

Modulo de formación de facilitadores en la atención de niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo

1. Introducción
2. Presentación
3. Problemática del niño, niña y adolescente trabajador y con perfil de vida en calle
4. Perfil del educador de calle. Condiciones personales
5. Metodología del programa educadores de calle. Trabajo en redes locales
6. Diseño y organización del centro de referencia
7. Elaboración, ejecución y evaluación de talleres formativos
8. Sistema de registro del facilitador
9. Técnicas y dinámicas de grupo
10. Estrategias para el fortalecimiento de las relaciones intrafamiliares
11. Talleres de habilidades sociales. Asertividad, autoestima
12. Trabajo en equipos y manejo de conflictos
13. Promoción de la resiliencia. Modelo peruano
14. Bibliografía
15. Anexos

INABIF

2012

Lima, Junio del 2012

MIMP

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

INABIF

Programa Nacional Integral para el Bienestar Familiar

Unidad Gerencial de Desarrollo Integral de la Familia y Promoción del Voluntariado

UGDIFPV

Programa Educadores de Calle

PEC

Responsable: Víctor Espino Sedano

Este documento contiene información importante que servirá como guía para las demás instituciones que se preocupan y trabajan por la prevención y promoción de los niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo.

Introducción

El programa Educadores de Calle desde 1992, promueve la atención de los niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo tanto en forma directa como a través de instituciones aliadas con la finalidad de mejorar sus estilos de vida y promover un adecuado su desarrollo integral en ellos.

El trabajo de articulación, a través de redes sociales ha permitido complementar acciones a favor de la niñez y adolescencia, en los últimos años las instituciones públicas han copiado el modelo de intervención de Educación No Convencional, utilizado por Educadores de Calle. Este ejercicio se concretado en la suscripción de convenios con Beneficencias y Municipalidades quienes contratando su personal han iniciado la implementación de la atención de la población de niños afectada por el trabajo infantil callejero y la vida en calle.

El presente *Módulo de Formación de Facilitadores*, busca brindar las herramientas necesarias para que el personal de instituciones como Municipalidades, Beneficencias, Parroquias, etc., pueda desempeñarse como Promotores Sociales o Educadores de Calle, y en una permanente coordinación adquieran el conocimiento y se comprometan en esta loable tarea.

El módulo presenta en primer lugar *Los Antecedentes de Educadores de Calle*, donde se revisa la historia del programa, sus objetivos, su población objetivo y la Metodología que se implementa y a la que se dedica un tema.

En el tema 1 *Problemática del niño, niña y adolescente trabajador y con perfil de vida en calle*, se presenta las causas y consecuencias de esta situación y como afectan en su desarrollo integral.

En el tema 2 *Perfil del Educador de Calle*, hacemos una descripción de las características del personal que se desempeña como Promotores Sociales o Educador de Calle, que desarrolla las labores de promoción y prevención con los niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo con la finalidad seguir su modalidad de intervención.

El tema 3 se refiere a la *Metodología del Programa Educadores de Calle*, la cual establece las fases y las actividades que se desarrollan con la población objetivo, sus familias y la comunidad.

El tema 4 se refiere al *Diseño y Organización del Centro de Referencia*, espacio que por lo general es cedido por la comunidad para el desarrollo de actividades educativas, formativas y recreativas con la población objetivo, los padres de familia y coordinaciones institucionales.

El tema 5 *Elaboración, Ejecución y Evaluación de Talleres*, estos han resultado ser una de las estrategias que mayores resultados han aportado al programa.

El tema 6 se presenta el *Sistema de Registro del Facilitador*, para lo cual solo se ha considerado al cuaderno de campo, las fichas de coberturas, registro de beneficiarios y de información general.

El tema 7 se refiere a las *Técnicas y Dinámicas de Grupo*, éstas permiten que el facilitador se integre al trabajo con los niños, niñas y adolescentes, ganarse su confianza y establecer el vínculo que le permita ser un referente o modelo a imitar.

El tema 8 *Estrategias para el Fortalecimiento de las Relaciones Intrafamiliares*, se consideró, a fin de que los facilitadores gocen de un conocimiento general del trabajo con familias. Este tema les permitirá hacer un diagnóstico para realizar un trabajo personalizado con algunos niños, niñas y adolescentes.

Tema 9 *Talleres de Habilidades Sociales. Asertividad. Autoestima. Uso adecuado del Tiempo Libre*, se presentan diversos talleres orientados a promover ciertas capacidades y habilidades en los niños que les permitirá un mejor proceso de socialización.

Tema 10 *Trabajo en Equipos y Manejo de Conflictos*, la labor social requiere de las coordinaciones con el conjunto de personal que asume la tarea, es indispensable tratar comunes y buscar soluciones que faciliten la intervención, esta dinámica generará el conflicto y se debe contar con una respuesta apertura, disposición y compromiso para hacer de los conflictos, una oportunidad para mejorar.

El Tema 11 Promoción de la Resiliencia. Modelo Peruano, en los últimos años la Resiliencia ha sido considerada como la capacidad de toda persona para superar los momentos adversos que le toca vivir a nivel de familia como socialmente, presentamos factores y variables que aportan a su desarrollo o fortalecimiento.

La intervención exige mucho del Faciliador, requiere de una mística, compromiso y disposición que sólo la pueden tener quienes están encaminados en ser parte de la fuerza que busca mejorar el mundo en que vivimos.

Presentación

Las problemáticas sociales que afectan a las familias han tenido un gran aumento en los últimos años, principalmente la violencia tanto familiar como en sus formas sociales de delincuencia, pandillaje, explotación económica y sexual, consumo de sustancias psicoactivas entre otras.

El Estado tiene como tarea principal atender las demandas de la población frente a estos flagelos, bajo la óptica que no se abastece para lograrlo, ingresan al escenario las instituciones de la sociedad civil y la comunidad organizada que de alguna forma alivian estas situaciones en algunos sectores focalizados de la comunidad.

Si bien la responsabilidad es directamente del Estado, la ayuda que se obtiene no basta para hacer frente a condiciones sociales que día a día fortalecen los riesgos y peligros.

Sin embargo, en los últimos años han ingresado actores a este escenario moviendo la balanza hacia las oportunidades y fortalezas orientadas a superar lo negativo. Por este actor nos referimos al voluntariado en sus distintas formas y presentaciones, sin distinción de edad, interés, credo, instrucción, nacionalidad o estrato socio-económico, estas personas se han constituido en un aliado de mucha consideración y apoyo.

El voluntario requiere de conocer los entornos en los que actuará, por lo tanto se hace necesario que de manera breve, se les capacite en generalidades que les permita desenvolverse con facilidad con la poblaciones objetivo.

ANTECEDENTES - PROGRAMA EDUCADORES DE CALLE.-

Educadores de Calle es un programa de intervención con niños, niñas y adolescentes con permanencia prolongada en la calle, debido a que trabajan o viven en ellas. El proceso de callejización (acomodación a la vida en la calle), dificulta el desarrollo integral, principalmente la convivencia familiar.

Educadores de Calle entra en la escena peruana en 1992, cuando UNICEF presenta una copia adaptada a nuestra realidad, del modelo brasileño propuesto por Paulo Freire para la atención de los niños, niñas y adolescentes que vivían en las calles.

El modelo de intervención, a través de un modelo de educación no convencional que propone la atención en los espacios donde se encuentra la población, es decir en las calles, es a la fecha una “iniciativa” con mejores resultados que las redadas policiales.

Educadores de Calle, busca el desarrollo de competencias que permitan optimizar el aprendizaje – en sus niveles de educación escolar y superior -, mejorar las relaciones intrafamiliares, así como la participación en la comunidad y el uso de los servicios sociales, finalmente dotar a la persona de un pensamiento autónomo y crítico que le permita evaluar su situación desde el desarrollo de un proyecto de vida.

FINALIDAD.-

Que el personal voluntario cuente con los conocimientos teóricos y prácticos, para desarrollar actividades educativas, formativas y recreativas con la población de niños, niñas y adolescentes beneficiarios del programa Educadores de Calle.

OBJETIVO GENERAL.-

Capacitar, asesorar y orientar al personal voluntario en la atención a niños, niñas y adolescentes y sus familias en situación de riesgo, buscando mejorar sus condiciones de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-

Sensibilizar y brindar información básica al personal voluntario en temas relacionados a la problemática de los niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo.

Facilitar instrumentos necesarios para el buen desempeño de su labor social.

Fortalecer la participación activa del voluntariado en la comunidad.

BENEFICIARIOS.-

Directos: Personal (profesionales y técnicos) trabajadores de Beneficencias y Municipios interesadas en desarrollar labor social con grupos vulnerables.

Indirectos: Niños, niñas y adolescentes y sus familias en situación de riesgo social.

METODOLOGÍA.-

Metodología de Atención Articulada desde un Enfoque de enlace

TEMA 1:

Problemática del niño, niña y adolescente trabajador y con perfil de vida en calle

La calle como espacio de Intervención. La calle es un espacio de socialización, de todos y de nadie, las reglas que en ella existen es para adultos y no para niños.

La permanencia de los niños, niñas y adolescentes en las calles por lo general los obliga a establecer diversas estrategias para permanecer y según sea el caso, para sobrevivir. Por lo general los valores se pierden o disminuyen y las respuestas violentas surgen para dar respuestas a los problemas que surgen en el diario vivir.

Las relaciones intrafamiliares se debilitan y los modelos a seguir son inadecuados, generalmente, son delincuentes, pandilleros, etc.

Niños, niñas y adolescentes en alto riesgo

Son aquellos cuyas condiciones de vida los exponen a peligros que pueden afectarlos tanto desde el punto de vista físico como moral. Los mismos que enfrentan problemas de orden familiar, social, económico, de salud, de aprendizaje y de conducta.

Este grupo de menores tiene edades que fluctúan entre los 06 y 17 años, algunos suelen trabajar, y otros viven y duermen en las calles, estos últimos han roto total o parcialmente los vínculos con sus familias, encontrándose en un estado de abandono moral y material. En algunos casos llegan a ser consumidores de drogas y en especial de inhalantes.

Niños, niñas y Adolescentes con perfil de vida en Calle

Son niños, niñas y adolescentes que por motivos de conflictos al interior de su hogar o por el maltrato recibido deciden vivir en las calles reunidos en grupos para protegerse y emitiendo conductas agresivas como forma de relación con el resto de la sociedad. Tienen una serie de conductas de sobrevivencia como el robo, la mendicidad, las conductas sexuales promiscuas mediante las cuales se consiguen el sustento

diario. Como una forma de refugiarse de la violenta realidad en la que viven recurren al uso de inhalantes y drogas, al igual que al uso de una práctica sexual promiscua (homosexual y heterosexual).

Son niños / adolescentes que han roto todo lazo afectivo con la sociedad, con la cual se relacionan de manera instrumental. Su familia no se interesa por ellos ni por su regreso a casa, en la mayoría de los casos. Han abandonado los estudios y por lo general deambulan y se concentran en zonas de mayor tránsito de personas ya que se les hace más fácil conseguir su sustento.

Por lo general provienen de familias desestructuradas, víctimas del maltrato físico, con importantes problemas económicos y elevados índices de deserción escolar.

Los niños, niñas y adolescentes que trabajan y los que se encuentran en situación de mendicidad utilizan el espacio de la calle debido a factores económicos y con una finalidad básicamente de obtención de recursos económicos, por lo cual se encuentran vinculados fundamentalmente al circuito de la supervivencia de la economía familiar.

Niños, niñas y adolescentes que trabajan en las calles

Se define como los niños y niñas menores de edad que realizan cualquier actividad económica de producción, comercio y servicio que afecte su desarrollo personal en forma integral o el disfrute de sus derechos.

Peores formas de Trabajo Infantil

Aunque el trabajo infantil adopta muchas formas diferentes, una prioridad es la eliminación inmediata de sus peores formas de trabajo infantil según la definición del Artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.
- e) Utilización de los niños, niñas y adolescentes en actividades relacionadas a la minería informal, reciclaje de desperdicios, cargadores, entre otras.

El trabajo que pone en peligro el desarrollo, físico, mental o moral del niño, sea por su naturaleza o por las condiciones en las que se efectúa, es denominado "trabajo peligroso".

Caen en esta categoría desde niños que viven en zonas de guerra a los hijos de familias disfuncionales (padres alcohólicos, por ejemplo), desde menores de barrios marginales de las grandes ciudades o que se salieron de sus hogares y viven en las calles a huérfanos por los más diversos motivos. Está claro que cualquiera de estas vicisitudes -todas ellas difíciles de sobrellevar por su naturaleza traumatizante- coloca a un ser en formación ante un alto riesgo de afectar su normal desarrollo, tanto biológico como psicológico. A veces se pueden prevenir, y ocasionalmente evitar, las circunstancias desfavorables; otras veces, aunque no evitarlas, disminuir los riesgos de su carácter nocivo. Hay ocasiones en que sólo se podrá trabajar una vez consumando algún daño. Estamos, entonces, ante distintos niveles de un mismo e intrincado problema.

Causas

Económicas

Precariedad económica de las familias que dificulta a los padres la manutención de sus hijos

Familias con dificultades para acceder a los servicios brindados por las instituciones estatales y/o privadas

Familiares

Uso del abuso físico y/o psicológico como forma de corrección.

Antecedentes de trabajo infantil de los padres y/o familiares

Hábitos de crianza que favorecen el trabajo infantil.

Personales

Factores predisponentes de los niños, niñas y adolescentes para la adquisición de conductas inadecuadas.

Conductas de evitación del maltrato físico y/o psicológico y la violencia familiar

Consecuencias

Económicas

Continuar con la situación de pobreza

Familiares

Desvinculación afectiva y/o abandono familiar

Personales

Problemas psicológicos y emocionales diversos
Adquisición de conductas de antisociales
Baja Auto-aceptación
Baja Tolerancia a la Frustración
Salud
Problemas de salud por accidente o por contagio
Víctimas de abuso físico y/o sexual
En relación a su escolaridad
Deserción o abandono escolar
Analfabetismo
Retraso Escolar

TEMA 2:

Perfil del educador de calle. Condiciones personales

Un Educador de Calle tiene que ser sobre todo un ser humano ejemplar, ya que se constituirá en el modelo de referencia de niños y adolescentes que enfrentan circunstancias de vida difíciles. Aunado a sus cualidades personales se requiere una sólida preparación profesional, de preferencia en el campo de las ciencias sociales, y la capacitación específica que debe recibir para convertirse en un Educador de Calle capaz de asumir el rol fundamental que le demanda el Programa.

Por lo tanto, el Educador de Calle debe tener un perfil con, por lo menos, las siguientes características:

A nivel personal

Tener equilibrio emocional y capacidad afectiva como elemento básico para su relación con los niños.

Contar con valores de autoestima, solidaridad y respeto mutuo; autenticidad, honestidad y tolerancia; disciplina, perseverancia y responsabilidad; creatividad y espíritu crítico; así como otros que le permitan desarrollar con el ejemplo alternativas de vida constructivas para los niños y adolescentes a su cargo.

Tener una concepción favorable del valor de la familia, la escuela y la comunidad en la formación de los niños.

Disponer de una capacidad conceptual y una práctica personal en el si planeamiento de su vida con esperanza en el futuro y en la humanidad.

A nivel profesional

Ser egresado preferentemente de una especialidad del área de las ciencias sociales.

Dominar las técnicas de abstracción, análisis y sistematización de conceptos y experiencias.

Haber desarrollado habilidades para la comunicación, motivación y organización.

Tener facilidad para el trabajo en equipo,

Cabe señalar que las características propias de los dos primeros niveles son materia de la evaluación en el proceso de selección de los Educadores de Calle.

A nivel del Programa

Tener una información completa de la filosofía, objetivos y organización del Programa.

Conocer las características de la población que se atiende.

Manejar los instrumentos metodológicos y operativos del Programa.

Entre los aspectos cualitativos que debe tener el Educador de Calle, se encuentran:

Reconocer conscientemente que el niño es un sujeto de derecho y no un objeto de estudio.

Abordar su mundo sólo si el niño lo permite. El respeto a su individualidad, a sus valores y costumbres no se reduce al reconocimiento verbal.

Comprender la importancia que tienen el tipo y la calidad de las relaciones humanas entre el Educador y el Niño. La autenticidad que siente y demuestra el Educador son ejercicios personales permanentes.

Tener una actitud y disposición abierta a la crítica y a la corrección de errores en todo nivel son aspectos importantes para la consecución de la propuesta.

Aprender a escuchar al niño no es tarea sencilla; implica tener la actitud, el deseo, el interés y la paciencia; más aún, se precisa tomar en cuenta el tono de su voz, su mirada, sus gestos, sus movimientos, sus sentimientos y sus emociones, es decir percatarse que no es suficiente para una buena comunicación considerar solamente lo verbal.

Rol del educador de calle

Educador/Formador de niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad alto riesgo

Promotor del Desarrollo Integral de los NAT

Movilizador Social
Facilitador de la Integración familiar
Protector del Niño y Adolescente Trabajador

Funciones del Educador de Calle

Administrativas
Educación Social
Asistencia
Investigación

Valores del Educador de Calle

Respeto Mutuo
Compromiso
Paciencia
Solidaridad
Responsabilidad
Honradez
Veracidad
Espíritu conciliador
Amistad
Vocación de Servicio
Puntualidad

Reflexiones acerca de Paulo Freire y los Educadores de Calle

El Educador de Calle mantiene una relación de intercambio en el proceso educativo, enseña y aprende en la relación o vínculo que establece con el niño, niña o adolescente.

El trabajo tiene connotaciones de carácter político, ideológico y pedagógico, tiene mucho que ver con la cosmovisión de la población objetivo y del momento político e histórico en el que nos encontramos cuando empezamos la relación formativa. Es un proceso pedagógico porque el Educador de Calle es un referente, modelo y muchos de sus avances tienen relación con la práctica de la Pedagogía de la Presencia, mencionada por Carlos Gómez Da Costa, alumno de Paulo Freire.

Cuando se piensa transformar solo la situación de los niños de la calle, es porque se tiene un punto de partida, que es el siguiente: *donde uno está es mejor, "la gente" es mejor*, si no, no habría porque transformar el mundo de los niños de la calle. Los niños pueden acceder a un mundo mejor, les corresponde un mundo que los proteja.

Los niños en el fondo son hombres prematuros por la dureza de la lucha, porque vivir o permanecer en las calles no es fácil, las reglas que en ella existen pertenecen a los adultos y ellos deben adaptarse y buscar sobrevivir.

Los niños, niñas y adolescentes, solo cambian cuando asumen la vida en que viven, todo cambio se inicia reconociendo la propia realidad, porque nos permite establecer estrategias adecuadas y la obtención de mejores resultados.

Los Educadores no pueden pensar que será una cosa fácil. Lo que vemos es una enorme tarea, que demanda sensibilidad social e histórica de nuestra parte, una vez que asumimos que somos parte del mejoramiento de calidad de vida de los niños, nos damos cuenta que comenzamos a escribir junto a ellos una nueva historia, cambiar el pasado, salvar el presente y asegurar el futuro, es resumen es prepararlos para la vida.

Quien trabaja en el campo de la Educación de Calle, sabe que muchas cosas que descubrió se las enseñó la calle. Todos pasamos por la calles, pero solo cuando somos Educadores de Calle pertenecemos a ellas y así como la buscamos modificar, aprendemos mucho de ella, lo bueno y lo malo.

El trabajo del Educador de Calle, va más allá del compromiso, requiere de la mística y de fe en uno mismo y en los cambios que se pueden lograr antes de comenzar el proceso.

TEMA 3:

Metodología del programa educadores de calle. Trabajo en redes locales

Educadores de Calle es un servicio, cuyo objetivo es contribuir a la erradicación progresiva del Trabajo Infantil y a la prevención de la exposición de los niños, niñas y adolescentes a riesgos que perjudiquen su

desarrollo integral como son la mendicidad, la vida en calle, la participación en pandillas, la explotación sexual comercial, etc.

