

TRABAJO DE FIN DE GRADO

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA: Facultad de educación

NOMBRE DEL GRADO: Grado en pedagogía

TITULO DEL TFG: Modalidad 5: E-Portafolio de Desarrollo Profesional Docente

NOMBRE: Raquel Díaz Naranjo

CORREO DE LA ALUMNA: Raquel-tnfe@hotmail.es

NOMBRE DEL TUTOR: Francisco Antonio Déniz Ramírez

CORREO DEL TUTOR: fdeniz@ull.edu.es

CURSO ACADÉMICO: 2014/2015

CONVOCATORIA: Julio

Amador Guarro Pallás

Coordinador de la asignatura

Trabajo Fin de Grado

Aguarro@ull.es

INDICE

1. Resumen.....	3
2. Competencias elegidas.....	4
3. Evidencias seleccionadas.....	11
4. Conclusiones y valoración.....	19
5. Bibliografía.....	21
6. Anexos	

RESUMEN

Para realizar el trabajo de fin d grado me he decantado por la modalidad 5, e-Portafolio de Desarrollo Profesional Docente, la cual se basa en evidenciar 6 u 8 competencias que hayamos obtenido en el grado de Pedagogía. En mi caso he elegido 6, las cuales he evidenciado con diferentes trabajos que he realizado a lo largo de la carrera y con mi progreso académico en el cual se puede contemplar que he logrado aprobar las distintas asignaturas que la componen.

Por lo que se aprecia que en estos cuatro años que he cursado los estudios de Pedagogía he obtenido los conocimientos necesarios para poder ejercer en mi futuro laboral la profesión de pedagoga.

PALABRAS CLAVE

Pedagogía, Competencia, Planificación, Evaluación, Asesoramiento y Equidad.

ABSTRACT

In order to top my diploma theses off, I've definitely opted for modality five, which is e-Professional Teaching Development Portfolio, consisting of demonstrating six or eight items of our choice that had been accomplished during my Pedagogy course.

In my case I've chosen just six ítems, which I've put to test on several carried-out essays throughout my university course as well as being proved along my academic progress by having truly succeeded in passing every subject within the course. So much so that after this four-year university course I deeply feel that I have fulfilled the required rate of skills and knowledge to carry out jobs as an educationalist in the near future.

KEY WORDS

Pedagogy, Competitions, Planifications, Evaluations, Advice and Equity.

COMPETENCIAS ELEGIDAS.

Para comenzar a desempeñar este trabajo debemos de elegir 6 o 8 competencias específicas de las 15 que constituyen el grado de pedagogía. En este caso he elegido 6, de las que 2 son competencias que he realizado a lo largo de todos los trabajos de la carrera y 4 son competencias de las cuales debo de demostrar su dominio. A continuación voy a mostrar una breve explicación la de palabra competencia, ya que pienso que es necesario para entender de forma clara este trabajo.

“Competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.”¹

Una vez aclarado el término, pasaré a explicar de forma específica las diferentes competencias elegidas, así como el por qué de mi elección.

1. *(CE12) Ser competente para diseñar y desarrollar programas y/o planes de intervención educativa (planes de formación, procesos de mejora institucional, actuación pedagógica, actuación social).*

Esta competencia es una de las más importantes dentro del grado de Pedagogía, ya que a lo largo de nuestra trayectoria universitaria nos han transmitido que la elaboración de proyectos o programas de intervención educativa es una función primordial de los pedagógicos. Por esta razón estamos habituados a realizarlos y para ello ha sido necesario aprender a realizar un diagnóstico, un análisis de necesidades, a establecer objetivos generales y específicos y a diseñar actividades, pero algo que es muy importante y en lo que se nos ha hecho hincapié es en la importancia de conocer las necesidades de los usuarios y las características del contexto que los envuelve, ya que es algo primordial a la hora de planificar un programa o proyecto de intervención educativa para que este sea efectivo.

¹ Habilidades Docentes. Guía de Estudios. Enfoques educativos. Recuperado el 27 de Mayo de 2015 en <http://hadoc.azc.uam.mx/enfoques/competencia.htm>

Una palabra clave a la hora de hablar de esta competencia es planificación, para la cual se añade la siguiente definición:

Planificación es una actividad humana que lleva produciéndose desde nuestras primeras sociedades, esta está motivada por el deseo del ser humano de alcanzar determinados objetivos y tiene como finalidad introducir racionalidad en las decisiones que se toman para conseguir un fin determinado. En definitiva, la planificación es un proceso que se usa para garantizar de alguna manera la consecución de los objetivos que nos marquemos, asegurar la idoneidad de los mismos, la evaluación del logro y la valoración del impacto entre otras cosas.²

Por otro lado, señalar que todo plan de intervención debe de tener un diagnóstico y un análisis de necesidades, puesto que estos son relevantes para establecer unos objetivos afines a unas necesidades específicas. Una vez elaborados los objetivos es necesario saber que acciones formativas, contenidos y actividades vamos a llevar a cabo. Es por este motivo por el cual es tan importante la planificación en la elaboración de los planes o proyectos de intervención educativa, ya que es necesario seguir unos pasos en los cuales se detecten las necesidades, se fijen los objetivos y se elaboren las actividades que se van a llevar a cabo, al igual que se plasme el intervalo de tiempo que se va a necesitar para desarrollar el plan y el tipo de evaluación que se va a utilizar.

Es por ello que he elegido esta competencia, ya que encuentro que planificar y desarrollar un plan o proyecto de intervención educativa es como ya he dicho anteriormente una de las funciones más importante que tiene un pedagogo, es por esto que considero fundamental conocer todos los pasos a seguir para elaborar y desarrollar dichos planes, pues es algo a lo que vamos a tener que enfrentarnos en nuestra trayectoria profesional y si seguimos estos pasos lo haremos de manera adecuada y eficaz, realizando así un buen trabajo.

² TOLEDO PADRÓN Zenaida: “Claves para aprender a planificar en la educación no formal. Planificación y educación. Aparición y evolución del concepto”. Recuperado el 27 de 2015 en www.campusvirtual.uill.es

2. (CE13) *Diseñar y desarrollar procesos d evaluación, orientados a la mejora de centros, de instituciones y sistemas educativos, de programas y de profesorado (formadores).*

Esta competencia consiste en saber las distintas fases que tiene un proceso de evaluación enfocado a la mejora de centros, de instituciones, de programas y de sistemas educativos. Por lo tanto el alumnado debe conocer el propósito, la finalidad y la función de la evaluación, así como cual va a ser el objeto de esta y las fuentes de información. Y por último también debe examinar y entender los elementos que constituyen un informe de evaluación. Por otro lado, debe saber diseñar y desarrollar estudios evaluativos desde diferentes metodologías, así como transmitir el procedimiento que se ha llevado a cabo y los resultados que se han obtenido. A su vez debe saber proponer y solventar diseños evaluativos extraídos de la práctica. Y por último debe conseguir actitudes convenientes para que los diferentes colectivos se impliquen y participen en los procesos de evaluación, así como actitudes críticas para las situaciones que son aptas de ser evaluadas. Además debe promover una actitud tolerante y abierta sobre lo difícil que es un proceso de evaluación, ya que los resultados que se obtienen de los procesos de la evaluación de centros, instituciones, programas y sistemas educativos son muy importantes para la sociedad de hoy en día.³

Uno de los principales problemas que se dan en los procesos de evaluación es que en algunos casos las personas se sienten incómodas al ser evaluadas, ya que en ocasiones la evaluación implica que se sientan cuestionados y no quieran encajar las críticas. Por lo que es imprescindible proyectar una imagen positiva para seducir a todo tipo de colectivos y percibir las carencias que tienen cada centro, institución, programa o sistema educativo.

Un término importante en la comprensión de esta competencia es la evaluación, por lo que a continuación se plasmará una breve explicación de dicha palabra.

³ VV.AA: *Libro blanco título de grado en pedagogía y educación social. Volumen 1 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Recuperado el 29 de mayo de 2015 en www.aneca.es/media/150392/libroblanco1_0305.pdf*

*“evaluación es un proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información rigurosa -valiosa, válida y fiable-, orientado a valorar la calidad de un programa, como base para la posterior toma de decisiones de mejora tanto del programa como del personal implicado y, de modo indirecto, del cuerpo social en que se encuentra inmerso”.*⁴

Decidí elegir esta competencia porque a mi parecer evaluar es una función primordial de un pedagogo, ya que nos permite conocer las debilidades y fortalezas de un centro, programa, institución o sistema y a su vez llevar a cabo mejoras educativas, objetivo primordial en la trayectoria profesional de este.

3. *(CE10) Formar y asesorar al profesorado así como a los formadores que trabajan fuera del sistema educativo.*

Para adquirir esta competencia es necesario adquirir la aptitud de ayudar, aconsejar o respaldar a un sujeto para que resuelva una situación o problema. Pero para entender de forma clara y precisa lo que quiero decir, es necesario que haga una corta definición del término asesoramiento, la cual se expondrá a continuación.

*“El asesoramiento es un proceso interactivo de ayuda con una serie de pasos a seguir para lograr un objetivo a través de las relaciones interpersonales. Con este proceso el asesorado estará preparado para resolver problemas semejantes que se le puedan plantear en un futuro.”*⁵

Es por esto que asesorar es una función destacada del pedagogo, puesto que en la trayectoria profesional de este se asesora a los sujetos en diferentes aspectos de su vida, ya que dependiendo del ámbito en el que desarrolle su labor lo hará sobre un tema u otro. Con esto quiero decir que si se trabaja en el ámbito formal se asesorará al profesorado en cuanto a su formación y a su manera de trabajar para que esta mejore, siempre con actividades de formación y si se trabaja en el ámbito no formal se hará un análisis de

⁴ PEREZ JUSTE, Ramón: “la evaluación de programas educativos”. Recuperado el 29 de mayo de 2015 en www.ite.educacion.es

⁵ KADUSHIN (1977): “Diferentes definiciones de asesoramiento”. Recuperado el 1 de junio de 2015 en www.Stellae.usc.es

necesidades de la empresa con planes de formación para mejorar su situación tanto a la empresa en general como a un solo sujeto que forme parte de ella, todo dependerá del tipo de problema que tengan.

Esta competencia la he elegido porque pienso que asesorar y formar es una función esencial en la trayectoria laboral de un pedagogo, ya que en la mayoría de los puestos de trabajo que ejercen se desarrolla esta competencia. Aunque debo destacar que para poder llevarla a cabo de manera eficaz, debemos de estar en constante formación, puesto que al ser expertos en educación debemos de adquirir los nuevos conocimientos que se vayan desarrollando.

4. *(CE5) Conocer las diferencias y desigualdades sociales (clase social, cultura, género, etnia), en la identificación de las situaciones de discriminación educativa que se pueden generar, así como en las acciones requeridas para promover la igualdad.*

En esta competencia se adquiere conocimientos acerca de las desigualdades sociales, que hacen que en mayor o menor medida existan desigualdades educativas. Para que un pedagogo pueda enfrentarse a situaciones de esta índole es necesario conocer los principios y fundamentos de atención a la diversidad en educación, puesto que así podrá identificar los modelos de intervención educativa que sean apropiados a diferentes contextos, grupos e individuos. Así mismo debe cooperar para implantar estrategias de actuación en situaciones donde se quiera conseguir la integración, la equidad y la interculturalidad, así como ser capaz de tomar decisiones para dar con el modelo educativo apropiado para las diferentes circunstancias que se den.

Para entender mejor esta competencia, se procederá a dar una breve explicación de un término clave como es la equidad.

“La equidad es la distribución justa de los recursos, derechos y deberes, por lo que una situación de distribución desigual puede ser considerada justificable en términos

morales. Buena parte del curso está dedicada a esclarecer qué se entiende por justicia en las diferentes corrientes teóricas”⁶

Por lo tanto me he decantado por esta competencia porque pienso que es imprescindible que cualquier profesional que se dedique al ámbito de la educación conozca las causas y factores que influyen en que se produzcan estas desigualdades sociales y educativas. Ya que debemos conseguir que estas disminuyan y que todas las personas tengan las mismas oportunidades, sobre todo en lo que se refiere a la educación, puesto que en mi opinión la clave de encontrar un futuro mejor y lograr un mayor bienestar está en ella.

5. *(CE8) Diseñar, desarrollar y aplicar instrumentos de diagnóstico y de análisis de necesidades educativas.*

Para lograr esta competencia es necesario dominar los instrumentos y técnicas de evaluación, ya que los mecanismos y el método que se lleva a cabo en cada una de ellas dependerá del contexto en el que se llevará a cabo, así como de los colectivos o sujetos que se evaluarán y de los criterios de calidad de las pruebas diagnósticas o de la administración de pruebas y dispositivos de diagnóstico de necesidades. Del mismo modo es necesario saber realizar normas para desarrollar métodos de los cuales obtener información, así como saber valorarla. Por otro lado es fundamental saber elaborar instrumentos de medición y búsqueda de información.⁷

Una palabra clave para comprender esta competencia es análisis de necesidades, de la cual se expondrá una breve explicación a continuación.

“Análisis de necesidades son todos aquellos trabajos de identificación y diagnóstico de problemas presentes y futuros que afectan a una organización o partes de la misma, a los

⁶ MARTINEZ GARCIA, José Saturnino (2013/14): Documentos Aula Virtual, Asignatura Equidad y Educación, 3º Pedagogía.

⁷ VV.AA: *Libro blanco título de grado en pedagogía y educación social. Volumen 1 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación*. Recuperado el 3 de junio de 2015 en www.aneca.es/media/150392/libroblanco1_0305.pdf

que se puede dar respuesta total o parcial, mediante la articulación de un Plan de Formación”⁸

Algo importante como ya he dicho antes y que no se puede pasar por alto es que a la hora de hacer un análisis de necesidades, hay que tener en cuenta el contexto en el que vamos a realizarlo y al sujeto o colectivo al que vamos a evaluar, ya que de ellos surgirán las necesidades. Es por esto que es muy importante realizar el análisis correctamente, pues de este dependerá que el proyecto educativo que se elabore sea efectivo o no.

He decidido elegir esta competencia porque pienso que un uno de los puntos más importantes dentro del trabajo de un pedagogo, ya que es del análisis de necesidades de donde sale un plan de formación y por lo tanto es esencial saber llevarlo a cabo de manera adecuada para que nuestro trabajo sea efectivo.

6. *(CE7) Planificar, desarrollar y ejecutar procesos de investigación desde una perspectiva metodológica abierta, flexible y plural.*

En esta competencia se adquieren conocimientos acerca de los procesos de investigación, así como de las particularidades que forman parte de una investigación experimental, ya que de este modo se podrá distinguir de cualquier otra. Asimismo para adquirir esta competencia es necesario conocer las partes y desarrollar un proceso de investigación, al igual que ser capaz de fijar criterios para evaluar el problema de investigación planteado y explicar y notificar los resultados que se han obtenido en el proceso.

La realización de un plan de investigación ayuda a conocer la realidad que se vive en un organismo o grupo determinado, ya que nos ofrece resultados demostrables.

Por último me he decantado por esta competencia porque pienso que es relevante, ya que gracias a las investigaciones podemos conocer muchos datos y realidades que están ocurriendo y a las cuales les podemos dar solución.

⁸ Diputación de Alicante, Área de Recursos Humanos. Recuperado el 3 de junio de 2015 en www.formaciondiputacionalicante.es

EVIDENCIAS SELECCIONADAS.

Para comenzar voy a hacer un descripción de cada una de las evidencias, así como su explicación y justificación de por qué pienso que son las apropiadas para evidenciar las competencias elegidas.

En cuanto a la competencia *(CE12) Ser competente para diseñar y desarrollar programas y/o planes de intervención educativa*, he decidido escoger dos trabajos que he desarrollado a lo largo del grado. El primero de ellos es un trabajo de la asignatura planificación e innovación educativa que se imparte en el segundo año, el cual se titula “planificación e intervención educativa, gestión y resolución de conflicto: inserción laboral”. Este trabajo ha sido realizado de manera grupal y en él hemos realizado un proceso de planificación que consta de tres fases. La primera de ellas es la fase de diagnóstico, la cual es la más difícil e intensa, en ella hay que conocer a fondo el tema que se va a tratar que en este caso ha sido la inserción laboral, para ello trabajamos el concepto, el entorno que lo envuelve y la legislación por la que se rige. Esto ha sido necesario para poder centrarnos luego en el subtema el cual fue resolución de conflictos y poder hacer un DAFO para conocer las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que este tiene. Después de esto propusimos unas líneas de intervención que surgieron de las necesidades del colectivo, las cuales priorizamos y construimos los objetivos afines a las necesidades. A partir de aquí pasamos a la segunda fase la cual es la elaboración de la estrategia, que tiene que ser atractiva y fijar la atención del colectivo. Esta surge de una lluvia de ideas y debe ser afín a los objetivos para que el plan sea eficiente. Y por último desarrollamos la tercera fase en la cual elaboramos las actividades acordes a la estrategia y a la evaluación del proyecto.

En esta asignatura hemos adquirido la competencia *(CE12)* tanto yo como mis compañeras, puesto que la elaboración de este proyecto fue costosa y perseverante, así como duradera puesto que se alargó durante todo el cuatrimestre y los resultados alcanzados fueron buenos. En él nos dimos cuenta de la importancia que tiene conocer y profundizar en el tema que se va a tratar para así saber muy bien cuáles son las

necesidades del colectivo y elaborar un proyecto que sea eficiente y deje huella en el colectivo con el que se ha trabajado.

El segundo trabajo que he elegido para evidenciar esta competencia es un trabajo de Actividad Integradora del cuarto año del grado, el cual se titula “Intervención educativa en contextos no formales”. El objetivo de este es mejorar aquellas situaciones dentro de la institución que lo requieran y sean de difícil solución. Para ello lo primero que hay que hacer es conocer en profundidad la institución, así como el colectivo con el que se va a trabajar, esto hay que hacerlo de manera exhaustiva, ya que del análisis de la información sacaremos las necesidades que debemos cubrir. En esta ocasión acudimos a la institución y realizamos dos entrevistas, una centrada en los aspectos generales en la cual preguntamos acerca de temas como cuáles eran sus funciones y objetivos y otra centrada en aspectos educativos. Una vez recabada toda la información la analizamos y elaboramos un DAFO para conocer las debilidades y fortalezas de esta. En principio nos costó encontrar debilidades, pero finalmente localizamos dos las cuales fueron la innovación y la evaluación de la institución, por lo que elaboramos una propuesta para cubrir estas carencias y se la entregamos a la institución.

Por consiguiente en esta asignatura también hemos adquirido la competencia (CE12) ya que hemos tenido la oportunidad de intervenir en una institución formal (“La Casita”) en la cual hemos tenido un trato directo con las profesionales de dicha institución y con algunas de las usuarias de esta. En ella hemos realizado un análisis para mejorar sus carencias y hemos podido ver de cerca una situación que se nos puede presentar en nuestra trayectoria profesional, por lo que nos sirve de experiencia para nuestro futuro. Ha sido una vivencia agradable en la que nos han tratado tanto a mí como a mis compañeras como auténticas profesionales y en la que han tenido muy en cuenta nuestra opinión. En esta asignatura hemos logrado muy buena nota (8,4), es por esto y por la satisfacción mostrada por la institución (“La Casita”) por lo que se demuestra que hemos realizado un buen trabajo.

Respecto a la competencia (CE13) *Diseñar y desarrollar procesos de evaluación, orientados a la mejora de centros, de instituciones y sistemas educativos, de programas y*

de profesorado, me he decantado por dos asignaturas, las cuales son modelos y métodos para la evaluación de planes de formación del segundo curso del grado y evaluación de instituciones y organizaciones educativas del tercer curso. En la primera de ellas no hemos realizado ni trabajos grupales, ni tampoco individuales, por lo que la única manera de poder demostrar que he adquirido esta competencia con esta asignatura es mostrando mi nota final la cual ha sido de un 7 (Notable) y para verificarlo les mostraré en los anexos del trabajo mis resultados académicos.

En ella hemos aprendido los distintos tipos de evaluación que existen, así como sus modelos teóricos y fases. Del mismo modo hemos conocido en qué consiste en hacer un plan de formación y los instrumentos y técnicas necesarias para hacerlo.

En la segunda asignatura mencionada anteriormente la nota se dividía en dos partes, por un lado el 60% de la nota se valoraba con un proyecto de evaluación que debíamos hacer y por otro el 40% restante se valoraba con un examen teórico.

El proyecto se basa en hacer una evaluación a un proyecto educativo que tenía por título “Relación escuela-familia” y el cual se llevo a cabo en un Centro Rural Agrupado de la provincia de León. El primer paso a realizar es un análisis del caso para evaluar que es lo que falla en el programa de coordinación y comunicación entre el profesorado y las familias de la escuela. Seguidamente se explica la finalidad del proyecto la cual es mejorar la relación escuela-familia y el uso de la evaluación que se basa en hacer un debate crítico sobre el tema. A continuación se expone el papel de los evaluadores que en el caso de nuestro proyecto serán 3 docentes que participan en el programa, ya que así harán de este proceso algo propio y como consecuencia tendrán una mayor implicación e integración en él. Después de esto explicamos las características de la evaluación la cual va a ser interna y nombramos los medios y recursos que se van a utilizar para evaluar, los cuales serán recursos humanos que son el profesorado que participa en el programa y recursos materiales que son los que se utilizarán en el desarrollo del proyecto. El siguiente paso es la realización de un cuadro donde se recogen las dimensiones y sub-dimensiones del proyecto con sus criterios e indicadores así como las fuentes de información que en este caso son el profesorado, el alumnado, las familias y el proyecto

de mejora sobre la comunicación entre profesorado y familia que había realizado el centro anteriormente. Para finalizar se presenta la estrategia de la evaluación en la cual se convocarán reuniones para llegar a acuerdo sobre las dimensiones e indicadores a analizar, se acordará una fecha para realizar las observaciones pertinentes y se analizarán los medios y recursos de los que se dispone para la realización de las próximas reuniones entre otras cosas.

Cuando comenzamos a realizar este proyecto, nos topamos con varios problemas, ya que era la primera vez que hacíamos un trabajo de este tipo, pues hasta ese momento todos los trabajos realizados en la carrera habían sido metodológicos. Pero una vez nos centramos y entendíamos lo que se nos pedía, nos pusimos manos a la obra y sacamos el proyecto sin complicaciones, ya que pudimos terminar con éxito el proceso de evaluación para mejorar la institución, por lo que queda demostrado que con este trabajo hemos adquirido la competencia (CE13) mencionada anteriormente.

Para evidenciar la competencia (CE10) *Formar y asesorar al profesorado así como a los formadores que trabajan fuera del sistema educativo* he decidido hablarles sobre la asignatura asesoramiento institucional y sistemas de apoyo que se impartió en el tercer curso del grado. En ella hemos realizado trabajos grupales e individuales, por lo que voy a utilizar tres de ellos, uno grupal y dos ensayos individuales. El primero del que voy a hablar es del trabajo grupal en el que desarrollamos un plan de asesoramiento en el que participan de manera coordinada el CEP, los EOEP y el IE y que tiene como finalidad aportar formación al profesorado para que sean capaces de captar las necesidades más relevantes con las que cuenta el centro. Empezamos con la justificación en la cual hablamos sobre la importancia del asesoramiento en los centros educativos para adaptarse a los constantes cambios que se producen en ellos. A continuación se establecen los objetivos para que el profesorado mejore la comunicación, el trabajo en equipo y desarrollen nuevas capacidades entre otros aspectos. El siguiente paso es la metodología que se divide en cuatro fases, la primera de ellas es el contacto inicial que se basa en tomar contacto con los responsables de la institución, se recoge la información necesaria para conocer las necesidades de los responsables y se concreta un acuerdo con las líneas

de actuación a seguir. En la segunda fase el asesor muestra las herramientas necesarias a los docentes del centro para identificar las necesidades, analizarlas y priorizarlas. Después de esto se pasa a la tercera fase donde el asesor muestra a los docentes como detectar las posibles causas y soluciones de los problemas detectados, para así llegar a un consenso sobre la solución. Una vez llegado a este momento pasamos a la cuarta fase en la que el asesor a partir de conocimientos y capacidades elabora una guía pautada y bien especificada con la que los docentes deben ser capaces de desarrollar un plan de mejora para cualquier problema que se les presente en el centro. Por último para terminar el plan de asesoramiento realizamos una evaluación en la cual se hace un seguimiento a lo largo del proceso de mejora, para obtener información de cuales están siendo los resultados, para así poder reajustar la intervención en caso de algún problema.

Con este trabajo se demuestra que he adquirido esta competencia, ya que es necesario saber hacer un plan de asesoramiento para aconsejar y preparar al profesorado. Asimismo para realizarlo es necesario trabajar en equipo con este, puesto que es importante para que el plan sea efectivo. Por otro lado al realizar el trabajo me di cuenta de que es una tarea que requiere mucho trabajo y que no es nada fácil, ya que se necesita tiempo para elaborarlo y se tiene que analizar bien la información que se recibe para hacerlo correctamente.

Los siguientes trabajos que he elegido para evidenciar esta competencia son dos ensayos que he realizado de forma individual. En el primero de ellos se define el término asesoramiento, así como su origen y los ámbitos en lo que se lleva a cabo. Para seguidamente acabar con una breve explicación sobre por qué se asesora y para qué. En el segundo ensayo se explica quien es el asesor, como se asesora y que agentes intervienen en el proceso de asesoramiento.

Por lo tanto con todos estos conocimientos dados en la asignatura queda plasmada la adquisición de la competencia *(CE10)*

(CE5) Conocer las diferencias y desigualdades sociales (clase social, cultura, género, etnia), en la identificación de las situaciones de discriminación educativa que se pueden

generar, así como en las acciones requeridas para promover la igualdad para demostrar que he adquirido esta competencia he elegido dos asignaturas las cuales son Equidad por un lado y Educación para la cooperación y el desarrollo por otro. En cuanto a la primera de ellas (Equidad) se imparte en el tercer año de carrera y se evalúa a través de un examen que está dividido en una parte teórica y en otra práctica. En ella se imparten conocimientos acerca de las desigualdades sociales y educativas que nos rodean, así como diversos contenidos los cuales son: las teorías de la justicia según varias corrientes, las fuentes de desigualdad, el tema de la diferencia y la desigualdad enfatizando en las desigualdades educativas y socioeconómicas y por último el estado de bienestar y las políticas educativas en contra de las desigualdad.

Esta asignatura a pesar de ser compleja por la cantidad de temas que abarca, ha sido bastante interesante pues nos hace ser conscientes de las injusticias que están pasando a nuestro alrededor y por lo tanto ha sido indispensable para adquirir esta competencia.

La segunda asignatura que he elegido para evidenciar esta competencia como se señala anteriormente es Educación para la cooperación y el desarrollo, la cual es optativa y se imparte en el cuarto año en la modalidad no formal. En ella hemos realizado un proyecto de manera grupal, destinado a la población primera infancia de Cabo Verde y cuya finalidad es promover la salud y la higiene a todos los niños y niñas.

Lo que se pretende conseguir con la educación para la cooperación y el desarrollo es la erradicación de la pobreza, el desarrollo humano sostenible, el acceso y la permanencia de la educación, la igualdad de género, el medio ambiente, la democracia y el respeto a los derechos humanos. Por lo que decidimos que nuestro proyecto se centrara en el desarrollo humano sostenible y en el medio ambiente de manera directa y englobando indirectamente todo lo demás.

Este proyecto pertenece a la fundación UNIEF la cual trabaja de manera constante en Cabo Verde con el objetivo de mejorar la vida de los más pequeños y uno de los motivos que nos llevó a elegir el tema de la salud e higiene es porque es un país donde existe una tasa muy alta de mortalidad infantil por enfermedades infecciosas.

Por lo que con esta asignatura queda demostrada la adquisición de esta competencia, ya que con la educación para la cooperación y el desarrollo lo que se pretende conseguir es paliar las desigualdades que existen y conseguir un mundo mucho más justo en donde no existan desigualdades entre países y todo tengamos las mismas oportunidades y derechos.

Para evidenciar esta competencia (*CE8) Diseñar, desarrollar y aplicar instrumentos de diagnóstico y de análisis de necesidades educativas* me he decantado en primer lugar por la asignatura Análisis de Necesidades, la cual se cursa el segundo año del grado. En ella se realiza un examen que tiene dos partes, la primera de ella es un test donde se valora los contenidos teóricos y la segunda es un caso práctico que debemos resolver. Los conocimientos adquiridos en esta asignatura han sido los modelos teóricos los cuales han sido necesarios para aprender a realizar un análisis, tomar las decisiones oportunas a partir de este y saber elegir, diseñar y aplicar mecanismos e instrumentos para la recogida de información.

