemplo de grupo dinamizador social:

[Grupo dinamizador social](#)

7.3. Funciones del núcleo dinamizador.

Las funciones del núcleo dinamizador son:

- ✓ Preparación de las reuniones (orden del día, convocatoria, documentación, etc).
- ✓ Realización de actas de cada una de las reuniones y envío a todos los recursos.
- ✓ Elaboración de propuestas de avance concretas que faciliten el trabajo en el grupo.
- ✓ Organización, Coordinación, información, etc.

7.4. Cómo ayudar al grupo en los momentos iniciales.

Cómo ayudar al grupo en los momentos iniciales

ASISTIENDO A LAS REUNIONES DEL GRUPO

- ✓ El objetivo principal será ayudar al grupo a tomar decisiones y a confiar en sí mismo.
 - ✓ La tarea durante las reuniones del grupo es intentar ayudar a los miembros a hacer progresar la conversación sin cortapisas. En la mayoría de las reuniones del grupo, el trabajador comunitario ya habrá pensado qué quiere conseguir. pero ese plan debe ser flexible y abierto a las posibles alteraciones según las circunstancias. Cuando está cercana una reunión difícil, se debe prever qué dificultades surgirán e imaginar posibles tácticas para vencerlas.
 - ✓ Facilitar los intercambios: el silencio al principio del intercambio o la dificultad en tomar la palabra cuando se lanza el debate, son frecuentes debido a la intimidación sentida en un grupo en el que la gente no se conoce aún lo suficiente. En este caso el trabajador comunitario puede plantear preguntas abiertas, invitando a compartir las reflexiones. En los grupos centrados en la tarea puede ser conveniente una pausa, una broma que relaje. A veces habrá que poner límites a las personas que hablan mucho: dirigirse al grupo para que expresen opiniones, hacer constataciones sobre la comunicación en el grupo, sobre el uso de la palabra y favorecer una toma de conciencia del fenómeno. También puede canalizar hacia otra parte el dinamismo de la persona en cuestión (confiarle la realización del acta, hacer las síntesis de los intercambios y presentarla al final, moderar los debates, etc.).
 - ✓ Estimular la creatividad tratando que la mirada se dirija hacia las potencialidades. Cuando el grupo se centra en los obstáculos y límites, se genera el desánimo. El uso de técnicas que potencian la creatividad puede ser recomendable (brainstorming, etc.).
 - ✓ Para reforzar un grupo es necesario asegurar los momentos agradables en el curso de las reuniones. Existe una necesidad de interacción que debe satisfacerse.
-
- ✓ Ayudándoles a planificar las reuniones.
 - ✓ Buscar y sostener a los que pueden devenir líderes de los grupos tiene una importancia crucial. Es necesario dedicar tiempo a hablar con aquellos que

7.5. La reunión como conducta fundamental del grupo.

La **reunión** es la unidad fundamental de la conducta de un grupo. Es mediante las reuniones y a través de la palabra como un grupo construye el pensamiento colectivo, las interpretaciones comunes, los proyectos, las identidades, el compromiso mutuo, etc. resulta de suma importancia cuidar la calidad de los momentos en los que el grupo se reúne.

Los grupos nuevos o en formación son una buena oportunidad para establecer los hábitos de trabajo desde el principio. Las primeras reuniones son un verdadero entrenamiento del grupo para el trabajo colectivo. Una reunión improductiva, confusa, plagada de malentendidos o conflictiva puede dar al traste con muchos de los esfuerzos realizados por el grupo y por el trabajador comunitario. Las reuniones hay que prepararlas. Su desarrollo correcto no puede dejarse a la suerte o al azar.