Se busca el desarrollo de competencias:

Ejercitar la atención, memoria y pensamiento

Aprender a influenciar en su propio entorno y generar cambios positivos.

Aprender a convivir, participar, cooperar y contribuir al desarrollo de su comunidad.

Desarrollarse en forma integral, adquiriendo un pensamiento autónomo y crítico, que le permita tomar decisiones frente a las diferentes circunstancias de la vida.

La intervención de los Educadores de calle con los niños atendidos, se organiza en tres fases de atención:

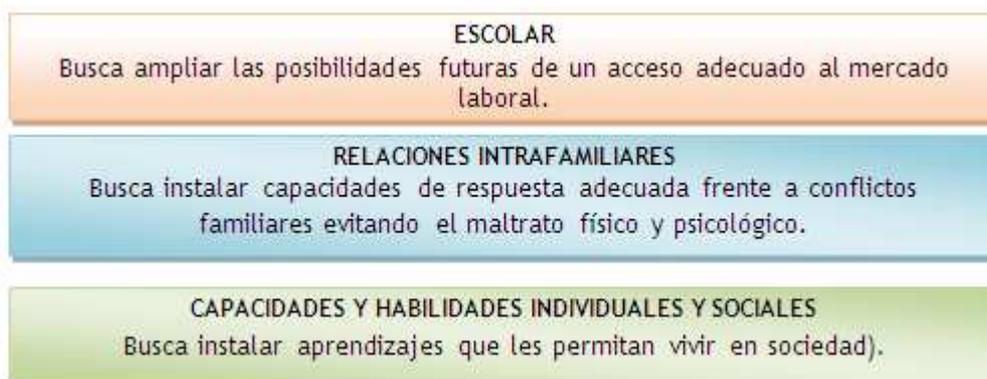
I FASE: Contacto e Integración

Durante esta fase se realizan los primeros contactos con los niños atendidos, se les ubica en los lugares donde realizan su trabajo, se realiza el contacto inicial con los padres de los niños. Se ubican centros de referencia cedidos por la comunidad para apoyar la atención a los niños. Se realiza el directorio de Instituciones de la Comunidad.

II FASE: Desarrollo

En esta etapa se desarrollan los cambios que se buscan generar en los niños y sus padres, así como se consolida el rol de apoyo de los servicios de la comunidad.

Áreas



III FASE: Independencia

En esta etapa se consolidan los cambios a nivel de los niños, los padres y la comunidad, incluye el seguimiento a dichos cambios.

Actividades a desarrollar durante la permanencia en el programa:

Apoyo a la escolaridad exitosa

Apoyo en tareas y reforzamiento escolar

Becas de estudio (entrega de útiles escolares, uniformes y otros).

Apoyo en las matriculas escolares

Seguimiento escolar.

Escuela de padres

Talleres sobre problemática del trabajo infantil y rol de los padres.

Orientación sobre roles paternos

Talleres de pautas de crianza

Talleres de resolución de problemas

Compromisos de reducción o eliminación de apoyo laboral de los hijos.

Desarrollo de las capacidades de los Niños y Adolescentes

Talleres de prevención (sida, drogas, embarazo prematuro, etc.).

Entrenamiento en habilidades sociales.

Entrenamiento en resolución de problemas

Realización de actividades recreativas y deportivas.

Orientación y consejería.

Derivación de casos para atención especializada.

Mejora de los ingresos económicos de las familias

Evaluación de la situación socio económica de las familias.

Coordinaciones para el establecimiento de fondos rotatorios.

Ejecución de los fondos rotatorios

Seguimiento de la ejecución de los fondos.

Promoción del cambio ocupacional - adolescentes (SEFOT)

Talleres con padres sobre trabajo de adolescentes en riesgo.

Evaluación de las posibilidades de cambio ocupacional y test vocacional.

Selección de adolescentes beneficiarios.

Suscripción de compromisos de apoyo con los padres.

Coordinación con centros de capacitación (servicio tercerizado).

Ejecución de la Beca (pensión, estudios y transporte).

Colocación laboral.

Seguimiento a la colocación laboral.

Coordinación y Articulación Institucional

Coordinaciones interinstitucionales.

Establecimiento de convenios.

Ejecución conjunta de programas de atención.

El Educador de Calle es el profesional de las ciencias sociales y humanas, dispuesto a trabajar allí donde se encuentran los niños y adolescentes objetivo, lo que implica recorrer calles, realizar visitas domiciliarias en zonas alejadas, coordinar con diversas instituciones locales, convirtiéndose en un elemento dinamizador, que genera cambios en el niño, su familia y la comunidad.

Para el caso de niños, niñas y adolescentes con perfil de vida en calle se debe considerar el siguiente cuadro antes de iniciar la intervención:

	A	B	C
TIEMPO DE PERMANENCIA EN CALLE	01 a 02 meses	03 meses a 01 año	02 años a más
CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	experiencias ocasionales	Uso frecuente	Uso compulsivo
VINCULO FAMILIAR	Frecuente	Ocasional	Casi nulo o nulo
ACTIVIDADES DE SOBREVIVENCIA	Mendicidad, trabajos eventuales	Mendicidad, Actividades ilícitas (robo, víctima de explotación sexual, etc.)	Robo agravado
ASPECTO PERSONAL	Desinterés de su imagen personal	Descuido, cicatrices, golpes, problemas dermatológicos	Desinterés personal
INSTITUCIONALIDAD	Nula o de 01 Hogar de protección	Antecedente de permanencia en 1 ó 2 hogares de protección	Varios Hogares, reincidentes en centros de rehabilitación
SALUD	Desnutrición, infecciones estomacales y de las vías respiratorias	Desnutrición severa, enfermedades estomacales y de las vías respiratorias, historia de infecciones de transmisión sexual o SIDA	Desnutrición severa, enfermedades estomacales y de las vías respiratorias, historia de infecciones de transmisión sexual o SIDA
PROPUESTA DE ATENCION	 <p>Calle ↓ Centro de Referencia ↓ Reinserción familiar</p>	 <p>Calle ↓ Centro de Referencia ↓ Casa Estancia ↓ Reinserción Familiar</p>	 <p>Calle ↓ Comunidad Terapéutica</p>

La columna "C" se sugiere sea atendida por otros servicios de la comunidad, puesto que la intervención de Educadores de Calle no cubrirá la atención de salud (deterioro) o social.

TRABAJO EN REDES LOCALES

Las redes pueden definirse como conjuntos de vínculos o interacciones entre personas u organizaciones. Sirven para coordinar pensamientos y acciones y se crean a partir de la existencia de esquemas de prioridades que se basan en criterios comúnmente aceptados por todos o la mayoría. Se trata de un tejido de relaciones e interacciones que se construyen con una finalidad y se interconectan a través de intercambios.

Una red se puede definir gráficamente como un conjunto de puntos unidos por unas líneas (vínculos).

Estos vínculos son muy importantes para definir y comprender a la red, pues definen las características de las mismas, es decir, definen por qué estamos unidos.

Objetivos que pueden cumplir las Redes

Las redes pueden articularse en función de objetivos muy concretos y desaparecer una vez que estos se cumplan, o bien constituirse con un carácter más permanente y una definición funcional más amplia y menos precisa, es decir, abarcando un mayor número de objetivos o temáticas por trabajar.

Algunos objetivos pueden ser:

- ✓ Involucrar a los distintos actores sociales y comunitarios frente al tema en cuestión para que se constituyan en actores activos y protagonistas.
- ✓ Incrementar la sensibilidad individual y colectiva frente al problema propuesto y su prevención en la comunidad regional, nacional y local.
- ✓ Crear instancias colectivas de intervención, tanto para el mejor aprovechamiento de los recursos existente a nivel comunitario, nacional o regional.
- ✓ Generar instancias de comunicación, diálogo y coordinación de los distintos sectores y actores involucrados en la temática, con el fin de hacer más eficiente el tratamiento del problema.
- ✓ Desarrollar y concretar acciones destinadas a reducir las consecuencias del problema objeto de la red.

Productos que generan las Redes

- 1.- Programas de Capacitación
- 2.- Campañas informativas de difusión masiva
- 3.- Boletines y otros medios impresos de difusión de noticias y conocimientos.
- 4.- Investigaciones.
- 5.- Propuestas legales.
- 6.- Grupos de presión.
- 7.- Páginas Web.
- 8.- Encuestas de opinión
- 9.- Conferencias electrónicas.

A otro nivel de análisis los resultados de un trabajo en red pueden ser:

- a. Sentido de identidad, en relación a la labor que se realiza y a la RED.
- b. Sentimiento de pertenencia, a un equipo que atiende una problemática.
- c. Sentimiento de desarrollar acciones que trascienden lo inmediato, es decir las acciones de hoy beneficiaran a los Niños, niñas y adolescentes en el futuro.
- d. Universalización de la praxis, aplicando los diversos enfoques teóricos, sistematizando y evaluando las acciones ejecutadas.
- e. Creación de fuentes de información de alta calidad.
- f. Actualización técnico metodológica permanente para los miembros de la RED y compartiendo conocimientos con la Comunidad en general.
- g. Transferencia de metodología a los Gobiernos locales, así como, capacitación y asesoramiento permanente en la ejecución de las actividades.
- h. Validación de las acciones mediante el monitoreo y evaluación en forma conjunta con los usuarios del programa.

Ejemplo de Red:



Pasos para la conformación de una Red

- 1.- Es importante conocer cuál es la ruta crítica (Proceso de deterioro o por el cual se hacen más vulnerables) que siguen los niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo. Cuáles son los actores sociales (instituciones públicas o privadas, Organizaciones de base, etc.) susceptibles a participar en una respuesta social al problema.

- 2.- Identificación de un grupo motor (con interés en solucionar la problemática) y desarrollo de una dinámica de participación democrática de los diferentes actores sociales (mesas de trabajo o acuerdos previos).
- 3.- Desarrollo de un proceso de capacitación básica sobre la intervención y atención a los niños, niñas y adolescentes en riesgo (Metodología de Intervención Articulada del PEC, compartir otras experiencias de intervención, tratar temas puntuales para optimizar la atención).
- 4.- Desarrollo de una planificación estratégica para el abordaje de la población en riesgo, partiendo de un modelo de atención integral, previamente consensuado.
- 5.- Establecer los mecanismos de funcionamiento como días de reunión, convocatorias, etc., que permitan la sostenibilidad de las acciones de la RED.

TEMA 4:

Diseño y organización del centro de referencia

Definición de Centro de Referencia

Es un espacio cedido por la comunidad en donde niños, niñas y adolescentes encuentren el lugar propicio, tranquilo y protegido, diferente de la calle.

Es un espacio de trabajo que facilita el desarrollo de actividades y/o servicios a favor de la niñez.

Centro de referencia constituye un medio, una herramienta para el logro de los objetivos, no es un fin del Programa, ya que sus actividades y servicios no se realizan solo en el centro de referencia sino en los diferentes espacios en que se desenvuelven la vida de los niños y de los adolescentes en riesgo.

Espacio metodológico que va buscar la reinserción social, aprendizaje de normas. Conocer y comprender el mundo que les rodea, a ser desarrollar sus habilidades, competencias y destreza, comprender a vivir juntos.

Fortalece los espacios principales para su desarrollo, es decir la familia, escuela y la comunidad, en esta medida los servicios que ofrecen se orientan a apoyar para su mejor desenvolvimiento en dichos espacios.

Las actividades formativas se realicen en un espacio acondicionado, facilitando la preparación de materiales de trabajo y ejecución de las actividades específicas con los niños sus padres y la comunidad.

Espacio saludable donde le equipo de educadores desarrolla sus actividades orientadas a reforzar las tres áreas de desarrollo como son escolaridad, relaciones intrafamiliares, capacidades u habilidades sociales.

Donde los educadores guardan los documentos propios del PEC. Como son diario de campo y otros documentos de registros.

Organización del Centro de Referencia

1.- Servicio que presta

Educativo

- a) Apoyo para la realización de tareas escolares.- orientaciones para el buen desarrollo de sus tareas.
- b) Refuerzos escolar.- Fortaleciendo los conocimientos adquiridos por los niños y adolescentes en la escuela incidiendo áreas deficientes.
- c) Nivelación.- Disminuir los grados de atraso escolar que pueden presentar los beneficiarios.
- d) Aprestamiento escolar.- Permite el desarrollo de habilidades básicas para el desarrollo de la lectoescritura.
- e) Biblioteca.-Acceso al uso de textos que apoyen y faciliten su aprendizaje escolar.
- e) Acciones de inserción y reinserción escolar; identificar y apoyar la continuidad educativa de los beneficiarios que hayan interrumpido su formación educativa a través de coordinaciones con centros educativos de la zona.

Orientación y Consejería Familiar

La atención directa de familia para tratar aspectos que se requieran para mejorar la situación de sus hijos y o de sus familias

Atención de Primeros Auxilios

La atención será solo para curaciones menores los requerimientos mayores se canalizan hacia los centros de salud a través de la derivación de casos para ello se establece el mecanismo que garantice dicha atención inicialmente es conducido por el voluntario de la comunidad asumiendo la familia el seguimiento respectivo.

Derivación para la Atención de Necesidades Básicas

Orientar a los niños y niñas, adolescentes y las familias del programa a que se inserten y hagan uso adecuado de los servicios que brindad la comunidad, en principio el educador conducirá la derivación de los

casos que demanden atención y paulatinamente inducirá a la familia a asumir esta tarea asumiendo nosotros un rol vigilante y de control.

Actividades Formativas y Habilidades Sociales

Conjunto de acciones dirigidas a identificar áreas deficitarias con la finalidad de priorizar su atención se puede detectar a través de; dialogo con el niño, seguimiento escolar, visitas domiciliarias, trabajo con grupo de padres, talleres formativos. Para el logro de este objetivo se organiza un plan individualizado de actividades que periódicamente permite observar la manifestación de cambios favorables en su desarrollo personal en este plan se incorpora también la intervención con la familia y su interacción con el medio (comunidad).

Guía y Orientación de Servicios

Todo centro de referencia se deberá implementar un Directorio Institucional de Organizaciones de la comunidad, que permitirá brindar información y orientación a los beneficiarios directos del programa como a la población carenciada.

Actividades Recreativas

Es una acción y efecto de recrear que permite al niño y niña y adolescentes fortalecer su desarrollo integral. Es un proceso educativo que permite a través del juego más divertido su aprendizaje, teniendo en cuenta aquel que recrea es el que anima, educa, promueve y orienta procesos sociales y culturales manteniendo siempre una relación asimétrica entre el recreador y recreados.

Es una forma de divertirse, recrearse permitiendo al usuario liberar decisiones, ayuda superar frustraciones, eleva nuestra autoestima por ende enfrentar dificultades.

Debemos pensar en la recreación como:

- a) Una actividad educativa que se realiza en y para el tiempo libre.
- b) Es un soporte de la educación no formal.
- c) No es obligatorio por lo tanto es voluntario y realizada por propia iniciativa.
- d) Buscar la participación
- e) Implica diversión
- f) Favorece la autonomía
- g) Tiene estructura y procesos pautados.

- Concepto de juego

Proviene del vocablo latino (locus) que significa broma o diversión.

Se define como tema de actividad recreativa que permite desarrollar en el individuo una serie de potencialidades. Si las motoras que están presentes en él desde su nacimiento hasta su muerte, que durante el transcurso de su vida se va perfeccionando de una manera dinámica y articulada buscando el desarrollo integral del hombre.

Es una acción o actividad voluntaria, realizada en el tiempo y lugar, sometida a reglas libremente consentidas prevista de un fin en sí.

Es una actividad auto formativa de la personalidad del niño.

- Importancia del Juego

Permite al niño, niñas y adolescentes mejorar, en sentido general sus facultades.

Les da mayor equilibrio emocional (control del impulso).

Les favorece la voluntad y les aumenta la responsabilidad.

Desarrollan la imaginación.

Mejora el espíritu de superación.

Les ayuda a agudizar su atención.

Compensa el equilibrio entre la actividad mental y lo físico.

Les ayuda a interpretar la autoridad y las reglas.

Es importante para la salud, proporciona alegría y evasión de los problemas.

Facilita el proceso de relación y animación en el niño, niña y adolescente.

Favorece el desarrollo de cualidades físicas, aprendizaje de habilidades y la expresión corporal.

Dinámica de funcionamiento del Centro de Atención

El centro de referencia deberá tener funcionamiento estable y permanente. De modo que garantice su uso adecuado para todos los que participan en él.

El horario de atención se establecerá sobre la base de las necesidades y características de la zona.

Las actividades del centro de referencia también tendrán horarios, los que deberán difundirse entre los beneficiarios y la comunidad.

Se deberá establecer un sistema de turnos que se asegure la presencia de por lo menos un personal durante el horario de atención.

El voluntario presente durante el horario de atención, deberán organizar y supervisar el desarrollo de actividades de los niños asistentes.

Mantener el centro de referencia en funcionamiento durante toda la jornada

Realizar inventario de materiales y bienes con la finalidad de prever consecuencias.

De las actividades

Las actividades se desarrollaran en coordinación y colaboración estrecha del equipo.

Las actividades deberán ser en lo posible respetadas en su ejecución, debiendo ser cumplidas en las fechas programadas.

Las actividades deberán estar dirigidas al desarrollo de habilidades sociales.

La participación de los niños y niñas y adolescentes

Los niños, niñas y adolescentes que acuden al Centro de Referencia deberán asistir presentables o en su defecto utilizar el baño para asearse.

Deberán cuidar y apoyar en el orden y limpieza de los materiales y muebles.

Deberán tener un comportamiento adecuado (ser solidarios, colaborador, ser disciplinados y amigos.)

El uso de los materiales

El préstamo de materiales de trabajo deberá constar en un documento (cuaderno de control)

Se designarán periódicamente un responsable del manejo de los materiales debiendo hacer un inventario al término del periodo.

Diseño Físico del Centro de Referencia

Ubicación.-

En las zonas de concentración de los niños en riesgo.

Disponibilidad.-

En lo posible el local debe ser para uso exclusivo del programa.

Propiedad.-

Debe ser proporcionado por la comunidad que da de esta manera cumple con su compromiso frente a los niños.

La modalidad de posesión del local puede ser a través de un acta de compromiso ó firma de un convenio.

TEMA 5:

Elaboración, ejecución y evaluación de talleres formativos

¿Qué es un taller?

Es una experiencia de trabajo en grupo que promueve la participación de cada uno de sus integrantes y permite intercambiar ideas u opiniones, hablar escuchar y buscar consensos respecto de un tema.

¿Cómo Planificamos el taller?

La planificación de un taller debe hacerse con suficiente anticipación, esto implica tomar una serie de decisiones, teniendo en cuenta las siguientes pautas, que nos servirán para organizar y ejecutar un taller.

- ❑ Características del grupo:
Población con la que vamos a trabajar, es necesario que conozcamos sus características es decir, su edad, grado de instrucción, sexo, necesidades y experiencias de trabajo
- ❑ Bibliografía respecto del tema:
Es importante revisar y reunir toda la información acerca del tema
- ❑ Guías didácticas:
Es importante elaborar las guías didácticas, ello nos permiten tener organizados los temas que se van a desarrollar
- ❑ Programa del taller:
Es un listado con el tiempo estimado para cada actividad. Es importante porque permite dar a conocer a los participantes la secuencia de los temas.

Es importante tener en cuenta:

Convocatoria, debe hacerse con anticipación para que los participantes puedan planificar su tiempo; puede hacerse de manera: escrita o verbal

Local, es conveniente que el lugar sea cercano al sitio de trabajo o vivienda de la mayoría de los participantes, ya que esto facilita y garantiza su asistencia y permanencia en el taller.

Refrigerios, si el taller dura todo el día, hay que dar un pequeño refrigerio a mitad de la mañana y en la tarde. Es necesario tener en cuenta los fondos con los que contamos para definir el tipo de refrigerio.

Materiales, hay que especificar la lista de materiales para cada tema, así como prepararlos con anticipación.