Por lo tanto se puede apreciar que al superar con éxito la asignatura he conseguido adquirir esta competencia, ya que los conocimientos que se han impartido en ella me han enseñado a diseñar, desarrollar y aplicar instrumentos de diagnóstico y de análisis de necesidades, los cuales he utilizado en otras asignaturas.

La segunda asignatura por la que me he decantado para evidenciar esta competencia es la de Educación Social Especializada, la cual se imparte en el cuarto año del grado y en la que desarrollamos un trabajo grupal en el que utilizamos técnicas de recogida de información, para encontrar las necesidades del colectivo al que va dirigido nuestro proyecto. En este realizamos un plan de intervención para un colectivo vulnerable, que en nuestro caso decidimos hacerlo para mujeres en prostitución en riesgo de exclusión social. En primer lugar recabamos información sobre el tema seleccionado, para más tarde elegir la institución donde queríamos llevar a cabo nuestro plan. Una vez hecho esto analizamos a las usuarias con las que vamos a trabajar y realizamos entrevistas con ellas y con los técnicos de la institución para conocer las carencias que presentan. A partir de aquí priorizamos las necesidades y las categorizamos, para concluir con la elaboración de

una estrategia que llame la atención de las usuarias y de este modo asegurar el triunfo de la intervención.

Cabe destacar que algo indispensable y muy importante dentro de la elaboración de un plan de intervención es saber realizar correctamente un análisis de necesidades, puesto que de este dependen que los resultados del plan sean satisfactorios. Por lo tanto con la realización de este trabajo se demuestra la adquisición de esta competencia, ya que hemos sacado muy buena nota.

Para concluir con las evidencias, me he decido por dos asignaturas para demostrar la adquisición de la competencia (*CE7*) *Planificar, desarrollar y ejecutar procesos de investigación desde una perspectiva metodológica abierta, flexible y plural*. La primera de ellas es la asignatura de Estadística e Investigación Educativa, la cual se imparte en el segundo año del grado y se evalúa mediante un examen que vale un 50% de la nota y la elaboración de un informe que se realiza en pareja y constituye el otro 50%. En ella hemos aprendido a realizar búsquedas de forma independiente, a analizar la información de la investigación y a concienciarnos sobre los resultados que aportan las investigaciones para mejorar las prácticas educativas. Asimismo hemos adquirido conocimientos acerca de los conceptos fundamentales relacionados con la investigación y el análisis estadístico.

En cuanto al informe estadístico que hemos realizado, va dirigido para alumnos de 3º de la E.S.O de un centro concreto y tiene como finalidad conocer la información que ellos poseen para tomar decisiones acerca de su trayectoria escolar una vez acaben esta etapa, así como su opinión y la de sus familias acerca de su rendimiento y futuro académico. Por lo tanto para elaborarlo se vacían los datos, se representan y se interpretan. Como resultados se obtuvo que la mayoría del alumnado planea seguir estudiando bachiller y que poseen bastante información sobre el ámbito académico y poca sobre el laboral. Respecto a la opinión de sus padres, la mayoría prefiere que sus hijos sigan estudiando bachillerato y un número elevado de alumnos pretenden estudiar una carrera para dedicarse en el futuro a la profesión que desean.

Con la elaboración de este informe aprendí la importancia que tiene realizar una investigación, así como analizar correctamente la información que esta nos proporciona, ya que esto es algo necesario para poder llevar a cabo proyectos de mejora que sean efectivos. Por lo tanto queda demostrado con este informe que he adquirido esta competencia, ya que he obtenido una muy buena nota al igual que en el examen final.

La segunda asignatura que he escogido para argumentar la adquisición de esta competencia es Actividad de Integración: Investigación, Innovación e Intervención Educativa que se imparte en el segundo curso del grado. En ella había que integrar los contenidos de las distintas materias del módulo para elaborar un plan de intervención para mejoras educativas. Por lo tanto realizamos un proyecto de manera grupal en el que había que analizar un programa cuya finalidad era mejorar el rendimiento escolar de un centro concreto, para reconocer las carencias y flaquezas que este presenta. La elaboración de este proyecto ha sido interesante, así como entretenido, ya que no hemos tenido ninguna complicación a la hora de realizarlo y nos ha ayudado a repasar los contenidos de las asignaturas impartidas en el segundo cuatrimestre del segundo curso del grado.

CONCLUSIONES Y VALORACIÓN.

A la hora de comenzar el Trabajo de Fin de Grado, tuve dudas respecto a que modalidad escoger, pero después de pensarlo durante unos días me decante por la modalidad numero 5. El motivo de mi decisión fue porque me pareció interesante ser capaz de reflejar que he adquirido estas competencias a través de hacer un recorrido sobre mi expediente académico en esta etapa universitaria.

Desde el primer momento tuve claro que competencias iba a elegir para realizar este trabajo, ya que he seleccionado aquellas en donde mejor notas he sacado y las cuales a mi entender son imprescindibles a la hora de ejercer esta profesión. Para escoger las evidencias opte por proyectos y planes que había elaborado durante la carrera y en los cuales saque muy buena nota, al igual que me decante por varias asignaturas que supere con éxito. En cuanto al proceso a la hora de elaborarlo fue muy sencillo, ya que los temas

a tratar no presentaban dificultades, pues este trabajo se basa en una valoración argumentada. En mi opinión esta modalidad del TFG era la más fácil, ya que el resto se trataba de realizar un trabajo más laborioso y costoso, por lo que conllevaría mucho más tiempo realizarlo.

Por otro lado quiero hacer mención a los esplendidos profesores que me han impartido clase a lo largo de estos cuatro años que he cursado el grado de pedagogía, ya que gran parte de que yo haya adquirido estas competencias es gracias a ellos, pues son los que me han enseñado los conocimientos necesarios para obtenerlas.

Para concluir espero dar por finalizado el grado de pedagogía con este trabajo y así poder empezar en un corto periodo de tiempo mi andadura en el mundo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. Habilidades Docentes. Guía de Estudios. Enfoques educativos. Recuperado el 27 de Mayo de 2015 en <http://hadoc.azc.uam.mx/enfoques/competencia.htm>
2. TOLEDO PADRÓN Zenaida: “Claves para aprender a planificar en la educación no formal. Planificación y educación. Aparición y evolución del concepto”. Recuperado el 27 de 2015 en www.campusvirtual.ull.es
3. VV.AA: *Libro blanco título de grado en pedagogía y educación social. Volumen I Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Recuperado el 29 de mayo de 2015 en www.aneca.es/media/150392/libroblanco1_0305.pdf*
4. PEREZ JUSTE, Ramón: “la evaluación de programas educativos”. Recuperado el 29 de mayo de 2015 en www.ite.educacion.es
5. KADUSHIN (1977): “Diferentes definiciones de asesoramiento”. Recuperado el 1 de junio de 2015 en www.Stellae.usc.es
6. MARTINEZ GARCIA, José Saturnino (2013/14): Documentos Aula Virtual, Asignatura Equidad y Educación, 3º Pedagogía.
7. Diputación de Alicante, Área de Recursos Humanos. Recuperado el 3 de junio de 2015 en www.formaciondiputacionalicante.es

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS

1. Evidencias Competencia 1 (CE12).....	Pág24
2. Evidencias Competencia 2 (CE13).....	Pág107
3. Evidencias Competencias 3 (CE10).....	Pág150
4. Evidencias Competencias 4 (CE5).....	Pág186
5. Evidencias Competencias 5 (CE8).....	Pág246
6. Evidencias Competencias 6 (CE7).....	Pág306
7. Progreso Académico.....	Pág341

**PLANIFICACIÓN E
INTERVENCIÓN EDUCATIVA
GESTIÓN Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTO.
“INSERCIÓN LABORAL”**

ALEMÁN GARCÍA, PATRICIA
BORDÓN DÍAZ, JOANA MARÍA
CAMARENA NODA, PATRICIA MAEVA
DÍAZ NARANJO, RAQUEL
MOLINA HERNÁNDEZ, NAIRA
VERMEERSCH NEGRÍN, NADEGE ANAIS.

ÍNDICE

FASE I

INTRODUCCIÓN	FASE	I...pág.	2
DISCURSO SOCIAL...pag.15			
CONCEPTO.... Pag.2-3			DAFO Y
LINEAS DE INTERVENCIÓN...pag.16-17			
LEGISLACIÓN...pág.			3-6
PLAN URBAN...pág. 17-19			
DATOS...pág. 6-7		PRIORIZACION DE LAS	
LINEAS DE INTERVENCION...pág. 19 -23			
SUBTEMA...pág.			8-14
PERFIL DEL COLECTIVO...pág. 23-24			
EJEMPLOS	DE	INTERVENCIÓN...pág.	15
ÁRBOL DE PROBLEMAS...pág. 25			
NECESIDADES Y OBJETIVOS...pág. 26			

FASE II

INTRODUCCION	FASE	II...pág.	27
LLUVIA DE IDEAS...pág.27			
ESTRATEGIAS...pág. 28 - 29			

FASE III

INTRODUCCION	FASE	III...pág.	30
CRONOLOGÍA...pág. 53			
DISEÑO...pág.			30-31
EVALUACIÓN...pág. 54-55			
ACTIVIDADES...pág. 32-52		DEFENSA DE LA PROPUESTA...pág. 56-	
59	PRESUPUESTO...pág. 55-56		

FASE I

Esta fase se encargará de conocer a fondo el tema que se va a trabajar analizando tanto el concepto, como el entorno y la legislación sobre la que se rige. Para la realización de esta se tendrán en cuenta los datos estadísticos de la inserción laboral, más tarde se centrará en el subtema del cual se realizará un dafo donde se especificara las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que tiene dicho subtema. A partir de esto se realizará una serie de líneas de intervención que más tarde serán priorizadas, estas estarán basadas en el colectivo a tratar. Por último se realizará un esquema donde se especificaran los problemas, de los cuales de derivarán los objetivos.

1º CONCEPTO

Concepto de inserción laboral, ¿Qué implica?

Determinados colectivos especialmente vulnerables, sin suficiente cualificación social, cultural ni profesional viven el riesgo de deslizarse del paro a la exclusión. La consecuencia más directa es la disolución de las relaciones colectivas de solidaridad. El aislamiento y la lucha individual por obtener un puesto. La quiebra de la condición de la ciudadanía.

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (como lo social, política y cultural). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.

Aspectos claves (conformación, habilidades, competencias, asesoramientos,...)

Es una respuesta al problema del desempleo que genera problemas sociales. Surge por las dificultades de la inserción. Estamos formando a mucha gente sin haber un empleo.

PROBLEMA: Creación de empleo. **CONCEPTOS AFINES:** desarrollo económico, crisis, paro, vulnerabilidad social. **ASPECTOS CLAVES:** autoempleo, creación de empresas, buscarse la vida.

2º LEGISLACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Pretende generar ingresos y facilitar el proceso social y económico y fortalecer a las personas, familias y comunidades. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas. El empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo y sostenible.

Esta organización ofrece ayuda a través de programas nacionales de trabajo, el cual se logra a través de los siguientes objetivos estratégicos:

- Crear trabajo: una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial desarrollo de cualificaciones, puestos de trabajo.
- Garantizar los derechos de los trabajadores para lograr el reconocimiento y el respeto de estos, particularmente de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes que cumplan y estén a favor de sus intereses.
- Extender la protección social para promover la inclusión social y la productividad al garantizar que tanto hombres como mujeres disfruten de condiciones de trabajo seguras que les proporciona tiempo libre, descanso y que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, además de contemplar una retribución adecuada en caso de pérdidas o reducción de los ingresos, también acceso a una asistencia sanitaria.
- Promover el diálogo social: es fundamental la participación de las organizaciones de los trabajadores y empleadores para elevar la productividad, así evitar conflictos en el trabajo y crear sociedades unidas.

La OIT proporciona ayuda a través de programas nacionales con el propósito de superar los principales déficit de trabajo y trabaja para desarrollar políticas económicas y sociales

con un enfoque orientado hacia el "trabajo decente" en colaboración con las principales instituciones y actores de sistemas multilateral y de la economía mundial.

Ley Nacional de la inserción laboral.

La reforma laboral que recoge este Real Decreto Ley es completa y equilibrada y contiene medidas incisivas y de aplicación inmediata, al objeto de establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesita nuestro país.

La reforma laboral trata de facilitar la contratación de trabajadores por parte de empresas que presentan a la mayor parte del tejido productivo de nuestro país. Con esta finalidad se crea una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido de la que solo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de 50 trabajadores además, como medida de fomento del empleo juvenil se establece una deducción fiscal.

El problema de la dualidad laboral es consecuencia, en buena medida, de un sistema de instituciones laborales inadecuado que ha quedado evidenciado durante la última crisis. En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, tales como reducciones temporales de salario o de jornada. Este tipo de ajuste ha sido relevante en los países de nuestro entorno, lo que se ha traducido en una menor destrucción de empleo.

La última reforma del mercado de trabajo pretendió hacer más viable la posibilidad del descuelgue, pero, a la luz de los datos de 2011, en un contexto de agravamiento de la crisis económica, no parece que se haya avanzado significativamente en este terreno.

El denominado "despido exprés" crea inseguridad a los trabajadores, puesto que las decisiones empresariales se adoptan probablemente, muchas veces sobre la base de un mero cálculo económico basado en la antigüedad del trabajador y, por tanto, en el coste del despido. El éxito del "despido exprés" ha puesto en evidencia las disfuncionalidades del régimen jurídico del despido.

Las medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo se refieren también a las indemnizaciones y otros costes asociados a los despidos. Así, se considera necesario para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral acercar los costes del despido a la media de los países europeos.

Ha de tenerse en cuenta respecto de las medidas que se refieren a los incentivos para la contratación de trabajadores y para favorecer su empleabilidad, que la dilación derivada de la tramitación parlamentaria de una norma que contuviera estas medidas tendría un

negativo impacto en las decisiones empresariales para la contratación y alteraría gravemente el funcionamiento del mercado de trabajo. De ahí que sea necesaria la inmediata instauración de las mismas.

Las medidas dirigidas a mejorar la eficiencia del mercado de trabajo, directamente relacionadas con las medidas de ajuste y reestructuración que deben acometer las empresas, guardan estrecha relación con las medidas de los dos grupos anteriores y no pueden entenderse sin ellas, toda vez que un conocimiento integral del conjunto de la regulación laboral que afecta a todas estas materias forma parte esencial de la formación de la voluntad de las empresas en las decisiones que finalmente toman y que han de conformar el funcionamiento de nuestro mercado de trabajo hacia un mayor crecimiento.

Las medidas tendentes a la mejora de la intermediación laboral, que pretende la maximización de la eficiencia de los recursos públicos y privados dirigidos a favorecer la contratación, no permiten dilación alguna derivada de una tramitación parlamentaria de la norma, en especial a la vista de la magnitud del desempleo en nuestro país.

Artículo 1. Intermediación laboral.

Uno. El apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. Asimismo podrán operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente.»

3º DATOS

A final de septiembre de 2012 se produjo un total de puestos de trabajos ocupados de 11.2 millones, de los cuales un 77.5% contaba con contratos indefinidos y un 22.5% con contratos temporales.

La mayoría realizaba las jornadas a tiempo completo y otra gran parte de la población a tiempo parcial.

En este año se produjo una disminución de 431.1 mil puestos de trabajo.

Variaciones en el empleo respecto al mismo trimestre del año anterior (2011):

* El empleo femenino disminuyó un 2.4%, mientras que el masculino un 4.9%.

* El empleo indefinido disminuyó un 0.8%, mientras que el temporal un 12.4%.

* El empleo a tiempo completo disminuyó un 5.2%, mientras que el empleo a tiempo parcial aumentó un 2.2%.

Respecto al trimestre anterior (2012):

* El empleo femenino disminuyó un 10.7 mil efectivos (0.2%), mientras que el masculino un 123.9 mil (2%).

* El empleo indefinido disminuyó en 28.7 mil efectivos (0.3%), y el empleo temporal disminuyó en 105.8 mil (4%).

* El empleo a tiempo completo disminuyó un 2.1%, mientras que el empleo a tiempo parcial aumentó un 2.3%.

Variaciones en el empleo según sector, tamaño del centro y comunidad autónoma respecto al mismo trimestre del año anterior (2011):

* La reducción de empleo más relevante fue en el sector de construcción con un 21.5%, la industria con un 5.2% y el sector servicios con un 1.5%.

* Una reducción de un 6.8% en los centros de 11 a 50 trabajadores, un 3.2% en los centros de 51 a 200 trabajadores. Y un 2.4% en los centros de más de 250 trabajadores.

* Se disminuyó el empleo en todas las comunidades autónomas excepto en Baleares donde aumentó un 1.7%. Se produjeron descensos superiores al 5.3% en Castilla la mancha, Castilla y León, Extremadura y la Rioja.

Respecto al trimestre anterior (2012):

* El empleo en la construcción disminuyó un 6.7%, en la industria un 1.1% y en el sector servicios un 0.7%.

* Aumentaron los efectivos un 2.8% en los centros de 51 a 250 trabajadores y un 0.5% en los de más de 250 trabajadores.

* Aumentaron los efectivos en Canarias un 1.1% y permanecieron estables en Aragón y Galicia. En el resto de comunidades se produjeron descensos, siendo el más acusado en Baleares con un 3.8%.

La jornada media efectiva en el tercer trimestre de 2012 fue de 346.8 horas. La jornada media a tiempo completo realizadas por los trabajadores fue de 377.4 horas. La jornada media a tiempo parcial se sitúa en 238.9 horas. En el tercer trimestre de 2012 las horas extraordinarias realizadas han sido 9.2 millones. El número de horas no trabajadas por trabajador fue de 96.5 horas, aumentando un 0.7 de horas al compararlas con el mismo trimestre del año anterior.

En la inserción laboral no hay posibilidad es negativa, una visión negativa condicionada con un dato real (no hay empleo), es complicada en estos momentos. Es una visión un poco mixta ya que es necesario pero imposible, ya que la situación es algo complicado la gente estará pesimista respecto al tema por la realidad. La gente piensa que para insertarse laboralmente es necesaria la formación, la experiencia, las actitudes, la manga, buena presencia(los estereotipos), beneficios (la seguridad social,..).

4ºSUBTEMA

Gestión y resolución de conflicto

- *Diccionario de Acción comunitario:*

Los conflictos son actividades agresivas que viene dada por lo problemas y en ocasiones se recurre a la violencia. Por lo que las gestiones de conflictos intentan llegar a un acuerdo resolviendo las situaciones problemáticas.

Las transformaciones o resoluciones de los conflictos dependen en mayor medida de grado de madurez de las personas. Cuando una disputa se queda atascada porque no se llega a ningún acuerdo aceptable puede resultar más perjudicial que beneficioso para ambas partes para que se establezca la resolución de conflictos un requisito necesario es la reforma de las estructuras sociopolíticas, orientada hacia una redistribución de poder y hacia la satisfacción de las necesidades y derechos básicos de todos los grupos sin excepción.

Para resolver un conflicto hay que tener clara las metas de cada una de las partes enfrentadas, el diálogo y el saber escuchar es fundamental para alcanzar soluciones.

-Fernández, M. Resolución Alternativa de conflictos:

El Conflicto son situaciones en las que tenemos que tomar decisiones de acontecimientos que se nos presentan en la vida cotidiana, es decir, nos enfrenta la necesidad de elegir una

opción. Pueden ser clasificados entre:

- Intrapersonales: son las decisiones individuales que se deben tomar ante un conflicto.
- Interpersonales: se refiere a las situaciones que ocurren entre varios individuos o grupos.

Las causas de los conflictos pueden ser los bienes materiales, como el dinero y las propiedades ; Los principios (valores que orientan nuestras vidas), como las creencias religiosas, ideologías, políticas, valores morales, reputación personal ; Las relaciones entre personas: donde se encuentran La diferencia de poder, es decir, los que más poderes posean es mejor situación estarán. Choque de personalidades, Los sujetos no se comprenden ya que son personas con diferentes personalidades y falta de cumplimiento de responsabilidades y deberes, cuando la población no está de acuerdo con las decisiones del gobierno.

Los comportamientos de las personas ante un conflicto pueden ser: Competir o contentes, ceder o conceder, convenir, colaborar y resolver problemas y evitar, no hacer nada y retirarse.

El grado de civilización de una sociedad no guarda relación con la mayor o menos cantidad de conflicto que tenga, sino con el modo cómo los conflictos son manejados o solucionados.

Existen métodos alternativos de resolución de conflicto que son una serie de herramientas utilizadas para solucionar cualquier conflicto sin necesidad de acudir a los judiciales, los principales métodos son: La negociación (Es voluntario y es un acuerdo satisfactorio para todos), la conciliación, la mediación (se intenta armonizar los intereses, buscando una negociación entre ambas partes) y el arbitrar.

- CRNHQ, Las doce destrezas de la resolución de conflictos:

Ganar/ Ganar

La perspectiva de ganar/ ganar se basa en cambiar el conflicto de un ataque adversarial y defensivo a la cooperación. Es un cambio poderoso de actitud que altera el curso completo de la comunicación. Cuando discutimos generalmente nos encontramos en una reacción testaruda en situaciones difíciles basadas en hábitos establecidos hace tiempo, combinados con el estado de ánimo del momento. Usualmente no tomamos ni un momento para considerar cual es la mejor perspectiva dentro de las circunstancias. Lo que se necesita es cambiar la agenda en la conversación. La perspectiva de ganar/ ganar dice: Yo quiero ganar y quiero que tú ganes también, es decir, yo quiero lo que es justo

para todos nosotros. Es por esto que funciona ya que lo que tú haces apoya la necesidad del otro, y lo que el otro hace apoya tu necesidad. La perspectiva de Ganar/ Ganar implica resolución de conflicto para una ganancia mutua.

Respuesta creativa/ Problemas o retos

La respuesta creativa a un conflicto se trata de cambiar problemas a posibilidades. Se trata de conscientemente escoger buscar lo que se puede hacer, en vez de quedarse con cuán terrible es todo. Se busca afirmar que vas a escoger extraer lo mejor de la situación.

Empatía- Las tareas de escuchar activamente.

La empatía trata de la conexión y apertura entre las personas. Cuando está ausente, es menos probable que las personas consideren las necesidades sentimientos d usted. La mejor manera de desarrollar empatía es haciendo sentir a la otra persona que es comprendida. Esto significa escuchar activamente. Esto se puede conseguir de tres maneras o bien haciendo preguntas, verificando y resumiendo o escuchando, reflexionando y explorando o por ultimo lidiando primero con las emociones del otro y reconociendo el punto de vistas del otro.

Asertividad apropiada/ cuando usar oraciones con yo.

La esencia de la asertividad apropiada es poder expresar su caso sin levantar las defensas de la otra persona. El secreto del éxito estriba en expresar cómo es para usted, no lo que el otro debiera o no hacer. Puede comenzar con “Como yo lo veo es...” y continuar con su oración asertiva. Una oración con “Yo” bien usada va mucho más lejos. Cuando usted quiere expresar su punto de vista para ayudar, la fórmula de la oración con “Yo” puede ser útil.

Su oración con “Yo” no es para que sea amable. No tiene nada que ver son ser “suave” o “dulce”, ni debe ser ruda; tiene que ver con ser claro.

Poder cooperativo/Respondiendo a la resistencia de otros.

Cuando escuche una oración que tiene el potencial de crear conflicto, haga preguntas abiertas para reenmarcar la resistencia. Explore las dificultades y luego redirija la discusión para enfocarse en las posibilidades positivas.

Explore, clarifique detalles.

Redirija, muévase a lo positivo.

Vuelva a las necesidades y preocupaciones legítimas.

Manejo de emociones/ manejándose a sí mismo.

Expresar miedos, coraje, dolor y frustraciones sabiamente para conseguir un cambio.

Las conductas de las personas ocurren por un propósito. Están buscando maneras de sentir que pertenecen, sentirse importantes y autoprotgerse. Cuando la gente percibe una amenaza a su autoestima, se puede desarrollar un espiral hacia abajo. Las personas pueden usar conductas que obstruyen el proceso en la creencia falsa de que esto les otorgará un lugar de pertenencia e importancia. La forma en que respondemos a sus conductas difíciles puede determinar cuán sólidas se convierten.

El secreto es salirse del espiral apoyando sus necesidades reales sin apoyar sus creencias falsas destructivas y alienando los patrones de reacción.

Disposición para resolver/Proyección y sombra.

La oportunidad Mientras más alguien me inflama, me enoja o me molesta, más comprendo que tengo algo que aprender sobre sí mismo de esa persona. En particular, yo necesito ver dónde la proyección de mi lado sombrío ha interferido con mi disposición para resolver.

Proyección La proyección es cuando vemos nuestros propios pensamientos y sentimientos en las mentes y la conducta de otros y no en la nuestra. Empujamos algo sobre nosotros mismos fuera de nuestra conciencia y, en vez, lo vemos venir hacia nosotros desde otros.

Persona y Sombra El psicólogo Carl Jung usó la palabra persona para describir los aspectos conscientes de la personalidad, aspectos buenos y malos que son conocidos por la persona. Jung llamó el lado desconocido de quienes somos, la sombra.

Bosquejo del conflicto.

Defina brevemente el área de problema o conflicto en términos neutrales que todos puedan estar de acuerdo y que no invite respuestas de sí o no, por ejemplo, “Archivar NO “¿Debe archivar Salvador?”

Con quién: Escriba los nombres de cada persona importante o grupo

- Escriba las necesidades de cada persona o grupo. ¿Qué le motiva a él/ ella?
- Escriba las preocupaciones de cada persona o grupo, sus miedos o ansiedades.
- Esté preparado para cambiar la forma en que el problema está expresado, según su entendimiento del mismo cambia a través de la discusión o para hacer otros bosquejos de temas relacionados que puedan surgir, según surjan.

Desarrollo de opciones

Use las herramientas a continuación para generar ideas:

Herramientas para Generar

Herramientas para Negociar

Selección

Negociación

Cinco principios básicos:

- a. Sea duro con el problema y suave con la persona
- b. Enfoque en las necesidades, no en las posiciones
- c. Enfaticé las áreas en común
- d. Sea creativo con las opciones
- e. Realice acuerdos claros

Introducción a la mediación.

Actitudes de los Mediadores Estas actitudes son relevantes en cualquier momento que quiera dar consejo en un conflicto que no sea suyo, ya sea informal o formalmente.

Sea objetivo valide ambas partes, aún si usted prefiere uno de los dos puntos de vista o si solo está presente una de las partes

Brinde apoyo use un lenguaje que demuestre que a usted le interesa la situación; provea un ambiente no amenazante, donde las personas se sientan en confianza

No juzgue no permita juicios sobre quién está bien y quién está mal. No pregunte “¿por qué usted...?” Pregunte “¿qué pasó?” “¿cómo se sintió?”

Busque proceso, no contenido use preguntas astutas; permita sugerencias de los participantes y resista dar consejos. Si sus sugerencias son realmente necesarias, ofrézcalas como opciones, no como mandatos.

Ganar/ Ganar trabaje para que ambas partes puedan ganar; cambie oponentes a socios en solucionar problemas.

Métodos de Mediación Use reglas simples, pero efectivas

Pasos en la Mediación

Comienzo Introducciones y acuerdos, calentamiento, explicaciones, agenda (si se tiene)

Establezca (1) Idea General: ¿Cuál es la situación? Cada persona expresa su visión del conflicto, sus preocupaciones y sentimientos; (2) Detalles: ¿Qué está envuelto? Más detalles.

Bosqueje las necesidades y preocupaciones, clarifique las percepciones erróneas identifique otros temas relevantes y use el reflejo si es necesario.

Mueva (1) ¿Dónde están ellos ahora? Identifique áreas de consenso. Estimule el deseo de seguir adelante y haga una votación si es necesario; (2) Negociación: Enfoque en la acción futura. ¿Cómo les gustaría a ellos que fuera? ¿Qué hay que hacer para llegar a eso?

Desarrolle opciones; haga intercambios que traigan ganancias para todos.

Cierre Complete un contrato, planes para el futuro, incluyendo un momento en el que repasar el acuerdo; conclusiones.

Ampliando perspectivas

Respete y valore las diferencias

Reconozca un Marco de Tiempo a Largo Plazo

Asuma una Perspectiva Global

Lidie con la Resistencia a una Perspectiva más Amplia

Ábrase a la Idea del Cambio y de Tomar Riesgos

- Kreidles, W. La resolución Creativa de conflictos. Manual de actividades: (SISTEMA EDUCATIVO)

En las instituciones escolares en muchas ocasiones se presentan situaciones de conflictos. Un aula pacífica presenta una comunidad cálida y acogedora, representan 5 cualidades: La cooperación, la comunicación, la tolerancia, la expresión emocional positiva y la resolución de conflicto.

Las causas más a destacar en los conflictos del aula son: Una atmosfera competitiva, Un ambiente intolerante, una comunicación precaria, expresión inadecuada de los sentimientos, carencias de habilidades para la resolución de conflictos y abuso de poder de parte del maestro.