7.6. Propuesta de estructura de las reuniones.

La propuesta de la estructura de las reuniones:

- ✓ Presentación de las personas participantes si hay alguien que viene por primera vez.
- ✓ Lectura y aprobación del acta del encuentro anterior.
- ✓ Lectura del orden del día.
- ✓ Presentación de 3-4 recursos en cada reunión durante los primeros meses hasta que se complete la ronda (exposiciones de no más de 20 minutos).
- ✓ Desarrollo de proyectos conjuntos: Guía de recursos, diagnóstico comunitario, actividades temáticas puntuales (como por ejemplo la feria de la salud)
- ✓ Informaciones generales.
- ✓ Establecimiento de la fecha para las siguientes reuniones de grupo y de núcleo.

7.7. La toma de decisiones.

La **manera de tomar una decisión** es más importante para la vida del grupo que su contenido y ha sido considerada el indicador de los estilos de dirección en las organizaciones.

Un proceso de toma de decisiones que sea participativo requiere cumplir, al menos, tres condiciones:

- A. Formular el problema de forma clara y precisa: el problema debe ser comprendido por los miembros del grupo, quienes deben considerar que se trata de un problema que concierne al grupo.
- B. Recopilar y elaborar las informaciones que conciernen al problema y a sus posibles soluciones: todos los elementos de información con que se cuente deben ponerse a disposición del grupo. La información debe ser lo más completa posible, realista.
- C. Elegir la decisión que se considerada mejor por el conjunto del grupo. La decisión tomada debe tener una formulación muy explícita y clara y debe recogerse de manera formal en el acta de la reunión o asamblea.



Recomendación

Antes de tomar una decisión debes saber en qué consiste dicho proceso.

Según Robbins & Coulter (2005), **el proceso de toma de decisiones**, incluye una serie de ocho etapas que comienza por identificar el problema y los criterios de decisión y por ponderarlos; enseguida se pasa a trazar, analizar y elegir una alternativa para resolver el problema, y para concluir se evalúa la eficacia de la decisión.

El proceso también sirve para describir decisiones de individuos y de grupos.

8. Elaboración de bases de datos en el ámbito comunitario.

Elaborar una base de datos adecuada es imprescindible para realizar un trabajo como dinamizador comunitario. En esta base de datos deben existir una información mínima de las personas participantes en el proyecto, así como del técnico TASOCT, del programa, etc. De los participantes se deberá recopilar los siguientes datos básicos:

- ✓ Nombres y apellidos.
- ✓ N° de identificación personal como DNI o Pasaporte.
- ✓ Edad.
- ✓ Dirección.
- ✓ Teléfono.
- ✓ Correo electrónico.
- ✓ Programa al que se apunta.
- ✓ Observaciones.

Toda esta información puede estar informatizada y, en este sentido, las aplicaciones de base de datos son adecuados para tal fin, ya que son programas de software específicamente diseñados para recoger, gestionar información de manera eficiente como: Microsoft Access, FileMaker Pro, Oracle, SQL Server, FoxPro, etc. son ejemplos de aplicaciones de bases de datos avanzadas, con los lenguaje de programación que se puede utilizar para gestionar información. Además de estos, si es una información muy sencilla, puede servir una hoja de cálculo de Microsoft Excel o programas de la suite ofimática libre, de 📁 código abierto, 📁 Apache OpenOffice como Base, Calc, etc.


El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a “la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos”, entró en vigor el 25 de mayo del 2018.

Al tratar datos personales, se debe cumplir la normativa vigente al respecto que es la 📁 **Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales de 2018**, con 97 artículos que contemplan los principios de la protección de datos, el tratamiento de los mismos, entre otros.



Debes conocer

En el siguiente enlace puedes ver la normativa vigente, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

 [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.](#)



Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver otras aplicaciones para la gestión de bases de datos:

 [Aplicaciones para la gestión de bases de datos.](#)

Anexo. Licencia de recursos.

Ningún recurso de fuentes externas que requiera citar explícitamente sus datos de licencia ha sido usado en esta unidad, por lo que este anexo queda vacío. Todos los recursos utilizados, de fuentes internas, se acogen al Aviso Legal de la plataforma.