Duración del taller, el taller no debe durar más de dos horas o tres días

Responsables, es muy importante definir un equipo responsable para asumir las cosas en conjunto.

¿Cómo desarrollamos un taller?

1.- Cuestiones previas

- ✓ Ambientar el local (puede hacerse un día antes o el mismo día)
- ✓ Arreglar las sillas y materiales que serán utilizados
- ✓ Recibir a los participantes
- ✓ Conversar con ellos y generar empatía
- ✓ Inscribir a los participantes

2.- Inauguración del taller

Se presenta a los facilitadores y agradecen la presencia de los participantes al taller

3.- Presentación del Programa

Se distribuye el programa a todos los participantes

4.- Expectativas de los participantes

Al iniciar el taller es importante recoger las expectativas de los participantes y al finalizar preguntar si este respondió a sus expectativas

Desarrollo del tema

INTRODUCCIÓN DEL TEMA	Permite centrar el tema, para lo cual pueden utilizarse diferentes técnicas de motivación
ANÁLISIS DEL TEMA	Permite que los participantes reflexionen y den sus opiniones sobre el tema
PLENARIO Y CONCLUSIONES	Permite compartir lo trabajado en cada grupo sobre el tema en discusión. Para ello cada grupo llevará sus conclusiones en Papelógrafo.
EVALUACIÓN	Permite revisar el cumplimiento de los objetivos del taller, así como las opiniones y sentimientos tanto de los participantes como del equipo ejecutor – organizador.
CLAUSURA	Permite cerrar el taller y destacar la participación de los asistentes en el logro de los objetivos y se agradecen los aportes de cada uno de ellos.

¿Cómo evaluamos un taller?

□ Evaluación

En el proceso de capacitación se pueden realizar dos tipos de evaluación:

1. Evaluación de contenidos: Se por cada tema trabajado, ello permite verificar la asimilación de contenidos.
2. Evaluación del taller: Es muy importante realizar la evaluación porque permite recoger las apreciaciones y sugerencias de los participantes

Las evaluaciones pueden hacerse de dos maneras:

- Aplicación de fichas
- Formulación de preguntas

TECNICAS DE TRABAJO GRUPAL

El Foro

Es aquella en la cual varias personas discuten un tema determinado, ante un auditorio. Esta técnica es una de las más utilizadas debido a que trae numerosas ventajas, de las cuales se pueden nombrar:

- Permite la discusión y participación.
- Permite la libre exposición de ideas y opiniones de los miembros del grupo ; y esto es posible de una manera informal y con pocas limitaciones.
- Da oportunidad de conocer las opiniones del grupo sobre el tema tratado.
- El auditorio puede reflexionar también sobre tema tratado.

En esta, existe una serie de integrantes que juegan un papel de gran importancia, entre ellos se encuentran:

El Coordinador

Este es el encargado de la buena marcha del foro, entre sus funciones básicas se encuentran:

- Dirige la participación de los expositores.
- Determina el tiempo disponible para cada uno.

- Señala el orden de las intervenciones y da el derecho de palabra.
- Anima y trata de que se mantenga el interés sobre el tema.
- Presenta, al final un resume de lo expuesto, las conclusiones y los puntos coincidentes o discordante.
- El coordinador no emite su opinión sobre el tema discutido, mientras se desarrolla el foro.

Los Ponentes o Expositores

Son todas aquellas personas que se preparan para discutir sobre el tema, estos tratan de que su exposición se de en forma sencilla y ordenada .Los expositores no se deben desviar del tema tratado y tratar de seguir las normas del coordinador.

Estos deben evitar, durante la presentación del tema, las referencias personales

El Secretario, tiene entre sus funciones:

- Mantener el orden y la disciplina durante el foro.
- Toma nota sobre lo tratado y de puntos resaltantes.

Si el grupo es pequeño el secretario no es indispensable.

La Mesa Redonda

Se efectúa cuando se desea conocer el punto de vista de distintas personas sobre un tema determinado. En esta técnica grupal se siguen una serie de pasos , que permiten el mejor desempeño de la misma , entre las cuales tenemos :

Preparación:

- Se debe motivar y determinar con precisión el tema que se desea tratar en la mesa redonda
- Un miembro o dirigente del equipo puede encargarse de invitar a las personas que expondrán en la mesa redonda.
- Preparar el local con afiches, carteleras, recortes de revistas o periódicos, relacionados con el tema a discutir.
- Efectuar una reunión previa con el coordinador y los expositores para estudiar el desarrollo de la mesa redonda, establecer el orden de exposición, el tema y subtemas que serian interesante tratar.

1. Desarrollo

En esta, el coordinador inicia la mesa redonda en la cual presenta:

- Hace una breve introducción del tema que se va a tratar.
- Explica el desarrollo de la mesa redonda.
- Presenta a los expositores.
- Explica el orden de intervención de los expositores.
- Comunica al auditorio que, una vez concluida las intervenciones de cada expositor, pueden formular preguntas.

Luego cede la palabra al primer expositor.

Los Expositores

En esta cada expositor habla durante el tiempo estipulado, en la cual el coordinador avisara prudentemente al expositor cuando su tiempo se prolongue. Al concluir las exposiciones de todos los participantes, el coordinador hace un resumen de las ideas formuladas por cada expositor y destaca las diferencias.

Luego los expositores pueden aclarar, ampliar, defender sus puntos de vistas, durante unos minutos, después el coordinador emite un resumen final y concluidas las intervenciones, el auditorio puede formular sus preguntas a la mesa redonda, pero no se permitirá discusión alguna.

Sugerencias

En esta parte la mesa redonda no debe prolongarse más de dos horas, en la cual establecerán sus sugerencias sobre el tema ya discutido , también en esta parte el coordinador debe ser imparcial y objetivo en cada una de sus conclusiones.

El Panel

Se diferencia de la mesa redonda porque no se debate un tema, sino que cada uno de los expositores presenta un punto o aspecto del mismo, completando o ampliando, si es necesario el punto de vista de los otros

En el panel los integrantes pueden varían de 4 a 6 personas, cada una especializada o capacitada en el punto que le corresponde y existe también un coordinador que se encarga de dirigir el panel. Para el establecimiento de esta técnica se sigue una serie de procedimientos entre los cuales tenemos:

- La Preparación

El equipo elige el tema que quiere tratar. Se selecciona a los participantes del panel y el coordinador.

Hacen una reunión con los expositores y el coordinador para:

- Explicar el tema que quiere sea desarrollado.
- Explica el tema que le corresponde a cada uno de los expositores.

En esta también se acondiciona el local con láminas, recortes de periódicos, afiches etc.

-Desarrollo

En esta el coordinador inicia el panel, presentando a los miembros y formula la primera pregunta sobre el tema a desarrollar. Después que cada uno de los miembros del panel ha intervenido, el coordinador hace nuevas preguntas que puedan ayudar a tocar puntos que aún no se han mencionado. Luego al finalizar el tiempo de exposiciones el coordinador pedirá a los expositores que hagan un resumen de sus ideas y posteriormente el coordinador dará sus conclusiones finales y dará paso al grupo de preguntas de o los miembros del auditorio para los integrantes del panel.

-Observaciones

En este caso es conveniente tener un grabador a la mano, permitiendo con esto que al momento de realizar un observación, la misma este mejor formulada.

El Debate

Es una discusión entre dos o más personas sobre un tema determinado, este tiene como objetivo conocer todos los aspectos de un tema o asunto, a través de la exposición de las opiniones que sobre el tema tienen todos los integrantes de un grupo. Para que tenga éxito, en el grupo debe haber:

- Cooperación, en donde los miembros deben manifestar mutuo respeto.
- Orden, los participantes aguardan el uso de la palabra para permitir la participación de todos.
- Compromiso, se debe actuar con sinceridad y responsabilidad.

El debate está integrado por:

- Un director o coordinador encargado de declarar abierta la sesión, presenta el tema, conoce el tema y concluye el tema.
- Un secretario que anota a las personas que van participando y el tiempo de intervención de cada una, esto con la finalidad de darle la oportunidad de participar a todos los integrantes.
- Los participantes encargados de hablar del tema objeto de debate.

Un moderador representante de cada grupo y quien: prepara el tema y quien concede la palabra a los participantes; procura que se traten los puntos importantes sin salirse del tema; aclara dudas; finaliza la actividad con el resumen de las diferentes opiniones y saca las conclusiones obtenidas en la discusión con ayuda de los demás.

El Phillips 66

Consiste en dividir el salón en 6 grupos de 6 personas, las cuales discuten durante 6 minutos un tema o problema (previsto o bien que haya surgido como tema durante el desarrollo de la reunión) . Seguidamente una persona del grupo se reúne con los otros con los otros 5 representantes y vuelve a formar un grupo de 6, que por seis minutos más, discutirán el mismo asunto, hasta que se llegue a una conclusión general. Esta técnica permite que desarrolles tu capacidad de síntesis; contribuye a que superes el temor para hablar ante tus compañeros; fomenta tu sentido de responsabilidad y estimula la participación de todos los miembros del grupo. Pero para ello, se debe tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- El director (alumno o el docente) formulara la pregunta o el tema que se va a discutir e invitara al resto de los alumnos para que formen grupos de seis personas.
- Cada grupo nombrara un coordinador y un secretario.
- Hecho esto, el director tomara el tiempo para contar los seis minutos que durara la actividad. Cuando falte un minuto notificara a cada grupo para que realice el resumen.
- El coordinador de cada uno de los equipos controlara igualmente el tiempo y permitirá que cada integrante manifieste su punto de vista durante un minuto, mientras que el secretario toma nota sobre las conclusiones.

Al finalizar el lapso de discusión en los grupos, el director solicitara a los secretarios la lectura de las conclusiones obtenidas en cada equipo y las escribirá en el pizarrón.

El Seminario

El seminario tiene por objetivo la investigación o estudio intensivo de un tema en reuniones de trabajo debidamente planificado. Puede decirse que constituye un verdadero grupo de aprendizaje activo, pues los miembros no reciben la información ya elaborada, sino que la indagan por su propios medios en un clima de colaboración recíproca .El grupo de seminario está integrado por no menos de 5 ni más de 12 miembros. Los grupos grandes, por ejemplo, una clase , que deseen trabajar en forma de seminario , se subdividen en grupos pequeños para realizar la tarea .

Características:

- Los miembros tienen intereses comunes en cuanto al tema, y un nivel semejante de información acerca del mismo.
- El tema o material exige la investigación o búsqueda específica en diversas fuentes. Un tema ya elaborado o expuesto en un libro no justifica el trabajo de seminario.

- El desarrollo de las tareas, así como los temas y subtemas por tratarse son planificados por todos los miembros en la primera sesión de grupo.
- Los resultados o conclusiones son responsabilidad de todo el grupo.
- Todo seminario concluye con una sesión de resumen y evaluación del trabajo realizado.
- El seminario puede trabajar durante varios días hasta dar por terminada su labor. Las sesiones suelen durar dos o tres horas.

Preparación

Tratándose del ambiente del educacional, los seminarios serán organizados y supervisados por profesores, los cuales actúan generalmente como asesores, podría darse el caso que la iniciativa partiera de los propios alumnos, lo cual sería muy auspicioso, y que ellos se manejaran con bastante autonomía, requiriendo una limitada ayuda de los profesores en calidad de asesoramiento en cualquiera de los casos habrá un organizador encargado de reunir a los grupos, seleccionar los temas o áreas de interés en que se desea trabajar.

Desarrollo

En la primera sesión estarán presentes todos los participantes que se dividirán luego en subgrupos de seminario. El organizador, después de las palabras iniciales, formulara a título de sugerencia la agenda previa que ha preparado, lo cual será discutida por todo el grupo. Modificada o no esta agenda por el acuerdo del grupo, queda definida por agenda definitiva sobre la cual han de trabajar los distintos subgrupos. Luego el subgrupo grande se subdivide en grupos de seminarios de 5 a 12 miembros, a voluntad de los mismos. Estos pequeños grupos se instalan en los locales previos, preferentemente tranquilos y con los elementos de trabajo necesarios, por siguiente cada grupo designa su director para coordinar las tareas y después de terminadas las reuniones deben de haberse logrado en mayor o menor medida el objetivo buscado y finalmente se lleva a cabo la evaluación de la tarea realizada, mediante las técnicas las técnicas que el grupo considere más apropiada, ya sea mediante planillas, opiniones orales o escritas, formularios entre otras.

Torbellino de Ideas

Brainstorming, significa en inglés tormenta cerebral, y a esta técnica se le denomina en español torbellino de ideas. Su objetivo consiste en desarrollar y ejercitar la imaginación creadora, la cual se entiende por la capacidad de establecer nuevas relaciones entre hechos, o integrarlo de una manera distinta.

Esta es una técnica de grupo que parte del supuesto básico de que si se deja las personas actuar en un clima totalmente informal y con absoluta libertad para expresar lo que se les ocurre existe la posibilidad de que, entre el fragmento de cosas imposibles o descabelladas, aparezca una idea brillante que justifique todo lo demás.

El torbellino de ideas tiene como función, precisamente, crear ese clima informal, permisivo al máximo, despreocupando, sin críticas y estimular el libre vuelo de la imaginación, hasta cierto punto.

Como se realiza.

Preparación: El grupo debe conocer el tema o área de interés sobre el cual se va a trabajar, con cierta anticipación con el fin de informarse y pensar sobre él.

Desarrollo:

- El director del grupo precisa el problema por tratarse, explica el procedimiento y las normas mínimas que han de seguirse dentro del clima informal básico. Puede designar a un secretario para registrar las ideas que se expongan. Será útil la utilización del grabador.
- Las ideas que se expongan no deben ser censuradas ni criticadas directa o indirectamente; no se discuten la factibilidad de las sugerencias; debe evitarse todo tipo de manifestaciones que coarten o puedan inhibir la espontaneidad; los miembros deben centrar su atención en el problema y no en las personas.
- Los miembros exponen su punto de vista sin restricciones, y el director solo interviene si hay que distribuir la palabra entre varios que desean hablar a la vez, o bien sin las intervenciones se apartan demasiado del tema central. A veces estimula a los remisos, y siempre se esfuerzan por mantener una atmósfera propicia para la participación espontánea
- Terminado el plazo previsto para la "Creación" de ideas, se pasa a considerar - ahora con sentido crítico y en un plano de realidad - la viabilidad o practicidad de las propuestas más valiosas. Se analizan las ideas en un plano de posibilidades prácticas, de eficiencia, de acción concreta.

El director del grupo hace un resumen y junto con los miembros extrae las conclusiones.

Simposio

Consiste en reunir un grupo de personas capacitadas sobre un tema, especialistas o expertos, las cuales exponen al auditorio sus ideas o conocimientos en forma sucesiva, integrado así un panorama lo más completo posible acerca de la cuestión de que se trate. Es una técnica bastante formal que tiene muchos

puntos de contacto con la mesa redonda y el panel. La diferencia está en que la mesa redonda los expositores mantiene un punto de vista divergente u opuesto y hay lugar para un breve debate entre ellos; y en el panel los integrantes conversan o debate libremente entre sí. En el simposio, en cambio los integrantes del panel individualmente y en forma sucesiva durante unos 15 o 20 minutos; sus ideas pueden ser coincidentes o no serlo, y lo importante es que cada uno de ellos ofrezca un aspecto particular del tema, de modo de que al finalizar este desarrollado en forma relativamente integral y con la mayor profundidad posible.

Preparación

Elegido el tema o cuestión que se desea tratar, el organizador selecciona a los expositores más apropiado - que pueden de 3 a 6 - teniendo en cuenta que cada uno de ellos debe enfocar un aspecto particular que responda a su especialización expositores más apropiado - que pueden de 3 a 6 - teniendo en cuenta que cada uno de ellos debe enfocar un aspecto particular que responda a su especialización.

Es conveniente realizar una reunión previa con los miembros del simposio, para intercambiar ideas, evitar reiteraciones en las exposiciones, delimitar los enfoques parciales, establecer el mejor orden de la participación, calcular el tiempo de cada expositor, etc.

A demás de esta reunión previa de planificación, los integrantes del simposio y el organizador, se reunirán unos momentos antes de dar comienzo para cerciorarse de que todo está en orden y ultimar en todo caso los últimos detalles.

Desarrollo

- ❖ El coordinador inicia el acto, expone claramente el tema que se ha de tratar, así como los aspectos en que se ha dividido, explica brevemente el procedimiento por seguir, y hace la presentación de los expositores al auditorio. Hecho esto sede la palabra al primer expositor, de acuerdo con el orden establecido en la reunión de preparación.
- ❖ Una vez terminada cada exposición el coordinador sede la palabra sucesivamente a los restantes miembros del simposio. Si la presentación hecha al comienzo ha sido muy superficial, pueden en cada caso referirse a la personalidad del disertante cuando llega el momento de su participación. Las exposiciones no excederán los 15 minutos, tiempo que variara según el número de participantes, de modo que total no se invierta mucho más de una hora.
- ❖ Finalizada las exposiciones de los miembros del simposio, el coordinador puede hacer un breve resumen o síntesis de las principales ideas expuestas. O bien, si el tiempo y las circunstancias lo permiten, puede evitar a los expositores a intervenir nuevamente para hacer aclaraciones, agregados, comentarios, o para hacer alguna pregunta entre sí. También puede sugerir que el auditorio haga pregunta a los miembros del simposio, sin dar lugar a discusión; o que el auditorio mismo discuta.

EL FACILITADOR

El facilitador no es un guía ni un maestro, es solo un ayudante metodológico, un catalizador para las diversas ideas que se presentan en un grupo. Sus conocimientos y experiencias en el trabajo con grupos son puestos a disposición de los participantes del evento, es por ello que no es necesario que el facilitador conozca del tema a tratar, debido a que él o ella no es un director o un jerarca que "sabe siempre cuál es el camino a seguir"; no es un maestro que "lo sabe todo mejor"; no es el dueño de la verdad; es sólo un especialista en el camino hacia el "como" mejorar la comunicación humana

Perfil del Facilitador

* Empatía.- Situarse en la posición de los participantes, comprenderlos y saber establecer una adecuada comunicarse con ellos.

* Simpatía.- Transmitir afectividad a los participantes

* Manejo de grupos.- Saber organizar y dirigir a un grupo de personas, manteniendo el orden y la motivación a participar en el taller.

* Flexibilidad.- Capacidad de adaptarse a las circunstancias que puedan producirse durante el taller, no tener patrones rígidos.

* Sentido Crítico.- Capacidad de análisis de las ideas, aportes, sugerencias, conclusiones y actitudes de los participantes y del mismo facilitador.

Asertividad.- Expresarse con propiedad, respeto y de manera oportuna.

Función del Facilitador

* Transmitir conocimientos.

* Propiciar un ambiente o clima afectivo positivo

* Promover la participación activa de los participantes.

* Mantener niveles de atención y motivación en forma permanente

* Estimular y promover el trabajo grupal.

- * Lograr la integración y socialización de los participantes
- * Catalizar el proceso de pensamiento del grupo.
- * Facilitar que los participantes construyan las respuestas a las interrogantes.
- * Identificar las diferencias individuales y realizar seguimiento continuos

Conciencia mística, es decir creer en el trabajo que se esta realizando.

Reglas de oro del Facilitador

- Preguntar en vez de opinar o afirmar, reservarse sus opiniones.
- Preguntar en vez de opinar o afirmar, reservarse sus opiniones, objetivos y valores.
- Observar constantemente
- Orientar con buenas preguntas
- Administrar el tiempo y la dinámica del grupo.
- Incorporar lo nuevo
- Los productos de intercambio entre los participantes como aportes individuales. • Observar constantemente

Errores del Facilitador

- Ser el líder del grupo
- Opinar sobre los contenidos
- Parcializarse a favor o en contra de participantes
- No respetar las reglas definidas
- Olvidarse del tiempo.