LOS JUEGOS DE ROL

Es una de las técnicas utilizadas para la resolución de conflictos, con ella se intenta ayudar a los estudiantes a obtener una nueva comprensión de sus conductas. Antes de llevar a la práctica esta técnica, se deberá practicar con situaciones hipotéticas. También se debe tener en cuenta que no a todos los estudiantes les gusta participar en juegos de roles.

5º EJEMPLO DE INTERVENCIÓN

Intervención sobre técnicas de resolución de conflicto en el aula (buscar ejemplo de proyectos llevados a cabo actualmente)

- Ejemplo de propuesta de inserción laboral en ámbito internacional y nacional (Argentina, Colombia, España y Perú). Plan de Integración Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual:

<http://www.fundacionprosegur.com/pagina.php?opcion=proyectos2&proyecto=7&titulo=Plan%20de%20Integraci%F3n%20Laboral%20de%20Personas%20con%20Discapacidad%20Intelectual>

- Ejemplo de propuesta de inserción laboral a nivel Local. Curso para desempleados 2012:

http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_sce_formacion_cursos_formacion_personas_prioritariamente_desempleadas_2012

- Ejemplo de propuesta de inserción laboral a nivel regional (Norte de Tenerife). Asociación para el fomento de la formación, el empleo, la Información, y el Desarrollo del Norte: <http://afedes.org/>

6º DISCURSO SOCIAL

Estamos en una situación bastante preocupante, puesto que hay demasiada demanda de empleo y escasas ofertas, que una de las soluciones de este problema es que se fomente la

creación del empleo el problema de esto es que la mayoría de los jóvenes no se sienten capaz de realizar este proyecto por miedo a afrontarlo o por tener poca formación en este ámbito.

7º DAFO Y LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

Que opciones de intervención hay en el tema (educativas).Ejemplo de intervención: Intervención sobre técnicas de resolución de conflicto en el aula - docentes en paro, para graduados en pedagogía como magisterio u otras carreras, alumnos finalizando la carrera. (Carreras con menos salidas profesionales Historia, geografía, filosofía) así mejorar la inserción laboral, hay que mirar a que colectivos favorecerían más.

DEBILIDADES

- Mucha legislación en la cual no se legisla toda la parte educativa.

FORTALEZAS

- Mucha legislación muy bien estructurada.

AMENAZAS

- No hay empleo.
- Vivimos en una sociedad conformista.
 - No se valora la formación.
 - Explotación, subempleo.
- No se crean puestos de trabajo.
- Las empresas se limitan a una contratación mínima.

OPORTUNIDADES

- Creciente interés de los jóvenes para trabajar.
- Mucha gente en paro.

Actualmente se vive una importante crisis económica, en la que es difícil obtener un puesto de trabajo. Hay multitud de leyes bien estructuradas con respecto a la inserción laboral, algo positivo, sin embargo dejan fuera a la parte educativa sin tener en cuenta que esta es esencial para los jóvenes que se quieran incorporar al mundo laboral.

Hoy en día nos encontramos con una situación en la que no se crean puestos de trabajo, a parte de la falta de empleo, lo que causa que la sociedad sea cada vez más conformista, ya que los individuos de la sociedad son capaces de soportar explotaciones a cambio de un salario mínimo. También hay que destacar que uno de los principales problemas se basa en que las empresas se limitan a contratar al personal mínimo y valoran muy poco la formación. Si es cierto que a pesar de lo dicho anteriormente es positivo para la inserción laboral que exista un gran índice de paro y un creciente interés de los jóvenes para trabajar.

Líneas de intervención

- Técnicas de resolución de conflictos en la convivencia para los docentes y alumnado de bachillerato.
- Resolver los conflictos producidos dentro del equipo de trabajo. Empresas, estudiantes universitarios.
- Formar a los jóvenes en resolución de conflicto para que tengan mayor oportunidad de empleo.
- Técnicas de resolución de conflictos en el mundo laboral. Adultos con empleo.
- Gestión y resolución de conflictos como competencia transversal en la población infantil, en personas con discapacidad física, en jóvenes en riesgo y en profesionales de actividades sociales. (Trabajadores sociales, pedagogos, psicólogos, dependientes).

8º PLAN URBAN

La zona urban del territorio municipal lagunero que ocupa su sector meridional y está compuesta por las entidades de población de la Cuesta, las Chumberas, los Andenes y Taco, es decir, están inmersos en los distritos 2 y 3 del municipio.

La evolución del sector viene determinada por su localización, a medio camino entre las dos principales ciudades de Tenerife, la Laguna y Santa Cruz de Tenerife. La población del sector considerado asciende a, aproximadamente, unos 28.875 habitantes. La actividad económica es importante aunque presenta un problema, especialmente en su

vertiente y proyección territorial, dado que el espacio considerado se ha ido degradando por su intensa utilización con el paso del tiempo. Muchas iniciativas empresariales comparten localización con la residencia de la población, circunstancias que se agrava en el caso de los negocios que se encuentra en la esfera informal de la economía.

El área seleccionada ofrece una serie de debilidades importantes que pueden resumirse en el declive urbano que presenta el territorio y el malestar social y empresarial que transmiten la población residente y los emprendedores locales:

- * Débil estructuración y deficiente vertebración territorial
- * Inexistencia de referentes aceptados por la población local
- * Comunicaciones orientadas al vehículo privado y a la dinámica empresarial
- * Insuficiente calidad arquitectónica y escasez de espacios públicos adaptados a las necesidades actuales
- * Progresivo declive económico y disminución del grado de bienestar de la población.
- * Segregación social y marginación
- * Creciente problemática relacionada con la familia y su desestructuración, aumento de número de hogares con personas dependientes y/o discapacitados.
- * Deficiente nivel de instrucción y baja cualificación profesional

La relación con el empleo o la carencia de este es, sin duda, el índice más importante de la caracterización de la situación socioeconómica de un individuo, de una familia, de una sociedad. Si utilizamos los datos de un reciente estudio del Cabildo de Tenerife sobre los parados registrados en el INEM-ICFEM, nos encontramos con que en la zona urban está taza es del 16,3%, cifra 3 superior al conjunto del municipio y muy por encima de la media española y comunitaria.

El paro femenino dobla al de los varones, datos que nos lleva a plantear todo un conjunto de medidas como son la formación para la mejora de la empleabilidad de las mujeres. Uno de los problemas más destacados es el importante índice de paro juvenil, con altísimas tasas de demandantes de primer empleo. Igualmente el conjunto de trabajadores mayores de 45 años demandantes de empleo es significativo, requiriendo, ambos colectivos, de una especial atención.

La estrategia y las medidas del programa se han intentado adecuar a los desequilibrios del mercado de trabajo en la zona en el sentido que tendrá en cuenta las elevadas tasas de desempleo existentes, el importante déficit formativo y alto nivel de familia con el nivel económico medio-bajo y bajo, así como la gran cantidad de familias monoparentales .

9º PRIORIZACIÓN DE LAS LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

	Urgencia	Masa crítica	Impacto	Estabilidad de la solución a medio plazo	Viabilidad	Aceptación por parte del colectivo y la comunidad
Técnicas de resolución de conflictos en la convivencia para los docentes y el alumnado de bachillerato.	7	7	6	4	5	7
Resolver los conflictos producidos dentro del equipo de trabajo. Empresas, estudiantes universitarios.	8	6	6	6	5	9
Formar a los jóvenes en resolución de conflictos para que tengan mayor oportunidad de empleo.	9	8	8	7	5	10
Técnicas de resolución de conflictos en el mundo laboral, adultos con empleo.	7	6	6	8	5	9
Gestión y resolución de conflictos como competencia	6	5	9	3	5	6

transversal en la población infantil.						
Gestión y resolución de conflictos como competencia transversal en personas con discapacidad física.	8	7	8	5	5	8
Gestión y resolución de conflictos como competencia transversal en jóvenes en riesgo.	8	6	6	6	5	6
Gestión y resolución de conflictos como competencia transversal en Profesionales de actividades sociales.	6	8	6	5	5	9

La línea de intervención con más puntuación ha sido “Formar a los jóvenes en resolución de conflictos para que tengan mayor oportunidad de empleo” debido a que se considera que esta línea de intervención es urgente puesto que hay un mayor número de jóvenes que se ven obligados a desplazarse fuera de su país para conseguir un empleo. Hoy en día existe un gran porcentaje de jóvenes ya formados sin empleo. Esta línea de intervención es favorecedora para los jóvenes sin empleo a la hora de conseguir un trabajo, puesto que irían mejor preparados. Esta línea no proporcionará estabilidad a medio plazo ya que las técnicas de resolución de conflictos harán efecto a largo plazo, por ejemplo: conseguir que los jóvenes creen empleo como sus propias empresas. Contrastando la información del municipio se aprecia que existe una escasez de espacio y recursos (materiales y humanos). Por último se cree que va a haber una gran aceptación del colectivo de jóvenes sin empleo puesto que esta línea puede ayudarles a asegurarse su futuro laboral.

URGENCIA

Consideramos que el colectivo con mayor puntuación en urgencia es el de formar a los jóvenes en resolución de conflictos para que tengan mayor oportunidad de empleo porque en la mayoría de los casos los jóvenes no salen preparados para el mundo laboral tal y como este se presenta, es por ello que éstos son sustituidos por personas con mejor preparadas y por lo tanto en la mayoría de los casos no consiguen un trabajo o para conseguirlo deben salir de su ciudad.

A la hora de la puntuación más baja hemos encontrado dos colectivos con la misma puntuación; por una parte está la gestión y resolución de conflictos como competencia transversal en la población infantil, no quiere decir que no sea algo sumamente importante sino que bajo nuestro punto de vista en los cursos inferiores (como el colegio) si se le da importancia a la resolución de conflictos, quizás no como una asignatura pero si se les imparte a los niños distintos valores en los que esta competencia está presente.

Por otro lado tenemos la gestión y resolución de conflictos como competencia transversal en profesionales de actividades sociales, esto tiene mucha relación con lo anteriormente nombrado pues para que a los niños se les imparta unos valores los profesores deben tenerlos.

MASA CRÍTICA

La mayor puntuación la presenta la línea de intervención de formar a los jóvenes en resolución de conflictos para que tengan mayor oportunidad de empleo porque son el colectivo que mayor beneficio recibiría con esta medida de intervención.

Por lo tanto la gestión y resolución de conflictos como competencia transversal en la población infantil es el colectivo con menor beneficio.

IMPACTO

La mayor puntuación en impacto es para gestión y resolución de conflictos como competencia transversal en la población infantil pues la repercusión que puede causar la medida de intervención puede abarcar una mayor parte de la población, ya que si desde pequeño entiendes como llevar a cabo la resolución de conflictos de mayor no va a ser necesaria una formación de este tipo.

Y la menor puntuación corresponde a técnicas de resolución de conflictos en el mundo laboral, adultos con empleo pues como hay poco colectivo con trabajo actualmente pues el impacto que puede ejercer esta medida será menor.

ESTABILIDAD DE LA SOLUCIÓN A MEDIO PLAZO

La puntuación más alta es dada a la línea de intervención de técnicas de resolución de conflicto en el mundo laboral a adultos con empleo debido a que ya están insertados en el mundo laboral es donde más conflictos se producen, por lo tanto es importante resolverlos para mantener un buen clima en el entorno laboral al igual que para mantener el empleo.

Y la puntuación más baja a gestión y resolución de conflictos como competencia transversal en la población infantil puesto que este colectivo no está insertado en el mundo laboral, y no presentan gran interés en el tema de la resolución de conflictos.

VIABILIDAD

En la viabilidad se presentan todas con la misma puntuación porque en el municipio existe una gran escasez de espacios y recursos (materiales y humanos) para desarrollar estas líneas de intervención.

ACEPTACIÓN POR PARTE DEL COLECTIVO Y LA COMUNIDAD

La puntuación más alta se encuentra en la línea de intervención elegida “Formar a los jóvenes en resolución de conflictos para que tengan mayor oportunidad de empleo” a causa de que este tipo de colectivo muestra gran interés en la inserción laboral puesto que la mayoría se encuentran en paro o están finalizando sus estudios.

Y la más baja puntuación la presentan las líneas de intervención de gestión y resolución de conflictos como competencia transversal en la puntuación infantil y gestión y resolución de conflicto como competencia transversal en jóvenes en riesgo, puesto que ambos colectivos no presentan interés, destacando que a los jóvenes en riesgo más que interesarle estas técnicas para conseguir insertarse laboralmente, están obligados a buscar un puesto de trabajo.

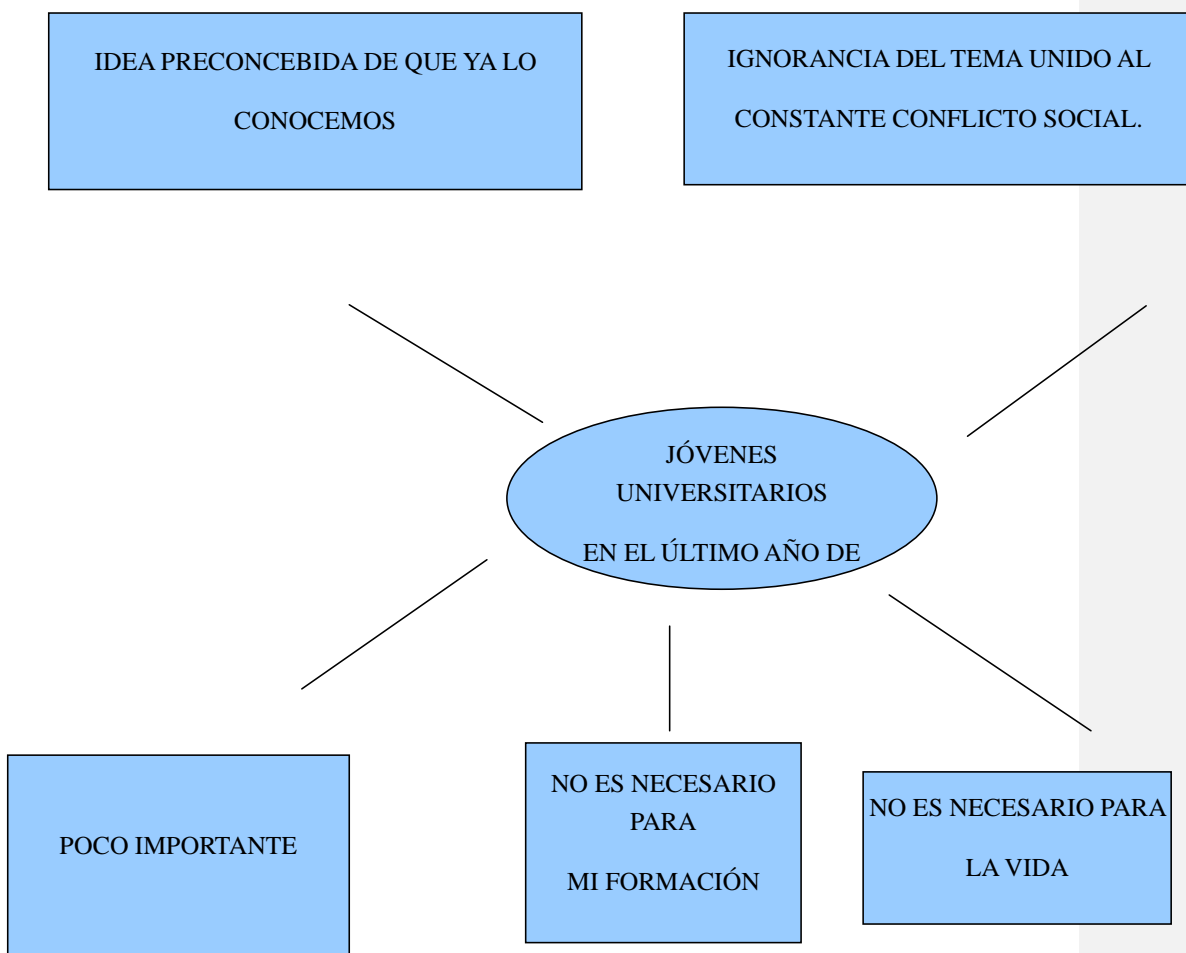
Tras evaluar todos los criterios hemos llegado a la conclusión de que la línea de intervención a trabajar será la de formar a los jóvenes en resolución de conflictos para que tengan mayor oportunidad de empleo pues hemos comprado que este taller tiene un grado elevado de urgencia además de que sería aceptado por una gran mayoría de la población ocasionando un gran impacto en esta.

10º PERFIL DEL COLECTIVO

El colectivo elegido está compuesto por los jóvenes universitarios del grado de pedagogía que se encuentren cursando el último año de carrera. Dicho colectivo tendrá como características:

- Responsabilidad: Todo alumno deberá estar comprometido con el curso.
- Puntualidad: Puesto que no se dispone de muchas horas para impartir dicho curso el alumnado deberá ser puntual.
- Habilidad para enfrentar situaciones difíciles: Se deberá estar dispuesto a encarar cualquier situación.
- Facilidad para las relaciones sociales: Deben tener una actitud positiva y extrovertida, puesto que se estará en continuo contacto con las personas.
- Capacidad para analizar y comprender el comportamiento ajeno: Querer desarrollar un nivel de empatía adecuado para realizar las actividades.
- Capacidad de trabajo en equipo: Los alumnos deberán desarrollar esta capacidad ya que se necesitará para realizar el curso de forma adecuada.
- Constancia: Se exigirá a los alumnos que sean constantes en el curso para conseguir buenos resultados.
- Intuición y capacidad de observación: Se requiere que el alumnado pueda intuir y analizar los diferentes conflictos.
- Fluidez verbal: El alumno tendrá facilidad de palabra y no sentir pudor ante los demás.
- Interés por la resolución de conflictos: Los alumnos deberán mostrar interés para aprender a resolver los problemas.

11º ÁRBOL DE PROBLEMAS



12° NECESIDADES Y OBJETIVOS

¿Qué deben aprender los jóvenes para entender que la resolución de conflictos implica formación?

- La mayoría de los conflictos que surgen en la vida cotidiana son resueltos de forma casual y en la mayoría de los casos fracasan en dichas resoluciones.
- Aprender a resolver conflictos es crucial para mantener un puesto de trabajo, y propiciar un clima agradable en el entorno laboral.
- Adquirir previamente formación sobre resolución de conflictos ayuda a los jóvenes positivamente en la incorporación al mundo laboral.
- Es necesario aprender a resolver los conflictos debidos a que los estos no solo afectan a su persona sino también a todo su entorno.
- Aprender diversas técnicas de resoluciones de conflictos puesto que los conflictos que se presentan no son siempre de la misma gravedad.
- Aprender a resolver conflictos ante personas con autoridad o poder mayor, que uno mismo.

Objetivos:

1. Enseñar a los jóvenes la existencia de los conflictos que se producen.
2. Enseñar a los jóvenes que dichos conflictos pueden resolverse.
3. Enseñar a los jóvenes las técnicas de resolución de conflictos con el fin de resolverlos.

FASE II

En esta fase aparecen los objetivos generales detallados, éstos se elegirán a partir de las necesidades de aprender que tenga el colectivo. La estrategia

es la encargada de ofrecer el producto que se le “venderá” al colectivo, por esta razón deberá ser atractivo para éste y por tanto le despierte un gran interés.

13° LLUVIA DE IDEAS

LLUVIA DE IDEAS

- El entretenimiento
- El ocio
- Los deportes
- Los viajes (Conocer mundo)
- Las tecnologías
- Conseguir un empleo que tenga que ver con su carrera.
- Desarrollar sus competencias
- Los idiomas
- Conseguir beneficios

Ante esta lluvia de ideas seleccionamos dos elementos que consideramos importantes a la hora de desarrollar la estrategia:

- Conseguir un empleo que tenga que ver con su carrera
- Desarrollar sus competencias.

Porque estos elementos le ayudará a elaborar un futuro profesional y así darle más eficacia a la carrera que están realizando.

14° ESTRATEGIA

¿Qué les vamos a ofrecer?

- ^ Práctica tu Profesión

Este proyecto está destinado a jóvenes universitarios de último año de carrera de la facultad de educación, y consiste en proporcionarles un curso intensivo práctico en el que

se les instruirá sobre la existencia de conflictos, porque se producen y diversas técnicas para poder resolverlos de manera adecuada, este curso constará de 46 horas repartidas entre los objetivos generales que se quieren conseguir.

Para empezar el curso se llevaran a cabo conferencias y talleres durante 6 horas en el que se les formara de la existencia de los conflictos en la vida cotidiana y en el mundo laboral, como de las principales causas por las que estos se producen. Posteriormente se desarrollara la parte de inserción a las técnicas de resolución mediante juegos de roll en el que tendrán que representar en grupos como resolverían los conflictos mostrando las maneras correctas e incorrectas de dichas resolución, este bloque del curso constara de 16 horas. Y por último realizarán prácticas externas en instituciones escolares adecuadas a su titulación con el fin de que se den cuenta de los conflictos que pueden aparecer en su futuro profesional y así, habiendo adquirido anteriormente las técnicas de resolución de conflictos les ayudara a resolver dichos problemas, esto constará de 24 horas.

Este proyecto será realizado durante dos meses y constará de 46 horas, será gratuito y se les ofrecerá 3 créditos a los alumnos/as que participen. El máximo de alumnos será de 20, este proyecto será realizado en la facultad de educación. Éste curso será comunicado a los alumnos a través de folletos publicitarios y de diferentes charlas.

Este proyecto ha sido elegido puesto que se considera que puede resultar interesante y motivador para los alumnos en el último año de carrera ya que, al estar finalizando sus estudios y tener que enfrentarse a una rutina laboral (en el mejor de los casos) a la que no están acostumbrados lo aprendido les ayudará a resolver los problemas que puedan encontrar.

OBJETIVOS	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	DÍAS
1. Analizar porque se producen los conflictos tanto en la vida cotidiana como en el mundo laboral.	Conferencias y debates	6 horas	La primera semana se impartirá el curso los lunes, miércoles y jueves cada clase durará dos horas de 18:00 a 20:00
2. Enseñar a los jóvenes a resolver conflictos en su vida cotidiana.	Talleres basados en juegos de roll	16 horas	A partir del viernes de la primera semana comenzara la parte práctica del curso, que se impartirán lunes miércoles y viernes de 18:00 a 20:00

3. Proporcionar a los jóvenes técnicas de resolución de conflicto en el entorno laboral.	Programa de prácticas externas con apoyo profesional	24 horas	En las últimas semanas realizaran las prácticas en los días lectivos de lunes a viernes. El horario dependerá de la institución elegida
--	--	----------	---

El objetivo en el que se va centrar este proyecto es el de “Enseñar a los jóvenes a resolver conflictos en su vida cotidiana”, puesto que en éste se puede abarcar un mayor campo de contenido. Ya que el primer objetivo “Analizar porque se producen los conflictos tanto en la vida cotidiana como en el mundo laboral” se impartirá de forma introductoria y formativa. Y el tercer objetivo “Proporcionar a los jóvenes técnicas de resolución de conflicto en el entorno laboral” consiste en realizar el programa de prácticas en una institución en donde tendrán que aplicar los conocimientos anteriormente adquiridos.

FASE III

En esta fase, se mostrará el diseño del trabajo educativo, que se realizará con el colectivo anteriormente especificado, en base a unos objetivos a cumplir. Del objetivo general, se describirán las acciones formativas, junto con los contenidos que se van a desarrollar, a partir de éstos, se derivarán los objetivos específicos de los cuales se sacarán los objetivos operativos, es decir, se concretarán los específicos en función del colectivo. Una vez especificado cada apartado se establecerán las actividades a realizar, las cuales se describirán en una tabla dónde se explicara el objetivo general y acción formativa en la que se inserta, el objetivo específico al que pertenece, los objetivos operativos que se trabajarán, con los contenido que se impartirán, la descripción de la actividad al completo, los agentes implicados, los recursos materiales y humanos que se utilizarán a lo largo

de cada actividad, las indicaciones para su desarrollo, es decir, cuestiones que deben ser tenidas en cuenta para su correcta realización, la forma de evaluación, teniendo en cuenta la duración y la estimación de costos.

15° DISEÑO

<i>Enseñar a los jóvenes a resolver conflictos en la vida cotidiana.</i>				
Acciones formativas	Contenidos	Objetivos específicos	Objetivos operativos	Actividades con breve descripción
- Taller de resolución de conflictos (Juegos de roll)	- Abordar un conflicto (Qué es y cómo es)	- Entender el problema - Conocer los procedimientos	- Saber en qué consiste - Cuando resolverlo - Aplicar la RDC - Saber que existe el conflicto - Clasificar el conflicto - Desarrollar las habilidades en el análisis de conflicto	1 Tormenta de ideas 2 Ciclo 3 Comunicación en fila (Escucha activa) 4 Estereotipos (Roles) 5 Comunicación no verbal de la emoción 6 Comunicación no verbal 7 RDC paso a paso, mediación 8 RDC paso a paso, arbitrar 9 RDC paso a paso, negociar 1. Juego teatral
	- <i>Ejemplos de conflictos</i>	- <i>Comprender la gravedad de los conflictos</i> - <i>Saber llevarlos a la práctica</i>	- <i>Diferenciar los tipos de conflictos</i> - <i>Percibir las características de los conflictos</i> - <i>Identificar los obstáculos más habituales</i> - <i>Estudiar la RDC en el ámbito familiar</i> - <i>Estudiar la RDC en el ámbito laboral</i> - <i>Estudiar la RDC en el ámbito personal</i>	

	- <u>Técnicas de resolución de conflictos</u>	- <u>Entender cómo afrontarlo</u> - <u>Aprender a utilizar las técnicas de resolución de conflicto</u>	- <u>Ejercitar la aplicación de las técnicas</u> - <u>Determinar cuál es el problema</u> - <u>Querer resolverlo</u> - <u>Aprender a negociar</u> - <u>Aprender a mediar</u> - <u>Aprender a arbitrar</u>	

16° ACTIVIDADES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Tormenta de ideas sobre el conflicto	
OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Definir el conflicto y relacionar las asociaciones positivas y negativas sobre el conflicto. Taller de RDC (juegos de rol)	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	Entender el problema	
OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN	DE FORMA DIRECTA	Cuando resolverlo Saber en qué consiste Aplicar la RDC
	DE FORMA INDIRECTA	
CONTENIDOS	Abordar un conflicto (Qué es y cómo es)	
DESCRIPCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decir a los estudiantes que piensan sobre la última vez que estuvieron envueltos en un conflicto. 2. Pedir a los estudiantes que escriban en el paraguas todas las palabras que se les ocurra al oír la palabra CONFLICTO. 3. Posteriormente se les pide que digan en voz alta todas las palabras que han escrito y el profesor las escribe en la pizarra. 4. Después de esto, los estudiantes deben 	

	<p>clasificar todas las palabras que hay escritas en la pizarra como positivas, negativas y neutras (por ejemplo, enfado, tristeza son negativas; desacuerdo, diferencias, información pueden ser neutral y solución, aprender, paz son positivas).</p> <p>5. Debatir con los estudiantes:</p> <p>a) ¿Qué categoría tenía más palabras? ¿Por qué?</p> <p>b) ¿Qué categoría fue la más difícil? ¿Por qué?</p>	
AGENTE	Profesorado	
RECURSOS MATERIALES	Tiza, pizarra y papel con paraguas	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	Observación	
DURACIÓN	1 hora	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	El coste aproximado en recursos materiales exceptuando la actividad número 10 será de unos 30 euros distribuidos en folios, bolígrafos y tizas para la pizarra.
	EN RECURSOS HUMANOS	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	El ciclo del conflicto	
OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Entender que el conflicto es cíclico, identificar mejor las partes y entender que perpetua el conflicto. Taller de resolución de conflicto (juegos de rol)	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	Conocer los procedimientos	
OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN	DE FORMA DIRECTA	Saber que existe el conflicto, clasificarlo y

		desarrollar las habilidades en el análisis
	DE FORMA INDIRECTA	
CONTENIDOS	Abordar un conflicto (Qué es y cómo es)	
DESCRIPCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distribuye la hoja de trabajo del ciclo del conflicto y la lectura. 2. Leer la lectura el ciclo del conflicto y aclarar el vocabulario que los estudiantes no entiendan. 3. Presenta y explica la lectura usando el material de formación del profesor. (Dinámica del ciclo del conflicto.) El profesor debe enfatizar en: <ul style="list-style-type: none"> - El conflicto es inevitable, todos lo experimentamos en nuestra vida. - El conflicto comienza con las creencias que mantenemos. - El conflicto no es necesariamente positivo ni negativo. - Nuestra respuesta producirá consecuencias y las consecuencias reforzaran nuestras creencias (positivas o negativas) sobre el conflicto. Si nuestras creencias sobre el conflicto son negativas, entonces es probable que nos comportemos de manera que contribuyamos a producir consecuencias negativas como sentimientos de dolor, culpa, miedo, relaciones tensas... 4. Usando los ejemplos de Ciclo del conflicto pedir a los estudiantes que describan situaciones de conflictos en la hoja de trabajo. Esas situaciones deben ilustrar ejemplos de ciclos positivos y ciclos negativos. 5. Discutir algunos de los ciclos en clase. 6. Repartir una hoja impresa sobre el ciclo del conflicto. 	
AGENTE	Profesores	
RECURSOS MATERIALES	Lectura “el ciclo del conflicto” Hoja de trabajo Ejemplos impresos	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		

INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	Observación	
DURACIÓN	1 hora	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Queda reflejada en la actividad 1
	EN RECURSOS HUMANOS	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Comunicación en filas (escucha activa)	
OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Ayudar a los estudiantes a identificar comportamientos de escucha y desarrollar conciencia de las diferencias culturales en los comportamientos de escucha eficaz e ineficaz.	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	Entender cómo afrontar.	
OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN	DE FORMA DIRECTA	Ejercitar la aplicación de las técnicas, determinar cómo es el problema y querer resolverlo.
	DE FORMA INDIRECTA	
CONTENIDOS	Técnicas de resolución de conflictos.	
DESCRIPCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se le pide a los estudiantes que formen 2 filas, de forma que cada persona este cara a la otra formando parejas. De esta manera, una fila serán los hablantes y la otra los oyentes sin informarlos de ello. 2. Se llevará a los oyentes aparte y se les informará que durante la primera parte del ejercicio, su trabajo será no escuchar o escuchar muy poco. Que miren hacia otro lado, que no dejen hablar a los otros, interrumpiendo constantemente. A partir del momento en que él docente les toque la espalda suavemente deberán cambiar la actitud y escuchar de forma natural, tanto como sea posible. La primera parte puede durar 4 minutos y después de que les toque otros 4 o 6 minutos según se vea. 	