TEMA 6:

Sistema de registro del facilitador

Cuaderno de Campo

Es un instrumento que nos permite consignar diariamente los acontecimientos relacionados con el trabajo, sea en calle o en el centro de referencia, nos ayuda a organizar nuestra actividad cotidiana y ver con mayor objetividad y productividad los logros que nos acercan o alejan de la promoción de los niños, niñas y adolescentes como finalidad que nos hemos propuesto a corto, mediano o largo plazo.

El hecho de registrar en forma diaria por cada actividad realizada, permite el recojo de participación de los niños, niñas y adolescentes, en cada una de ellas, identificando en cuales participan más y promoviendo la reflexión para una mayor participación en actividades que facilitan nuestro trabajo.

Este cuaderno se encontrará en el Centro de Referencia deberá ser dejado al final de la jornada en el mismo y podrá ser revisada por el coordinador o responsable del voluntario.

Este cuaderno es un insumo para la programación de actividades, permitiendo reforzar o analizar con los usuarios los resultados alcanzados.

Debe presentar el esquema señalado, arriba y de preferencia estar foliado día a día.

CONSOLIDADO MENSUAL F-5

El formato F-5, se divide en dos partes:

A. DATOS GENERALES

Se consideran datos como:

- Ubicación Geográfica: departamento, provincia, distrito, dirección.
- Área del Programa: trabajo infantil, calle, alto riesgo social.
- Tipos de Alto Riesgo: Mendicidad, vida en calle, explotación sexual comercial, consumo de drogas, violencia urbana, trabajo en alto riesgo.
- Mes y fecha de reporte
- Movimiento poblacional

B. DATOS ESPECIFICOS

Se cobertura las atenciones, considerando las variables de: sexo, fase y grupos de edad

- Movimiento poblacional
- Derecho al nombre
- Avances en resultados y efectos educativo-formativo
- Adolescentes que estudian carreras técnicas (becas)
- Niños, niñas y adolescentes que participan en talleres y otras actividades
- Adolescentes que participan en organizaciones
- Niños, niñas y adolescentes atendidos que abandonaron conductas de riesgo

- Niños, niñas y adolescentes (NATs) que redujeron su jornada laboral
 - Niños y adolescentes con discapacidad física o mental
 - Avances en relación a la familia
 - Soporte social: Niños, niñas y adolescentes que reciben atención en servicios de la comunidad
 - Establecimiento de redes
 - Nombre de las mesas o redes en las que se participa
- C. Responsable del registro de la ficha - Coordinador de Educadores de Calle

Registro Único de Beneficiarios

Es un formato que se remite al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMPV), el cual remite la siguiente información:

- A. Sobre el Beneficiario
- Apellidos y Nombre
 - Sexo
 - Fecha de Nacimiento
 - Documento de Identidad: Tipo y número
 - Nivel de instrucción
 - Mes y año de ingreso al Centro de Atención
 - Mes y año de última atención
 - ¿Beneficiario Gestante?
 - ¿Madre lactante?
 - Dirección
 - Departamento
 - Provincia
 - Distrito
 - Centro poblado
- B. Sobre el Tutor
- Apellidos y nombres
 - Documento de Identidad: Tipo y número

Ficha de Información Básica del Niño, Niña y Adolescente que trabaja o vive en la calle

Esta ficha se encuentra en el expediente o file de los usuarios y considera la recopilación de los siguientes datos:

- I. Datos Personales
- II. Datos Familiares
- III. Escolaridad
- IV. Características de la Actividad Laboral
- V. Condiciones de Riesgo
- VI. Salud

En los anexos se puede observar los formatos (referenciales) que se utilizan.

TEMA 7:

Técnicas y dinámicas de grupo

Dinámicas de grupo

Las dinámicas de grupo son actividades que podemos llevar a cabo con un grupo de niños, jóvenes, mayores, o cualquier colectivo con características comunes.

Con ellas podemos inculcar valores en los integrantes del grupo, conseguir objetivos sociales o simplemente pasar un rato agradable y divertido.

Podemos clasificar las dinámicas de grupo según las siguientes categorías:

Dinámicas de Presentación

El objetivo de las dinámicas de presentación es presentar a todos los componentes del grupo para aprender sus nombres lo más rápido posible, así como gustos, experiencias y otros datos que pueden resultar interesantes acerca de las personas que forman el grupo con nosotros.

Entrevistas Mutuas

1. Definición: Se trata de crear un mundo en común, por parejas.
2. Objetivos: Comprender la diferencia de relaciones basadas en desconfianza o confianza.
3. Participantes: Grupo, clase,.... a partir de 11- 12 años.

4. Materiales: Ninguno

5. Consignas: Cada pareja debe aislarse y no contactar con los demás. Hay que intentar contar lo más posible de sí mismo.

6. Desarrollo: Explicación del juego al grupo, seguida de agrupamiento por parejas, intentando elegir a alguien con quien no se convive habitualmente. El juego dura 20 minutos. Las parejas se aíslan, y durante 10 minutos, cada compañero dice al otro la idea que tiene de sí mismo, a fin de crear un mundo en común.

7. Evaluación: Tratará sobre la evolución de los sentimientos durante el juego y cosas aportadas por él. Los cambios que se han producido y se producirán en las relaciones entre ambos.

Dinámicas de Conocimiento

El objetivo de las dinámicas de conocimiento es profundizar en lo que hemos aprendido sobre los demás componentes del grupo. Nos ayuda a afianzar la información recibida en las dinámicas de presentación o a conocer mejor a nuestros compañeros.

Este Es Mi Amigo

1. Definición: Se trata de que cada participante presente al compañero al resto del grupo, convirtiendo la presentación, de una cosa "mía" en una cosa nuestra.

2. Objetivos: Integración de todos los participantes al grupo.

3. Participantes: Grupo, clase,.... a partir de los 4 años.

4. Materiales: Ninguno

5. Consigna: "Vamos a ser amigos"

6. Desarrollo: Los participantes se sientan en círculo con las manos unidas. Uno comienza presentando al compañero de la izquierda con la fórmula "este es mi amigo X", cuando dice el nombre alza la mano de su amigo al aire; se continúa el juego hasta que todos hayan sido presentados.

7. Evaluación: Hay que procurar el conseguir que todos los participantes se sientan integrados y aceptados dentro del grupo. Es importante que todos los compañeros sepan su nombre.

Conociendo a mis compañeros

1. Definición: Se trata de conocer al resto de los jugadores utilizando una pelota que deberán arrojar al contrario.

2. Objetivos: Favorecer el conocimiento entre los participantes, a través de una serie de juegos con una pelota.

3. Participantes: Más de 10, a partir de 7 años.

4. Materiales: Un balón.

5. Consigna: La actividad es sencilla pero muy útil para cumplir el objetivo.

6. Desarrollo: En este juego uno de los jugadores (jugador 1) toma el balón y lo arroja hacia arriba al mismo tiempo que dice el nombre de uno de los otros (jugador 2) . Mientras el que fue nombrado (jugador 2) corre a tomar el balón, el resto arranca lo más lejos posible. Para que paren de correr, el jugador (jugador 2) nombrado debe tomar el balón y decir fuerte una característica que distinga al primero (jugador 1) que arrojó el balón hacia arriba. Cuando los jugadores que corrían escuchen esta característica deben pararse en el lugar que están para que el que tiene el balón (jugador 2) trate de golpearlos con él. El que sea golpeado con el balón pierde una vida y debe comenzar otra vez el juego. Si no golpea a nadie, el jugador nombrado pierde una vida y debe reanudar ella el juego. Se puede asignar una número de vidas a cada participante o eliminar a la primera vez que se es golpeado o que no se pudo tocar a nadie con el balón.

Dinámicas de Afirmación

El objetivo de las dinámicas de presentación es consolidar los conocimientos que tenemos de cada miembro del grupo como persona única y los del grupo completo como unidad grupal en la sociedad.

Eficiencia Máxima

1. Definición: Se trata de transferir uno a uno, en un pequeño recipiente el mayor número posible de clips (o clavos) contenidos en un recipiente más grande, en un tiempo determinado (20 segundos).

2. Objetivos: Valorar y plantear la seguridad en sí mismo en relación a las presiones sociales y del grupo.

3. Participantes: Grupo, clase,.... a partir de 11 años.

4. Materiales: Una caja ancha, un frasco estrecho y 75 clips.

5. Consignas: Ninguna

6. Desarrollo: Seis voluntarios son invitados a dejar la sala. La experiencia se explica al resto del grupo. Después, los participantes son llamados uno por uno y se les pide someterse a un test de destreza manual (capacidad de movimientos rápidos y precisos). A los dos primeros se les afirma que es generalmente posible transferir alrededor de 2 clips en 20 segundos, mientras que a los dos siguientes se les dice que esta cifra es alrededor de 40.

7. Evaluación: Podría tratar sobre nuestra forma de reaccionar ante las presiones del grupo y las normas sociales y nuestra forma de hacer criterios personales, bien sea aceptando aquellos o combatiéndolos, pero raramente ignorándolo (normas de trabajo en fábricas, competitividad en el comercio).

El Escultor

1. Definición: Se trata de, por parejas, ir formando esculturas con el cuerpo.
2. Objetivos: Lograr una comunicación/cooperación para conseguir una expresión creativa. Favorecer la toma de conciencia del cuerpo.
3. Participantes: Grupo, clase,.... a partir de los 8-9 años.
4. Materiales: -----
5. Consignas: El juego se hace en silencio.
6. Desarrollo: Se juega por parejas, en las que uno hace de modelo y otro de escultor. El modelo deja que el escultor le mueva los brazos, piernas, cuerpo... para formar una escultura. La comunicación es en todo momento no - verbal. Una vez realizada la escultura, se intercambian los papeles.
7. Evaluación: Primero por parejas, por ejemplo expresando cómo se ha sentido cada uno, qué es lo que ha querido hacer, cómo ha sido la comunicación, etc.. Luego puede hacerse en el grupo.

Dinámicas de Distensión

El objetivo de las dinámicas de distensión es aumentar la participación y la comunicación de cada uno de los miembros del grupo dentro de éste y crear un mayor grado de confianza con uno mismo y con el resto de compañeros.

El Lazarillo

1. Definición: Se trata de guiar a un compañero que está con los ojos vendados.
2. Objetivos: Lograr una confianza suficiente para que se pueda dar la colaboración.
3. Participantes: Grupo, clase,.... a partir de 6 años.
4. Materiales: Pañuelos o vendas para tapar los ojos.
5. Consignas:
 - Silencio durante todo el ejercicio.
 - El paseo no es una carrera de obstáculos para el ciego, sin ocasión de experiencias.
 - Seamos imaginativos (por ej. : ponerle en presencia de sonidos diferentes, dejarle sólo un rato, hacerle recorrer objetos durante el trayecto.
 - Cada uno debe estar atento a los sentimientos que vive interiormente y los que vive su pareja, en la medida en que los perciba.
6. Desarrollo: La mitad del grupo tiene los ojos vendados. Están agrupados de dos en dos (un ciego y un guía). Los guías eligen a los ciegos, sin que sepan quien les conduce. Durante 10 minutos los lazarillos conducen ciegos, después de los cual hay un cambio de papeles (se elige pareja de nuevo, ahora escogen los que antes hacían de ciegos).
7. Evaluación: Se valorarán los sentimientos vividos y su importancia.

El Viento y El Árbol

1. Definición: Una persona, en el centro del círculo, se deja bambolear de uno a otro, como las ramas de un árbol mecidas por el viento.
2. Objetivos: Favorecer la confianza en el grupo y en uno mismo. Eliminar miedos.
3. Participantes: Grupo, clase,.... a partir de 5 años.
4. Materiales: -----
5. Consignas: Se forman pequeños grupos. La persona que sitúa en el centro permanecerá rígida. Los demás la empujarán suavemente. El juego ha de hacerse en el mayor silencio.
6. Desarrollo: Un participante se sitúa en el centro y cierra los ojos. Sus brazos penden a lo largo de su cuerpo y se mantiene totalmente derecho, para no caerse. El resto de los participantes, que forman un círculo a su alrededor, le hacen ir de un lado para otro, empujándole y recibéndole con las manos. Al final del ejercicio es importante volver a la persona en posición vertical, antes de abrir los ojos.
7. Evaluación: Es importante que cada uno exprese cómo se ha sentido

Dinámicas de Cooperación

El objetivo de las dinámicas de cooperación es ayudar a los componentes del grupo a trabajar en equipo, favoreciendo la colaboración de todos sus miembros y enseñándoles a colaborar entre ellos.

Familia de Animales

El animador o responsable prepara papellitos en los que van escritos nombres de animales. para un grupo de veinte personas bastan seis clases de animales. Así habrá cuatro gatos, cuatro pollitos, cuatro loros,... Los papellitos se sortean o se reparten entre los participantes, de forma que todos tengan uno. Cuando los participantes saben el animal que les ha correspondido, recorren la habitación con los ojos vendados (para grupos mayores de 20 participantes esto no es necesario), imitándolo con la voz y los gestos. El objetivo del

juego es reconocer a otro de la misma especie, darle la mano y proseguir juntos la búsqueda. Así los gatos buscan a otros gatos con su andar a cuatro patas y el sonido de "miau", los pollitos con sus aleteos y su "pío, pío", etc.

Enanitos y Duendes

Los jugadores se dividen en dos grupos del mismo número. Un grupo serán enanitos y otros duendes. Los enanitos acuerdan en secreto de qué color van a ir supuestamente vestidos. Enanitos y duendes bailan juntos cualquier canción, y al final de cada estrofa un enanito distinto cada vez pregunta a un duende: "¿de qué color son nuestros vestidos nuevos?". El duende nombra un color, y si no acierta, los enanitos responden con un sonoro ¡no! Y bailan una nueva estrofa. Así hasta que el duende de turno acierta el color. Entonces los enanitos responden ¡sí! y corren a escaparse hacia una zona, un árbol o cualquier otro lugar que hayan atrapado. Los duendes tratan de atrapar tantos como puedan. Después se invierten las tornas y los duendes escogen el color. En este juego no hay no vencedores ni vencidos. Lo que sí hay es mucho gasto de energía entre bailes y prosecuciones. Para que no ocurran desgracias personales habrá que calmar de vez en cuando a algún enanito bruto o duende temerario.

Otras Dinámicas de Grupo

Existen otras dinámicas de grupo que pueden considerarse como juegos de interior o deportes, y las clasificamos en este apartado final ya que no son específicas de ningún grupo de los anteriores, sino que además pueden encajar en varios de ellos.

La Visita al Zoo

1. Definición: ¿Quién dijo que eran difíciles las ciencias naturales? El juego consiste en descubrir un animal.
2. Objetivos: Aprender ciencias naturales jugando.
3. Participantes: Grupo, clase, .. de 4 a 7 años.
4. Materiales: -----
5. Consignas: Hay que estar concentrado para no fallar y así obtener más puntos.
6. Desarrollo: El juego consiste en descubrir un animal. Para ello, se da la primera pista, la más difícil. En orden decreciente en cuanto a complicación, se han de dar hasta una docena de pistas. Al niño se le dan diez puntos cuando ha acertado con la primera característica, nueve si ha descubierto el animal con la segunda pista y así sucesivamente. Se propone un modelo:
 1. Animal con planas, pelo, escamas o piel lisa.
 2. Mamífero u ovíparo.
 3. Carnívoro, herbívoro, omnívoro o insectívoro.
 4. Animal muy grande, grande, mediano, pequeño o minúsculo.
 5. Vive en grupo o solo.
 6. Hábitat.
 7. Comestible o no.
 8. ¿Sabe nadar?
 9. Puede tenerse en casa o en el jardín.
 10. Sonido que emite.

Toma y Dame

1. Definición: Adecuado para aplacar fiestas y celebraciones que suelen acabar como un campo de batalla.
2. Objetivos: Favorecer el sentimiento de grupo.
3. Participantes: Grupo, clase, de 4 a 7 años.
4. Materiales: Hay que sacrificar esa ropa vieja de papá que ya no se pone, por ejemplo: dos camisas, dos pares de calcetines, dos jerseys y dos pantalones cortos.
5. Consignas: -----
6. Desarrollo: Dos equipos alineados frente a frente. Con la señal se salida, comienza una carrera de vestirse y desvestirse con relevos. El primer miembro de cada equipo se tiene que poner toda la ropa. Una vez conseguido, se irá quitando las prendas y pasándoselas al segundo, que hará lo mismo. Así hasta el último relevista. ¿Quién ganará?

TEMA 8:

Estrategias para el fortalecimiento de las relaciones intrafamiliares

La necesidad de información a los promotores sociales en este campo es una realidad ineludible, por lo que proponemos adaptar el modelo ecosistémico, que considera a la familia como un sistema funcional con un sin número de interacción, considerando las capacidades individuales de los diversos integrantes.

CONCEPTO DE SISTEMA

Este concepto proviene de las ciencias biológicas y fue dado por el científico austriaco Ludwig von Bertalanfy, quien definió el sistema como:

“El Conjunto de elementos en interacción que implican la aparición de propiedades únicas que no poseen las partes de manera aislada”.

Por otro lado a los sistemas se les puede dividir en:

Sistemas Abiertos.- Aquellos que realizan intercambios con su medio.

Sistemas Cerrados.- No existe intercambio con su medio.

Entre las diversas definiciones de sistema la más apropiada es la siguiente:

Sistema Interaccional: “es el conjunto de objetos y de las relaciones entre los objetos y entre sus atributos”.

Dónde:

Los objetos son los integrantes de la familia,

Los atributos, aparecen como las características personales de los integrantes

Y como se dan las relaciones entre ellos, las que mantienen unido al sistema.

LA FAMILIA COMO SISTEMA

Para observar en la Familia los niveles de complejidad se la puede ver como un conjunto de elementos que la integran unidos por las relaciones (interacciones entre unos y otros) que establecen entre sí, cada uno con sus características o atributos propios.

Estructura Familiar

La familia opera a través de pautas ó reglas, estas constituyen su estructura. En esta perspectiva la estructura familiar tiene que ver más con la comunicación, las relaciones o la organización Interaccional del sistema. La estructura tiende a la conservación de un determinado equilibrio mediante procesos que autoregulan las perturbaciones del medio ambiente.

Algunos elementos de la estructura familiar podemos describir:

Jerarquía

Los miembros de una familia establecen niveles de poder y autoridad diferentes. Socialmente se acepta que los padres tienen que tener el liderazgo dentro del sistema familiar. Pero el reparto del poder entre los demás miembros, está más sujetos al estilo cultural y propio de las familias.

Subsistemas

Son sistemas en sí mismos, que existen a partir de la interrelación por generación, sexo, función o jerarquía. Los Subsistemas que podemos diferenciar en las familias son: el subsistema conyugal, conformado por los miembros de la pareja, en tanto marido y mujer, sus relaciones (de orden sexual, afectivo y otros). El subsistema parental, conformado también por la pareja, pero como padres, sus relaciones serán referidas a sus funciones como tales (colaboración en cuidado y crianza de los hijos, educación, sostenimiento de ellos, etc.). El subsistema fraterno o fraternal, conformado por los hijos. Entre otros de los más importantes.

Límites

Son las fronteras de la familia y pueden ser externas entre el sistema familiar y el medio, o también internas entre los subsistemas. Podrán ser rígidos cuando no permiten la comunicación fluida entre los miembros, entonces la distancia emocional entre los miembros será muy grande.

CICLO VITAL DE LA FAMILIA

La familia es como todo sistema viviente, tiene una historia o ciclo de vida, pero a diferencia del ciclo vital del individuo, aquí se piensa no sólo en los miembros individualmente, sino en la familia en su conjunto. Por ello hay que asumir que en el transcurso del ciclo vida familiar no es sólo un miembro el que cambia, sino todos ellos conjuntamente. También los padres crecen y aprenden con el crecimiento de los hijos.

Las relaciones entre los miembros cambian a través del tiempo en la familia. Basta reflexionar en que la relación entre madre y su hijo recién nacido es diferente a la que ambos van a tener cuando el niño es escolar o cuando la madre envejece y el hijo se convierte en adulto. Del mismo modo, a lo largo del tiempo, las relaciones con la familia de origen cambian.

De manera similar que el ciclo vital del individuo se inicia con el nacimiento de éste, la familia se inicia o "nace" con la conformación de la pareja. Sin embargo, es bueno considerar la etapa del enamoramiento, cuando se habla del inicio del ciclo vital en la familia. En ese momento se estructuran muchas veces patrones o estilos de relación que pueden perdurar por muchos años en la pareja. Esto es importante en el caso de la violencia o maltrato. Así, la experiencia permite decir que si en una pareja de enamorados la joven "se deja" abofetear sin más, es probable que, años más tarde, como esposa permita un maltrato

mucho mayor. O dicho de una manera diferente, si un joven inicia el maltrato siendo aún enamorado, dentro del matrimonio o convivencia la violencia será “pan de cada día”.

Lo anterior permite afirmar que si los límites no se definen bien en etapas del ciclo vital, de tal manera que los miembros de la pareja se respeten mutuamente, poner esos límites y lograr ese respeto más tarde será mucho más difícil.

ETAPAS DEL CICLO DE VIDA FAMILIAR

Primera Etapa: la conformación de la pareja

Se inicia con el matrimonio o convivencia. Es un hecho tan importante en la vida de las personas que es una de las 7 primeras fuentes de estrés dentro de los eventos de la vida.

El matrimonio o convivencia constituye una Alianza (Conyugal) que implica una adaptación mutua en el plano afectivo, sexual, existencial, ético, etc.

Segunda Etapa: Familia con hijos pequeños

Se inicia con el nacimiento del primer hijo, hecho que se convierte en una especie de “Rito de Iniciación”. Etapa de gran acumulación de tensiones porque significa el inicio de la parentalidad, surgen diferentes funciones y roles.

Tercera Etapa: Familia con escolares

Éste es el período de consolidación y afianzamiento de la familia en preparación del arribo de la adolescencia. Sin embargo las reglas, si bien han variado con respecto a la etapa anterior, no han cambiado en su esencia puesto que los subsistemas (conyugal, parental y fraternal) no han variado cualitativamente, sino que se han consolidado. No obstante, es importante señalar que en este período se produce un nivel de diferenciación con la mayor autonomía de los hijos y su relación su entorno como el escolar y el de sus pares (vecindario, amigos, etc.). Es el momento para consolidar la cohesión familiar que se constituye en uno de los factores protectores más importantes para evitar la aparición de futuros problemas con los hijos.

Cuarta Etapa: Familia con adolescentes

Esta se inicia con la crisis adolescente, que implica un cambio muy importante en las relaciones familiares. Durante mucho tiempo se ha presentado esta etapa fundamentalmente como un problema de los hijos, sin embargo el proceso atraviesa a todos los miembros de la familia. No es el hijo adolescente el que sufre la crisis, sino que es toda la familia la que “adolesce” o se encuentra en crisis, porque debe revisar sus patrones relacionales hasta ahora vigentes y renegociar las finalidades al interior del sistema. La familia tiene que asumir como reto el equilibrio entre el control y el respeto de la búsqueda de identidad y futura independencia de los hijos, así como la tolerancia a los conflictos que provienen del cuestionamiento de las reglas por parte de los adolescentes y la integración progresiva de los hijos en la toma de decisiones familiares.

Quinta Etapa: Familia adulta

Esta etapa es propia de culturas latinoamericanas donde es frecuente observar familias con hijos adultos y de tres generaciones, a diferencia de occidente, donde la emancipación de los hijos se produce en la adolescencia.

Este es el período en que el sistema familiar debe afrontar, durante un proceso a veces largo, la salida de los hijos del hogar (hijos de 19 a 30 años). En ese sentido, el proceso emocional más importante es la aceptación de los múltiples ingresos y salidas de miembros al sistema familiar.

En resumen las familias enfrentan dificultades y cambios a lo largo de su ciclo vital. Cada etapa del ciclo es un episodio en que el sistema se enfrentará a situaciones nuevas para las que sus miembros no se sienten preparados. Ésta tiene recursos para protegerse en los momentos de transición y cambio. Las Familias desarrollan fortalezas y capacidades para promover el crecimiento de todo el conjunto y de cada uno sus miembros, a una mayor integración en cada etapa del ciclo de vida se observará en cada miembro una sensación de bienestar y crecimiento.

COMUNICACIÓN EN LA FAMILIA

La comunicación puede estudiarse a partir de los mensajes, que conectan a dos o más personas. Cuando estos mensajes pueden intercambiarse y se origina una secuencia a la que llamamos interacción.

Pero estas interacciones pueden organizarse en pautas o patrones de interacción, que se repiten de manera continua configurando estilos o modos de comunicarse y en consecuencia relacionarse.

La Comunicación no es solo un mensaje o sonido, sino, un conjunto de modos de conducta (verbal, tonal, postural, contextual, etc.).

No existe la no conducta y aún el silencio postural es comunicación, puesto que la “comunicación” no sólo es intencional o motivada, sino que también se da espontáneamente en todos los actos de la vida. NO ES POSIBLE NO COMUNICAR

Toda comunicación implica un compromiso y define una relación, no sólo transmite información, sino que impone conductas. La comunicación tiene un doble aspecto: Contenido del mensaje y el momento en el cual el contenido va a ser interpretado.

En la medida que se precisa como debe entenderse el contenido, hablamos de comunicar acerca de la comunicación. Esta capacidad es indispensable para una comunicación eficaz.

Frente a un mensaje todos tenemos la posibilidad de responder de tres maneras:

- La aceptación del mensaje.
- Recibir el mensaje, reconociendo al interlocutor, pero rechazando el contenido.
- Ignorar el mensaje y también a quien lo emite.

La comunicación que se da entre dos individuos puede ser una larga secuencia intercambios y se da en forma ininterrumpida, aún más, en un conflicto en el que se tiene la firme convicción de que existe una sola realidad, cada persona organiza su discurso según el mensaje que percibe y observa.

Comunicación Digital

Es generalmente verbal y transmite contenidos.

Comunicación Analógica

Es predominantemente no verbal. Las dificultades que se presentan más usualmente son los problemas de la traducción de la comunicación verbal a la no verbal y viceversa.

El Sistema Familiar y su Organización

El concepto de Sistema nos ha llevado a entender que la estructura de la familia no se refiere a algo estático, no hay un sistema familiar organizado sino en constante organización a lo largo del proceso evolutivo o ciclo vital de la familia. Los miembros de la familia en interacción van constituyendo la organización pero a su vez son influenciados por ésta, que a su vez exige reglas, roles, límites, etc., que van a influenciar constantemente a propia organización, todo dentro de un proceso circular.

Compromiso para vivir en armonía con nuestra Familia

PADRES/MADRES	HIJOS/HIJAS	TODOS
Exponer y aceptar demostraciones de cariño y afecto con la pareja, hijos e hijas.	Desarrollar la capacidad de ser una persona cariñosa y responsable con sus padres, madres, hermanos y hermanas	Lograr una familia solidaria unida con lazos de amor y afecto.
Promover la comunicación familiar dialogando sobre nuestras vivencias, necesidades e inquietudes	Compartir en confianza y sinceridad nuestras preocupaciones, inquietudes y creencias con nuestros padres y madres	Promover el logro de modelos de comunicación afectiva y efectiva.
Establecer relaciones justas y equitativas con nuestra pareja, hijos e hijas.	Ser respetuosos y justos con los integrantes de su familiar	Reconocer los derechos y responsabilidades específicas de cada miembro de la familia.
Compartir logros en el desarrollo personal y social de los hijos e hijas	Propiciar relaciones basadas en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo.	Alentar el desarrollo del liderazgo en el hogar.
Ser respetuosos, tolerantes y comprensivos con nuestros familiares.	Tratar con amor, respeto y cortesía a todos los integrantes de nuestra familia.	Contribuir con nuestras conductas, al desarrollo de un ambiente emocional positivo en el hogar.
Compartir nuestros problemas en familia y ayudar a resolverlos.	Dialogar en familia para encontrar alternativas de solución a nuestros problemas	Participar en la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan en el hogar.
Compartir responsabilidades en el hogar	Asumir compromisos para compartir responsabilidades en el hogar.	Ser capaces de asumir con responsabilidad las tareas que nos sean asignadas.
Participar en actividades recreativas	Participar de manera activa fomentando un ambiente positivo a través de actividades compartidas	Compartir momentos de alegría que fortalezcan los lazos de unión familiar.

La Crisis en la Familia

Definida como el “Estado de una Familia en el momento que un cambio es inminente o está realizándose”
Las crisis pueden ser previsibles a lo largo de las etapas del ciclo vital o imprevisible como la pérdida del trabajo, desastres naturales, etc.

Se puede atravesar numerosas crisis sin poner necesariamente en peligro el equilibrio de la familia.

Aparece como necesaria para el cambio, modifica hábitos y por ende genera disconformidad, que no es necesariamente difícil, pero puede ser dolorosa.

Proceso de la crisis

Para comprender el proceso de la crisis en la familia, como un proceso de cambio y adaptación, debemos ver lo siguiente:

En la familia hay una tendencia al equilibrio, dificultad para adaptarse a las nuevas situaciones, esta tendencia en el extremo se expresa en la incapacidad para el cambio que es denominada “rigidez”.

La familia tiene tendencia al cambio, reciben información tanto externa (sugerencias de terceros) como interna (cuestionamientos de los propios integrantes de la familia), esta tendencia llevada al extremo, puede significar la pérdida de la estabilidad.

La Familia con adaptación óptima, es cuando cada uno de los miembros puede participar en las decisiones de la familia, se permite así negociar y de esa manera aprovechar en las diversas crisis o fases del cambio del ciclo evolutivo, para crecer o evolucionar.

En esta parte se reúne información con respecto a la familia, de manera especial se busca fortalecer la funcionalidad familiar frente a los riesgos que se presentan.

Debemos recordar que la influencia del grupo de pares (amigos) es nula o escasa mientras la familia permanezca fuerte.

Algunas familias van a ser más vulnerables que otras para enfrentar los cambios que apuntan a mejorar su situación – algunas podrían estancarse en una permanente crisis, otras podrán superarlas inmediatamente - , en este proceso no juega un papel preponderante el nivel socio - económico.

Las familias más vulnerables se caracterizan porque:

Existe una escasa vinculación afectiva entre sus miembros y la familia en su conjunto tiene una escasa flexibilidad- sus reglas internas son demasiado duras.

Los miembros de la familia vacilan en depender o poder contar con el apoyo y comprensión de los demás miembros, ante situaciones difíciles.

Los miembros de la familia prefieren confiar sus problemas a personas ajenas a ella evitando sus críticas, de modo que hacen pocas cosas juntos como familia y sienten que entre ellos se estimula la actitud de que cada uno vaya por su lado.

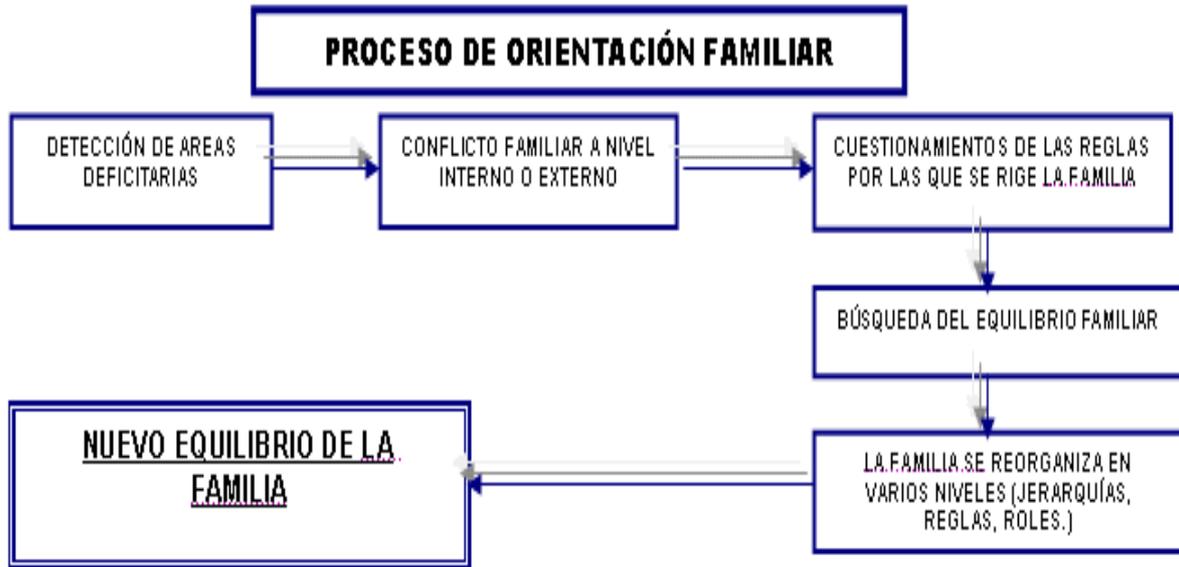
Predomina un estilo de comunicación cerrado, se resisten al compromiso mutuo, evaden responsabilidades y no involucran a la mayoría de los miembros en las decisiones que afectan a todos.

Factores de riesgo que promueven el conflicto familiar son:

- Tipo de relaciones que mantienen las familias.
- Estilo de la familia para afrontar sus problemas.
- Existencia o no de fuentes de apoyo (o servicios de la comunidad).
- Valores y creencias de la familia.
- Acumulación de tensiones y estresores.
- Problemas de salud y comportamiento.
- Capacidad familiar para resistir las tensiones.

Toda familia está sujeta a la influencia de FACTORES PROTECTORES Y DE RIESGO, cuya interacción la hace vulnerable a caer en situaciones de crisis o de presentar patrones disfuncionales de interacción.

Sin embargo, en este proceso algunas familias desarrollan fortalezas y capacidades para protegerse de los estresores inesperados y promover la adaptación después de haber atravesado una crisis. Pasada la crisis, tienden a recomponerse aprendiendo del suceso que los llevó a optar por formas alternativas de relacionarse, descubriendo habilidades desconocidas que se adoptarán como recursos. Estas son situaciones que pueden favorecer o entorpecer el proceso de reinserción de los niños y adolescentes.



Perfil de la Familia que Egresa

Áreas				
CRECIMIENTO INDIVIDUAL Y FAMILIAR	DESARROLLO MORAL	EXPECTATIVA DE VIDA	SOCIOCULTURAL	FORMACIÓN OCUPACIONAL Y ECONOMÍA
Afectividad.	Respeto a la mujer y adultos mayores	Esperanza de un futuro mejor.	Ejercicio de deberes y derechos.	Responsabilidad en el trabajo.
Aptitud para el conocimiento y habilidades.	Respeto a la crítica de los demás.	Manifestación de felicidad.	Expresión socio cultural.	Valoración del trabajo.
Autoestima elevada.	Sentido de justicia.	Proyecto de vida familiar e individual en acorde a sus potencialidades	Hábitos de limpieza.	Microempresa o empresa familiar en funcionamiento.
Equilibrio emocional.	Reprobar actividades negativas o nocivas a la salud.	Motivación por la continuación de estudios superiores.	Hábitos de diversión.	Sostenibilidad económica de proyecto de generación de ingreso
Generosidad.	Deseo de construir familia.		Libertad de expresión.	Búsqueda de empleo.
Hábitos de higiene.			Socialización del conocimiento.	Motivado por la especialización técnica.
Capacidad crítica.			Mejora en la utilización del tiempo.	Economía familiar estable.
Creatividad.			Cooperación mutua.	Mayor poder adquisitivo
			Participación en acciones en beneficio de su comunidad.	

TEMA 9:

Talleres de habilidades sociales. Asertividad, autoestima

Tema: Aprendiendo A Tomar Decisiones

Parte 1

Objetivo: Lograr que los adolescentes aprendan a tomar decisiones mediante sencillas estrategias

Técnica: Dinámica animación TEMPESTAD

Procedimiento

1. Colocar sillas en hilera, una menos que el total de participantes
2. Ubicar a los participantes en un lugar y cuando sé de la orden Olas a la izquierda, los adolescentes correrán hacia la dirección equivocada
3. Las órdenes variaran entre izquierda y derecha
4. Cuando se diga tempestad todos correrán a sentarse en una silla
5. El que se quede sin silla, pasara a dirigir la dinámica o hará un castigo

Parte 2

Motivación

1. Escribir en grande en la pizarra He quedado con mis compañeros en hacer un trabajo escolar y una amiga ha dicho para ir a una reunión y no sé por qué decidirme
2. Se darán papeles a los adolescentes para que cada uno anote su opinión

Parte 3

Desarrollo

1. Luego de provocar impacto sobre el tema se pasara a mostrar un cuadro

SITUACIÓN	POSIBLES SOLUCIONES	RESULTADOS		DECISIÓN FINAL
		VENTAJAS	DESVENTAJAS	

2. Con la situación escrita en la pizarra se pasa a tomar opiniones de los participantes
3. Se les enseña que cada cuadro es una estrategia para atravesar situaciones cotidianas
4. Cada paso a seguir debe ser explicado en el cuadro
5. Pasar hojas con situaciones cotidianas para que lo desarrollen según el cuadro

Tiempo 55 Minutos

Recursos

- Sillas
- Pizarra
- Hojas
- Lapiceros
- Lamina
- Hojas bulky

Tema: Cómo Reacciono?

Parte 1

Objetivo: Que los adolescentes aprendan a reconocer las primeras reacciones o impulsos ante una situación

Técnica: Mar adentro mar afuera

Procedimiento

1. Todos los participantes se ponen de pie, haciendo una fila, se delimita una línea con una tiza, y se le indica a los participantes que el que pase la línea caerá al “mar” y la otra parte es “tierra”
2. El que dirige al grupo dará las indicaciones (mar adentro o mar afuera)
3. Se hará esto en forma rápida y los que se equivocan harán una gracia

Parte 2

Motivación

Procedimiento

1. Poner en la pizarra: “YO PIENSO - YO SIENTO – YO HAGO
2. Y un título grande “Ningún amigo me busca el fin de semana”

3. Indicar a los participantes que opinen acerca de las iras y se llene los espacios (YO PIENSO – YO SIENTO –YO HAGO)

Parte 3

Desarrollo

Procedimiento

1. Se formaran grupos (Máximo de cuatro personas)
2. Se les entregara a cada grupo, hojas escritas, con diferentes situaciones
 - “Un profesor me riñe en público (En grupo se desarrollara los tres espacios: YO PIENSO- YO SIENTO –YO HAGO)
 - “Mis padres me prohíben ir a fiestas por un mes “
 - “Un amigo no me saluda, no me habla”
3. Luego cada grupo expondrá una situación y el educador despejara las dudas
4. Se explicara acerca de lo necesario que es identificar nuestras reacciones y determinar lo mas adecuado para atravesar las situaciones de la vida cotidiana

Tiempo 60 Minutos

Materiales

- ✓ TIZA
- ✓ PIZARRA
- ✓ PLUMON
- ✓ FICHAS ESCRITAS
- ✓ PAPEL BULKY
- ✓ LAPICEROS

Tema “Identificando Problemas”

Parte 1

Objetivo: Que los adolescentes aprendan a reconocer sus problemas, identificando su grado de importancia para resolverlos

Técnica: “Mundo”

Procedimiento

- 1 El que dirige al grupo indicara que todos los participantes formen un circulo y que ante las indicaciones se lanzara la pelota y al decir “AIRE” al que se caiga la pelota, deberá decir un animal que habite ese espacio; al decir” tierra” dirá un animal que corresponda igualmente al decir “mar”
2. Al decir la palabra”mundo” todos los participantes cambiaran de sitio, el que se equivoque y no cambie de sitio, llevara la dinámica

Parte 2

Motivación

Procedimiento

1. Escribir en la pizarra “mis problemas no tienen solución”
2. Dar a cada integrante una hoja donde escribirán su opinión acerca de la pregunta.