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Se les indicará a los hablantes que estén preparados para hablar sobre un tema que les interese, pero deben escoger un tema que les preocupe, por ejemplo una hermana enferma, un problema con un amigo, un problema laboral, sentimental etc. 4. Se elegirá a 2 o 3 alumnos que actúen de observadores, unos observadores miran a los hablantes y otros a los oyentes (estos deberán anotar sus impresiones sin entrar en el juego). 5. Una vez dadas las instrucciones, se colocarán las dos filas de estudiantes frente a frente. A través de una señal comenzará la acción. 6. Se les planteará una serie de preguntas a los hablantes: (Mientras que un alumno va anotando en la pizarra las respuestas, dividiendo la pizarra en dos para indicar según las respuestas de las preguntas si se considera una escucha ineficaz o eficaz) <ul style="list-style-type: none"> • ¿Te sentiste escuchado al principio? • ¿Qué hacían específicamente los oyentes que te hiciera pensar que no estabas siendo escuchado? • ¿Hizo algo el oyente que te desanimase a hablar? • En el caso de que las respuestas sean negativas se considerará como “ESCUCHA INEFICAZ” • ¿Te sentiste escuchado al final? • ¿Qué comportamientos específicos te hicieron llegar a esa conclusión? • ¿Qué hizo el oyente que te animo a hablar más? • ¿Cómo te sentiste al final de la discusión? • ¿Qué hizo el oyente que encontraste especialmente útil? • En el caso de que las respuestas sean positivas se considerará como una “ESCUCHA EFECTIVA” 7. Los alumnos deberán anotar esto en una cartulina y exponerlo al final de la clase.
--	--

	<p>8. Preguntas a los oyentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hizo para ti difícil o fácil la escucha? • ¿Cuáles fueron las técnicas más fáciles? ¿Y las más difíciles? • ¿Qué guías de la escucha activa te gustaría practicar más? <p>9. Pide a los observadores que proporcionen a los oyentes y hablantes el feedback de las notas que han cogido.</p> <p>10. Cambiar el rol de los hablantes y de los oyentes.</p> <p>11. Se recordará a los estudiantes que la escucha activa es una habilidad que hay que practicar. Animarles a practicar con amigos, padres, profesores.... Recordar las directrices en clase. De ahora en adelante cada uno debería utilizar la escucha activa. Si alguien lo olvida recordárselo de buena manera.</p>	
AGENTE	Profesorado	
RECURSOS MATERIALES	Bolígrafos y folios para los observadores	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	Observación y debate final explicando cómo se han sentido	
DURACIÓN	1 hora	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Queda reflejado en la actividad 1
	EN RECURSOS HUMANOS	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Estereotipos de roles
OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	No juzgar de manera precipitada a las personas, entender los sentimientos de la gente que prejuzgamos e intentar olvidar los estereotipos y mirar en el interior de las personas
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	Comprender la gravedad de los conflictos

OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN	DE FORMA DIRECTA	Diferenciar los tipos de conflictos, percibir las características e identificar los obstáculos
	DE FORMA INDIRECTA	
CONTENIDOS	Ejemplo de conflicto	
DESCRIPCIÓN	<p>El profesor pone a cada alumno en la frente un papel con un estereotipo: Delincuente, rico, pijo, presuntuoso, estúpido, simpático...</p> <p>El alumno no debe saber cuál es su estereotipo, y los demás alumnos deben actuar y tratarle según el estereotipo que lleva. La dinámica termina cuando cada uno descubre lo que representa.</p> <p>Después se realizan las siguientes preguntas: Al alumno del rol: ¿Cómo te has sentido? ¿De qué forma has actuado? ¿Por qué? Al resto de alumnos: ¿Por qué actuabas de esa forma? ¿Cómo te has sentido?</p> <p>Este ejercicio también se puede realizar por parejas y al finalizarlo se hará un debate sobre los prejuicios</p>	
AGENTE	Profesorado	
RECURSOS MATERIALES	Bolígrafos y folios	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	Observación y debate final	
DURACIÓN	1 hora	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Queda reflejado en la primera actividad
	EN RECURSOS HUMANOS	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Comunicación no verbal de la emoción	
OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Poner al corriente a los estudiantes sobre los diversos métodos a través de los cuales se pueden expresar los sentimientos de forma no verbal.	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	Entender cómo afrontarlo	
OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN	DE FORMA DIRECTA	Ejercitar la aplicación de las técnicas, determinar cuál es el problema y querer resolverlo
	DE FORMA INDIRECTA	
CONTENIDOS	Técnicas de resolución de conflicto	
DESCRIPCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se establecerá una lista de sentimientos o emociones que serán escrito en la pizarra 2. Se debatirá con el grupo que es la conducta no verbal. Explicando que nos podemos comunicar sin utilizar ninguna palabra. Con algún ejemplo. 3. Habrá que pedir a cada estudiante que seleccione una tarjeta sobre la que ha escrito el nombre de una emoción. 4. Hacer que cada estudiante represente ante el grupo de forma no verbal, lo que está escrito en el papel. 5. A continuación el grupo trata de adivinar lo que ha sido expresado (puedes utilizar la lista de sentimientos escrita en la pizarra o no). 6. Para generar el debate en clase se pueden realizar las siguientes preguntas: <ol style="list-style-type: none"> a) ¿Qué pistas utilizaste para adivinar lo que estaba siendo expresado (partes del cuerpo, posturas, expresión corporal o facial)? b) ¿Qué es lo que hizo difícil adivinar lo que estaba siendo expresado? c) ¿Por qué es importante ser capaz de leer o entender la comunicación no verbal de alguien? <p><u>Lista de sentimientos</u> Esta lista puede ser aumentada según los participantes trabajan con el ejercicio.</p>	

	<table border="1"> <tr> <td>Avergonzado</td> <td>Nervioso</td> <td>Enfadado</td> </tr> <tr> <td>Confundido</td> <td>Alegre</td> <td>Feliz</td> </tr> <tr> <td>Disgustado</td> <td>Cariñoso</td> <td>Celoso</td> </tr> <tr> <td>Amistoso</td> <td>Orgullosa</td> <td>Divertido</td> </tr> </table>		Avergonzado	Nervioso	Enfadado	Confundido	Alegre	Feliz	Disgustado	Cariñoso	Celoso	Amistoso	Orgullosa	Divertido
Avergonzado	Nervioso	Enfadado												
Confundido	Alegre	Feliz												
Disgustado	Cariñoso	Celoso												
Amistoso	Orgullosa	Divertido												
AGENTE	Profesorado													
RECURSOS MATERIALES	Tarjetas o cartulinas en las que se escribirá el nombre del sentimiento o emoción.													
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES														
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO														
FORMA DE EVALUACIÓN	Observación													
DURACIÓN	2 horas													
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Queda reflejado en la primera actividad												
	EN RECURSOS HUMANOS													

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Comunicación no verbal	
OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Acercar a los estudiantes a las diferentes formas de comunicación	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	Conocer el procedimiento	
OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN	DE FORMA DIRECTA	Saber que existe el conflicto, clasificar el conflicto y desarrollar las habilidades en el análisis de conflicto

	DE FORMA INDIRECTA	
CONTENIDOS	Abordar un conflicto, ¿Qué es? Y ¿Cómo es?	
DESCRIPCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Colocar las sillas de la clase en fila india, dejando una silla al lado cada dos sillas, cada alumno se sentarán en una silla. 2. El docente explica el juego, consiste en: Ordenarse por día y mes de nacimiento sin articular ninguna palabra. Pudiendo utilizar cualquier parte del cuerpo. Condiciones: No se pueden bajar de las sillas para ordenarse, para eso hemos dejado las sillas al lado y no pueden articular palabra. 3. Transcurridos entre 5 y 10 minutos dependiendo de la gente que haya en clase, se paraliza el juego. 4. Se les pregunta a los alumnos el día y mes de nacimiento y se ve si están situados correctamente. Los posibles fallos los apunta el docente en la pizarra. 5. Posteriormente se centra el debate, con las siguientes preguntas: <ol style="list-style-type: none"> a) ¿Qué utilizaste para hacerte entender? c) ¿Cómo te has sentido? d) ¿Crees que es difícil comunicarse sin articular palabra? ¿Por qué? e) Pon ejemplos de comunicación no verbal. 	
AGENTE	Profesorado	
RECURSOS MATERIALES	Las sillas	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	Observación	
DURACIÓN	2 horas	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Queda reflejado en la primera actividad

	EN RECURSOS HUMANOS	
--	----------------------------	--

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RDC paso a paso, mediación	
OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Ampliar la visión del proceso de resolución de conflictos, así como los pasos y conceptos que lo componen	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	Aprender a utilizar las técnicas de resolución de conflictos	
OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN	DE FORMA DIRECTA	Aprender a mediar
	DE FORMA INDIRECTA	
CONTENIDOS	Técnicas de resolución de conflictos	
DESCRIPCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un proceso de resolución de conflictos. Usando el escenario del conflicto “La asignación del rol”. Se usará el conflicto entre dos estudiantes, en el cual el profesor tendrá el rol de mediador y llevará a cabo los siguientes pasos. 2. En el escenario se seguirán los pasos del Proceso de Resolución de Conflictos: <ol style="list-style-type: none"> a) Distribuir a los estudiantes que van a estar en el escenario. b) Hacer preguntas oralmente para cada aspecto de la disputa y solicitar respuestas de la clase. c) Pedir un voluntario del grupo para interpretar a la otra persona envuelta en el conflicto. Usando los pasos de solución del problema e interpretar la solución. d) Realizar la puesta en el escenario con la clase y pedir que discutan y nombren los pasos que vieron realizar anteriormente. 	
AGENTE	Profesores	
RECURSOS MATERIALES	Asignación del rol Hoja de trabajo “proceso de resolución de conflicto”	

	Pizarra	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	Observación	
DURACIÓN	2 horas	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Queda reflejado en la actividad 1
	EN RECURSOS HUMANOS	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RDC paso a paso, arbitrar	
OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Ampliar la visión del proceso de resolución de conflictos, así como los pasos y conceptos que lo componen	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	Aprender a utilizar las técnicas de resolución de conflictos	
OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN	DE FORMA DIRECTA	Aprender a arbitrar
	DE FORMA INDIRECTA	
CONTENIDOS	Técnicas de resolución de conflictos	
DESCRIPCIÓN	<p>1. Realizar un proceso de resolución de conflictos. Usando el escenario del conflicto “La asignación del rol”. Se usará el conflicto entre dos estudiantes, en el cual el profesor tendrá el rol de arbitrar y llevará a cabo los siguientes pasos.</p> <p>2. En el escenario se seguirán los pasos del Proceso de Resolución de Conflictos:</p> <p>a. Distribuir a los estudiantes que van a estar en el escenario. Hacer preguntas oralmente para cada aspecto de la disputa y</p>	

	<p>solicitar respuestas de la clase. b. Pedir un voluntario del grupo para interpretar a la otra persona envuelta en el conflicto. c. Usando los pasos de solución del problema e interpretar la solución. d. Realizar la puesta en el escenario con la clase y pedir que discutan y nombren los pasos que vieron realizar anteriormente.</p>	
AGENTE	Profesores	
RECURSOS MATERIALES	Asignación del rol Hoja de trabajo “proceso de resolución de conflicto” Pizarra	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	Observación	
DURACIÓN	2 horas	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Queda reflejado en la actividad 1
	EN RECURSOS HUMANOS	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RDC paso a paso, negociar	
OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Ampliar la visión del proceso de resolución de conflictos, así como los pasos y conceptos que lo componen	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	Aprender a utilizar las técnicas de resolución de conflictos	
OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN	DE FORMA DIRECTA	Aprender a negociar
	DE FORMA INDIRECTA	
CONTENIDOS	Técnicas de resolución de conflictos	

DESCRIPCIÓN	<p>1. Realizar un proceso de resolución de conflictos. Usando el escenario del conflicto “La asignación del rol”. Se usará el conflicto entre dos estudiantes, en el cual el profesor tendrá el rol de negociar y llevará a cabo los siguientes pasos.</p> <p>2. En el escenario se seguirán los pasos del Proceso de Resolución de Conflictos:</p> <ul style="list-style-type: none"> e) Distribuir a los estudiantes que van a estar en el escenario. f) Hacer preguntas oralmente para cada aspecto de la disputa y solicitar respuestas de la clase. g) Pedir un voluntario del grupo para interpretar a la otra persona envuelta en el conflicto. Usando los pasos de solución del problema e interpretar la solución. h) Realizar la puesta en el escenario con la clase y pedir que discutan y nombren los pasos que vieron realizar anteriormente. 	
AGENTE	Profesores	
RECURSOS MATERIALES	Asignación del rol Hoja de trabajo “proceso de resolución de conflicto” Pizarra	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	Observación	
DURACIÓN	2 horas	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Queda reflejado en la primera actividad
	EN RECURSOS HUMANOS	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Juegos teatrales
OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Representar las distintas maneras de resolver los conflictos de forma dinámica

OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	Aprender a utilizar las técnicas de resolución de conflicto	
OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN	DE FORMA DIRECTA	- Estudiar la RDC en el ámbito familiar - Estudiar la RDC en el ámbito laboral - Estudiar la RDC en el ámbito personal
	DE FORMA INDIRECTA	
CONTENIDOS	Técnicas de resolución de conflicto	
DESCRIPCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente les explicará que tendrán que dividirse en grupo de un máximo de 5 personas. 2. Teniendo que representar como resuelven ellos mismos un conflicto utilizando las distintas técnicas: Mediación, Negociación y arbitraje 3. Se le proporcionará un tiempo determinado para que cada grupo se prepare una pequeña obra de teatro. 4. La obra de teatro será del ámbito que el grupo decida. 5. Se expondrá la obra ante la clase 6. Finalmente, se realizará un debate, con el fin de comprobar si el alumnado ha entendido las diferentes técnicas existentes 	
AGENTE	Profesorado	
RECURSOS MATERIALES	Disfraces, cartulinas, pinturas, etc.	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	Observación y debate	
DURACIÓN	2 horas	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	40 euros distribuidos en disfraces, cartulinas y pinturas.
	EN RECURSOS HUMANOS	

	LUNES	MIÉRCOLES	VIERNES
18:00- 19:00	Tormenta de ideas	Comunicación en filas	Comunicación no verbal de la emoción
19:00- 20:00	Ciclo del conflicto	Estereotipos de roles	Comunicación no verbal de la emoción

17º CRONOLOGÍA

	LUNES	MIERCOLES
18:00- 19:00	Comunicación no verbal	Juegos teatrales
19:00- 20:00	Comunicación no verbal	Juegos teatrales
19:00- 20:00	RDC paso a paso, mediación	RDC de conflictos paso a paso, arbitrar
		RDC de conflictos paso a paso, negociar

18º EVALUACIÓN

La evaluación de este proyecto va a ser cualitativa y cuantitativa, cualitativa puesto que se van a evaluar los conocimientos adquiridos a lo largo del curso y cuantitativa porque se hará una prueba escrita al final del proyecto en la que se tendrá que tener en cuenta el porcentaje de los aprobados.

Objetivos que se evaluarán:

- Los alumnos sabrán en qué consistirá un conflicto.
- Cuando podrán resolverlo.

- Cómo aplicarán la resolución de este.
- Los sujetos conocerán la existencia del conflicto.
- Lo clasificarán.
- Desarrollarán las habilidades en el análisis.
- Diferenciarán los tipos de conflicto.
- Percibirán las características.
- Identificarán los obstáculos más habituales.
- Estudiar la RDC en el ámbito familiar, laboral y personal.
- Ejercitarán la aplicación de las técnicas
- Sabrán determinar cuál es el problema
- Querrán resolverlo.
- Aprenderán a negociar.
- Aprenderán a mediar.
- Aprenderán a arbitrar.
- Estarán preparados para negociar.

Se evaluará al alumnado mediante una prueba escrita de 5 preguntas abiertas para saber si han adquirido los conocimientos. Para que este sea considerado apto el alumnado deberá contestar correctamente al 50% de la prueba. Valiendo cada pregunta 2 puntos.

Para que el proyecto sea considerado eficaz el 75% del alumnado matriculado en el curso deberá haber aprobado la prueba escrita.

Nombre _____

1. Tres características que identifiquen las características más habituales.
2. Clasifica los diferentes tipos de conflicto que hay.
3. Qué tipo de técnicas existen a la hora de resolver un conflicto.
4. Existe un conflicto entre tus padres. ¿Cómo mediarías ante este?
5. Pautas para reconocer un conflicto.

19º PRESUPUESTO

Recurso humano; **Profesor.**

- Salario aprox. Por un mes: 1.400€
- $1.400 / 4 \text{ semanas} = 350\text{€}$
- $350 / 5 \text{ días} = 70\text{€}$
- $70 / 6 \text{ horas} = 11.66\text{€}$
- $11.66 \times 16 = 187\text{€}$

187 Euros se pagará al profesor por impartir el curso + 70 € aprox. De gastos materiales

El total del presupuesto que se necesitará para llevar a cabo este proyecto será de unos 250€ aproximadamente.

20º DEFENSA DE LA PROPUESTA

Este proyecto está pensado para favorecer a desarrollar las capacidades en la resolución de conflictos con el fin de fomentar un buen clima en el ámbito laboral, así como proporcionarles los conocimientos necesarios para ayudarles a resolver o prever los conflictos que surjan en el entorno laboral.

Consideramos que esta intervención es necesaria debido a que no se conoce la existencia de ningún curso de esta índole, ya que la mayoría de los sujetos piensan que tienen la capacidad de resolver los conflictos que se les presentan, puesto que aparecen en diversas ocasiones, tanto en la vida cotidiana, como en la profesional y en la personal, pero hay que tener en cuenta que se tiene que conocer que son los conflictos, porque se producen, los tipos de conflictos, y lo más importante conocer las técnicas y los medios necesarios para resolverlos.

Este proyecto está destinado al colectivo de jóvenes universitarios, porque pensamos que es al que más les puede resultar interesante debido a que al finalizar sus estudios universitarios, estos intentan insertarse al mundo laboral (aunque en la actualidad el incorporarse en este mundo es complicado, debido a la escasez de empleo.) Sin

embargo la adquisición de estos conocimientos puede favorecerles a dicha incorporación ya que con este curso se intenta que el alumnado adquiera más seguridad en sí mismo, ser más constante, aprender a sociabilizarse, y obtener los conocimientos necesarios de las pautas básicas para la resolución de conflictos a través de ejercicios prácticos y dinámicos etc.

Los objetivos generales se han escogido porque creemos que son los más adecuados, ya que son los que se necesitan para conocer los conflictos que puedan surgir, saber afrontarlos y solucionarlos. Así pues la estrategia que se va a llevar a cabo mediante un curso denominado: “Práctica tu profesión” el cual se divide en dos fases la primera es teórica-práctica en la que se les explicara a través de conferencias de que va el curso, y los contenidos del mismo, abarcando los diferentes temas, también se realizaran debates referidos a la materias que han sido impartidas, así como juegos de roll con el fin de que aprendan los conocimientos impartidos de forma dinámica. Y la segunda fase es únicamente práctica en la que tendrán que llevar a cabo lo aprendido anteriormente en una institución empresarial en un corto periodo de tiempo. Esta estrategia se ha escogido de esta manera puesto que si ofreceríamos un curso exclusivamente teórico no llamaría la atención al colectivo al que va dirigido.

A la hora de escoger la actividades las hemos relacionado con los objetivos propuestos, puesto que en base a ello es lo que pretendemos conseguir, las actividades que se plantean son prácticas, amenas, divertidas y dinámicas con el fin de lograr que superen el curso de manera activa. Con esto pretendemos que influyan de positivamente porque además de aprender les ayuda a relacionarse con los compañeros, superar el miedo escénico, adquirir habilidades comunicativas etc.

Para elaborar este proyecto nos hemos elaborado una breve definición del tema, apoyándonos en documentos introductorios de inserción laboral, recopilando información sobre la Legislación Internacional laboral y la Legislación Nacional de empleo, en las que seleccionamos datos sobre la situación laboral, las reformas que se han hecho en este campo debido a la fuerte crisis económica que se está viviendo, la población activa e inactiva, datos de jornada laborales, el municipio etc.

En cuanto a los recursos tanto materiales como humanos hemos ajustado un presupuesto de 250 euros entre el sueldo del docente y los folios, cartulinas, bolígrafos, lápices y

complementos para disfraces. Del presupuesto total el sueldo que corresponde al docente son 187 euros por una jornada laboral de 16 horas, cobrando de esta manera 11,66 por hora.

Como todo proyecto provoca un impacto tanto individual como social, que puede ser positivo o negativo, si este proyecto se realizara a otro colectivo al cual no está destinado o en un entorno lejano, probablemente no influiría de forma positiva en los sujetos, puesto que a lo mejor no es un tema de interés para estos, también existe la posibilidad de que se haya realizado un proyecto similar a este en la zona., por lo que plantear este proyecto en otros municipios y a otros colectivos no resultaría atractivo para llevarlo a cabo, sin olvidar que cada proyecto debería estar adaptado al colectivo y a la zona a la que va dirigido, lo que causaría que no sería válido hasta que se hicieran las adaptaciones necesarias.

Si el proyecto se llevará a cabo se esperaría que obtuviera u obtuviese una influencia positiva ya que se ha pensado en base a las necesidades de los jóvenes, y que con este pueden adquirir más competencias y habilidades de actitudes de cara al futuro laboral. Puesto que es otro proceso de formación que ayudará a saber actuar en caso de que se produzcan conflictos en el entorno laboral, pudiendo utilizar estos conocimientos tanto en el entorno familiar como el personal.

Lo que más preocupa de este proyecto en cuanto a la posibilidad de que produzca un efecto negativo tanto al colectivo al que va dirigido como a los que no, es que no llegue a causar interés (llamar la atención) entre estos. Al igual que no conseguir los resultados positivos en el caso de que no sea superado por un alto porcentaje de sujetos.

Desde nuestro punto de vista consideramos que este proyecto puede resultar interesante y necesario, ya que no se conoce un proyecto con estas características, además puede ayudar a muchas personas de manera positiva en diferentes aspectos de la vida, puesto que enseña las competencias y habilidades básicas para resolver conflictos, y no toda la sociedad tiene conocimiento de esto.

La sociedad en la que vivimos tiende a pensar que como estamos continuamente sufriendo algún tipo de conflicto ya sea en el trabajo, en la escuela, en casa con la familia o con la pareja, o con los amigos, sabe resolverlo, cuando la mayoría de las veces lo que

se hace es evitarlo o dejarlo pasar y no se atiende de manera adecuada. Mientras que si obtenemos los conocimientos necesarios para su resolución se atenderán de forma acertada, algo positivo en diferentes aspectos de la vida.

Este proyecto está enfocado a la inserción laboral porque consideramos que tal y como esta este campo hoy en día, dada la escasez de empleo existente, por la fuerte crisis económica que se está viviendo, es importante adquirir estas competencias ya que se considera un periodo de autoformación concepto importante hoy en día, para lograr insertarse en el mundo laboral.

Creemos que este proyecto podría y debería llevarse a cabo porque es económico, no proporciona un gran coste, además puede ser útil para la sociedad por razones anteriormente nombradas, y porque es un proyecto diferente e innovador en el que se tratan temas importantes de forma práctica-dinámica por lo que deja atrás las enseñanzas de la vieja escuela, proporcionando una educación más amena y divertida.

Bibliografía

- Revista Española del Tercer Sector. “*Retos y realidades de la inserción Sociolaboral*” (2007): <http://www.fundacionluisvives.org/rets/5/index.html>
- Legislación Nacional de la Inserción Laboral: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>
- Recomendaciones Laborales de la Inserción Laboral: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Gobierno de España): “*Encuesta de Coyuntura Laboral Síntesis de Indicadores Laborales*” (2012).
- Diccionario de Acción Humanitaria: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/118>
- Fernández, MICAELA. “*Resolución y Alternativas de conflicto*”: http://www.isd.org.sv/publicaciones/documents/ResolucionAlternativadeConflicto_s.pdf
- CRNHQ. “*Las doce destrezas de la resolución de conflictos*” (2003): http://www.conversacionesnuevas.net/doce_destrezas.pdf
- Kreidles, WILLIAM J. “*La resolución Creativa de Conflictos. Manual de actividades*”: <http://www.oei.es/valores2/926327.pdf>
- Ministerios de hacienda. “*Programa iniciativa Comunitaria URBAN. San Cristóbal de la Laguna*”. (2001 – 2006)
- Para la realización de este proyecto nos hemos guiado por apuntes del Campus Virtual. “*Planificación e Intervención*”. Toledo, ZENAIDA.

Informe de Actividades de Integración VII.

Intervención Educativa en Contextos no Formales.

4º Grado en Pedagogía. Grupo 3

Alemán García, Patricia.

Díaz Naranjo, Raquel.

González Pérez, Haridian J.

Morales Ghuneim, Alba S.

Padilla Hernández, Cathaysa.

Suárez Hernández, Mayan.

Vermeesch Negrín, Anais.

Índice:

Introducción.	77
Presentación de aspectos generales de la Institución.	79
Cuestionario de buenas prácticas.	82
Conclusiones:	89
Presentación de aspectos educativos de la Institución.	90
Observación.	93
Conclusiones.	94
Cuestionario de buenas prácticas educativas.	95
Conclusiones:	101
Propuesta.	103
Conclusiones.	105
Bibliografía y referencias:	106

Introducción.

La Casita es un programa diseñado e implantado de mano de las Hermanas Oblatas del Santísimo Redentor de Europa, congregación católica comprometida con la transformación social, que lucha por acabar con la exclusión social, al mismo tiempo que comparten la Buena Noticia del Reino.

No es una congregación que actúe solo en Europa, sino que también tiene proyectos en otros países como Colombia, Brasil, Venezuela... Dentro de los proyectos que desarrollan en España, concretamente en Tenerife y Las Palmas de Gran Canarias se encuentran:

- El proyecto SIVO dedicado a la atención de la vida de las mujeres en exclusión social.
- El proyecto Antonia dedicado a la formación reglada y no reglada, talleres de crecimiento personal, autoestima, relaciones de pareja, lectura y escritura, inglés, teatro, espacio de crecimiento grupal, informática y búsqueda de empleo.
- El proyecto de Voluntariado donde las personas sensibilizadas e interesadas en colaborar con la institución, reciben formación y se integran en la acción por medio de los talleres.
- En el proyecto de Trabajo en la calle se realizan salidas a las zonas donde la gente desarrolla la prostitución y la labor del voluntariado consiste en acercarse a las mujeres dando a conocer la labor que se realiza en la Casita y repartiendo material preventivo.

El centro donde se llevan a cabo las actividades se encuentra situado en la calle Miraflores durante el día, y en la Vuelta de los Pájaros durante la noche. El centro está compuesto por tres locales de oficinas unidos, se encuentra distribuido en un despacho para atención, realización de entrevistas y seguimiento de casos, tres aseos y aulas para el desarrollo de los talleres formativos y una cocina.