Parte 3

Desarrollo

Procedimiento

1. A raíz del título de impacto, se anotaran en la pizarra algunas ideas de los participantes
2. Se les enseñara a los adolescentes a hacer un listado de sus problemas más cotidianos
3. Luego hará una jerarquía de sus problemas, priorizando, 2el tipo de problema”
4. Mediante la selección de las clases de problemas a nivel: Escolar-Familiar-Salud-Social-Sentimental, etc.
5. Sé priorizaran los problemas según grado de importancia
6. Se les indicara que cada adolescente haga su listado jerarquizándolo

Tiempo: 55 Minutos

Materiales:

- 01 pelota
- pizarra
- plumón
- hojas bulky
- lapiceros

Tema: Habilidades Sociales No Verbales

Parte 1

Objetivo: Que el niño o adolescente reconozca un conjunto de habilidades sociales no verbales (postura, apariencia física, gestos, etc.) que les servirá para comunicar mejor sus emociones, ideas, sentimientos, opiniones, etc.

OBJETIVO -Formar grupos

Técnica: "Los polifacéticos"

Procedimientos

1. Elaborar tantas tarjetas iguales como sub-grupos desee formar, ejm. Si son de 20 personas y se desea formar grupos 4 subgrupos de 5, elaborar 5 tarjetas de "llore", 5 de "cante", 5 de "ría", 5 de "reniegue"

2 – Pedir a los participantes que tomen una tarjeta cada uno y haga lo que pide y busque a quienes estén haciendo lo mismo, formando subgrupos

Parte 2

Motivación

Procedimientos

1. Lluvia de Ideas: El facilitador debe hacer una pregunta clara, donde exprese el objetivo que persigue. La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su realidad, de su experiencia

2. La anotación de la lluvia de ideas puede hacerse tal como va surgiendo, en desorden, si el objetivo es conocer la opinión que el grupo tiene de un tema específico

Parte 3

Desarrollo

Técnica: MIMO (representar una obra teatral, solo con el lenguaje no verbal)

Procedimientos

1. Formar grupos

2. Se le dice a los integrantes que deben representar algunas situaciones en las que pondrá en práctica un conjunto de habilidades sociales no verbales. Previa enseñanza de conceptos básicos de las habilidades sociales no verbales. Ejemplo: Se le dice haz uso de los gestos para explicar a un compañero que ha aprobado el examen de Matemáticas, estaba tan difícil que ni te lo crees todavía. Intentas convencer a tu interlocutor de que es cierto ¡HAZ APROBADO!

Gesto sugerido: volumen y tono de la voz

Ejemplo: Estas sorprendido por la amabilidad de tu compañera Roxana, ella 1que siempre ha sido un poco antipática contigo, ahora necesita que la encuentres cambiada. Explícaselo a un amigo

Gesto sugerido: Faciales

3. Resaltar la importancia de la comunicación no verbal

Tiempo 70 Minutos

Recursos:

Humanos: Educador - Niños o adolescentes

Materiales:

Cartulinas

Plumones

Sillas

Papelógrafo

Tema: Conducta Asertiva

Parte 1

Objetivo: Incorporar, reforzar o potenciar en el niño o adolescente; dentro de su repertorio de habilidades sociales, la conducta asertiva

Objetivo: Conformar grupos de trabajo

Técnica: "Las lanchas"

Procedimiento

1 Se le da a los niños o adolescentes las siguientes indicaciones: estamos navegando en un enorme buque, pero vino una tormenta que está hundiendo el barco. Arrojan una lancha salvavidas pero en cada lancha sola pueden entrar (se dice un número)... de personas

2 El grupo entonces tiene que formar círculos en las que este él numera exacto de personas.

Si tiene más personas o menos, se declara hundida la lancha y esos participantes tendrán un "castigo"

3. Inmediatamente se cambia el número de personas que pueden entrar en cada lancha, se van eliminando a los "ahogados" y así se prosigue hasta que se conforman los grupos de trabajo

Parte 2

Motivación

Procedimiento: Conversaciones previas con los adolescentes para conocer el grado de interés hacia el tema

Parte 3

Técnica: Sociodrama

Procedimiento:

1 Se les da a los niños o adolescentes conceptos básicos del tema: Asertividad, conducta no asertiva, conducta agresiva, esto se realizara con la explicación del expositor, quien a través de la técnica del socio drama pedirá que se represente las formas de actuar que ellos ven en su contexto

- i. En forma asertiva
- ii. Conducta no-asertiva
- iii. Conducta agresiva

2. - Al finalizar el moderador concluirá acerca de las ventajas que tiene el actuar asertivamente; asimismo enseñar a los adolescentes si es que los que los rodean actúan asertivamente o no; si lo hacen de manera agresiva

Tiempo 75 Minutos

Recursos:

Humanos: Educador Niños O Adolescentes

Materiales:

Pizarra acrílica

Plumón acrílico

Hojas bulky

Lapiceros

Tema: Comunicación. Importancia de la comunicación

Objetivo: Lograr que los participantes reflexionen acerca de la importancia de la comunicación en las relaciones con los demás.

Lograr que los adolescentes estén dotados de técnicas que incrementen su capacidad de comunicación con las personas.

Parte 1 – Animación: Facilitar a los adolescentes un espacio de entretenimiento y comunicación.

Técnica a utilizar: Dinámica “El reloj y la comunicación”

Procedimiento:

- a. El educador solicita a los participantes que en una hoja de papel dibujen un círculo y lo dividan en doce partes iguales, como un reloj de manecillas.
- b. Luego el educador les pide que acuerden 3 citas con 3 personas diferentes y a 3 horas distintas (el educador señala las horas). Para ello rendrán que anotar en su reloj, a la hora respectiva, el nombre de la persona con la que acordaron citarse. Se les da 5 minutos paravrealizar sus respectivas citas.
- c. Concluido el tiempo el educador dirá una hora y las personas que acordaron verse a esa hora deberán sentarse juntas para conversar de:
 - 3 cosas que lo caractericen.
 - Lo que les gusta hacer en sus ratos libres.
 - El tipo de chico o chica que les gustaría como pareja, y
 - Su palto de comida favorito.
- d. Después se le solicita que se reúnan con el compañero (a) con quien tiene cita a otra hora (se dice la hora) y que conversen de lo mismo pero con la diferencia de que ahora no pueden pronunciar palabra en castellano. Pueden hacer sonido o hablar en otros idiomas. Terminado el tiempo se les pide que se reúnan con el compañero que tienen cita a una tercera hora, y que conversen de lo mismo, pero sin emitir sonido alguno con los labios, buscando otra manera de comunicarse. Debe haber absoluto silencio.
- e. Terminando las 3 consignas se les pide a los participantes volver a sus lugares y se inicia los puntos de discusión, para luego terminar con las ideas a transmitir.

Parte 2 – Motivación: Mantener el interés de los adolescentes por el desarrollo del tema.

Técnica a utilizar: Puntos de discusión.

Procedimiento:

- a. Se les hace las siguientes preguntas a los adolescentes:
 1. ¿Les resultó fácil conversar a la primera hora que se les dio?, ¿Por qué? (pedir varios comentarios y preguntar con quienes se reunieron a esa hora y que entendió de su pareja).
 2. ¿Cuándo se les dió la consigna de que no hablaran en nuestro idioma ¿les fué fácil o difícil comunicarse con su pareja?
 3. ¿Qué hicieron cuando no podían hacer sonido alguno, lograron comunicarse con su pareja?, ¿cómo?
 4. ¿Para qué nos sirve este ejercicio.

Parte 3 – Desarrollo: Lograr que los adolescentes desarrollen una comunicación adecuada con su entorno.

Técnica a utilizar: Análisis general.

Procedimiento:

- a. Después de escuchar las ideas de los adolescentes mediante la lluvia de ideas pasaremos a facilitar los conocimientos técnicos de los adolescentes.

Ideas a transmitir:

- Toda conducta es comunicación, siendo por lo tanto la comunicación un proceso que se encuentra presente en todo momento de nuestra vida, y viene a ser el intercambio de mensajes verbales y gestuales entre dos o más personas (emisor y receptor).
- Hay muchos modos de conducta y por ende de comunicación, aparte de lo verbal, existe lo tonal, gestual, postural, etc. Todas las cuales limitan el significado de los otros, siendo tan importantes como la comunicación verbal.
- En la comunicación humana existe un aspecto referencial o de contenido corresponde a la transmisión de información es decir a la transmisión de los "datos" de la comunicación.
- También existe un aspecto conativo o relacional, que se refiere a cómo debe entenderse la comunicación, y que determina la relación entre los comunicantes.

Tema: Comunicación. Distorsión de la comunicación

Objetivo: Lograr que los participantes identifiquen la importancia de la confiabilidad y la validez de la información que se recibe, a fin de evitar la distorsión de los mensajes.

Lograr que los participantes incrementen la capacidad de escuchar y de transmitir información.

Parte 1 – Animación: Lograr un mejor conocimiento de algunas de las características de las personas que integran el grupo.

Técnica a utilizar: Puntos de discusión.

Procedimiento:

- a. El Educador pide cinco voluntarios y les dice que esperen fuera del salón por un momento, indicándoseles que se les llamará uno por uno.
- b. Mientras tanto, el promotor y los demás participantes inventan una historia y la escriben en un papel, aproximadamente media página de una hoja convencional. Para que la historia sea motivadora y se pueda identificar con la actividad se tomarán nombres del grupo y actividades comunes a ellos.
- c. Luego, se pide a uno de los voluntarios que ingrese al salón y se le lee la historia elaborada, debiendo memorizarla y transmitirla al siguiente compañero que ingresa. Este a su vez deberá transmitir el mensaje tal como lo recibió al siguiente voluntario. Se repite la misma acción hasta terminar con el último voluntario. A este se le pide que repita el mensaje recibido.
- d. Se podrá observar que el mensaje ha cambiado, puede haber quedado reducido, haberse agregado palabras, cambiado nombres o estar totalmente distorsionado.
- e. Entonces el educador leerá el mensaje original y hará una comparación con el mensaje final preguntando a los participantes
 - ¿Qué ha pasado con el mensaje?
 - ¿Qué cosas han cambiado en el mensaje?
 - ¿Qué se puede hacer para conocer la información más confiable?
 - ¿Cómo saber si el mensaje que uno recibe es verdadero?

Ideas a transmitir:

- En el proceso de la comunicación muchas veces ocurre que la información se distorsiona, alterándose el mensaje, ya sea por haberse agregado o disminuido la información.
- En ello influye mucho la atención, la memoria, la intención, las condiciones físicas y la disposición del sujeto.
- Para evitar distorsiones o chismes es importante recurrir siempre a la fuente más confiable y original de la información.

Tema: ¿Cómo expreso mis sentimientos?

Objetivo: Reconocer formas de expresión de sentimientos.

Parte 1. Animación: Facilitar el espacio en donde el grupo se integre de una manera amena.

Técnica a utilizar: Formación de grupos.

Procedimiento:

- A. Se entrega a cada participante una tarjeta con el nombre de un animal. El número de animales designados corresponde al número de grupos que se quiere formar.
- B. Seguidamente se escoge de cada grupo un representante a quien se le vendará los ojos. Su tarea consiste en reunir a todas aquellas personas que corresponden a su animal. A una orden todo el

grupo que está en el ambiente emite el sonido que le ha tocado representar; poco a poco los ciegos identificarán y separarán para ir formando los grupos de trabajo.

Parte 2 – Motivación: Poner en común el conjunto de ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre el tema.

Técnica a utilizar: Análisis general.

Procedimiento:

- a. El educador debe hacer una pregunta clara, ejemplo: ¿de qué forma expresamos nuestros sentimientos? Expresando el objetivo que se persigue. La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su realidad, de su experiencia.

Parte 3

Desarrollo: Lograr que los adolescentes desarrollen una comunicación adecuada con su entorno.

Técnica a utilizar: Títeres.

Procedimiento:

- a. El educador divide al grupo en sub – grupos de adolescentes. Explica que en esta sesión revisarán cómo cada uno le demuestra sus sentimientos a personas que quiere o estima (padres, hermanos, profesores, compañeros, amigos, etc.).
- b. Entregar a cada grupo dos títeres y pedir que por lo tanto cada joven vaya actuando con unos títeres en cada mano como demuestra su cariño a las diferentes personas. El educador puede hincar la actividad modelando como expresa cariño a otros.
- c. Cuando todos hayan terminado se repites pero esta vez expresando rabia a las personas que anteriormente había expresado cariño.
- d. Luego se les pide compartir con el grupo las formas que tiene cada uno para expresar sentimientos (verbal y no verbal), reflexionar sobre las dificultades que a menudo se tiene para expresarlas y cómo se sienten al hacerlo (tanto el que exprese como el que recibe)
- e. Analizar distintas formas según la persona a la que va dirigido, buscar otras alternativas de expresión, dar regalos, quitar algo, con palabras, con gestos escuchar o no, etc. Y enfatizar las formas las formas más adecuadas (que hacen sentir bien tanto al que expresa como al que recibe).

Ideas a Transmitir:

Expresar y reconocer la forma en que nos comunicamos con nuestro cuerpo.

Tema: Educación en valores

Objetivo: Orientar a los participantes hacia el esclarecimiento de sus valores.

Parte 1 – Animación: Introducción al tema de valores.

Técnica a utilizar: Dinámica de integración.

Procedimiento:

- a. Solicitar a los participantes que formen un círculo.
- b. Señalar 3 zonas de seguridad.
- c. Indicar que cuando escuchen “temblor” deberán dirigirse a las zonas de seguridad, pero que solo se salvarán si hay el mismo número de personas en cada zona.
- d. Realizar la dinámica y observar el comportamiento.

Parte 2

Motivación: Poner en común el conjunto de ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre el tema.

Técnica a utilizar. Análisis general.

Procedimiento:

- a. Dialogar sobre el comportamiento observado con las preguntas.
 - ¿Qué actitudes observaron cuando se gritó “temblor”?
 - ¿Se asumieron actitudes solidarias? ¿de qué manera?
 - ¿Ocurre en la vida diaria situaciones parecidas?, ¿cuáles?
 - ¿De qué ha dependido el comportamiento de cada persona?

Parte 3

Desarrollo: Que los participantes reconozcan cuáles son los valores positivos que deben desarrollar dentro de su entorno familiar.

Técnica a utilizar: Análisis general.

Desarrollo:

- a. Detallar lo siguiente: Lo difícil que es asumir comportamientos solidarios cuando la propia seguridad está en peligro.

- b. Definir a los valores como normas o guías que establece internamente cada individuo y que regulan su conducta. Están en relación a algo o alguien. Es lo importante, valioso y necesario. Es aquello que por experiencia se ama, se cuida y lucha por mantener.
- c. Definir las clases de valores:
 - Universales, que son los valores fijos, con un sentido normativo y absoluto. Ejemplos: la honestidad (decir la verdad), lealtad (mantener las promesas), Justicia (no perjudicar a los demás).
 - Personales, que están relacionados con la edad, intereses, necesidades, preferencias, estilos, por ello son cambiantes.

Estos valores expresan actitudes hacia los objetos, conceptos y experiencias. Su generación o rechazo no genera responsabilidad moral.

Tema: Liderazgo. ¿Qué es un líder?, cualidades de un líder

Objetivo: Desarrollar conceptos básicos entre los adolescentes sobre el tema de líder y liderazgo.

Parte 1 – Animación: “incentivar” a los adolescentes para que participen en el taller.

Técnica a utilizar: Dinámica de presentación (“ciegos”)

Procedimiento:

- a. Se pide a los participantes que se pongan de pie y que circulen con los ojos cerrados.
- b. Después de un momento en que han circulado así, se les pide que se detengan, abran los ojos y conversen con la persona que les queda en frente, por breves instantes.
- c. Después de 2 o 3 minutos se les pide que vuelvan a circular con los ojos cerrados, pero esta vez al indicárseles que se detengan, deberán conversar con la persona que les queda a su espalda y averiguar cuál es su nombre, qué hace, dónde vive, etc.

Parte 2 – Motivación: Generar en los adolescentes un ambiente de “interés y atención” sobre el tema a tratar.

Técnica a utilizar: Análisis general.

Procedimiento:

- a. Lluvia de ideas sobre el concepto de líder entre los adolescentes, para saber el grado de conocimiento que tienen los adolescentes con respecto al tema y posteriormente brindarles un “conocimiento nuevo” a través del desarrollo del tema.

Parte 3 – Desarrollo: Brindar un “conocimiento nuevo” a través de conceptos básicos sobre el tema de líder a los adolescentes.

Técnica a utilizar: Análisis general.

Procedimiento:

- a. Una vez obtenido los conceptos de los adolescentes mediante la lluvia de ideas se procede a brindarles mediante papelotes los conceptos básicos – teóricos sobre líder y liderazgo.
- b. Esta información será desarrollada de una manera clara, precisa y didáctica.
- c. Se tratará de mantener siempre la atención del adolescente mediante rueda de preguntas durante el desarrollo del tema.
- d. Al finalizar la exposición se preguntará a los adolescentes si han entendido el tema, luego se formarán grupos y se distribuirá papelitos con preguntas del tema desarrollado.
- e. Se dará un tiempo de 10 minutos para que los grupos escriban en papelotes las respuestas y luego lo expongan a sus demás compañeros.

Tema: El Líder y el Grupo. Identificando Líderes

Objetivo: Promover las potencialidades de los adolescentes relacionadas con su “capacidad de líder” mediante conocimientos teórico – práctico.

Parte 1 – Animación: Desarrollar un espacio de entretenimiento como una manera de captar la atención de los adolescentes.

Técnica a utilizar: Dinámica de animación “Se murió Chicho”.

Procedimiento:

- a. Colocados todos en círculo un participante inicia la rueda diciendo al que tiene a su derecha “se murió chicho”, pero llorando, haciendo gestos exagerados.
- b. El de la derecha le debe responder lo que se le ocurra pero siempre llorando y con gestos de dolor.
- c. Luego deberá pasando la noticia que Chicho se murió, llorando igualmente, y así hasta que termine la rueda.

Parte 2 – Motivación: “Incentivar” a los adolescentes para que participen en el taller. Buscar su interés en el tema.

Técnica a utilizar: De análisis general

Procedimiento:

- a. “Lluvia de ideas”, una vez obtenida la confianza de los adolescentes se les pide que mediante sus propios conceptos definan el tema que se va a desarrollar.

Parte 3 – Desarrollo: Que los adolescentes conozcan y practiquen sus potencialidades de líder en sus actividades cotidianas y en su grupo de pares.

Procedimiento:

- a. Mediante papelotes se da a conocer los conceptos teórico – práctico sobre “el líder y el grupo” identificando líderes.
- b. El tema de desarrollo será de una forma clara y didáctica para que los adolescentes descubran en sí mismos y en sus compañeros las potencialidades y cualidades que tienen para ser líderes.
- c. Se formarán grupos donde los adolescentes trabajen en papelotes los temas desarrollados y luego exponerlos.
- d. Al finalizar el taller los adolescentes sabrán conocer las potencialidades y cualidades para ser líderes y como identificar líderes positivos y negativos.

Tema: Violencia y Pandillaje

Objetivo: Incorporar valores positivos en las potencialidades y cualidades de los adolescentes, desterrando cualidades negativas que pueden darse en la conducta de un líder.

Parte 1 – Animación: Generar la atención y confianza de los adolescentes mediante la concentración visual.

Técnica a utilizar: Dinámica de abstracción “ilusión óptica”.

Procedimiento:

- a. Ya que el tema de la “violencia y pandillaje” es muy importante para los adolescentes, es por eso muy necesario buscar la máxima concentración en ellos mediante una técnica que sea a la vez entretenida “La vieja y la joven”.
- b. Es un dibujo de ilusión óptica donde se necesita mucho la abstracción y la concentración para visualizar la imagen correcta.
- c. Comúnmente unos ven en el dibujo mostrado a una joven o a una vieja. Se le pide a cualquiera que explique dónde se encuentra dentro de la imagen, ya sea la joven o la vieja. Luego se pasa a la reflexión del ejercicio.

Parte 2 – Motivación: Incentivar en los adolescentes el interés y la concentración permanente.

Técnica a utilizar: De análisis general.