Los usuarios a los que se dirigen estas acciones son todas aquellas mujeres que se encuentran en situación de exclusión social, principalmente por ejercer la prostitución, aunque si bien no se trabaja directamente, también se derivan a este centro a mujeres que han sufrido violencia de género para realizar actividades complementarias.

La finalidad de este programa es reducir la situación de exclusión e injusticia, contribuyendo a promover y favorecer el desarrollo integral y la autonomía de las mujeres que se encuentran en exclusión social debido a que la actividad laboral que ejercen es la prostitución. Estas acciones las llevan a cabo haciendo hincapié en la

acogida como un factor importante, ya que es el primer contacto que tiene con las usuarias, esta acogida se encuentra caracterizada por la calidez y cercanía necesarias para crear un clima de confianza que permita conseguir los objetivos marcados por el programa. El respeto hacia la decisión de estas mujeres sobre ejercer la prostitución, así como a su forma de pensar y actuar, prestando atención especial al contexto, la situación y a los tiempos marcados por cada una de ellas, motivo por el cual el trabajo es lento.

El perfil de mujer que acude a este centro suele proceder de países extranjeros y en su mayoría se encuentran en situación ilegal, atendiendo a los datos estadísticos de año 2013, el 49,53% del total de las mujeres que habitan el territorio canario responden a estas características. A estas características se suman el padecimiento de problemas como discriminación, drogodependencia y el riesgo que conlleva el ejercicio de la prostitución de contraer enfermedades de transmisión sexual, todo ello sitúa a este colectivo según el indicador AROPE en nuestro país en el 28,2% de población en exclusión social o pobreza.

La situación económica actual ha producido un aumento considerable en los niveles de desigualdad y provocado el descenso en el poder adquisitivo de las rentas medias. En su mayor parte, las mujeres que desempeñan este trabajo tienen una baja cualificación así como un bajo nivel económico, lo cual las lleva a una situación de hacinamiento debido a no poder afrontar un alquiler o compra de una vivienda por sus propios medios, de manera que, se ve avocadas a compartir piso al mismo tiempo que afrontan las cargas familiares.

La edad de estas profesionales del sexo está comprendida entre los 20 y 50 años, quienes ejercen su profesión en la calle lo hacen de forma autónoma o a cargo de un proxeneta, aunque también hay quienes desempeñan esta labor profesional en pisos bajo la administración de una madame, servicio que presta a cambio de una comisión extraída del beneficio total de la trabajadora.

Estas mujeres se ven en muchos casos envueltas en el mundo de la drogadicción, ya que en las zonas que realizan su trabajo, suelen ser zonas donde se comercia y se consumen sustancias estupefacientes, incluso se da el caso de que los mismos proxenetas están involucrados en la distribución y venta de dichas sustancias. El uso de sustancias estupefacientes y nocivas para la salud más habituales entre las mujeres de nuestro país se centra, dejando a un lado el alcohol y el tabaco, en el consumo de tranquilizantes (7,6%) y los hipnosedantes (9,3%) según las estadísticas del año 2009. Además las mujeres dedicadas a la prostitución muestran una tendencia hacia el consumo de cocaína en polvo.

Desde el punto de vista de la vulnerabilidad, el colectivo presenta las siguientes características que determinan el nivel de la misma:

- 32,1% son mujeres solteras.
- 34,6% tiene estudios primarios.
- 39,3% tiene un hijo.
- 41,3% procede de países extranjeros, principalmente Latinoamérica.
- 37,3% riesgo económico.
- 2,7% de los hogares españoles se sustentan mediante un empleo que genera exclusión.
- 4,4% no participan en la vida política del país.
- 3,2% habitan en hogares precarios.
- 1,2% habitan en un entorno degradado.
- 0,5% no tienen cobertura sanitaria.
- 1,5% hogares con conflictos familiares.
- 7,8% presentan problemas de alcoholismo o drogadicción.
- 5,9% presentan aislamiento social.

Los datos anteriores ponen de relieve la importancia de realizar acciones para dar respuesta a las necesidades de este colectivo, reduciendo de esta manera la vulnerabilidad que presenta. El actuar directamente con el colectivo de trabajadoras del sexo no solo repercutirá en una mejora de su calidad de vida (social, laboral, sanitaria, económica) sino que los beneficios derivados del empoderamiento de estas mujeres, serán extensibles al resto de la comunidad ya que la peligrosidad asociada a los entornos donde se ejerce esta actividad profesional se verá reducida.

La coyuntura económica actual ha derivado en el aumento de personas que han optado por desarrollar la prostitución como única vía de sustento para sí mismos y para sus familias, de manera que los prejuicios y los factores de riesgo que desembocan en los niveles de vulnerabilidad asociados a este colectivo han ido en aumento de mano de la crisis económica. La consideración por parte del grupo que realiza esta tarea de que todas las personas tienen derecho a una vida digna donde todos los derechos y obligaciones sean garantizados es lo que ha motivado la elección del programa La Casita para llevar a cabo la realización del informe, además existe un interés personal por el tipo de trabajo realizado, tanto por los profesionales como por los voluntarios del equipo técnico que forman parte de este programa.

Presentación de aspectos generales de la Institución.

La institución Las Hermanas Oblatas del Santísimo Redentor de Europa, cuenta con el programa “La Casita”, en el cual participan varios profesionales, concretamente, se encuentra el equipo técnico, la psicóloga, la coordinadora de voluntariado y las trabajadoras sociales. La entrevista fue realizada a una de las responsables del equipo técnico. A la hora de realizar la entrevista sobre aspectos organizativos se tuvieron en cuenta los siguientes temas:

- Naturaleza legal de la entidad
- Finalidad
- Objetivos
- Labores que desempeñan
- Como se organiza el trabajo
- Qué tipo de profesionales trabajan en ella
- Como se financia
- Tipo de usuarios a los que se dirige
- Voluntariado
- Espacios
- Imagen corporativa
- Órganos de comunicación con la sociedad
- Tareas de mejora
- Contacto con la comunidad
- Otras cuestiones de interés

Se trata de una entrevista mixta o semiestructurada, es decir, se alternaban preguntas estructuradas con preguntas espontáneas. Esto nos permitió profundizar en las características específicas del entrevistado. La entrevista se realizó en una sala de juntas con la que contaba la institución, también con permiso de la entrevistada optamos a grabar la información proporcionada. El ambiente donde se realizó fue agradable y cómodo puesto que en ningún momento percibimos que la entrevistada sentía reparo en responder a las preguntas.

A continuación se presenta una tabla resumen de la entrevista:

Naturaleza legal de la entidad	El programa “La Casita” pertenece a las Hermanas Oblata del Santísimo Redentor de Europa, desde el evangelio.
Finalidad	La congregación.
Objetivo	- Mejorar la calidad de vida de las mujeres en situación de prostitución y exclusión social.

Labores que desempeñan	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer la igualdad de oportunidades hacia una vida mejor desde el acompañamiento y el respeto - Proyecto SIVO - Proyecto “Antonia” - Proyecto de Voluntariado - Proyecto “Trabajo de Calle”
Cómo se organiza el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadoras sociales: Proyecto “SIVO”, Trabajo de calle, participación en talleres, labores administrativas, presentación de subvenciones y compra de materiales. - Psicóloga: Terapias voluntarias y tutorías. - Coordinadora del voluntariado: Coordina el Proyecto del voluntariado y participa en talleres educativos. <p>De los talleres educativos se encargan personas voluntarias.</p>
Tipo de profesionales que trabajan en ella	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo técnico: Toman decisiones - Psicóloga - Coordinadora de Voluntariado - Trabajadoras sociales <p>Incorporaciones: Representante legal (Oblata) y un administrativo</p>
Como se financia	<p>Funcionan con subvenciones de La Caixa, Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y con el Ministerio de Igualdad.</p>
Tipo de usuarios a los que se dirige	<p>Mujeres en prostitución en situación de exclusión social.</p>
Voluntariado	<p>Se presentan programas de voluntariado</p>
Espacios	<p>Tres despachos para atención, tres baños, aulas para los talleres formativos y una cocina.</p>
Imagen corporativa	<p>Sí, siempre vinculada a Oblata</p>

Órganos de comunicación con la sociedad	Página web, Facebook, Asociaciones, recursos y organismos.
Tareas de mejora	Sí existen planes de formación para el voluntariado y las trabajadoras.
Contacto con la comunidad	Sí, participan con muchos recursos, reuniones y otras colaboraciones

Como datos más relevantes de la entrevista, se destaca que aun estando vinculada con una institución religiosa, no se presentan influencias en su manera de llevar a cabo el programa “La Casita”, como por ejemplo: Que los proyectos no están destinados a que éstas dejen la prostitución, sino a acogerlas y mostrarles su apoyo y ayuda.

Otro dato a destacar, es el Proyecto “Trabajo de calle”, donde el voluntariado se encarga de acompañar a las prostitutas en su zona de trabajo, corriendo riesgos como la presencia de “chulos” o “clientes” que se sientan molestos por su presencia.

En general, la entidad presenta unos objetivos y valores claros que abarcan completamente los proyectos a llevar a cabo. Implicándose bastante a la hora de ayudar al colectivo y conseguir ganarse su confianza, ya que aparte de ofrecer actividades, se les ofrece un lugar donde se sientan acogidas y respaldadas de cualquier peligro.

Cuestionario de buenas prácticas.

Liderazgo claro.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: El programa “La Casita” pertenece a las Hermanas Oblata del Santísimo Redentor de Europa, desde el evangelio,

Planificación.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Presentan objetivos claro a cumplimentar en los cuatro proyectos vigentes

Misión clara.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Favorecer el desarrollo integral y la autonomía de las mujeres que ejercen prostitución

Visión clara.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Para contribuir a la realización personal e integración social y laboral del colectivo

Idoneidad.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: A mejorar la calidad de vida de las mujeres en situación de prostitución y exclusión social y favorecer la igualdad de oportunidades

Focalización.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Puesto que cuentan con profesionales en el ámbito social

Innovación.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Cuentan con una rutina de trabajo

Perspectiva local.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: La institución se adapta a las necesidades del colectivo

Contacto con la comunidad.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Trabajan con las prostitutas de la zona

Creación de sinergias con otros actores del ámbito local.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: La Caixa, el ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y el Ministerio de Igualdad

Proyección.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Cuentan con una página Web, Facebook y folletos.

Trabajo en equipo.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
	INDICIOS			EVIDENCIAS	

X

JUSTIFICACIÓN: Se realizan comisiones semanales.

Tiempo para la Formación.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
	INDICIOS			EVIDENCIAS	

X

JUSTIFICACIÓN: Cuentan con cursos de formación para el voluntariado y para los trabajadores

Incentivos al capital humano.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
	INDICIOS			EVIDENCIAS	

X

JUSTIFICACIÓN: No se trata de incentivos materiales ni económicos, más bien de fomentar una relación de confianza con la persona que se implica y se compromete con su función en La Casita, si la persona responde bien a su compromiso y tarea, se le refuerza su labor y se valora positivamente.

Compromiso.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
	INDICIOS			EVIDENCIAS	

X

JUSTIFICACIÓN: Cuentan con un Proyecto de voluntariado

Motivación en los empleados.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
---------------	----	----------	---------------	----	-----

INDICIOS

EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN:

Clima en la institución.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Buen clima, es acogedor y nos hace sentir muy confortables

Perspectiva a largo plazo.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Están siempre atentas a las necesidades y demandas de las mujeres, del voluntariado, etc., por lo que mantienen una actitud abierta al cambio. Si hay un objetivo previsto y no se está cumpliendo, revisan lo que está fallando y construyen una nueva alternativa sobre esto.

Invierte en mejorar lo que ya tiene.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Mediante cursos de formación

Política de contratación sostenible.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Trabajadores fijos

Gestión del conocimiento.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Se realizan comités y reuniones para la toma de decisiones de los proyectos a desarrollar

Existe una cultura organizacional clara

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Creando vínculos con las prostitutas hasta el punto ganarse su confianza

Se han consolidado fuentes de financiación estables

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Pequeñas donaciones, y subvenciones derivados de La Caixa, el ayuntamiento de Santa Cruz y el Ministerio de Igualdad

Hay una cultura organizativa clara

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Cada profesional tiene su función establecida

El trabajo se realiza de manera sistemática.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO HAY
	INDICIOS		EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Cuentan con documentos informativos sobre la institución

Transparencias.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO HAY
	INDICIOS		EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: El colectivo necesita privacidad

Imagen corporativa definida.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO HAY
	INDICIOS		EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Cuentan con un logo vinculado a Oblata

Disciplina.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO HAY
	INDICIOS		EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: A la hora de realizar los talleres el colectivo debe acatar unas normas impuestas por la institución. (La puntualidad, no comer en clase, no utilizar el teléfono móvil, etc.)

Procesos de evaluación.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO HAY
	INDICIOS		EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Únicamente realizan cuestionarios de satisfacción al finalizar los talleres.

Los medios con los que se cuentan están adaptados a las labores que se desempeñan.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Cuentan con aulas destinadas a los talleres y con ordenadores para realizar dichas actividades, aparte de materiales que se les ofrecen.

Política de información y comunicación.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Página Web, Facebook y folletos.

Se realizan diagnósticos de la propia institución y se identifican áreas de mejora

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Cuentan con cursos de formación para los trabajadores y voluntarios.

Conclusiones:

Atendiendo a lo expuesto en el cuestionario de buenas prácticas consideramos importante destacar tanto las mejores prácticas así como las prácticas menos desarrolladas de la institución:

Del siguiente cuestionario se destacan 5 mejores prácticas:

1. Planificación

2. Misión clara
3. Idoneidad
4. Clima de la institución
5. Compromiso

También destacar las buenas prácticas menos desarrolladas de la institución:

1. Innovación
2. Evaluación

Se consideran éstas cinco como las mejores prácticas, ya que la institución tiene claro lo que se quiere conseguir y el fin del mismo, por lo que se denota una misión clara, en la que todo se realiza en base a ella. Con respecto a la idoneidad las labores que se realizan en la institución responden a una necesidad específica, de gran impacto social como es la integración de las mujeres en prostitución y en riesgo de exclusión social. Acorde con los objetivos, la institución les proporciona un buen clima, donde ellas se sientan seguras y cómodas. A parte cuentan con un voluntariado bastante implicado en las labores a desarrollar con el colectivo, incluso se ofertan plazas de voluntariado a partir de un curso de formación que ellas ofertan a cualquier persona que quiera involucrarse.

En cuanto a las menos desarrolladas, consideramos que la evaluación es escasa, puesto que solo se preocupan por la satisfacción del colectivo y no sobre el proceso de aprendizaje. Y con respecto a la innovación, destacar que la institución podría realizar más proyectos innovadores para así captar más la atención del colectivo e intentar cubrir al completo las nuevas necesidades que presente el mismo.

Presentación de aspectos educativos de la Institución.

Tal y como aportamos en el apartado anterior, esta entrevista la hemos realizado siguiendo las mismas pautas, contando con la misma institución y a su vez, entrevistando a la misma trabajadora del Equipo técnico de La institución Las Hermanas Oblatas del Santísimo Redentor, "La Casita". A la hora de realizar la entrevista sobre aspectos educativos se tuvieron en cuenta los siguientes temas:

- Tipo de labor educativa.
- Planificación.
- Objetivos.
- Estrategias que se plantean.
- Acciones Educativas.

- Recursos Humanos.
- Espacios.
- Resultados.
- Niveles de Satisfacción.
- Aspectos Administrativos.
- Evaluación general de los aspectos educativos.
- Participación de la Comunidad.
- Otras cuestiones de interés.

Se trata de una entrevista mixta o semiestructurada, es decir, se alternaban preguntas estructuradas con preguntas espontáneas. Esto nos permitió profundizar en las características específicas de la entrevistada. La entrevista se realizó en una sala de juntas con la que contaba la institución, también con permiso de la entrevistada optamos a grabar la información proporcionada. El ambiente donde se realizó fue agradable y cómodo puesto que en ningún momento percibimos que la entrevistada sentía reparo en responder a las preguntas.

A continuación se presenta una tabla resumen de la entrevista:

Labor Educativa	Existe un proyecto educativo de formación para las mujeres con las que trabajan llamado, “Antonia”. El objetivo del proyecto es dotar a las mujeres de habilidades sociales suficientes, de recursos que les permitan a ellas, por una parte crecer como personas y desarrollarse y por otra generar oportunidades para conseguir la reinserción laboral, familiar, comunitaria, etc. Para ello existen talleres de <u>formación reglada y no reglada.</u>
Planificación	Se tiene en cuenta la opiniones/necesidades que expresa el colectivo a la hora de diseñar nuevas estrategias o talleres.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - General: <p>Dotarlas de habilidades suficientes para que ellas se empoderen y consigan tener un buen nivel de autoestima, una buena y que esto las fortalezca y las posibilite a buscar oportunidades de reinserción en</p>

todos los aspectos, tanto laboral, familiar, relaciones con otras personas en la comunidad a nivel de recursos.

Estrategia que se plantea

Cada monitora tiene su estrategia metodológica dentro de su propio taller. Hay libertad para que cada uno implante su criterio, también se intenta que los talleres guarden unas normas compartidas y valores de manera implícita.

Acciones Educativas

La intervención se lleva a cabo de diferentes maneras, por una parte existen los talleres formativos y a través del proyecto de "SIVO".

También se educa en valores sobre todo en parte de los talleres, como por ejemplo la relaciones con las familias, siendo mediadoras, darles pautas para que ellas puedan relacionarse de manera positiva, solucionar conflictos de manera que no le perjudiquen...

En cuanto a los materiales se utilizan, libros de texto de primaria para aprender a leer y escribir. Material de Radio ECCA referentes a la ESO, ordenadores para la búsqueda de empleo y realizar curriculum. En el caso de los talleres de musicoterapia se utilizan esterillas.

Recursos Humanos

Voluntariado, Psicóloga, Trabajadora Social y una Abogada.

Espacios

Local "La Casita", que se divide en tres aulas, Aula de informática, costura y teatro.

Resultados

Según los objetivos y los procesos individuales que se llevan a cabo con el colectivo, los resultados imprevisibles, casi se podría decir que no siempre son favorables. Se depende de la constancia

	e interés que demuestre el colectivo y su grado de compromiso e implicación.
Nivel de Satisfacción	Alto
Aspectos Administrativos	Trabajan con un perfil concreto de mujer, mujeres en prostitución y en riesgo de exclusión social.
Evaluación general de los aspectos Educativos	Se podrían mejorar varios aspectos pero por falta de recursos se adaptan a los recursos disponibles.
Participación de la comunidad	Ayuntamiento de S/C de Tenerife (dinero para transporte), La Caixa (materiales educativos) y el Ministerio de Asuntos Sociales e Igualdad y Médicos de Cruz Roja.

Una vez analizada la información obtenida a través de la entrevista llevada a cabo, consideramos como aspectos más relevantes, a pesar de ser abordados diferentes temas, denotamos que el interés común y su finalidad es lograr un elevado nivel de inserción social para estas mujeres, ofreciendo diferentes estrategias y metodologías con el fin de propiciar la satisfactoria consecución de la misma.

A su vez, destacamos el apoyo externo e interno, que recibe nuestra institución, ya sea por medio del voluntariado que forma parte del personal de la misma, así como de las otras entidades gubernamentales que participan desinteresadamente dotándoles de recursos materiales y económicos.

Observación.

Para llevar a cabo dicha tarea, en primera instancia nos pusimos en contacto con la Trabajadora Social del Equipo técnico de La Casita, la cual nos facilitó la labor de poder acceder a la institución e intervenir en uno de sus talleres.

La acogida fue bastante favorable, en donde el colectivo se mostró cercano y dispuesto a colaborar con nosotras. No notamos ningún tipo de reparo, a la hora de poder participar con ellas en el taller.

A continuación, se presentan los distintos aspectos que han sido seleccionados para la observación. Es importante destacar que la selección de la misma ha sido definida, debido al poco tiempo disponible para la realización de la misma. Consideramos que estos son los detalles observables más evidentes que se pueden analizar con mayor

facilidad, siendo estos adaptados al lugar donde se desarrolló y teniendo en cuenta la limitación temporal que se nos ofertó.

Observación: Taller de Teatro - Grupo de teatro "La Casita".

El grupo de teatro "La Casita" es un taller impartido por el Experto en Pedagogía y Dirección en Artes Escénicas Eusebio E. Galván, en donde se combina tanto clases prácticas como también clases teóricas sobre técnicas de teatro siempre con un lenguaje bastante ameno y sencillo para que el colectivo pueda entenderlo y así llevarlo a la práctica. Este taller lleva varios años en la institución "La casita" y en concreto han realizado 5 obras de teatro incluyendo la que están llevando a cabo este curso titulado "Vuelo de Avión". Todas las obras de teatro son representadas en diferentes teatros de Tenerife.

Indicadores	NADA	MUY POCO	POCO	BASTANTE	MUCHO
<u>ACTITUD</u>				X	
<u>COMPORTAMIENTO</u>					X
<u>IMPLICACIÓN</u>				X	
<u>CLIMA EN EL AULA</u>				X	
<u>PARTICIPACIÓN</u>					X
<u>TOMAN NOTA</u>				X	
<u>LENGUAJE</u>					X

Conclusiones.

Muestran una actitud receptiva e incluso muestran sus sentimientos cuando el profesor dice algo en concreto que les hacen recordar, se emocionan y se muestran mucho más abiertas al taller. El comportamiento de la mayoría es muy bueno saben estar en el aula y están atentas a lo que explica el profesor y lo que quieren que realice aunque a una hora determinada ya empiezan a hablar entre ellas y a evadirse de la clase, pero siempre el profesor se percata y las reconduce para que no se distraigan ni pierdan la línea que sigue la clase. La implicación del colectivo es muy buena se integran en lo que están realizando y del profesor también, hay bastante implicación, las motiva y las anima a que logren objetivos. Es más, muchas de ellas ya son veteranas en esto del teatro es decir, ya llevan varios años en el grupo de teatro y quieren seguir aprendiendo y salir a actuar en teatros. El colectivo participa constantemente y aportan varias ideas y

también el profesor participa con el colectivo al llevar a cabo las actividades a realizar. El profesor utiliza un lenguaje coloquial para dirigirse al colectivo siempre con mucho tacto, con el motivo de crear buen ambiente y el colectivo se sienta al mismo nivel que el profesor, es decir, para que no se sientan inferiores.

Cuestionario de buenas prácticas educativas.

Proceso de planificación de la intervención educativa.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN:

Recursos Humanos.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Trabajadora Social, Psicóloga, Abogada. Voluntariado

Perfil de los usuarios.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Claramente definido. Mujeres en prostitución y exclusión social.

Objetivos.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Dotarlas de habilidades sociales y formativas para poder salir delante de la mejor manera posible. Siempre bajo la temática de las Hermanas Oblatas fomentada en valores.

Estrategias.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Talleres bien definidos y planificados.

Acciones Educativas.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Puesto que cuentan con profesionales en el ámbito social.

Evaluación.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Cuentan con el método de evaluación de la propia experiencia y/o opiniones de las usuarias y el nivel de satisfacción, pero nosotras consideramos que no es suficiente.

Clima en el Aula.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Se fomenta un buen clima en el aula gracias al profesor encargo a desarrollar dicho taller. Mediante estrategias, se fomenta que el liderazgo personal de cada una de ellas, no se convierta en una imposición de liderazgo, sino que se

comparta de manera positiva con el fin de crear un buen ambiente comunitario.

Estilo de trabajo del docente.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: El lenguaje y la forma de presentar la información para impartir en el taller, les facilita el aprendizaje puesto que se utiliza un lenguaje y vocabulario accesible al nivel del colectivo.

Competencias docentes.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: El profesional maneja técnicas, habilidades y estrategias metodológicas que propician la comunicación entre el colectivo.

Coordinación del equipo docente.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Cada colaborador lleva a cabo su estrategia de trabajo, no obstante existe una coordinadora que controla los talleres formativos y maneja el control de los voluntarios que forman el equipo de La Casita.

Actitudes de los usuarios.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Casi el colectivo muestra una implicación y actitud receptiva a la hora de asistir al taller y participar en el mismo.

Compromiso de las partes implicadas en la dinámica de la institución.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
			INDICIOS		EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Como ya se dijo cada encargado del taller lleva su propia metodología y una vez terminado, las usuarias argumentan su satisfacción del mismo o posibles propuestas de mejoras.

Compromiso de otros miembros de la comunidad en apoyo a la institución.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
			INDICIOS		EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Otras instituciones (La Caixa, Cruz Roja, El Ayuntamiento....) y miembros de la comunidad, como los vecinos de los alrededores etc.

Buen nivel del logro.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
			INDICIOS		EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: No tenemos evidencias en las que nosotras lo hayamos podido comprobar, no obstante se nos cuenta que el nivel de logro varía según el interés y actitud que muestre la mujer.

Alto nivel de Satisfacción.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
			INDICIOS		EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Una vez tratando directamente con el colectivo, se aprecia una satisfacción entre las usuarias, puesto que consideran

que cubren sus necesidades y las ayuda a sentirse útiles.

Actualización de la formación del personal.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Cada vez que un nuevo formador entra a formar parte de La Casita, en este caso siempre como voluntario, ha de formarse primero con unos cursos que ofrece dicha institución para encontrarse preparado para afrontar la situación a la que va a afrontar. Esto es debido a que, aunque el taller sea sobre Búsqueda de empleo, hemos de entender que tratamos con un colectivo vulnerable y que no se debe actuar de la misma manera que si fuese con cualquier persona ajena.

Espacios.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Cada aula está perfectamente diseñada y preparada en función del taller que se vaya a impartir.

Disponibilidad de recursos.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
---------------	----------------------	---------------	-------------------

X

JUSTIFICACIÓN: Consta de algunos recursos materiales como libros de textos, material para los talleres, no obstante no son lo suficientes.

Innovación.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO HAY
---------------	-------------	---------------	--------

INDICIOS

EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: No apreciamos indicios de la Innovación en sus talleres. Después de haberlo consultado con la institución denotamos que actualmente están satisfechos con los talleres que reúnen y en principio no se muestran nuevas actividades/talleres a trabajar.

Visión y recursos humanos educativos.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Aceptan alumnado en prácticas de la ULL y Voluntariado preparado.

Labor educativa transmitida en comunidad.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: La Casita no se esconde, y se conoce en comunidad, pero no "alza la voz" por respeto a sus usuarias. Ellas, quieren privacidad, quieren ser escuchadas y reconocidas, pero como ya comentamos es un colectivo vulnerable al que hay que tratar con delicadeza y sobre todo respetando sus decisiones si pretendemos un Alto nivel de satisfacción y de mejora en ellas mismas.

Estructura organizativa y gestión.

CLARAMENTE SÍ SE APRECIAN CLARAMENTE NO NO HAY
INDICIOS INDICIOS EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Se toma en cuenta la opinión de las mujeres que participan y se lleva a asamblea de todos los integrantes de la Institución.

Información educativa sistematizada.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
		INDICIOS			EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Cada taller tiene su metodología, horario y lugar de realización, así como las normas a seguir, las cuales de manera generales suelen ser las mismas.

Transparencia.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
		INDICIOS			EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: Generalmente se nos ha ofrecido la información por la que hemos consultado, pero entendemos que existirán archivos y otros datos en los que la institución guarda en privacidad de sus usuarias.

Disciplina.

CLARAMENTE SÍ	SE	APRECIAN	CLARAMENTE NO	NO	HAY
		INDICIOS			EVIDENCIAS

X

JUSTIFICACIÓN: A la hora de realizar los talleres el colectivo debe acatar unas normas impuestas por la institución. (La puntualidad, no comer en clase, no utilizar el teléfono móvil, etc.)

Conclusiones:

Atendiendo a lo expuesto en el cuestionario de buenas prácticas consideramos importante destacar tanto las mejores prácticas así como las prácticas menos desarrolladas de la institución:

Del siguiente cuestionario se destacan cinco mejores prácticas:

1. Transparencia.

2. Perfil de los Usuarios.
3. Alto nivel de satisfacción.
4. Coordinación con el equipo docente.
5. Clima en el aula.

A su vez, sintiendo repetirnos, denotamos que inevitablemente las buenas prácticas menos desarrolladas de la institución y en las cuales se deben de trabajar en profundidad son:

6. Innovación.
7. Evaluación.
8. Buen nivel del Logro.

Hemos destacado estas cinco mejores prácticas con justificación acorde con lo que La Casita nos ha dado a conocer sobre ella y puesto a lo que hemos podido comprobar nosotras mismas. Con esto nos referimos a que entendemos que trabajamos con un colectivo de riesgo y vulnerable en el que no se nos puede ofrecer cualquier tipo de información que se nos sugiera, sin embargo se nos ha acogido desde el primer lugar con los brazos abiertos y no se nos ha escondido nada que nos fuera de ayuda para conocerles en profundidad y sacar nuestro trabajo adelante, cosa que se les agradece. Al mismo tiempo, tener claro el perfil con el tipo de usuario con el que se va a trabajar es de gran índole en su labor, ya que trabajará siempre bajo la misma misión. El Alto nivel de satisfacción que muestran las mujeres, hace que se les valore en cantidad, puesto que se denota que no es una profesión a la que acudes porque no te queda de otra, sino que actúan de corazón. La coordinación con el Equipo docente se les ve bastante buena, sobre todo resaltamos el hecho de que a pesar de todo pasar por manos de la coordinadora de todo el voluntariado, gratificamos la labor de permitir que cada maestro lleve a cabo su metodología de trabajo, ya que es algo con el que nosotras sacamos de peculiaridad y entendemos que es eso, lo que resalta las distintas dinámicas a trabajar. Y por último el clima en el aula, el cual lo calificamos como Excelente. Confesamos que cuando acudimos a La Casita a realizar la observación no esperábamos tan buen trato por parte de las usuarias, no pensábamos que fueran a comportarse tan acorde con el ambiente que se estaba trabajando y ni mucho menos que nos recibieran tan positivamente como lo hicieron.

En cuanto a las menos desarrolladas, consideramos que debe de trabajarse mucho sobre el tipo de evaluación de los talleres y con la innovación de los mismos. De esta manera entendemos que si se superan estas dos dificultades, probablemente el nivel de logro aumentaría en grandes escalones, notables tanto para la Institución como para las propias mujeres.

Propuesta.

Una vez propuesto realizar el DAFO y llevarlo a cabo, denotamos el gran número de Fortalezas que reúne la institución La Casita. En él, se puede observar que tanto en las actitudes organizativas como educativas se destacan las buenas prácticas, reuniendo características como: Perfil bien definido del colectivo a tratar, atendiendo a sus necesidades, diseñando objetivos y características demandadas por las valoraciones de las usuarias, con espacios bien diseñados y adecuados para su práctica así como labor específica educativa de manera formalizada (reglada) y valores de manera explícita (no reglada) en la que nunca se quiere dejar a un lado. El clima formativo que se presenta denota la profesionalidad de los docentes (voluntarios) que completan al Equipo de La Casita, atendiendo a su gran compromiso, responsabilidad en el centro, abiertos a posibles cambios con la suficiente información educativa bien sistematizada.

Todo esto se caracteriza por seguir una bases de trabajo definidas desde ya hace tiempo por las Hermanas Oblatas, las cuales cuentan con una metodología de trabajo y esfuerzo fundamentada desde el evangelio, en favor de la justicia con un fin común que es la Congregación y una Misión clara, la cual defiende el desarrollo integral y la autonomía de las mujeres que ejercen la prostitución; y valores donde más se hace hincapié en la acogida, (factor importante porque es el primer contacto con la mujer), acogida cálida, cercana, y el respeto: respeto a la mujer, a su decisión de prostitución, forma de pensar y de actuar, siempre atendiendo a la mujer, el contexto, la situación y a los tiempos que ella vaya marcando.

Es por ello, que cuenta con una serie de oportunidades, como son: el nivel de Satisfacción, Las subvenciones que reciben, recursos humanos y materiales, el voluntariado y las alianzas con las otras entidades; factores que involucran la capacidad de que la Casita salga adelante (en conjunto con lo expuesto anteriormente) y de la manera más satisfactoria posible, ya que consideramos que si las usuarias que son las protagonista de esta historia no están conforme, nada tendría sentido; y quizás sin las ayudas que reciben del exterior no podrían funcionar tal y como lo están haciendo, aunque a veces sean escasos.

En el aspecto de amenazas, podemos destacar que La Casita cuenta con transparencia ante a comunidad y sus visitantes, pero guarda en su intimidad alguno datos y/o informes por propio interés de las mujeres, ya que muchas de ellas están reacias a participar por miedo a darse a conocer sus problemas o debilidad, lo que consideramos que quizás esto se muestre como una amenaza, pero en el fondo entendemos que ha de ser así. La escasez de recursos en cierta manera les puede dificultar las tareas a

realizar, ya que aunque cuentes con el espacio suficiente, a veces si no reúnes los materiales necesarios de nada sirve puesto que no tienes medios con los que trabajar y eso encarece las posibilidades de trabajo.

Y por último, las debilidades, que aunque son escasas, no dejan de ser importantes. La innovación y la evaluación; consideramos que estas dos características son pobres en La Casita, y que se deben de trabajar en profundidad, ya que consideramos que son aspectos que si mejoran en calidad y actuación derivaría en logros posteriores, como por ejemplo, el nivel de logro en las usuarias, Calidad del trabajo... si no se lleva a cabo una evaluación, nunca se podrá abordar áreas de mejora, puesto no todo vale en la opinión que reciban de sus mujeres usuarias, el nivel del logro en ella debe de ser claramente justificante del diagnóstico...etc así como su imagen pública. Consideramos que existen muchos medios de comunicación por los que darse a conocer, por lo que creemos que ese tipo de actualización les sería de gran importancia. No obstante, entendemos que al ser un lugar familiar y con usuarias vulnerables, no te dan la posibilidad a mostrarte tal y como si fuera algún tipo de producto. Imaginamos que no será fácil para ellas.

Una vez ya explicado lo anterior, señalamos que los aspectos que se deben de abordar con mayor hincapié son los siguientes:

1. Innovación.
2. Evaluación.
3. Proyección (imagen corporativa).
4. Diagnóstico de área de mejoras.

De estos cuatro aspectos, nos decantamos por la necesidad de abordar una mejora en la Evaluación, en conjunto con la innovación.

Proponemos dentro de esta temática, implicar al usuario no solo en sus valoraciones con "palabras" o cuestionarios, sino también con nuevas técnicas, como por ejemplo la que se lleva a cabo de manera continua. Nosotras proponemos añadir nuevas técnicas en la que los profesionales puedan denotar la calidad del trabajo realizado y el nivel de logro adquirido, por ejemplo proponemos: Grupos de discusión (en el que las mujeres puedan mantener una conversación entre ellas mismas sobre sus experiencias vividas y ser compartidas con distintos tipos de vista y/o necesidades. Lo idóneo sería que no siempre el docente o el experto estuviera delante, sino que se les diera la oportunidad de vivirlo sin la presencia de ellos delante) y la creación de un foro virtual en el que puedan compartir sus experiencias. Quizás esta temática sea un poco difícil de acceder para la institución, pero con profesionales y del técnico informático de La Casita seguro llega a buen puerto. Probablemente las mujeres no puedan tener acceso a internet fuera de la institución, pero de eso se trata, de que encuentren un lugar para ellas mismas, en

donde no de manera “verbal” puedan focalizar sus rutinas y aprendizajes de una manera innovadora y con un alto aprendizaje de las nuevas tecnologías que se les demandará en un futuro profesional.

Valoración de impacto en detalle.

En cuanto al impacto que recibiría la institución La Casita consideramos que quizás esto le genere un mayor incremento económico, puesto que el tema informático de por si no es barato, pero sería una actividad evaluativa en la que quedaría reflejada una total innovación en sus estrategias. Esto implicaría, un mayor logro en la superación de los talleres de nuestras mujeres, pensamos que quizás mayor implicación de las mismas, y hasta incluso un gran incremento de nuevas usuarias.

Al mismo tiempo, consideramos que son nuevas técnicas en las que ya se dispone de espacio y herramientas para el mismo dentro de la casita, así que eso no sería un problema.

Por último, hacemos hincapié en que todo esto favorecería para una mejor imagen y captación de La Casita. Al final el boca a boca de las personas, es lo que más resuelve, antes que cualquier medio de información, al cual no todos podemos estar al tanto, simplemente por desconocimiento.

Conclusiones.

Para concluir este informe cabe poner de relieve que la realización del mismo, nos ha brindado la oportunidad de sumergirnos en un contexto de actuación real, en lugar de trabajar desde una perspectiva hipotética, permitiéndonos el contacto directo tanto con profesionales como con el colectivo con el cual queríamos trabajar. Al mismo tiempo que nos ha permitido demostrar las capacidades, actitudes y aptitudes, adquiridas durante nuestro proceso formativo como por ejemplo: la capacidad de trabajo en equipo, la capacidad de observación, las capacidades comunicativas con un colectivo en riesgo de exclusión social, el diseño y realización de entrevistas y el análisis de necesidades de una institución con el fin de proponer mejoras que pueda repercutir en un mayor beneficio para los usuarios de la misma.

Queremos aprovechar la ocasión para agradecer tanto al equipo técnico como a las usuarias de La Casita la maravillosa acogida que nos han brindado. Destacar que su colaboración activa y su disposición continua ha sido un elemento muy importante de cara a nuestra formación académica y un ejemplo al saber hacer de cara al desempeño de nuestra futura labor profesional.

Bibliografía y referencias:

- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (Gobierno de España). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [En línea]. Datos Estadísticos relativos a la población femenina en Canarias. [Fecha consulta: 14 Noviembre 2014]. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=1>
- “*Tasas de riesgo de exclusión y pobreza en España*” [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (Gobierno de España). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [En línea]. Datos Estadísticos relativos al consumo de drogas en España [Fecha consulta: 14 Noviembre 2014]. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar>
- CRUZ ROJA “*Informa sobre la vulnerabilidad social*” (2013). [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].
- FUNDACIÓN FOESSA “*La exclusión social en España*” (2008) [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 25 Noviembre 2014].

PROYECTO DE EVALUACIÓN

Alemán García, Patricia

Camarena Noda, Patricia Maeva

Díaz Naranjo, Raquel

Hernández Luis, Yeray David

Molina Hernández, Naira

Ruiz Laiz, Vaitiare

ULL

Universidad
de La Laguna



INDICE

FASE I: LA PROPUESTA DE EVALUACIÓN.....	4
➤ Finalidad y uso de la evaluación.....	4
➤ Papel de los evaluadores.....	4
➤ Estrategias de evaluación.....	6
FASE II: CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN.....	7
➤ Características de la evaluación.....	7
➤ Estrategias de evaluación.....	8
FASE III: DISEÑO DE LA EVALUACIÓN.....	8
➤ Medios y recursos para evaluar.....	8
➤ Dimensiones y Subdimensiones.....	10
➤ Criterios, indicadores y técnicas de recolección de datos y evidencia.....	13
➤ Fuentes de información.....	27
➤ Agenda.....	28
➤ Actividades.....	30
➤ Estrategias de evaluación.....	36
Bibliografía.....	39

INTRODUCCIÓN

Se presenta un proyecto de evaluación respecto al "*programa de entrenamiento en habilidades de comunicación dirigido al profesorado*" llevado a cabo en un Centro Rural Agrupado (CRA) de la provincia de León. El programa se centra en la relación familia-escuela, tomando como protagonistas a los profesores y a los padres de los alumnos. El EOEP (Equipo de orientación educativa y psicopedagógica) es el que presenta al equipo directivo, a comienzos del curso 97-98, un esbozo inicial de un programa específico sobre habilidades de comunicación y relación, dirigido a los docentes. La finalidad primordial era crear un acercamiento entre ambas partes que permitiera generar un clima de confianza suficiente para favorecer un encuentro y una acción educativa conjunta.

Se realiza un proyecto en un Centro Rural Agrupado (CRA) de la provincia de León, el centro se distribuye con aulas dispersas por localidades diferentes y distantes entre sí, pero pertenecientes a un solo centro. El Colegio CRA de educación Infantil y Primaria (educación formal) cuenta con un proyecto que tiene como finalidad mejorar la comunicación entre el profesorado y los padres ya que en poblaciones tan pequeñas como estas se tiende a considerar la situación familiar directamente causal de las dificultades del niño. En este contexto actúa, a parte del mismo personal docente y el equipo directivo, el Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica (EOEP) de la zona, proporcionando un apoyo y orientación al profesorado del centro. Este proyecto se realizó a comienzos del curso 1997-1998 encontrándose en la fase en la que están diseñando el tercer video que trata de cómo un profesor puede trabajar en el aula.

Los objetivos que presenta este proyecto son el punto clave para su comprensión ya que no solo definen las necesidades sino que aportan una idea de la realidad que existe en el centro.

La estructura organizativa se centra en la relación entre los profesores y alumnos con el propósito de que mejore, siendo la comunicación elemento crucial en la dinámica educativa y relacional.

El entorno en el que se encuentra este centro debería facilitar la relación familia-escuela, sin embargo se produce todo lo contrario ya que situaciones familiares y sociales entre los vecinos conllevan a no poder separar el problema académico del niño con lo personal.

El clima dentro del centro se caracteriza por ser positivo, sin embargo la relación entre profesores-padres no es tan positiva ya que los profesores intentan buscar “la culpa” de que los alumnos y alumnas fueran mal en los padres y viceversa, esto es debido a la falta de comunicación y confianza que existe entre estos dos colectivos.

Por otro lado, en la formación inicial de los profesores no incluyen las habilidades de comunicación por lo que merece la pena evaluar este aspecto ya que no se debería dedicar tanto a “reinsertar” a profesores a través de la formación continua, sino a “prevenir” a través de la formación inicial.

Finalmente para comprender la evaluación, el análisis y la mejora del proyecto es imprescindible tener en cuenta los contenidos del programa ya que ayuda a reflejar la realidad educativa que se vive en el centro.

Como aspectos más sobresalientes del caso se observan: Los objetivos que presenta el proyecto, puesto que tienen en cuenta todas las necesidades que presenta el centro; El interés del profesorado de mejorar dicha situación, ya que promovieron el desarrollo del proyecto; El desarrollo de exposiciones a través de videos contruidos por el profesorado, estos videos abarcan situaciones educativas, centrándose en la comunicación, haciendo de esto que el profesorado se dé cuenta de sus errores y de sus aciertos.

Como aspecto innovador y de evaluación interna en el caso, se pueden englobar estos dos puntos. Se destacan los programas de entretenimiento en habilidades de comunicación

dirigido al profesorado, convirtiéndose en el núcleo de este programa de ayuda y asesoramiento, puesto que sin la implicación del profesorado no se verán resultados. Es por ello que se requiere una serie de actividades entre las que se destaca el rol-playing, en análisis de casos, pero especialmente los videos contruidos para dicho programa. El primer video es un recurso didáctico que facilita el posterior análisis y la discusión en grupo sobre los gestos y el lenguaje que interfiere en la comunicación del conflicto familia-escuela. El segundo video se divide en dos partes, la primera gira en torno a las habilidades de comunicación en una sesión de evaluación y la segunda parte se hace una propuesta de cómo desarrollar esa sesión de evaluación de una forma más educativa manejando habilidades de comunicación más efectivas y adecuadas para así crear un clima grupal de equipo educativo y por último , el tercer video que se está desarrollando actualmente, el cual se caracteriza por el aprendizaje de las habilidades de comunicación en relación, empatía y motivación que se necesita para trabajar dentro del aula y los métodos para aplicarlas. De este modo se verán reflejados los problemas más frecuentes desde otra perspectiva para así el profesorado se dé cuenta de los problemas más comunes que suelen existir en el centro.

En cuanto al asesoramiento, el centro requiere de la ayuda de asesores externos, por lo que reclaman su ayuda para que le orientes sobre cómo resolver el problema de la comunicación, porque el centro presenta una serie de conflictos que no sabe cómo actuar ante ellos. A raíz de esto, en cuanto a las dimensiones que se consideran más oportunas para el caso son contexto, equidad e innovación ya que engloban los aspectos y necesidades más relevantes a evaluar

Para la elaboración del proyecto de evaluación se establecen tres fases fundamentales:

1. La propuesta de evaluación.
2. Las características de la evaluación.
3. El diseño de la evaluación.

La intervención social es un proceso de actuación sobre un determinado contexto social que tiene como finalidad el desarrollo, cambio o mejora de situaciones, colectivos, grupos o individuos que presenten algún tipo de problema o necesidad para facilitar su participación social en el ámbito personal, grupal o institucional. (Pérez Serrano 1990)

FASE I: LA PROPUESTA DE EVALUACIÓN

FINALIDAD Y USO DE LA EVALUACIÓN

El proyecto de evaluación que aquí se propone hace referencia al programa de entrenamiento en habilidades de comunicación dirigido al profesorado" llevado a cabo en un Centro Rural Agrupado (CRA). Encargado de dotar a los docentes de herramientas útiles para mejorar la coordinación/comunicación con las familias del alumnado.

Este proyecto tiene como máxima la mejora del programa así como crear un apropiado "debate crítico" sobre las acciones llevadas a cabo. Se intenta aportar posibles mejoras destinadas al programa así como la implicación de los profesionales sobre las prácticas que llevan a cabo (promover la reflexión acerca de la práctica). Debido a esto se puede afirmar que la finalidad de este proyecto garantiza el uso práctico de la evaluación, pues los resultados obtenidos están destinados a mejorarlo.

La finalidad de este proyecto de evaluación está ajustada a la necesidad que tiene el centro y así cubrir las éstas necesidades educativas de su alumnado y ejercer una acción positiva a las familias, por lo tanto el centro se plantea la finalidad práctica de la mejora del programa.

PAPEL DE LOS EVALUADORES

Es necesario dotar a este programa de un proceso de evaluación, ya que servirá para conocer el grado de consecución del mismo así como promover innovaciones y/o mejoras. La propuesta que aquí se presenta aporta la idea de crear un equipo o consejo de evaluación interna, formado por miembros del centro.

Esta idea está conformada a raíz de que han sido los propios docentes del centro quienes reconocen el problema como propio y buscan un programa de ayuda. Esta propuesta de tiene como fin mejorar y con este equipo se consigue convertir la evaluación en autoevaluación, haciendo de este proceso algo propio, lo cual desencadena en una mayor implicación e integración de los docentes con el programa.

El equipo de evaluación interna estará formado por tres de los docentes que participan en el programa. Estos, llevarán a cabo una tarea de coordinación entre quienes participan. En realidad, todos los implicados evalúan y son evaluados, pero para mejorar la comunicación y facilitar este proceso se ha decidido crear tres figuras evaluadoras internas que como ya se ha mencionado serán docentes del centro.

Este equipo deberá realizar una reunión semanal de coordinación y evaluación, preferiblemente el viernes dado que así se podrá valorar lo llevado a cabo durante la semana (evaluar), recoger datos, clarificar dudas y plantear propuestas para llevar a cabo la siguiente semana. Las reuniones se realizaran por la tarde, ya que por la mañana los maestros realizan su actividad docente, y no se quiere entorpecer su trabajo ni perjudicar a los alumnos.

Las tareas que se proponen para que el evaluador las lleve a cabo son:

1. El evaluador deberá colaborar en la detección de problemas dentro del programa, investigar sus causas y proyectar situaciones de mejora.
2. Programar y ejecutar sesiones de trabajo, talleres seminarios, foros, paneles, etc., para estudiar y analizar el programa
3. Utilizar diversos instrumentos evaluativos que permitan obtener información sobre el cumplimiento de los roles y funciones de cada uno de los integrantes del programa.
4. Supervisar que se realicen las evaluaciones diagnósticas, formativas...
5. Dirigir los consejos técnicos que le correspondan.
6. Informar periódicamente al equipo docente sobre las actividades de evaluación desarrolladas.

El papel de la evaluación en este proyecto es medir la calidad del programa para posteriormente llevar a la mejora a dicho programa



ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

A continuación presentamos las estrategias a utilizar para esta fase:

- Informar al centro mediante una breve presentación de PowerPoint la intención de nuestra propuesta de trabajo, para ello acordaremos el día, hora y lugar según la disponibilidad de ambas partes.
- Llegar a un acuerdo con la institución sobre los horarios disponibles por ambas partes.
- Conocer aspectos más personales de los colectivos del centro en cuanto al proyecto que se les presenta.
- Con la información recopilada en los puntos anteriores, realizar un primer informe para revisar su avance.
- Reconocer y llegar a un acuerdo acerca del papel del evaluador, además de las finalidades de la evaluación.

FASE II: CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN

CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN

Dado al conjunto de este proyecto no se especificara un marco teórico concreto, sino que por el contrario la teoría estará fundamentada en cada apartado del mismo.

Por otro lado, según Colas propone las siguientes características de evaluación:

- 1. La evaluación de programas no debe entenderse de modo alguno como*

uniformidad con un modelo de evaluación, metodología a aplicar, procedimientos de análisis o toma de decisiones.

2. *El concepto de evaluación marcará la elección de posibles modelos teóricos y enfoques metodológicos a seguir.*
3. *El proceso evaluativo, aunque obedece a un esquema identificable con un proceso científico, admite diversidad de enfoques metodológicos, técnicas de recogida de datos y distintas tomas de decisiones.*
4. *El concepto de evaluación también será clave en la determinación de aspectos importantes a considerar en la misma, tales como, temáticas, tipos de decisión, modos de prácticas de evaluación, rol del evaluador, audiencia, funciones, etc.*
5. *Un proceso evaluativo no se puede concebir como una actividad básicamente técnica y neutral, de mera aplicación de procedimientos científicos, sino como un proceso sucesivo de toma de decisiones coherentes que se inicia con la delimitación del modelo teórico del que se parte, elección del tipo de evaluación a seguir, papel del evaluador, finalidad, etc., hasta terminar en la recogida de datos más puntual y la elaboración del informe evaluativo.*
6. *El contexto y la posición del evaluador serán aspectos muy importantes en la selección del modelo teórico a seguir.*

7. *Toda evaluación de programas cubre unas determinadas funciones en el programa, las cuales han de ser delimitadas y definidas previamente al proceso evaluativo. No son fijas ni están predeterminadas. El evaluador debe tomar opciones y decisiones en este punto.⁹*

⁹ - Gobantes Ollero, JOSE MARIA; “Características de la evaluación institucional que proponemos” WORD. Apuntes del Aula Virtual (2013) 3º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

Para concretar, se trata de recoger información con la metodología más adecuada a las evidencias y datos necesarios (lo que realmente ocurre, tanto sobre procesos, resultados y condicionantes previos). Además realizar una recogida por parte de los destinatarios de los criterios establecidos para valorar el programa, siendo estos capaces de participar en los debates relacionados con los problemas existentes. De esta manera los destinatarios podrán participar a la hora de la toma de decisiones, acerca de cómo realizar la evaluación desde su diseño inicial hasta sus conclusiones.

ESTRATEGIAS DE LA EVALUACIÓN

A continuación presentamos las estrategias a utilizar para esta fase:

- Concretar una reunión con el centro para exponer las bases de la evaluación
- Discutir éstas para que el resto de implicados en el proyecto puedan aportar su opinión de una manera ordenada.
- Llegar a una base común a cerca de las características de evaluación.

FASE III: DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

MEDIOS Y RECURSOS PARA EVALUAR.

Generalmente, este proyecto hará uso de dos tipos de recursos, materiales y humanos. No obstante no debemos olvidar un recurso imprescindible para la realización de este propósito, el tiempo. Ambas partes deberán hacer un buen uso de éste, pero es cierto que será la institución la que mayor problema tendrá a la hora de su disponibilidad.

Los recursos que se utilizarán en este proyecto están divididos en humanos y materiales:

- Recursos humanos, quienes participarán en el proyecto, sus roles y funciones.
- Recursos materiales, son aquellos que se utilizarán en el desarrollo del proyecto.

RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
Observaciones	Entrevistas
Grupos de discusión	Cuestionarios
Reuniones	Seguimientos

□ Observaciones: Se trata de una observación participante (interna), donde el observador se integra en la dinámica de lo que está estudiado, participando en las actividades del grupo o del sujeto para establecer contacto directo con la realidad. De esta manera, se pretende tener una relación directa con los usuarios y conocer la realidad desde un punto más cercano para así recoger la información suficiente para poder llevar a cabo este proyecto.

10

□ Grupos de discusión: Es una técnica de investigación cualitativa, basada en la interacción verbal para así conocer los resultados, donde habrá un moderador que será uno de los evaluadores manteniéndose al margen de su papel de profesor. De esta manera, se

¹⁰ Codina, BENITO; “*La Observación en el análisis de necesidades*” PDF. Apuntes del Aula virtual (2012) 2º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

pretende intercambiar opiniones y conocer argumentos en torno a los diferentes factores que están presentes en el transcurso del proyecto con el objetivo de conocer la situación actual.¹¹

- ❑ Reuniones: Es un acto en el que se agrupan un conjunto de personas, donde se tratará las experiencias durante la semana intercambiándose de esta manera información relevante.
- ❑ Entrevistas: Es una técnica para la obtención de datos donde se solicita información al igual que la proporciona de acuerdo con unos objetivos fijados con anterioridad. Se trata de una entrevista semiestructurada, es decir, una secuencia fija pero con preguntas abiertas donde se podrán añadir más preguntas sobre la marcha. Las entrevistas serán destinadas a alumnos, padres y profesores. De esta manera, se conocerá los diferentes puntos de vista que existen dependiendo del colectivo.¹²
- ❑ Cuestionarios: Es un conjunto de preguntas cuyo objetivo es obtener información de manera sistemática y ordenada sobre determinadas variables del proyecto. La información hace referencia a lo que las personas son, hacen, opinan, sienten, saben, esperan, sus actitudes, etc. El cuestionario se realizará para obtener de esta manera una gran cantidad de información. Este cuestionario tratara preguntas tanto abiertas como cerradas dentro de estas habrán preguntas dicotómicas o de elección múltiple de manera “Estimación”, donde las alternativas presentan orden o graduación.¹³

¹¹ Codina, BENITO; “*El Grupo de Discusión en el análisis de necesidades*” PDF.

Apuntes del Aula virtual (2012) 2º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

¹² Codina, BENITO; “*La entrevista en la evaluación del análisis de necesidades*” PDF.

Apuntes del Aula virtual (2012) 2º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

¹³ Codina, BENITO; “*El cuestionario*” PDF. Apuntes del Aula virtual (2012) 2º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

- Seguimiento: Es la acción de comprobar si el proyecto está funcionando de manera correcta, con el objetivo de la obtención de unos buenos resultados. Está dirigido a todos los participantes del proyecto.

A la hora de llevar a cabo estos recursos se deben considerar la disponibilidad de ellos teniendo en cuenta variables como periodos vacacionales, duración de jornada, disponibilidad y participación de los padres.

DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES.

Este proyecto de Evaluación se va a centrar en el ámbito “Valoración de la organización y el funcionamiento” en el cuál trataremos la dimensión “Comunicación centro-familia”, este tema se considera muy importante porque hoy en día es indiscutible que deba existir una relación colaborativa entre la familia y el centro educativo. Se pretende conocer el tipo de comunicación que se da entre los padres y madres de los alumnos y el profesorado del centro escolar en función de algunas variables como: las vías de comunicación entre ambos, los temas de conversación, el conocimiento que poseen las familias sobre el centro, la participación de las mismas en la vida de la institución, la contribución de las familias en el desarrollo de los aprendizajes de los hijos, el tipo de relaciones que las familias mantienen con el profesorado y el compromiso que manifiestan tener las familias de los alumnos para mejorar la comunicación entre estos y la institución escolar. Por lo que se ha subdividido esta dimensión en subdimensiones considerando las más importantes las analizadas a continuación, no obstante no debemos olvidar que dentro de las subdimensiones pueden existir puntos específicos importantes que serán observados más adelante (organización y clima; cultura del centro y participación; toma de decisiones)

- El contexto: El contexto afecta tanto positiva como negativamente a la comunicación familia-centro, como aspectos positivos al tratarse de una escuela rural, con pocos alumnos en localidades pequeñas pues facilita un mayor clima de comunicación, pero esto no quiere decir que provoque una mayor confianza y colaboración, sino que en ocasiones se convierten en lo contrario. En poblaciones tan pequeñas, el exceso de conocimiento de las situaciones familiares y sociales entre los vecinos lleva a no poder separar el problema académico del niño de las dificultades familiares, y fácilmente se tiende a considerar la situación familiar directamente causal de la dificultad del niño.
- La innovación: Para incentivar el acercamiento con las familias y mejorar la calidad de las interacciones entre ésta y la escuela.
- La equidad: Una mayor equidad es un factor fundamental para conseguir un mayor desarrollo y una cultura pacífica basada en el respeto y la valoración de las diferencias y en la tolerancia. Las escuelas rurales se caracteriza por tener un alumnado heterogéneo no solamente en su composición social, económica y personal, sino también el agrupamiento por edades diferentes. Por ello el maestro debe buscar materias, diseñar actividades, establecer formas de agrupamiento flexibles, fijar una organización del espacio del aula y del tiempo (horarios más flexibles y adaptados) que permitan una mejor atención a la diversidad. En una escuela pequeña se produce un proceso de enseñanza y aprendizaje muy personalizado, con un grupo reducido de alumnos es posible llevar a cabo sin problemas la atención a la diversidad y, por ello la aplicación de medidas de compensación y de equidad sobre aquellos alumnos con mas necesidades educativas. Por otra parte, el alumno vive en un clima más estimulante, en un

entorno menos agresivo, con una mayor libertad de movimientos, es una sociedad más tranquila, etc.; en comparación con el contexto urbano.¹⁴

CRITERIOS, INDICADORES Y TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS Y EVIDENCIA

A continuación se presenta un cuadro en el que se recogen las dimensiones y subdimensiones del proyecto con sus criterios e indicadores, debajo de él aparecen una serie de cuadros en la que están recogidas las técnicas de recolección de datos, siendo un cuadro por cada dimensión y subdimensión. El cuadro se propone de esta manera para una mayor comprensión. Con los criterios se intenta juzgar la información recogida, es decir, lo que está ocurriendo. En el caso de los indicadores son una serie de preguntas para comprobar “como” está ocurriendo. Se han presentado esta serie de indicadores porque se consideran los adecuados para poder comprender mejor la situación del centro.