Procedimiento:

- a. “Lluvia de ideas” sobre el tema de la violencia y el pandillaje. Es necesario anotar y tomar en cuenta sus apreciaciones y conceptos respectivos. Mediante esta técnica podemos saber lo que los adolescentes piensan sobre el tema.

Parte 3 – Desarrollo: Desarrollar planteamientos teórico – prácticos sobre violencia y pandillaje, fomentando la actitud de cambio.

Técnica a utilizar: Análisis general.

Procedimiento:

- a. Mediante papelotes se da a conocer a los adolescentes los conceptos teóricos sobre violencia y pandillaje.
- b. Se mantendrá la atención e interés de los adolescentes mediante rueda de preguntas.
- c. Realizar el siguiente sociodrama.
 - Personificar a un líder positivo, que lleve o motive a su grupo a realizar buenas acciones.
 - Un líder negativo, que lleve o motive a su grupo a realizar acciones negativas (pandillaje, actos violentos).

Al finalizar el sociodrama se generará un espacio de reflexión entre los adolescentes.

TEMA 10:

Trabajo en equipos y manejo de conflictos

Equipo de Trabajo y Trabajo en Equipo

Cuando se habla del trabajo en equipo se habla de muchas cosas a la vez, hay quien entiende de la misma manera equipo y grupo.

- Equipo: Grupo de personas organizadas para un servicio, deporte, etc.
- Grupo: Pluralidad de seres o cosas que forman un conjunto.

El equipo se refiere a un conjunto de personas interrelacionadas que se van a organizar para llevar a cabo una determinada tarea, mientras que el grupo se refiere a ese conjunto de personas sin considerar la tarea para la que han formado un conjunto, considerándolo en su totalidad.

Pero para que un conjunto de personas se convierta en un equipo necesita cumplir una serie de requisitos imprescindibles:

Interdependencia

Aunque es cierto que no existe un número ideal en su composición es importante que los miembros reconozcan que se necesitan los unos a los otros y que sin esa necesidad que tienen los unos de los otros es improbable poder llevar a cabo los objetivos previstos. A esto se le llama sentido de Interdependencia.

Identidad

Además, es importante que el equipo tenga una Identidad propia que le defina y le de coherencia, porque va a ser precisamente ese sentimiento de coherencia el que te va a identificar como equipo.

Interacción

Como consecuencia de las características anteriores, en un equipo tiene que haber una Interacción entre sus miembros (la interdependencia se materializa por medio de la interacción y ésta genera una identidad común que es el motor del equipo).

Como consecuencia de esa necesidad de interacción que hay en el equipo, que hemos llamado interdependencia, cada uno de sus miembros debe desempeñar un rol que le complemente con el resto del equipo. Esta es una característica que en el grupo no se da.

Esta afirmación hace que la realización adecuada de un rol determine el resultado final por la interdependencia existente entre ambos. Es decir, los roles en el equipo interactúan mientras que en el grupo, no.

De esta manera, podemos dar una definición más concreta sobre equipos de trabajo: unidades compuestas por un número de personas indeterminado que se organizan para la realización de una determinada tarea y que están relacionadas entre sí, que como consecuencia de esa relación interactúan dentro del mismo equipo para alcanzar los objetivos que se han propuesto alcanzar, reconociendo que se necesitan las unas a las otras para dicho cumplimiento y reconociéndose con identidad propia como equipo. Además estas exigencias hacen que los roles de sus miembros se deban complementar.

Esto nos lleva a la conclusión de que el trabajo en equipo es una filosofía inherente a la empresa y el equipo de trabajo es la materialización de esa filosofía, es decir, el trabajo en equipo es el conjunto de valores, actitudes o ideas que constituyen una cultura para la organización y el equipo de trabajo es el encargado de plasmar en la organización dicha cultura.

Cómo crear equipos que realmente funcionen

"El instrumento del éxito sostenido y duradero en la gestión no es el individuo sino el equipo".

Hace bastante tiempo se considera que el trabajo en equipo puede generar grandes beneficios al realizar una tarea, "dos cabezas piensan más que una" o "el pueblo unido jamás será vencido" son frases populares que así lo evidencian, pero más allá de esta concepción popular rara vez en el entorno empresarial se analiza, de una manera rigurosa, la conformación de equipos o grupos de trabajo.

Hay varios elementos claves que se deben tener en cuenta para que los equipos sean altamente eficientes, por ejemplo, sería difícil que un grupo consiguiera buenos resultados si no existe confianza entre sus miembros. Básicamente dos elementos los constituyen las siguientes tres parejas:

- Valoración y Motivación.
- Confianza y Empatía.
- Comunicación y Compromiso.

Valoración y Motivación

Es vital que cada miembro del grupo desempeñe una labor que sea reconocida y valorada por los demás miembros, pero además, esta actividad debe ser satisfactoria para él mismo. Estas dos características, valoración de los demás y autovaloración, se convierten en el mejor factor motivacional de los individuos específicamente y del equipo en general.

Confianza y Empatía

Si bien los miembros no tienen que ser amigos íntimos, sí es importante que entre ellos exista una buena relación de trabajo y que cada uno confíe en el trabajo de los demás. Cada miembro debe estar seguro de lo que hace él mismo y de lo que hacen los demás, además debe entender la importancia de su propio trabajo y de la función general del grupo.

Comunicación y Compromiso

Cada elemento de una organización tiene una función que se mezcla con la de los demás y la fusión de todas lleva a la consecución de los objetivos empresariales. Al conformar un equipo de trabajo hay que asegurarse de que existan suficientes canales de comunicación que permitan a todos los miembros conocer

los objetivos generales que guían su trabajo, además se debe contar con el compromiso de cada miembro para conseguir los objetivos del grupo y de la organización en general.

DESARROLLO DE LOS EQUIPOS

Los equipos deben tener un marco de referencia en donde estarán definidos una misión, un propósito. Los equipos toman estos referentes dándoles forma. Así, van adquiriendo conciencia de hacia dónde se dirigen, incrementando su impulso y compromiso en la medida que trabajan en la formulación de un objetivo concreto con significado tanto para cada uno de ellos como para el equipo. La dirección de este deberá ser flexible y permitir que el equipo desarrolle su propia dinámica.

Los objetivos deben ser concretos, específicos y medibles. Esto ayuda a definir el conjunto de productos del trabajo colectivo, facilita igualmente la comunicación y la resolución constructiva de los conflictos entre los miembros del equipo y el hecho de que los objetivos sean alcanzables mantiene la cohesión del equipo.

Los equipos invierten mucho tiempo y esfuerzo en explorar, dar forma y ponerse de acuerdo respecto del propósito, los medios para alcanzarlo y a conocerse entre ellos. Este aspecto es particularmente importante, pues un equipo será eficaz en la medida que sus componentes descubran en conjunto, el cómo y con qué puede contribuir mejor cada miembro al objetivo y valorar explícitamente las contribuciones individuales.

Entre los especialistas hay consenso en que el número máximo de miembros de un equipo, para que sea eficaz, es de 10 personas, siendo el ideal 8.

Existen algunas capacidades o atributos básicos que los miembros de un equipo debe reunir como conjunto, entre éstas las más fundamentales son tres:

Conocimientos técnicos o funcionales.

Capacidad de solución de problemas y toma de decisiones.

Capacidad de interrelación personal.

Asimismo, los equipos constituyen una excelente vía de desarrollo de estas capacidades en sus miembros, lo cual sólo será posible si en la base existe confianza, objetivos comunes y valores compartidos.

Los equipos deben a lo menos formular tres tipos de objetivos:

1.- Los referidos al desarrollo del equipo en cuanto tal, es decir, pasar de ser individuos aislados a constituirse en grupo y luego de un tiempo y de esfuerzo por superar conflictos, llegar a constituirse en un eficaz *EQUIPO DE TRABAJO*. Las tareas que se deben emprender dicen relación con el conocerse y reconocerse como individuos, el establecimiento de relaciones psicosociales, aprender a trabajar juntos, a establecer las modalidades de toma de decisiones, las normas de conducta y los métodos de trabajo, así como las reglas que regirán al equipo.

2.- Los referidos al incremento de capacidades: es decir, aumentar y/o mejorar los conocimientos y habilidades de los miembros del equipo, lo cual se efectúa a través del intercambio de experiencias entre los miembros como a través de cursos, talleres o seminarios referidos tanto a los aspectos técnicos específicos de las tareas del equipo (hidráulica, electricidad, bioquímica, etc., según sea el caso) y a aquellos que dicen relación con metodología y técnicas de trabajo en equipo.

3.- Los referidos a la misión: es decir, los objetivos que específicamente se refieren al cumplimiento de la misión encomendada por la organización a un equipo, y que deben identificar claramente cómo el equipo agregará valor a los procesos de la empresa y las contribuciones esperadas para el logro de los objetivos. En el transcurso del trabajo de un equipo se van combinando entonces, imprescindiblemente, dos tipos de interacciones o tareas básicas:

a) Las de contenido, que se refieren de la materia a la cual aplica el equipo sus esfuerzos, y que incluye los conocimientos, las habilidades, la información y el análisis necesarios para conseguir los resultados. Es el *QUÉ* del Equipo.

b) Las de proceso, que se refieren a la forma en que el equipo utiliza el contenido, la dinámica que se desarrolla para fijar las normas del desempeño y compartir responsabilidades, fijar metas, dividir esfuerzos, interactuar y revisar los resultados. Es el *CÓMO* del Equipo.

ETAPAS EVOLUTIVAS EN EL DESARROLLO DE LOS EQUIPOS

Los equipos son entidades que como todo ser vivo, evoluciona y se desarrolla. Es así como se han identificado 5 etapas, o en el lenguaje del gran psicólogo y educador J. Piaget, estadios por los cuales pasa todo equipo de trabajo. Estas etapas no responden a una función lineal, es decir, no necesariamente una vez superada una etapa esto es definitivo, sin vuelta atrás, sino que más bien, responde a una función en espiral. Es decir, los equipos pasarán múltiples veces por cada una de estas etapas, dependiendo del nivel de exigencia al cual son sometidos y al nivel de madurez que sus miembros y como equipo, quieran alcanzar.

Cada una de las etapas se caracteriza por los siguientes contenidos y atributos:

Etapas de Formación u Orientación

Se caracteriza porque los miembros del equipo comienzan a conocerse, y a pasar de un conjunto de individuos a ser parte de un grupo. Los miembros sienten gran inquietud, tanto respecto de la forma de trabajar, como a las relaciones que se establecerán, a las conductas y comportamientos adecuados y muy especialmente, incertidumbre por la finalidad del trabajo. Los miembros muestran un bajo nivel de compromiso y expresión emocional, así como ninguna identificación con el equipo ni desarrollo de conflictos; las decisiones son dominadas por los miembros más activos y el nivel de información que se maneja es escaso o distorsionado. El fin de esta etapa se reconoce cuando los miembros comienzan a considerarse como parte de un grupo relativamente estable.

Conflicto o Insatisfacción

Esta etapa se caracteriza porque los miembros aceptan la existencia del grupo, el cual comienza a tener identidad y vida propia, por lo cual de alguna manera comienza a ejercer control sobre sus miembros, a lo cual éstos se resisten intentando conservar todos sus grados de libertad. La información comienza a ser más exacta y sistemática adquiriendo coherencia. Cada miembro quiere imponer sus objetivos y maneras de trabajar y resolver los conflictos y problemas, lo cual genera un clima de confusión y tensión, con choques por la definición de roles, ámbitos de influencia y poder. Muchos miembros abandonan los equipos en esta etapa, al no resistir las tensiones o al no contar con las informaciones y/o herramientas para solucionarlas. Otros, eventualmente mueren en esta etapa. Se reconoce el término de ésta cuando el grupo es capaz de definir roles y aceptar las competencias individuales.

Organización o Resolución

Se caracteriza por la definición clara de los objetivos (de los tres tipos mencionados anteriormente), así como de los roles y ámbitos de competencia y poder de cada uno de los miembros, por lo cual se estructuran relaciones más sólidas basadas en los mutuos reconocimientos y valoración de los aportes a los otros miembros. La información es clara y transparente y es usada para tomar decisiones, los métodos de trabajo son acordados por consenso. El clima mejora al existir mayor confianza, constatar los avances del equipo y existir la posibilidad de manifestar las diferencias y superar los conflictos. El término de esta etapa se reconoce cuando los miembros se sienten parte de un grupo valioso con un liderazgo claro, que les permite un mejor desempeño y satisfacción laboral. Ha surgido UN EQUIPO.

Realización o Producción

La estructura y objetivos están plenamente definidos, así como los mecanismos para controlar los avances y contribuciones de los miembros. Se reconocen liderazgos situacionales, y la energía se canaliza a la ejecución de las tareas y a acciones de mantenimiento del equipo. El clima es de cooperación y orgullo. Se desarrolla identidad y espíritu de cuerpo, las diferencias y los desacuerdos son aceptados, no constituyendo obstáculos para avanzar; incluso, los equipos más maduros buscan la heterogeneidad frente a los problemas para enriquecer su resolución. La información se comparte plenamente, y es fluida y rápida; los miembros son capaces de postergar y ceder en sus posiciones e intereses en función de los objetivos del equipo, los logros alcanzados refuerzan la membrecía y el trabajo del equipo. Cabe destacar que aquellos equipos de línea o permanentes, en la medida que trabajan juntos, se van reciclando en estas etapas, alcanzando niveles cada vez mayores de rendimiento.

Finalización o Duelo

A esta etapa sólo llegan aquellos equipos que por su naturaleza de fuerza de tarea o por haber sido formados para un proyecto específico, una vez terminado éste, deben disolverse.

Se caracteriza porque sus miembros sienten nostalgia por la separación, buscan continuar ligados tanto laboral como emocionalmente, y suele ser acompañada por ritos de término. En general, las personas que han pertenecido a un equipo y que continúan en diferentes áreas de la organización, se convierten en excelentes facilitadores de las relaciones y flujos de información entre sus respectivas áreas.

¿QUÉ ES EL CONFLICTO?

El conflicto (del latín "conflictos"), tal como lo conocemos es la "Pugna entre dos o más personas que tienen diferencias incompatibles que afectan sus intereses, necesidades, valores, entre otros"⁶.

Para explicar la aparición del conflicto, la relación existente entre equipos de trabajo y conflicto, al menos durante las dos últimas décadas del siglo pasado, ha sido abundantemente explorada por la psicología organizacional y la sociología de la organización.

Por ello, lejos de tratar aspectos de cómo puede ser estudiado y analizado un conflicto, trataremos de ver algunos aspectos relacionados más bien al trabajo en equipo.

Nuestra entrada al tema del conflicto será entonces desde el aspecto comunicacional y a partir de él intentaremos esclarecer los aspectos organizacionales del "problema", sin embargo, creemos necesario reseñar aunque sea brevemente lo que sobre el particular existe en la Teoría Sociológica.

Inicialmente, el conflicto no fue considerado como un hecho social, sino como un fenómeno individual, en este sentido Elton Mayo consideraba que era un fenómeno arbitrario que perturbaba el funcionamiento del sistema cooperativo llamado sociedad.

Entendido así el problema, los conflictos resultaban ser el producto de perturbaciones anímicas individuales, y por lo tanto su tratamiento debía ser exclusivamente psicológico o psiquiátrico. Este enfoque privaba cualquier posibilidad de tener en consideración los aspectos sociales que están presentes en todo conflicto.

La Escuela Sociológica Funcionalista, que estudia todos los problemas bajo el aspecto del funcionamiento equilibrado y perfecto de las sociedades y sus subsistemas, analizando cada fenómeno en cuanto contribuye a mantener la armonía en el sistema, reconoce el carácter social del conflicto. En este sentido, Robert Merton señalaría que los conflictos son disfuncionales, es decir, contribuyen a que la sociedad no funcione, y establece que todo conflicto posee una fuerza destructiva y disgregadora del sistema. Esta posición en la que se identifica, al conflicto como eminentemente destructivo, es explicada por Lewis Coser, quién, además, atribuye al conflicto una nueva dimensión y reconoce que el conflicto puede estudiarse no necesariamente como destructor de sistemas sociales, sino como un hecho social que cumple una función dentro de todo el sistema, pues el conflicto contribuye a revitalizar las normas existentes o contribuye a la emersión de otras y, en este sentido, una sociedad flexible se beneficia con el conflicto, porque tal conducta al ayudar a crear y modificar normas, asegura su continuidad y equilibrio.

Otro tratadista del conflicto es Ralf Dahrendorf, cuya tesis sostiene que los conflictos sociales se concretan a mantener y fomentar la evolución de las sociedades en sus partes y en su conjunto. En buena cuenta, Dahrendorf acepta que en los conflictos se esconde una excepcional energía creadora de sociedades y promotora del cambio social. Un aspecto significativo de la tesis de Dahrendorf consiste no sólo en reconocer el importante rol histórico que desempeña el conflicto en el cambio social, sino en establecer y atribuir el surgimiento de conflictos entre quienes poseen autoridad y quienes no la poseen. Dicho de otro modo, el conflicto, es un conflicto por el poder y, por consiguiente, puede darse en cualquier institución o estructura social. Reconoce también, que el conflicto es inherente a toda relación social, ya que las sociedades no forman conjuntos totalmente armónicos y equilibrados, sino que, siempre incluyen diferencias entre grupos, valores y objetivos inconciliables y expectativas diferentes.

Finalmente tenemos la tesis marxista, según la cual el conflicto se plantea como lucha de clases. En este caso, se parte del supuesto de que entre las clases, los objetivos que poseen las partes son antagónicos e irreconciliables; por consiguiente, el interés de la clase burguesa será la de dominar al proletariado, en tanto que el interés del proletariado será el de derribar a la clase burguesa (la que controla el poder). Dado lo antagónico de estos objetivos, se reconoce como única forma de acabar con la lucha de clases, es decir con el conflicto, a la desaparición de una de ellas y la necesidad de la presencia hegemónica de la otra, con lo cual se niega toda posibilidad de conciliación y reconciliación de intereses entre las partes en conflicto.

El conflicto en los equipos de trabajo se gesta desde el mismo momento de su formación, debido a que las personas que concurren a su fundación asumen funciones asimétricas con las que no están totalmente de acuerdo, pues van en menoscabo de sus expectativas personales.

La mayor cantidad de personas que "trabajan" en equipo se queja de sus relaciones interpersonales. Una parte importante de la conflictividad entre compañeros de trabajo puede originarse en las funciones que tienen encomendadas, pero otras veces las personas tienen rasgos de personalidad (o maneras de ser) que las hacen "problemáticas" prácticamente en cualquier organización.

Sin embargo, debe reconocerse que los conflictos son un elemento cotidiano e inevitable en el ámbito laboral; por lo tanto, debemos tratar de que el conflicto no sea una limitación para el trabajo en equipo sino, por el contrario, intentar que los diversos puntos de vista enriquezcan la práctica laboral.

El objetivo de compartir con ustedes este tema es que reconozcamos que los conflictos son un hecho social que se presenta de modo natural al interior de los equipos de trabajo, para a partir de ello dar soluciones creativas a las situaciones conflictivas sin que éstas dañen las relaciones interpersonales ni afecten la calidad del trabajo.

Tipos de conflicto:

- a) Intrapersonales.
- b) Interpersonales.
- c) Sociales.

Fuentes de conflicto:

- a) Factores personales.
- b) Factores comunicacionales.
- c) Factores organizacionales.

Estructura del proceso conflictivo:

Todo conflicto supone un ciclo vital dividido en cinco fases:

- a) Incompatibilidad potencial.
- b) Inicio del conflicto manifiesto.
- c) Búsqueda de equilibrio de poder.
- d) Manejo del conflicto.
- e) Consecuencias del conflicto.

Tradicionalmente se ha visto (y se ha analizado) al conflicto como un continuo bipolar que va desde lo bueno hacia lo malo. Desde esta perspectiva, en los equipos de trabajo el Bajo conflicto es considerado como "Bueno", mientras que la presencia del Alto conflicto es considerada como "Malo".