<u>DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES</u>	<u>CRITERIOS PREVIOS</u>	<u>INDICADORES</u>
❖ Contexto	El centro tiene en cuenta las condiciones y decisiones externas. Se produce una relación con el exterior local, administrativo y político en el que participan órganos como el ayuntamiento, la consejería de educación entre otros. Se abarcan sectores tales como la situación de las relaciones y apoyo, el grado de cumplimiento	<p><i>Idea clave 1:</i> Condiciones y decisiones externas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Quién toma las decisiones? 2. ¿De qué manera afectan las decisiones? 3. ¿Afectan positivamente o negativamente? 4. ¿En qué condiciones se producen las decisiones? 5. ¿Hasta qué punto afectan estas

¹⁴ Gobantes Ollero, JOSE MARIA; “Dimensiones y Criterios (Síntesis)” PDF. Apuntes del Aula Virtual (2013) 3º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

	<p>externo con las necesidades del centro y las demandas no satisfechas. Hay un sistema para mejorar constantemente su contenido.</p>	<p>decisiones externas en el centro?</p> <p><i>Idea clave 2:</i> Relaciones e implicación del exterior local, administrativo y político</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. ¿De qué manera se implica el exterior local? 7. ¿Y el administrativo? 8. ¿Y el político? 9. ¿Quiénes componen el exterior local? 10. ¿Y el administrativo? 11. ¿Y el político? <p><i>Idea clave 3:</i> Relaciones de apoyo y grado de cumplimiento externo con las necesidades del centro</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. ¿Se implican poco o mucho? 13. ¿Cómo son las relaciones de apoyo? 14. ¿Cumple con todas las necesidades que presenta el centro? 15. ¿Hasta qué punto llega la implicación? 16. ¿Hasta qué punto se realiza el cumplimiento? 17. ¿Hay un sistema para mejorar las relaciones de apoyo? 18. ¿Con qué frecuencia se realizan las mejoras? 19. ¿Quién las realiza? 20. ¿En que se basan para la mejora?
<p>❖ Organización y clima (cultura del centro)</p> <p>-Estilo de dirección y liderazgo (1)</p> <p>-Valores y finalidades educativas compartidas (2)</p> <p>-Recursos y su aprovechamiento: Recursos (3)</p> <p>Aprovechamiento (4)</p> <p>-Los documentos programáticos del centro (5)</p> <p>-Ambiente de trabajo-clima. (6)</p>	<p>(1) El estilo de gestión es abierto, no impositivo, y funciona con procesos deliberativos en los que se discuten las diferentes visiones de los problemas, se participa ampliamente, se toman decisiones y se llevan a la acción. El equipo Directivo tiene la función de animar, facilitar más que de imponer. Los distintos sectores de la Comunidad Educativa sienten que tienen poder de decisión y poyan, de forma mayoritaria, el estilo y la forma en que se funciona. Se revisan los procedimientos de toma de decisiones y los conflictos. Se establecen mejoras que se acuerden.</p>	<p><i>Idea Clave 1:</i> Importancia del equipo directivo y el estilo de gestión.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Todas las decisiones que se toman se llevan a la acción? 2. ¿Se hace una revisión de esa toma de decisiones? 3. ¿Quién la hace? 4. ¿En que se basa para validarla o rechazarla? 5. ¿Qué función tiene el equipo directivo? 6. ¿Anima, facilita o impone? 7. ¿Hasta qué punto se implican? 8. ¿El equipo directivo cuenta con apoyo externo? 9. ¿Hasta qué punto se implica ese

(2) Aunque hay discrepancias en algunos puntos y matices, la Comunidad Educativa comparte mayoritariamente los valores educativos y las finalidades que se persiguen en el Centro Educativo. También se comparten en general **los procedimientos y la forma de llevar a cabo** dichos valores y finalidades aunque este aspecto es fuente de más discrepancias y conflictos que la enumeración de los valores y fines.

(3) El centro ha logrado una buena dotación de todos aquellos recursos que realmente necesita y utiliza con asiduidad y aprovechamiento. No tiene detectada la necesidad de recursos que necesita y de los que no puede disponer. (Recursos: presupuesto, tamaño aulas, horas de enseñanza por clase, espacio suficiente, laboratorios, biblioteca, equipo informático, instalaciones deportivas y de recreo, zonas ajardinadas, seminarios, salas de trabajo y reuniones)

(4) Los recursos y en general todos los materiales (fungibles e inventariables) son utilizados racional e intensamente, no hay recursos existentes que no se utilicen nunca o muy poco. Están al alcance de todas las personas de la Comunidad que lo necesiten. Se actualiza la formación en el uso de nuevos recursos. Se reparan con aceptable agilidad cuando se averían. Se hace un seguimiento de su uso y se detectan mejoras que se introducen para un mejor aprovechamiento.

(5) Los documentos programáticos del centro responden a lo que se realmente se desea que el centro sea y haga. Han sido elaborados con el concurso de todos los sectores en

apoyo?

10. ¿Los miembros de la comunidad educativa ayudan en la toma de decisiones?
11. ¿De qué manera?
12. ¿Se realizan mejoras después de poner en marcha la toma de decisiones?
13. ¿Quién lo decide?

Idea Clave 2:

Procedimiento y forma de llevar a cabo los valores y finalidades por la Comunidad Educativa.

14. ¿Se comparten todos los valores educativos?
15. ¿De qué manera?
16. ¿Quién los comparte?
17. ¿Qué se pretende?
18. ¿Hasta qué punto se cumplen las finalidades perseguidas?
19. ¿Qué procedimientos se utilizan para la transmisión de valores?
20. ¿Quién los transmite?
21. ¿De qué manera lo hace?
22. ¿Qué se pretende?
23. ¿Qué se desea?
24. ¿Se lleva a cabo un proceso de mejora?
25. ¿Quién lo lleva a cabo?
26. ¿De qué manera?
27. ¿En que se basan para la mejora?
28. ¿Cuáles son las finalidades?
29. ¿Se transmiten de forma adecuada?
30. ¿Quién las transmite?
31. ¿De qué manera se transmiten?

Idea clave 3:

Buen uso de los recursos y su aprovechamiento.

32. ¿Se ha dotado el centro de todos los recursos que necesita?
33. ¿Qué recursos no han sido dotados?
34. ¿Han detectado que necesiten nuevos recursos?
35. ¿Quién lo ha detectado?
36. ¿Requiere algún recurso del que no puede disponer?
37. ¿Por qué no puede disponer de él?
38. ¿Cómo es el presupuesto?

un proceso parsimonioso de participación. La mayoría de las personas de la Comunidad Educativa comparte su contenido: finalidades y procedimientos para conseguir dichas finalidades (lo que quieren y lo que hacen realmente). Son realistas y responden a lo que realmente hacen y pueden hacer. No son documentos burocráticos que nada tienen que ver con la realidad. Todos los sectores los conocen y utilizan. Hay un sistema establecido para mejorar constantemente su contenido. Se trata de llevar a cabo lo expresado en ellos.

(6) Hay un clima de entusiasmo basado en un aceptado y compartido criterio de reparto de las tareas y responsabilidades. Hay satisfacción respecto al modo en que se trabaja lo que hace que la gran mayoría se implique en toda clase de tareas. Hay preocupación porque se mantenga este ambiente de trabajo. No se oculta la discusión y el conflicto cuando surge. Se trata de llegar a acuerdos de acción para la solución del conflicto: se profundiza en las causas, se participa en las decisiones para mejorar.

39. ¿Cómo es el tamaño de las aulas?
40. ¿El centro tiene un espacio amplio o reducido para las actividades?
41. ¿Cuenta con zonas ajardinadas?
42. ¿Tiene instalaciones deportivas?
43. ¿Y zonas de recreo?
44. ¿Tienen laboratorio?
45. ¿Y biblioteca?
46. ¿Cuenta con un equipo informático?
47. ¿Cuántas horas de enseñanza se realizan?
48. ¿Quién las ha decidido?
49. ¿Con qué frecuencia se realizan reuniones?
50. ¿Quién las realiza?
51. ¿Dónde se realizan?
52. ¿Cuánto tiempo duran?
53. ¿Los recursos son utilizados intensamente?
54. ¿Cuáles se utilizan con menos frecuencia?
55. ¿Han aprovechado esos recursos?
56. ¿De qué manera?
57. ¿Los recursos están al alcance de todos?
58. ¿Existe un seguimiento de los recursos?
59. ¿Quién lo realiza?
60. ¿Se actualiza la formación en el uso de nuevos recursos?
61. ¿Se reparan los recursos con agilidad cuando hay una avería?
62. ¿Quién los repara?
63. ¿Se detectan mejoras en los recursos?
64. ¿Quién lo detecta?
65. ¿Se proponen nuevos recursos?
66. ¿Quién los propone?

Idea clave 4:

Existencia de documentos pragmáticos

67. ¿Hay un proyecto de Educativo?
68. ¿Está puesto en marcha?
69. ¿Se lleva a la práctica?
70. ¿Se cumplen los objetivos?
71. ¿Cuáles no se cumplen?
72. ¿Hay un Proyecto curricular?
73. ¿Está puesto en marcha?
74. ¿Se lleva a la práctica?
75. ¿Se cumplen los objetivos?
76. ¿Cuáles no se cumplen?
77. ¿Hay un Proyecto de Gestión?

78. ¿Está puesto en marcha?
79. ¿Se lleva a la práctica?
80. ¿Se cumplen los objetivos?
81. ¿Cuáles no se cumplen?
82. ¿Estos documentos responden a lo que el centro necesita?
83. ¿Hasta qué punto responden?
84. ¿Quiénes han participado en la elaboración de estos documentos?
85. ¿Han sido realistas a la hora de elaborarlos?
86. ¿Hasta qué punto se realiza lo que está escrito?
87. ¿Se utilizan y conocen todos los sectores?
88. ¿Hay un sistema establecido para mejorar constantemente su contenido?

89. ¿Con qué frecuencia se realizan los procesos de mejora?
90. ¿Quién compone ese sistema?
91. ¿Hasta qué punto se realiza el proceso de mejora?

Idea clave 5:

Buen ambiente de trabajo

92. ¿Hay un clima de entusiasmo?
93. ¿Hasta qué punto se está dispuesto para mejorar el clima?
94. ¿Quién está dispuesto?
95. ¿Todos están de acuerdo en lo que trabajan?
96. ¿Hasta qué punto están comprometidos con lo que hacen?
97. ¿Quién reparte las tareas y responsabilidades?
98. ¿En qué se basa para hacer las reparticiones?
99. ¿Se implica la mayoría en la realización de tareas?
100. ¿De qué manera lo hace?
101. ¿Quién no se implica?
102. Si hay algún conflicto ¿Se oculta?
103. ¿Por parte de quien suelen ocurrir los conflictos?
104. ¿Quién los soluciona?
105. ¿Se profundiza en las causas?
106. ¿Se establece un mecanismo de mejora?

❖ Innovación y Formación del profesorado

-Innovación (1)

-Formación del profesorado (2)

(1) La mayoría de las personas de los tres sectores de la Comunidad participan en proyectos de innovación de carácter muy diverso. Han sido propuestos y desarrollados por las mismas personas que participan en ellos. Tienen poder de decisión sobre ellos. Rinden cuentas. Buscan la implicación del resto en dichos proyectos. La implicación en ellos es la mejor forma de formación del profesorado, alumnado y familias. Se analiza detenidamente los posibles proyectos de innovación que necesita el centro. Se toman decisiones al respecto y se llevan a cabo.

(2) La gran mayoría del profesorado participa con asiduidad (últimos cinco años) en planes de formación. La actualización pedagógica es muy alta. Los contenidos de la formación son demandados por el profesorado ligados a las necesidades de su práctica. Se procura que la formación sea de larga duración y basada en el centro. La formación entre iguales, dentro del centro y ligada a proyectos de innovación es la que se apoya e incentiva por parte del centro. Cuando la formación es puntual y/o externa, hay un sistema establecido de seguimiento para que quienes la reciben la difundan dentro del centro y la apliquen a su práctica. Se revisa regularmente el nivel de implicación y participación en los programas de formación en sus distintas modalidades y se analiza el impacto de todo ello en el centro.

107. ¿Quién lo establece?

108. ¿En que se basa para mejorarlo?

Idea Clave 1:

Importancia de la innovación en el centro.

1. ¿Quiénes participan en los proyectos de innovación?
2. ¿De qué manera lo hacen?
3. ¿Hasta qué punto están implicados?
4. ¿Cómo son los proyectos de innovación?
5. ¿Qué temas se tratan?
6. ¿Quién los ha elegido?
7. ¿En qué se han basado?
8. ¿Se preocupan por que se lleven a cabo?
9. ¿Quién lo hace?
10. ¿Han sido desarrollados por las mismas personas que participan en ellos?
11. ¿Quiénes deciden sobre el proyecto?
12. ¿Se busca la implicación de agentes externos en el proyecto?
13. ¿Ayuda a mejorar la formación tanto del profesorado y alumnado como de la familia?
14. ¿Hasta qué punto se mejora la formación?
15. ¿Se implican los tres sectores?
16. ¿Quién no se implica?
17. ¿Se analizan los proyectos que puede necesitar el centro?
18. ¿Quién realiza el análisis?
19. ¿De qué manera lo hace?
20. ¿En qué se basa?
21. Tras hacer el análisis, ¿se toman decisiones al respecto?
22. ¿Quién toma las decisiones?
23. ¿Se llevan a cabo las decisiones tomadas?
24. ¿Quién lo hace?
25. ¿Hasta qué punto está dispuesto el personal implicado en llevar cabo las mejoras?

Idea Clave 2:

Papel que juega la Formación del profesorado

26. ¿Cómo es la formación del profesorado?
27. ¿Qué importancia se le da a la continua formación?
28. ¿La mayoría del profesorado participa en planes de formación?
29. ¿De qué manera participan?
30. ¿Lo hacen de forma entusiasmo o pasiva?
31. ¿Cómo es la actualización pedagógica?
32. ¿Quién la lleva a cabo?
33. ¿Hasta qué punto cobra importancia la actualización pedagógica?
34. ¿Los contenidos de la formación están adecuados a las necesidades?

35. ¿Esos contenidos son demandados por el profesorado?
36. ¿Están ligados a las necesidades prácticas?
37. ¿Hasta qué punto están ligados?
38. ¿Cómo es la formación?
39. ¿Quién la transmite?
40. ¿Quién la recibe?
41. ¿El centro incentiva la mejora de la formación?
42. ¿De qué manera lo hace?
43. ¿Hasta qué punto está dispuesto a incentivar?
44. ¿La formación es puntual y/o externa?
45. ¿Hay un sistema de seguimiento?
46. ¿Quién lo realiza?
47. ¿Con que frecuencia lo realiza?
48. ¿Se revisa el nivel de implicación y participación?
49. ¿Quién lo hace?
50. ¿Con que frecuencia se realiza?
51. ¿Existe un sistema para mejorar la formación?
52. ¿Quién lo lleva a cabo?
53. ¿En que se basa?
54. ¿Con que frecuencia se realiza el sistema de mejora?
55. Tras hacer el análisis, ¿Se toman decisiones al respecto?
56. ¿Quién las realiza?
57. ¿En que se basa?
58. ¿Hasta qué punto está dispuesto el personal implicado en llevar cabo las mejoras?
59. ¿Se analiza el impacto que todo ello

		<p>tiene en el centro? 60. ¿Quién lo analiza? 61. ¿De qué manera lo hace?</p>
<p>❖ Participación (toma de decisiones) -Participación de las familias (1) -Participación del alumnado (2) -Participación del profesorado (3)</p>	<p>(1) Las familias participan en todos los ámbitos del centro, no sólo los relacionados con el aprendizaje de sus hijos e hijas. No tienen simplemente un papel de ayuda (en fiestas, actividades extraescolares, mantenimiento de jardines, decorado...). Tienen poder de decisión en la elaboración de los documentos programáticos del centro, en su revisión, participación en el aula y en el currículum de los alumnos y alumnas, en la formación, la gestión y la dirección del centro., en la resolución de los conflictos, etc. La participación de las familias en los órganos de gestión no es formal ni burocrática. Se ha alcanzado un sistema de organización que hace que la participación sea real, basada en el poder de tomar decisiones. Las familias fomentan la participación de los demás sectores. Se revisan regularmente los canales de participación y se mejoran para evitar caer en el formalismo y en la burocracia.</p> <p>(2) Las alumnas y alumnos participan en todos los ámbitos del centro, tanto órganos establecidos como en la vida cotidiana del centro y sus decisiones. No tienen simplemente un papel de ayuda. Tienen poder de decisión en todos los ámbitos y según sus capacidades por edades y responsabilidades. Se practica la deliberación, la toma de decisiones y la aplicación de los acuerdos en todos los niveles educativos. Participan en la elaboración de las reglas que rigen el centro y en la resolución de los conflictos y problemas que se presentan. Se trata de escuchar a</p>	<p><i>Idea clave 1:</i> Participación de las familias</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo es la participación de las familias? 2. ¿En qué sectores participan? 3. ¿En cuales no participan? 4. ¿Se les da pie a participar? 5. ¿Quién lo hace? 6. ¿Asisten a las peticiones del centro? 7. ¿Cuántas veces se reúnen? 8. ¿Hasta qué punto se implican en las actividades escolares? 9. ¿Y en casa ayudan a sus hijos con las tareas? 10. ¿Participan en todos los ámbitos del centro? 11. ¿En cuales no participan? 12. ¿Tienen un papel de ayuda? 13. ¿De qué manera cumplen ese papel? 14. ¿Con que frecuencia? 15. ¿Colaboran en fiestas? 16. ¿Y en actividades extraescolares? 17. ¿Tienen poder de decisión sobre documentos pragmáticos? 18. ¿Colaboran en la elaboración de ellos? 19. ¿Y en su revisión? 20. ¿Ayudan a decidir sobre la participación en el aula? 21. ¿Y en el currículum de los alumnos? 22. ¿Tienen poder de decisión para la resolver los conflictos? 23. ¿Proponen mejoras? 24. ¿En que se basan? 25. ¿La participación de las familias se basa en el poder de tomar decisiones? 26. ¿Hasta qué punto forman parte de la toma de decisiones? 27. ¿Quién tiene en cuenta sus opiniones? 28. ¿Los profesores dan pie a que los padres participen? 29. ¿De qué manera lo hacen? 30. ¿Hay una asociación de padres y madres? 31. ¿Cómo funciona? 32. ¿Colabora con el centro? 33. ¿De qué manera?

todas las personas. Participan en el consejo escolar y se cuida que su participación real sea efectiva: acceden a la información, se recoge la información de todos los alumnos y alumnas del centro, hay un sistema establecido para que todos los alumnos y alumnas participen de los procesos de toma de decisiones en el consejo escolar, analizan y proponen mejoras en los documentos programáticos del centro, participan en el aula y en la elección de temas de interés para su investigación, etc. La participación no es formal ni burocrática. Se ha alcanzado un sistema de organización que hace que la participación sea real, basada en el poder de tomar decisiones. Se revisan regularmente los canales de participación y se mejoran para evitar caer en el formalismo y en la burocracia.

(3) El profesorado está dispuesto a que todos los sectores participen en los procesos de deliberación, toma de decisiones y aplicación de lo decidido en todos los ámbitos del centro, tanto formal como cotidiano. Pone los medios para que así ocurra: espacios tiempo, materiales, convocatorias frecuentes...

El propio profesorado participa en todos los ámbitos del centro, no sólo los relacionados con la enseñanza de los contenidos de las materias de las que son especialistas cada uno de ellos. Tienen poder de decisión en la elaboración de los documentos programáticos del centro, en su revisión, la gestión y la dirección del centro, en la resolución de los conflictos, etc. La participación del profesorado en los órganos de gestión no es formal ni burocrática. Se ha alcanzado un sistema de organización que hace que la participación sea real, basada en el

34. ¿Hasta qué punto se implica la asociación con el centro?
35. ¿Hay un sistema para revisar la participación y mejorarla?
36. ¿Quién lleva a cabo esa revisión?

Idea clave 2:

Participación del alumnado.

37. ¿Cómo es la participación de los alumnos?
38. ¿En qué sectores participan?
39. ¿En cuales no participan?
40. ¿Se les da pie a participar?
41. ¿Quién lo hace?
42. ¿Participan en todos los ámbitos del centro?
43. ¿Hasta qué punto están implicados en la participación?
44. ¿Los alumnos participan en la toma de decisiones?
45. ¿Hasta qué punto forman parte de la toma de decisiones?
46. ¿Quién tiene en cuenta sus opiniones?
47. ¿Qué responsabilidades tiene cada alumno?
48. ¿Existen criterios según las capacidades para tener poder sobre la toma de decisiones?
49. ¿Cuáles son esos criterios?
50. ¿Se produce la aplicación de los acuerdos?
51. ¿Se hace en todos los niveles educativos?
52. ¿Hasta qué punto forman parte en la elaboración de las reglas que se rigen en el centro?
53. ¿En que se basan?
54. ¿Tienen poder de decisión para la resolver los conflictos?
55. ¿Proponen mejoras?
56. ¿En que se basan?
57. ¿Participan en el consejo escolar?
58. ¿De qué manera?
59. ¿Hay un sistema para que todos participen en los procesos de toma de decisiones en el consejo escolar?
60. ¿Quién lo ha creado?
61. ¿Con que frecuencia se lleva a cabo?
62. ¿Se intenta que todos los alumnos

poder de tomar decisiones. La mayoría del profesorado impulsa las innovaciones en el centro, detecta necesidades de formación, participa en la formación, tanto externa como la que se basa en el propio centro, entre iguales, investigación en la práctica, etc. Se revisan regularmente los canales de participación y se mejoran para evitar caer en el formalismo y en la burocracia.

participen?

63. ¿Se proponen mejoras en este ámbito?
64. ¿De qué tipo?
65. ¿Analizan los documentos pragmáticos?
66. ¿Proponen mejoras?
67. ¿En que se basan?
68. ¿Los alumnos se sienten tomados en cuenta
69. ¿Cómo es la participación en el aula?
70. ¿Hasta qué punto se implican?
71. ¿El profesor da pie a que los alumnos participen?
72. ¿Se tienen en cuenta sus opiniones?
73. ¿Quién las tiene en cuenta?
74. ¿Los alumnos eligen los temas de investigación?
75. ¿En que se basan?
76. ¿La participación de los alumnos se basa en el poder de tomar decisiones?
77. ¿Hasta qué punto forman parte de la toma de decisiones?
78. ¿Hay un sistema para revisar la participación y mejorarla?
79. ¿Quién lleva a cabo esa revisión?

Idea Clave 3:

Participación del profesorado

80. ¿Cómo es la participación del profesorado?
81. ¿En qué sectores participan?
82. ¿En cuales no participan?
83. ¿Se les da pie a participar?
84. ¿Quién lo hace?
85. ¿Participan en todos los ámbitos del centro?
86. ¿En cuales no participan?
87. ¿Hasta qué punto están implicados en la participación?
88. ¿Tienen poder de decisión sobre documentos pragmáticos?
89. ¿Colaboran en la elaboración de ellos?
90. ¿Y en su revisión?

91. ¿La participación del profesorado alumnos se basa en el poder de tomar decisiones?
92. ¿Hasta qué punto forman parte de la

		<p>toma de decisiones?</p> <p>93. ¿Hay un sistema para revisar la participación y mejorarla?</p> <p>94. ¿Quién lleva a cabo esa revisión?</p>
<p>❖ Equidad</p>	<p>Un centro educativo promueve la <i>equidad</i> cuando tiene perfectamente identificadas y detectadas las fuentes potenciales de inequidad en ese centro concreto y ha establecido los medios para compensar las desigualdades de partida. Analiza sistemáticamente los distintos grados potenciales de inequidad y pone los medios para alcanzar el máximo grado posible de equidad.</p>	<p><i>Idea clave 1:</i> Medios para identificar y/o compensar la inequidad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿El centro cuenta con los medios para identificar la inequidad? 2. ¿Y para compensarla? 3. ¿Quién ha establecido estos medios? 4. ¿Hasta qué punto se lleva a cabo la identificación? 5. ¿Quién elabora la compensación? 6. ¿De qué manera lo hace? 7. ¿En qué se basa? 8. ¿Hasta qué punto se produce el proceso de inequidad? 9. ¿Hay un sistema para mejorar estos medios? 10. ¿Quién los hace? 11. ¿Con qué frecuencia lo hace? 12. ¿En qué se basa? 13. ¿Hasta qué punto se lleva a cabo la mejora? <p><i>Idea clave 2:</i> Medios para analizar y promover la equidad</p> <ol style="list-style-type: none"> 14. ¿El centro cuenta con medios para promover la equidad? 15. ¿Quién ha establecido estos medios? 16. ¿Hasta qué punto se lleva a cabo el análisis? 17. ¿Quién elabora la forma de promover? 18. ¿De qué manera lo hace? 19. ¿En qué se basa? 20. ¿Hasta qué punto se produce el proceso de equidad? 21. ¿Hay un sistema para mejorar estos medios? 22. ¿Quién lo hace? 23. ¿con que frecuencia lo hace?

- 24. ¿En que se basa?
- 25. ¿Hasta qué punto se lleva a cabo la mejora?

15

La técnica y recogida de datos que se utilizará será agrupada según las subdimensiones, distribuyéndose así de la siguiente manera:

CONTEXTO

ENTREVISTA	5,13,16,20
CUESTIONARIO	2,14,17,18
OBSERVACIÓN	1,4,9,10,11,19
SEGUIMIENTO	6,7,8,12,15
GRUPO DE DISCUSIÓN	3
REUNIÓN	

ORGANIZACIÓN Y CLIMA

ENTREVISTA	3,5,8,11,16,19,22,25,26,30,36,38,67,72,73,77,78,89,90,97,98
CUESTIONARIO	21,27,31,37,65,66,68,69,108
OBSERVACIÓN	1,4,6,9,10,15,23,24,29,32,33,39,40,41,42,43,44,45,46,57,62,63,64, 70,71,91,101,102,103

¹⁵ Gobantes Ollero, JOSE MARIA; “Proceso de diseño: Criterios e indicadores” PDF.

Apuntes del Aula Virtual (2013) 3º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La

Laguna.

SEGUIMIENTO	2,7,12,14,18,40,47,52,58,59,61,74,75,76,79,80,81,85,88,92,96,99, 100,107
GRUPO DE DISCUSIÓN	17,28,53,54,55,56,86,93,94,95,105,106
REUNIÓN	13,20,34,35,48,49,50,51,60,82,83,84,87,104

INNOVACIÓN

ENTREVISTA	1,2,4,7,14,18,26,33,37,39,40,49,56,57,60
CUESTIONARIO	3,13,15,19,27,38,44,47,50,58
OBSERVACIÓN	5,8,16,20,23,24,30,32,46,52
SEGUIMIENTO	9,10,28,29,31,41,42,45,53,61
GRUPO DE DISCUSIÓN	12,17,21,25,36,43,51,59
REUNIÓN	6,11,22,34,35,48,54,55

PARTICIPACIÓN

ENTREVISTA	2,3,13,29,38,39,41,45,55,60,72,73,75,87
CUESTIONARIO	8,12,14,22,25,28,37,42,43,44,51,54,59,62,68,74,88,91,92
OBSERVACIÓN	4,5,11,32,47,57,58,70,71,76,77,80,85,86,94
SEGUIMIENTO	1,6,7,9,15,16,18,19,26,31,33,34,35,36,50,56,61,69
GRUPO DE DISCUSIÓN	17,24,40,48,49,63,64,65,66,67,79,88,89,90

REUNIÓN

10,20,21,23,27,30,46,52,53,78,81,82,83,84

FICHA ACTIVIDAD ALUMNOS Nº1

EQUIDAD

ENTREVISTA	1,14,2,10,22
CUESTIONARIO	3,9,11,21,23
OBSERVACIÓN	4,8,16,20
SEGUIMIENTO	5,13,17,25
GRUPO DE DISCUSIÓN	15
REUNIÓN	6,7,12,18,19,24

Seguidamente se presenta una serie de actividades a realizar para la recolección de datos y de esta forma mejorar nuestro propósito:

Nombre	Cuestionario al alumnado
Objetivo específico	Evaluación de la relación familia-escuela
Objetivo de la actividad.	Conocer la opinión de los alumnos sobre la implicación que existe por parte de los padres
Contenidos	Cuestionario con preguntas cerradas de tipo dicotómica
Descripción	La actividad comenzara con la explicación del cuestionario, se les explicara a los alumnos como rellenar el mismo. A continuación se les dejara un tiempo a los alumnos para realizar el cuestionario. Una vez hayan concluido la elaboración del cuestionario se procederá a la elaboración de las conclusiones.
Duración	30'.
Recursos humanos	Los profesores.
Recursos materiales	Aula, papel, lápiz y goma.
Recursos didácticos	No se requieren.