Para el manejo del conflicto se debe:

- a) Reconocer que el conflicto es una situación normal.
- b) Aceptar que el conflicto es positivo y genera cambio.

Si no hay conflicto, los equipos de trabajo se encuentran en Status Quo el cual no lo conduce a la afirmación en el sistema, sino más bien a la desadaptación del medio en el que opera.

- c) Analizar al conflicto desde sus coordenadas polares:
- d) Conocer las formas de solucionar los conflictos:

Utilizando el poder.

Recurriendo a las normas.

Reconciliando intereses.

- e) Conocer los mecanismos de resolución de conflictos:

La negociación.

La conciliación.

Conocer los modos de contender conflictos:

Si pudiéramos resumir las palabras claves del desarrollo de los equipos de trabajo o dicho de otra manera, los momentos de verdad de la evolución de un equipo, éstos serían:

1. Objetivos y roles.
2. Liderazgo.
3. Toma de decisiones.
4. Procedimientos formales.
5. Comunicación y participación.
6. Análisis del comportamiento individual.
7. Usos y costumbres informales.
8. Identidad.
9. Valoración de esfuerzos y contribuciones.
10. Resoluciones de conflictos
11. Clima o ambiente de trabajo
12. Cultura de equipo

Al estar los equipos constituidos por personas, y depender absolutamente sus resultados de las características que éstas tengan, es fundamental desarrollar algunas habilidades y destrezas personales mínimas que hagan posible la interacción cooperativa entre los miembros. Estas destrezas y habilidades se van desarrollando en la medida que se ejercitan, por lo cual su aprendizaje es esencialmente práctico, si bien reconocemos en algunas personas la capacidad de ser autodidactas en su aprendizaje o que las han traído en su dotación genética, para la mayoría es necesario generar instancias en las cuales poder ensayarlas, perderles el miedo y desarrollarlas luego a plenitud.

El aprender a trabajar en equipo, no se logra leyendo libros o asistiendo a largos cursos o seminarios, sólo es posible exponiéndose a situaciones reales en las cuales se dé la oportunidad de ensayar conductas, auto-observarse y analizar el comportamiento en conjunto con las otras personas del equipo, que puedan ser capaces de licitar en las personas todas sus capacidades y habilidades de crecimiento.

A continuación, entregamos aquéllas que nos parecen las más importantes y fundamentales, siendo consecuente y como sólo son posibles de adquirir en la práctica, es ocioso detenerse en entregar largas definiciones o explicaciones, por lo cual sólo las nombraremos:

- Saber escuchar
- Dar y recibir crítica constructiva
- Dar y recibir elogios y apoyo espontáneamente
- Poder decir NO SE con humildad
- Poder decir NO, sin culpa
- Aprender a pedir ayuda
- Reconocer que otros saben más
- Darse oportunidad de aprender de otros

- Dar y recibir confianza
- Buscar información y opiniones diferentes
- Desarrollar creatividad para resolver diferencias
- Expresar sentimientos
- Desarrollar tolerancia a la frustración
- Expresión asertiva de ideas y emociones
- Capacidad de postergar gratificaciones
- Desarrollar capacidad de empatía (ponerse en el lugar del otro)
- Disposición para cambiar de opinión
- Aprender a buscar y valorar tanto las diferencias como el consenso

Principios para Trabajar en Equipo

Ser sincero y objetivo.

Preservar la armonía en grupo.

El éxito compartido.

Celebrar victorias pequeñas.

La evaluación continua.

Sinergias e innovar

Dinámica de los Equipos

Cuidar el trabajo en equipo es cuidar de la relación que dicho equipo establecerá a su vez con el entorno.

Vamos ahora a ver los diferentes papeles que podemos encontrar dentro de la dinámica de un equipo:

PAPEL DEL CONDUCTOR

Le interesa la estrategia, el camino a llegar.

Fija metas.

Modera las reuniones, discusiones.

Evita las rencillas personales.

Se compromete.

Anima al grupo.

“Todos somos responsables”.

Orientado a la Tarea

Técnico en procesos.

Espíritu práctico: va al grano.

“Lo importante son los resultados”.

“Aunque te encuentras mal, ante todo eres competente”.

“Menos filosofía y más cosas concretas”.

Orientado a Cohesionar

Anima las reuniones.

Proporciona “caricias” a la gente: “que bien se te ve”, etc.

Armoniza grupos e intenta que todo el mundo participe.

Organiza eventos sociales.

Da noticias: “Fulanita espera un bebé”.

Se solidariza con los débiles del grupo.

Orientado a evitar los mensajes negativos

“Eso no puede funcionar”.

“Otras personas lo harían mejor”.

“Este equipo es un desastre”.

Un equipo de alto rendimiento sólo llega a serlo cuando cualquiera de sus miembros es capaz de un gesto de generosidad hacia otro compañero sin esperar nada a cambio. La cohesión de un equipo se basa en el aprecio y alguien del equipo tiene que empezar a hacer gestos de generosidad y aprecio para que se difundan como una mancha de aceite.

TEMA 11:

Promoción de la resiliencia. Modelo peruano

Definición de Resiliencia

“Es la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades, superarlas o incluso ser transformado por ellas. Al ser parte del proceso evolutivo, debe ser promovido desde la niñez”. Edith Grotberg.

“La capacidad universal de todo ser humano de resistir ante condiciones adversas y recuperarse, desarrollando paulatinamente respuestas orientadas hacia la construcción de un ajuste psicosocial positivo al entorno, a pesar de la existencia simultánea del dolor y el conflicto” G. Silva.

La naturaleza de la resiliencia es compleja y multidimensional e implica factores individuales, familiares y del ambiente socio-cultural. Partiendo del supuesto que hay situaciones, sucesos o condiciones en estos tres ámbitos que son favorables o desfavorables para el desarrollo infantil, se deriva dos conceptos básicos en el marco teórico de la resiliencia que son los factores de riesgo y los factores de protección.

Factores de Riesgo

Variables que denotan riesgo biológico, familiar o psicosocial y que aumenta la probabilidad de consecuencias negativas en el desarrollo. Ejemplo: bajo peso al nacer, divorcio o separación de los padres, violencia familiar, psicosis alcoholismo de los padres, pobreza extrema o guerra. Durlack

Factores de Protección

Una variable que disminuye la posibilidad de consecuencias negativas en el desarrollo. Estos factores protectores pueden ser biológicos, de personalidad, familiares o sociales.

MODELO PERUANO

El modelo peruano asume la definición de resiliencia, que fue sustentada, discutida y consensuada en los Regional Training de Brasil: “Capacidad emocional, cognitiva y sociocultural de las personas o grupos que permiten reconocer, enfrentar y transformar constructivamente situaciones causantes de sufrimiento o daño que amenazan su desarrollo”

VARIABLES DEL MODELO

Autoestima

Se define la autoestima como “la valoración que el niño tiene sobre si mismo a partir de las ideas y sentimientos que se derivan de su propio autoconocimiento, así como de las influencias y mensajes que recibe de otras personas y también de su medio socio- cultural”.

Creatividad

Se define como “La capacidad del niño para transformar o construir palabras, objetos, acciones en algo innovador o de manera innovadora en relación a patrones de su referencia de grupo”. La creatividad es una capacidad de naturaleza compleja que supone la participación de factores cognitivos, emocionales y de la personalidad.

Autonomía

La autonomía es definida como “La capacidad del niño de decidir y realizar independientemente acciones que guarden consonancia con sus intereses y posibilidades de acuerdo a su momento de desarrollo”. La autonomía es una variable intrapsíquica impulsora del uso de recursos propios para resolver situaciones adversas que la persona dependiente suele bloquear porque espera la aprobación o sugerencia de un “otro significativo” que tiene poder de influir en sus decisiones, suscitándole un sentimiento de indefensa y poco eficaz, independientemente de la cantidad y calidad de recursos con que cuente.

Humor

El humor es definido como “La capacidad del niño o grupo manifestada por palabras, expresiones corporales y faciales (creación o reacción) que contiene elementos incongruentes e hilarantes, con efecto tranquilizador y placentero”. El humor es un complejo vector de la conducta humana que puede ser abordado desde diferentes ángulos. En cuanto variable de la resiliencia debe ser considerado como un recurso para aceptar maduramente los fracasos, mantener la confianza cuando las cosas salen mal y convertir la situación adversa en algo más soportable, manejable y factible de resolver y, de este modo, transformarla en experiencia útil.

Identidad Cultural

Se define la identidad cultural como “parte de la identidad que le da al niño un sentido de pertenencia a su cultura, que le permite identificar, valorar, incorporar y recrear las costumbres, idioma, folklore de la misma, y diferenciarse de los otros grupos, dándoles un sentido de pertenencia al suyo y la posibilidad de transmisión de expresiones culturales, manteniendo la apertura a los cambios”.

Un equipo de alto rendimiento sólo llega a serlo cuando cualquiera de sus miembros es capaz de un gesto de generosidad hacia otro compañero sin esperar nada a cambio. La cohesión de un equipo se basa en el aprecio y alguien del equipo tiene que empezar a hacer gestos de generosidad y aprecio para que se difundan como una mancha de aceite.

Bibliografía

1. Perfil de Niños-as y adolescentes en situación de calle (Inhaladores).
Voces para Lima.
Voces para Latinoamérica 2008.
2. Metodología de Atención Articulada desde un Enfoque de Enlace
INABIF, 2002
3. Teoría de la Comunicación Humana.
Watzlawick, Paul; Halwick, Janet; Jackson, Don
Biblioteca de Psicología, 1985
4. Dinámicas Grupales
Secretaría General de la Gobernación.
Gobierno de la Provincia de Buenos Aires
http://www.ipap.sg.gba.gov.ar/munis_fern/n_ayj/2.doc
5. Paulo Freire y los Educadores de Calle. Una aproximación crítica.
Serie Metodológica. Programa Regional Menores en Circunstancias Especialmente Dificiles
UNICEF, 1985
6. Por los caminos de la Resiliencia
Pavez & Silva Ediciones. CODINFA /Multisectorial
Fundación Bernard Van Leer. 1999
7. Ser niño. Una nueva mirada a la Infancia en el Perú.
Walter Alarcón
IEP. 1994

Anexos

CUADERNO DE CAMPO DEL EDUCADOR DE CALLE

	CUADERNO DE CAMPO				
FECHA/HORA	LUGAR	ACTIVIDAD	NNA PARTICIPANTES	RESULTADOS	

BASE DE DATOS DEL REGISTRO UNICO DE BENEFICIARIOS

Codigo	BENEFICIARIO														TUTOR						
	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Sexo	Fecha de Nacimiento	Documento de Identidad		Nivel de Instrucción	Mes y año de Ingreso al Centro de Atención	Mes y Año de Última Atención	¿Beneficiario Gestante?	¿Madre Lactante?	Dirección	Departamento	Provincia	Distrito	Centro Poblado	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Documento de Identidad
					Tipo	Número														Tipo	Número

FORMATO F – 5

UGDIFPV																		
F5: CONSOLIDADO MENSUAL - EDUCADORES DE CALLE																		
A. DATOS GENERALES																		
Ubicación Geográfica																		
1. Departamento			2. Provincia			3. Distrito			4. Dirección			5. Centro de Referencia						
6. Niños y Adolescentes (NA)			7. Tipos de Alto Riesgo Social			8. Niños y Adolescentes (NA)			9. Fecha de reporte			5. Mes						
Trabajadores			Calle			Alto Riesgo Social			Mendicidad			Consumo de drogas						
Vida en calle			Violencia urbana			Explotación sexual comer			Trabajo de alto riesgo			Día Mes Año						
Trabajo en la calle												14. Población Atendida						
Movimiento Poblacional			10. Nuevos			11. Reingresos			12. Continuadores			13. Egresos						
B. DATOS ESPECÍFICOS																		
15. Movimiento Poblacional	Sexo		Fase						Grupos de Edad						Total			
	H	M	I	M	II	M	III	M	6 a 8 años	M	9 a 11 años	M	12 a 14 años	M		15 a 17 años	M	18 a más años
Población atendida (1+2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Continuadores (1)																		
Total de ingresos (2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Nuevos																		
- Reingresos																		
Terminaron el proceso (3)																		
Abandonaron el proceso (3)																		
PUDM (1+2-3)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16. Derecho al nombre																		
Usuarios que tienen Partida de																		
Usuarios que no tienen Partida de																		
Usuarios que obtuvieron su Partida de																		
Usuarios que tienen DNI																		
Usuarios que no tienen DNI																		
Usuarios que obtuvieron DNI																		
Que NO tienen ningún documento de																		
17. Avances en resultados y efectos educativo-formativo																		
Matriculados en el mes																		
Reinsertados en la escuela en el mes																		
Continúan estudiando en el mes																		
Total población estudiando																		
Abandonaron los estudios en el mes																		
Continúan sin estudiar en el mes																		
Total población que no escolarizar que no																		
Reciben refuerzo o nivelación escolar en																		
Terminaron sus estudios																		
18. Adolescentes que estudian carreras técnicas -SEFOT (becas)																		
Matriculados en el mes																		
Continúan estudiando																		
Total población SEFOT																		
Terminaron sus estudios técnicos																		
Abandonaron estudios técnicos																		
19. Niños, niñas y adolescentes que participan en talleres y otras actividades																		
Talleres socio-formativos																		
Asertividad																		
Cuidado y Valoración del cuerpo																		
Fortalecimiento de la Autoestima o																		
Habilidades Sociales																		
Orientación Vocacional																		
Prevención y/o control de riesgos																		
Situación laboral de riesgo con																		
Sobreponerse a la Presión de Grupo																		
Solución de Problemas																		
Otros																		
Otras actividades																		
Actividades Recreativas, deportivas																		
Orientación y Consejería																		
20. Adolescentes que participan en organizaciones																		
Ingresaron a Organizaciones																		
Nombre de la organización en la que participan:																		
Tipo de organización:																		
Continúan Participando																		
Total																		
21. Niñas, niños y adolescentes atendidos que abandonaron conductas de riesgo																		
Mendicidad																		
Vida en calle																		
Explotación sexual comercial																		
Trabajo en la calle																		
Consumo de drogas																		
Violencia urbana																		
Trabajo de alto riesgo																		
Total																		
22. NATs que redujeron su jornada laboral																		
Por cambio laboral a actividad de menor																		
Por participar en actividades formativas																		
Por escolarización																		
Por realizar estudios técnicos (becas)																		
Total																		
23. Niños y adolescentes con discapacidad física o mental																		
NATs con discapacidades físicas																		
NATs con discapacidades mentales																		
24. Avances en relación a la familia																		
A Acuden por orientación sobre áreas deficitarias detectadas																		
Acuden a talleres organizados por Educadores de Calle																		
Riesgos en la niñez y adolescencia trabajadora																		
Roles familiares																		
Solución de problemas																		
Pautas de crianza																		
Derechos y deberes de los niños y adolescentes																		
Trabajo adolescente de riesgo																		
Otros																		
C Manejan adecuadamente sus conflictos																		
Total																		
25. Número de familias atendidas																		
A Acuden por orientación sobre áreas deficitarias detectadas																		
Acuden a talleres organizados por Educadores de Calle																		
Riesgos en la niñez y adolescencia trabajadora																		
Roles familiares																		
Solución de problemas																		
Pautas de crianza																		
Derechos y deberes de los niños y adolescentes																		
Trabajo adolescente de riesgo																		
Otros																		
C Manejan adecuadamente sus conflictos																		
Total																		
26. Soporte social: Niños y Adolescentes que reciben atención en ...																		
Nutrición																		
Atención alimentaria																		
Matrículas																		
Educación																		
Materiales escolares																		
Salud																		
Atención y tratamiento																		
Entrega de medicamentos																		
Documentos de Identidad																		
Partidas de nacimiento																		
DNI																		
Situación de violencia																		
Violencia intrafamiliar																		
Demanda por alimentos																		
Abuso sexual																		
Atención Integral																		
Albergue temporal																		
Total																		
27. Establecimientos de Redes																		
Trabajo de Sensibilización. Conocimiento y explicación de la propuesta.																		
Mesa de Acuerdos Previos. Identificación sobre puntos en común / acciones puntuales conjuntas.																		
Trabajo Articulado. Formalización de alianzas organizando un programa de atención en forma articulada.																		
28. Nombre de las mesas o redes en las que se participó en el presente mes																		
Responsable del registro de la Ficha																		
Nombres y Apellidos																		
Teléfono																		
Coordinador de Educadores de Calle																		
Nombres y Apellidos																		

FICHA DE INFORMACIÓN BÁSICA DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE QUE TRABAJA O VIVE EN LA CALLE

Fecha de Ingreso al PEC

Fecha de Aplicación

I.- DATOS PERSONALES

1.1.- Apellidos y Nombres del Niño o Adolescente.

1.2.- Lugar y Fecha de Nacimiento.

1.3.- Domicilio Distrito

1.5.- Tipo de documento de identidad

DNI del Menor *Si *No N°.

Partida de Nacimiento *Si *No N°

No tiene *Si *No

1.6.- Porque? (en caso no tenga documento de identidad).

II.- DATOS FAMILIARES (se puede marcar 1 ó más alternativas)

2.1.- Nombre de tus padres:

Papa

Mama

2.2.- Composición familiar (de las personas con las que vive)

Nº	Apellidos y Nombres	Parentesco	Edad	Sexo	Estado Civil	Lugar de Nacimiento	Grado de Instrucción	En que se ocupa actualmente.

2.2 - ¿Existen miembros de tu familia que sufran de discapacidad o de enfermedad crónica y que tu debas sostener?

2.3 - ¿Qué tipo de problemas hay en tu familia?

- peleas
- problemas de salud
- problemas económicos
- consumo de alcohol / drogas
- Otros - especificar.

III.- ESCOLARIDAD (solicitar copia fotostática de ultima libreta de nota).

3.1.- Sabe leer y escribir? *Si *No

3.2.- Asiste al Colegio? *Si ¿Cuál? *No

3.3.- En que horario Diurno *
 Vespertino *
 Nocturno *
 No escolarizado *

3.3.- Responder solo si **NO** asiste. Hace cuánto tiempo dejo de estudiar año (s)

3.4.- En qué grado se encuentra y/ o último grado aprobado?

3.5.- Ha repetido algún grado?

3.6.- Si tuvieras la oportunidad de una beca de estudios ¿qué te gustaría estudiar?

IV.- CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL

4.1.- Hace cuánto tiempo trabajas como cargador?

4.2.- Cuantas horas trabaja al día *de 1 a 4 horas *de 5 a 8 horas *más de 8 horas

4.3.- ¿En qué horario trabajas? De A

4.3.- Dónde duerme habitualmente? *Su Casa *Otro. ¿Cuál?
 *Cuarto alquilado *Calles, Parques

4.4.- Solo si responde que **NO** vive en su Casa. Desde cuándo estas en la Calle?

*Días *Meses *Semanas *Años
4.3.- ¿Cuál es tu ingreso promedio semanal? S/. nuevos soles

V.- CONDICIONES DE RIESGO.

5.1.- Existen estos problemas en tu entorno (amigos, compañeros de trabajo o estudio, familiares)

- Pandillaje.
- Mendicidad.
- Explotación Sexual Comercial.
- Consumo de Drogas.
- Consumo de Alcohol / cigarros

5.2.- ¿En que utilizas tu tiempo libre?

Deporte
Video Juegos
Fiestas / Discotecas
Dormir / Descansar / Ver TV
Reunión de Amigos en la esquina / barrio.

VI.- SALUD.

6.1.- ¿Cual es la última enfermedad que has tenido?

..... ☼ Ninguna

6.2.- ¿Dónde te atendiste?

6.3.- ¿Hace Cuanto te enfermaste?

6.4.- ¿Qué tipos de accidentes suelen ocurrir en este tipo de actividad?

6.5.- Están afiliados al SIS ☼Si ☼No

6.6.- Esta afiliado a otro seguro, cual

Autor:

Víctor Hugo Espino Sedano

vespinosedano@gmail.com