FICHA ACTIVIDAD ALUMNOS Nº2

Nombre	Entrevista al alumnado
Objetivo específico	Evaluación de la relación familia-escuela
Objetivo de la actividad.	Conocer la opinión de los alumnos sobre la implicación que existe por parte de los padres
Contenidos	Entrevista semiestructurada
Descripción	La actividad comenzará con la elaboración de las preguntas de la entrevista. A continuación se llamara a los alumnos uno por uno a un aula específica en la que se realizara la entrevista Una vez concluida la entrevista se procederá a la transcripción y análisis de la misma y la extracción de información.
Duración	Aproximadamente 5-10 minutos con cada entrevista.
Recursos humanos	Profesor y alumno.
Recursos materiales	Grabadora, aula y portátil.
Recursos didácticos	No se requiere.

FICHA ACTIVIDAD PADRES Nº1

Nombre	Cuestionario a los padres.
Objetivo específico	Evaluación relación familia-escuela
Objetivo de la actividad.	Conocer si a lo largo del curso a mejorado o no la comunicación entre profesores- padres.
Contenidos	Cuestionarios con preguntas dicotómicas y de elección múltiple.
Descripción	A través del alumno se le enviarán el cuestionario a los padres, tanto al principio del segundo trimestre como otro al segundo mes del trimestre. Al día siguiente los alumnos entregarán el cuestionario al profesorado. Una vez se tengan todos los cuestionarios se procederá a extraer conclusiones.
Duración	30 minutos aproximadamente.
Recursos humanos	Padres, alumnos y profesores
Recursos materiales	Papel, lápiz o boli
Recursos didácticos	No se requieren

FICHA ACTIVIDAD PADRES Nº2

Nombre	Reuniones
Objetivo específico	Evaluación relación familia-escuela
Objetivo de la actividad.	Conocer la opinión de los alumnos sobre la implicación que existe por parte de los padres
Contenidos	Opiniones de los padres
Descripción	Se llevarán a cabo dos reuniones, una la primera semana del segundo mes del trimestre y otra la última semana del trimestre en la que los evaluadores harán una pequeña introducción al tema en la cual se expondrán unas pequeñas reflexiones para dar paso a las distintas opiniones de los padres. A continuación, se transcurrirá la reunión en la que los padres aporten su opinión ordenadamente Una vez concluida la reunión se procederá a la extracción de conclusiones

Duración	60'
Recursos humanos	Padres y profesores
Recursos materiales	Aula
Recursos didácticos	No se requieren

FICHA ACTIVIDAD PADRES Nº3

Nombre	Entrevista a los padres
Objetivo específico	Evaluación relación familia-escuela
Objetivo de la actividad.	Conocer la opinión de los alumnos sobre la implicación que existe por parte de los padres
Contenidos	Entrevista semiestructurada
Descripción	La actividad comenzará con la elaboración de las preguntas de la entrevista. A continuación se llamara a los padres a un aula especifica en la que se realizara la entrevista Una vez concluida la entrevista se procederá a la transcripción y análisis de la misma y la extracción de información.
Duración	30'
Recursos humanos	Padres y profesores
Recursos materiales	Aula, grabadora y portátil
Recursos didácticos	No se requieren

FICHA ACTIVIDAD PROFESORES Nº1

Nombre	Grupo de discusión
Objetivo específico	Evaluación relación familia-escuela
Objetivo de la actividad.	Conocer la opinión de los alumnos sobre la implicación que existe por parte de los padres
Contenidos	Opiniones de los profesores
Descripción	El grupo de discusión comenzara con la explicación del moderador en la que se harán una pequeña introducción al tema en la cual se expondrán unas pequeñas reflexiones para

dar paso a las distintas opiniones de los profesores.

A continuación transcurrirá de discusión en la que los profesores expongan su opinión dándoles paso el moderador.

Una vez concluido el grupo de discusión se procederá a la extracción de conclusiones

Duración	120'
Recursos humanos	Moderador y profesores
Recursos materiales	Aula
Recursos didácticos	No se requieren

FICHA ACTIVIDAD PROFESORES Nº2

Nombre	Reunión con los profesores
Objetivo específico	Evaluación relación familia-escuela
Objetivo de la actividad.	Conocer la opinión de los alumnos sobre la implicación que existe por parte de los padres
Contenidos	Opiniones de los profesores
Descripción	<p>Se llevarán a cabo una reunión en la que los evaluadores harán una pequeña introducción al tema en la cual se expondrán unas pequeñas reflexiones para dar paso a las distintas opiniones de los profesores.</p> <p>A continuación, se transcurrirá la reunión en la que los profesores aporten su opinión ordenadamente</p> <p>Una vez concluida la reunión se procederá a la extracción de conclusiones</p>
Duración	60'
Recursos humanos	Profesores y evaluadores
Recursos materiales	Aula
Recursos didácticos	No se requieren

FICHA ACTIVIDAD PROFESORES Nº3

Nombre	Observación
--------	-------------

Objetivo específico	Evaluación relación familia-escuela
Objetivo de la actividad.	Conocer la opinión de los alumnos sobre la implicación que existe por parte de los padres
Contenidos	Desarrollo de la observación
Descripción	Los profesores enviarán tarea a los alumnos, las cuales requieren ayuda de los padres para realizarla, para así el profesor darse cuenta si los padres se implican o no en ayudar a sus hijos y se realizaran juegos de roles en los cuales los alumnos tendrán que actuar como se comportan los padres en sus casas y con esto el profesor tomará apunte de ello.
Duración	60´
Recursos humanos	Profesores y alumnos
Recursos materiales	Aula
Recursos didácticos	No se requieren

FICHA ACTIVIDAD PROFESORES Nº4

Nombre	Cuestionario
Objetivo específico	Evaluación relación familia-escuela
Objetivo de la actividad.	Conocer la opinión de los alumnos sobre la implicación que existe por parte de los padres
Contenidos	Cuestionarios con preguntas dicotómicas y de elección múltiple.
Descripción	La actividad comenzara con la explicación del cuestionario, se les explicara a los profesores como rellenar el mismo. A continuación se les dejara un tiempo a los profesores para realizar el cuestionario. Una vez hayan concluido la elaboración del cuestionario se procederá a la elaboración de las conclusiones
Duración	30´
Recursos humanos	Profesores y evaluadores
Recursos materiales	Aula, papel, lápiz o boli
Recursos didácticos	No se requieren

FICHA ACTIVIDAD PROFESORES Nº5

Nombre	Entrevista
Objetivo específico	Evaluación relación familia-escuela
Objetivo de la actividad.	Conocer la opinión de los alumnos sobre la implicación que existe por parte de los padres
Contenidos	Entrevista semiestructurada
Descripción	La actividad comenzará con la elaboración de las preguntas de la entrevista. A continuación se le realizara a los profesores participantes en el proyecto en un aula específica en la que se realizara la entrevista Una vez concluida la entrevista se procederá a la transcripción y análisis de la misma y la extracción de información
Duración	30'
Recursos humanos	Profesores y evaluadores
Recursos materiales	Aula, grabadora y portátil
Recursos didácticos	No se requieren

FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información a las que se van a recurrir son:

-El profesorado

-El alumnado

-Las familias

-Proyecto de mejora sobre la comunicación entre profesorado y familia del centro.

Estas fuentes de información son accesibles. El profesorado es accesible porque en este proyecto de evaluación estos realizan el papel tanto de maestros como de evaluadores. El alumnado también lo es, ya que existe una relación directa entre alumno-profesor por lo tanto en este existe una buena accesibilidad. Así mismo la familia también es accesible porque forman parte del entorno del centro y por lo tanto existe un contacto directo. Por último el proyecto de mejora del centro también cuenta con una accesibilidad, ya que ha sido elaborado por el profesorado y el equipo directivo del propio centro, y lo pueden consultar siempre que los evaluadores lo necesiten.

Estas fuentes son adecuadas por los siguientes motivos:

- El profesorado: Los padres con los profesores establecen una particular relación de confianza, mediante la cual delegan autoridad, funciones, objetivos familiares... La relación que se establece entre las familias y los profesores es tan peculiar que solo cabe situarla en el marco de la confianza, son los profesores como parte de la familia. Esa relación de confianza es la que determina, matiza y da forma al binomio familia-escuela, que debe estar marcada por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a sus hijos. Ello implicaría una verdadera relación de comunicación donde padres y profesores establezcan una vía abierta de información, de orientación, sobre la educación de los hijos, constructiva y libre de tensiones por el papel que cada uno de ellos desempeña. Si no se produce ese acuerdo previo sobre cómo y para qué queremos educar a nuestros hijos, se produciría un mal funcionamiento en la relación padres-profesores y en el mismo proceso educativo. Una escuela no puede limitar su actividad a los campos que sean de su exclusivo interés, sin atender a las necesidades de la familia.

- La familia: Son ellos los que tienen la posibilidad de decidir acerca de las cuestiones esenciales, más cuando los hijos son menores. Son quienes eligen el centro educativo, sobre todo en las etapas de educación primaria y secundaria. Ayudan a los hijos también a

elegir a los amigos al situarles en determinados contextos sociales, donde se entablan las relaciones de amistad. Son quienes gozan de esa relación de intimidad única que exclusivamente se da en el seno de una familia y que permite todo tipo de interrelaciones personales: de afecto, ayuda, orientación, etc. que influyen y modifican los comportamientos de todos sus miembros. Son quienes están en mejores condiciones, a causa de su cariño desinteresado, de conseguir el crecimiento en autonomía de sus hijos y, por tanto, la madurez: un crecimiento de libertad y responsabilidad que solamente es posible, de manera acorde, cuando las familias soporta las decisiones personales, con su mezcla de aciertos y errores. Y es al elegir la escuela cuando la hacen participe de sus deseos, ideales, valores y objetivos educativos, aunque con frecuencia no los tengan ellos mismos suficientemente definidos o explícitos.

- El alumnado: Es en ellos donde se quiere lograr los objetivos, valores, deseos e ideales de las familias y es con estos con los que el profesorado se implica y trabaja entre la familia y el profesorado para conseguir unos buenos resultados, por lo tanto son necesarios a la hora de evaluar la relación familia- profesorado, ya que es en ellos donde se ven reflejados los resultados de esta relación.
- El proyecto de mejora sobre la comunicación entre el profesorado y la familia del centro: Es necesario evaluar este proyecto porque puede orientar sobre que se ha hecho hasta ahora para mejorar esta relación y para analizar los resultados que se han conseguido una vez que se ha llevado a cabo.

AGENDA

A continuación se presenta la agenda con sus respectivas actividades a realizar durante el trimestre, especificando cada colectivo.

En cuestión a los cuestionarios que serán destinados a los padres no tienen intervalo horario puesto que será una actividad que se les enviará a través de sus hijos para que lo devuelvan relleno en el plazo de dos días.

Las primeras reuniones y entrevistas que se pretenden realizar con los padres no solo nos aportarán datos de su perspectiva sobre el tema sino que además podremos comprobar la participación que existe en un primer momento.

El grupo de discusión entre el profesorado será una buena toma de contacto para conocer las distintas opiniones existentes entre el colectivo.

Por último, la observación realizada por parte del profesorado está especificada en un único día, pero teniendo en cuenta una visión más general.

ABRIL

Viernes	Padres	Alumnos	Profesores
1ª semana		CUESTIONARIOS 09:00 – 10:00	GRUPO DE DISCUSIÓN 16:00 – 18:00

2ª semana

CUESTIONARIOS

3ª semana

REUNIÓN

16:00 – 17:00

4ª semana

MAYO

Viernes

Padres

Alumnos

Profesores

1ª semana

REUNIÓN

17:00 – 18:00

2ª semana		OBSERVACIÓN
3ª semana	CUESTINARIOS	
4ª semana		

JUNIO

	Padres	Alumnos	Profesores
1ª semana	ENTREVISTAS 10:00 – 11:30		CUESTIONARIOS 11:00 – 11:30
2ª semana			
3ª semana			
4ª semana	REUNIÓN 16:00 – 17:00	ENTREVISTAS 09:00 – 10:00	ENTREVISTAS 10:00 – 11:30



ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

A continuación se presenta las estrategias a utilizar para esta fase:

- Analizar los medios y recursos de los que podemos disponer para la realización de próximas reuniones.
- Convocar reuniones para llegar a un acuerdo sobre las dimensiones e indicadores a analizar.
- Puntualizar aspectos más relevantes para la evaluación de dichas dimensiones.
- Acordar una fecha para realizar las observaciones pertinentes.
- Elaboración de una agenda en la que quedará reflejada los horarios y fechas para cada actividad.
- Una vez recogida la información que creemos necesaria se llevará a cabo una presentación más específica del proyecto tanto internamente como con el resto de la comunidad educativa.

BIBLIOGRAFIA

- HERNANDEZ, J. M^a (2000): "*La Escuela rural en la España del Siglo XX*". Revista de Educación, nº extraordinario 2000

- MEC (1990): "*La Educación infantil en el medio rural*". Madrid: MEC.

-Codina, BENITO; "*Técnicas de análisis de necesidades*" PDF. Apuntes del Aula virtual (2012) 2º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

- Codina, BENITO; "*La entrevista en la evaluación del análisis de necesidades*" PDF. Apuntes del Aula virtual (2012) 2º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

- Codina, BENITO; "*El Grupo de Discusión en el análisis de necesidades*" PDF. Apuntes del Aula virtual (2012) 2º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

- Codina, BENITO; "*La Observación en el análisis de necesidades*" PDF. Apuntes del Aula virtual (2012) 2º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

- Codina, BENITO; "*El cuestionario*" PDF. Apuntes del Aula virtual (2012) 2º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

- Gobantes Ollero, JOSE MARIA; "*Características de la evaluación institucional que proponemos*" WORD. Apuntes del Aula Virtual (2013) 3º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

- Gobantes Ollero, JOSE MARIA; *“Dimensiones y Criterios (Síntesis)”* PDF. Apuntes del Aula Virtual (2013) 3º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

- Gobantes Ollero, JOSE MARIA; *“Proceso de diseño: Criterios e indicadores”* PDF. Apuntes del Aula Virtual (2013) 3º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

- Gobantes Ollero, JOSE MARIA; *“Uso y diseño de la evaluación”* PDF. Apuntes del Aula Virtual (2013) 3º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.

- Gobantes Ollero, JOSE MARIA; *“Aspectos a incluir en un proyecto de evaluación”* PDF. Apuntes del Aula Virtual (2013) 3º Grado de Pedagogía, Facultad de Educación. La Laguna.



INTEGRANTES

- Alemán García, Patricia
- Camarena Noda, Patricia Maeva
- Díaz Naranjo, Raquel
- Domínguez Suarez, Melania
- Estévez Hernández, Priscila
- Febles González, Luiana
- Fernández González, Ana María
- Hernández Luis, Yeray David
- López Perdigón, Patricia
- Molina Hernández, Naira
- Pérez Herrera, Noemí
- Ruiz Laiz, Vaitiare
- Sosa Pérez, Belinda

ÍNDICE

Introducción.....	3
Justificación.....	3
Objetivos.....	5
Metodología.....	6
Evaluación.....	11
Conclusión.....	13

~2~

INTRODUCCIÓN

Esta práctica tiene como finalidad la construcción de un plan de asesoramiento, que se va a utilizar como herramienta de trabajo colectivo para los diferentes agentes y servicios de apoyo que van a participar en el proceso de mejora institucional.

Cabe destacar que los sistemas de apoyo son una fuente de consulta, ayuda y asistencia que se presta a los centros educativos que así lo requieran. El apoyo que pueden prestar puede ser: externo (si actúan desde fuera de la institución) o interno (si intervienen individuos pertenecientes al propio centro). Los asesores según su área de influencia, pueden trabajar a nivel estatal, autonómico, provincial, de zona, comarca y/o local. Además, pueden ser generalistas (se centra en el proceso en general) o especialistas (trata un tema concreto).

La formación y la orientación del profesorado, no es el único requisito para el funcionamiento adecuado del sistema. Para el buen funcionamiento de la realidad educativa se necesita un asesoramiento ya que este les proporciona una base para seguir una línea de trabajo adecuada. No se puede olvidar la figura clave del asesoramiento, el asesor. Los asesores llegan a los centros con una identidad profesional muy asentada. Según tal identidad se condiciona y configura la labor asesora.

JUSTIFICACION

El proceso de asesoramiento es importante ya que va a aportar formación al profesorado, para que sean capaces de captar las necesidades más relevantes con las cuenta el centro. Además, intenta dotar a la institución de conocimientos que puedan utilizar a lo largo del proceso.

El asesoramiento que se va a llevar a cabo va a ser discutido, reflexivo y se va a llevar a cabo de una forma colegiada, en un contexto particular. Por lo tanto, no se entiende como una imposición de ideas.

Los procesos de mejora están destinados a enriquecer la realidad de la práctica educativa. Estos planes surgen como respuesta a una necesidad, siendo esta detectada por los docentes. Ellos serán encargados de cambiar esa realidad.

En este caso para elaborar el proceso de mejora se ha llevado a cabo un modelo específico de asesoramiento basado en la flexibilidad y plasticidad de la práctica asesora. Esto consiste en dejar a la elección de los asesorados decidir el modelo más adecuado.

~3~

Cabe destacar que este plan de asesoramiento es elaborado por las estructuras de apoyo: Centro de profesorado, Inspección educativa y Equipo de orientación psicopedagógico. Estas estructuras de apoyo serán las encargadas de enseñar las herramientas y técnicas necesarias a los docentes para que ellos se encarguen de elaborar un plan de mejora y así cubrir las necesidades más relevantes. El beneficio que se obtiene del plan de asesoramiento es un eficaz proceso de mejora, es decir, unas acciones que mejoren el centro en cualquier ámbito que desarrolle, influyendo así en las cualidades del centro.

Aquí encontramos la justificación de este asesoramiento, el cual busca ayudar y acompañar a los docentes en el proceso de elaboración de su propio proceso de mejora.

Dicha intención jamás será la de sustituir su autoridad o limitar su capacidad de acción, simplemente colaborar con ellos mediante una relación bidireccional en la que el asesoramiento terminará convirtiéndose en algo prescindible.

Los sistemas de apoyo externos son: el Centro de Profesorado; el Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica, y La Inspección Educativa. Teniendo cada uno de ellos, ideologías y funciones diferentes que no siempre son adecuadas o que, pueden ser contradictorias a la hora de trabajar cada una de las fases del proceso de asesoramiento. Por ello, estas deben de trabajar conjuntamente, si es preciso o si lo requiere el proceso.

Con respecto al CEP, se puede decir que está constituido por tres órganos de toma de decisiones: el Consejo General (jefaturas de estudio de todos los centros), el Consejo de Dirección (director del CEP, administrador de CEP y representantes de diferentes ámbitos) y Equipo Pedagógico (Director de Asesorías). Teniendo como funciones principales, los Planes y proyectos de Mejora, formación del profesorado, atención a centros, atención a agrupaciones y proyectos de innovación, elaboración de documentos, recursos e infraestructuras, difusión y sensibilización, apoyo a la evaluación diagnóstica.

Por otra parte, el EOEP, se puede definir como el soporte técnico de la orientación educativa y el órgano donde se articulan las funciones de orientación y tutoría, así como una oferta curricular adaptada y diversificada. Buscando alcanzar un crecimiento de las capacidades y de las competencias del alumnado, además de su progreso integral y de la integración social. Se puede decir que estas estructuras tienen una permanencia constante en el centro, ya que, los orientadores se encuentran dentro del mismo. Sin embargo, también tienen cierta participación en el exterior del centro, ya que, es coordinador de una estructura de apoyo que sirve para saber lo que pasa en el resto de instituciones u obtener nuevas experiencias. Por otra parte, las funciones de este equipo de apoyo,

~4~

son las siguientes: atender a la diversidad, adaptar respuestas educativas a las necesidades de los alumnos y coordinarse con los distintos servicios socio-comunitarios.

Finalmente, el IE hace referencia a un ámbito de control administrativo de la enseñanza, como afecta al campo educativo en general y al asesoramiento en particular. Las funciones de la Inspección Educativa consisten en: informes (realizar, emitir, publicar, difundir...), asistir al director territorial de educación, respecto a los conflictos que existan en las comunidades educativas establecer una colaboración, vigilar que se cumplan las leyes, los reglamentos y las demás disposiciones vigentes, asesorar, orientar e informar a la comunidad educativa, entre otras.

A esta estructura de apoyo se le atribuye una serie de tareas para realizar las funciones anteriormente establecidas, las cuales son: visitar y conocer todas las actividades, servicios y programas que se realicen en los centros, públicos y privados con un libre acceso, observar el desarrollo de las clases y cualquier otra actividad docente, examinar y comprobar la documentación pedagógica y administrativa de los centros, tendrán la consideración de autoridad pública recibiendo la ayuda y colaboración precisa y convocar y presidir reuniones.

Cabe destacar que todos los órganos nombrados anteriormente son importantes a la hora de cualquier proceso de asesoramiento, actúen de forma individual o conjunta, ya que, sea cual sea la forma de actuar de estos, será beneficiosa para la calidad educativa, (debido a que intentarán dar soluciones a los problemas preestablecidos en el centro escolar).

OBJETIVOS

Formar al profesorado para la realización del proceso de mejora

Es necesario que los docentes adquieran nuevos conocimientos, capacidades y destrezas, para poder llevar a cabo un proceso de mejora, por ello, se les proporcionará herramientas y técnicas que facilitarán la elaboración de este.

Facilitar el intercambio de experiencias para que estos aprendan de sus propios compañeros

Una buena forma de aprendizaje, es a través de la experiencia, tanto propia como ajena, por ello, es importante que los docentes conozcan las experiencias de los demás, ya que, se pueden adquirir nuevos conocimientos, no solo a través de los asesores, sino también de los compañeros.

~5~

Desarrollar destrezas profesionales para favorecer el trabajo en equipo

Para llevar a cabo el proceso de mejora, el trabajo en equipo es imprescindible, por ello, el profesorado deberá cooperar y colaborar entre ellos para lograr el fin que han establecido anteriormente.

Establecer contacto con la realidad para el conocimiento de otros proyectos innovadores

Para poder llevar a cabo otros proyectos innovadores, es necesario conocer las carencias y necesidades que tiene el centro educativo, así como también, conocer los antecedentes, procesos y resultados de antiguos proyectos que se han llevado a cabo en él.

Conseguir que los docentes reconstruyan la cultura del centro

El centro ha perdido la cultura que había establecido en él, es decir, ha perdido los valores importantes que se impartían, lo que hace que este no siga en la misma línea, por ello, es necesario que gracias a este proceso de mejora los docentes sepan reconstruir la cultura del centro, inculcando los valores necesarios a los alumnos para un correcto funcionamiento del centro.

Capacitar a los usuarios para tomar decisiones

Todos los usuarios de la institución educativa, tanto los docentes como el equipo directivo, deben tomar decisiones sobre los aspectos más relevantes del centro, por ello, se debe otorgar a los docentes la posibilidad de tomar decisiones sobre cualquier tema importante.

METODOLOGIA

La finalidad de esta metodología es que se cumplan los objetivos que anteriormente han sido reflejados. El asesoramiento intenta que los docentes conciban el proceso de mejora como algo necesario para mejorar la institución.

Estas actividades están dirigidas a un centro que cuenta con un claustro de 50 profesores (incluyendo el equipo directivo). El proceso de mejora está destinado a un centro de educación primaria, de carácter público. Este plan de asesoramiento, aunque específico para este centro, puede ser útil para otras instituciones escolares.

~6~

Estos profesionales van a ser asesorados por el CEP, la EOEP y la IE. El CEP es el encargado de presentar las actividades a los docentes y guiar la realización de estas. No obstante, todas las estructuras de apoyo están coordinadas entre sí para realizar el asesoramiento. De forma directa (CEP) o indirecta (EOEP, IE).

Las actividades que en este plan de asesoramiento se recogen serán llevadas a la práctica en las horas libres de las que dispongan los docentes. Hay que tener en cuenta su horario laboral, por lo que el asesoramiento debe ser plástico y amoldarse a la realidad del centro.

- Fase 1: Contacto inicial.

El contacto inicial se divide en tres pasos:

Primero se toma contacto con los responsables de la institución y se recoge la información necesaria (fase previa). A continuación, se conocerán las necesidades de los responsables y se concreta un acuerdo sobre las líneas de actuación a seguir (fase de interacción). Finalmente se decidirá en qué momento se desarrollará el proceso de mejora a fin de debatir las conclusiones establecidas anteriormente (fase cierre).

“Juega tu papel”

Conseguir que los docentes reconstruyan la cultura del centro

Conocimientos y herramientas necesarias y útiles para establecer un contacto inicial.

Se comenzará con la explicación del desarrollo de la actividad, en la que se expondrá como se llevara a cabo la simulación del role-playing y qué papel jugaran los docentes.

En esta actividad participarán un grupo de docentes de la propia institución en la que se lleva a cabo el proceso de mejora. Los docentes llevaran a cabo, mediante el role-playing una simulación de una situación que se da en la vida real. Los docentes deberán adoptar el papel de un personaje concreto y crear una situación que pudiera darse en la realidad. Los participantes deben imaginar la forma de actuar y las decisiones que tomaría cada uno de los personajes en situaciones diferentes.

A continuación se elegirán los docentes participantes y se llevara a cabo la realización de esta práctica. Una vez finalizada la práctica, se extraerán conclusiones de su desarrollo y se resolverán dudas.

~7~

Duración	2 horas
Agentes responsables	El CEP, ya que, se caracteriza por un rol generalista, donde se abarcan diferentes temas, por lo que, ayudará de la mejor manera a la hora de realizar la práctica y asesorar en cualquier rol.
Recursos	Aula

□ Fase 2:

Todo proceso de mejora tiene que pasar por una identificación de necesidades. Es importante que los docentes sean conscientes de la realidad en la que desarrollan su trabajo por lo que el asesor muestra herramientas para identificar necesidades, analizarlas y exponerlas al resto de compañeros (bola de nieve)

Para poder utilizar esas necesidades, es decir, para darles utilidad y poder beneficiarse de ellas a la hora de elaborar un plan de mejora es importante la priorización (diamante)

ACTIVIDAD: EXPOSICION-PRESENTACION	
Nombre	“Copos de necesidades”
Objetivo	Desarrollar destrezas profesionales para favorecer el trabajo en equipo
Contenidos	Técnica para identificar necesidades, “La Bola de nieve”
Descripción	Se comenzará con la explicación del desarrollo de la actividad. A continuación, se presentará en qué consiste la técnica de la bola de nieve con el apoyo visual de un power-point. Tras la presentación se resolverán dudas y se extraerán conclusiones
Duración	2 horas
Agentes responsables	El CEP, ya que, se caracteriza por un rol generalista, donde se abarcan diferentes temas, por lo que, ayudará de la mejor manera a la hora de realizar la práctica y asesorar
Recursos	Aula de exposiciones. Recurso didáctico: Power-Point

FICHA ACTIVIDAD: EXPOSICION-PRESENTACION	
Nombre	“Kilates”
Objetivo	Formal al profesorado para la realización del proceso de mejora
Contenidos	Técnica de categorización y priorización “El diamante”
Descripción	Se comenzará con la explicación del desarrollo de la actividad. A continuación, se presentara en qué consiste la técnica del diamante con el apoyo visual de un power-point. Tras la presentación se resolverán dudas y se extraerán conclusiones
Duración	2 horas
Agentes responsables	El CEP, ya que, se caracteriza por un rol generalista, donde se abarcan diferentes temas, por lo que, ayudará de la mejor manera a la hora de realizar la práctica y asesorar
Recursos	Aula de exposiciones. Recurso didáctico: Power-Point

□ Fase 3:

Todo proceso de mejora debe estar cimentado sobre unas bases bien argumentadas, es decir, sobre una realidad demostrable. Un vez se han identificado las necesidades y se han priorizado, los asesores deben mostrar como detectar las posibles causas y soluciones que pueden existir a los problemas planteados.

Se debe tener en cuenta que si este proceso se realiza de manera colectiva y consensuada se logrará un proyecto compartido, donde todos colaboran y ayudan a crear la realidad que se pretende.

Para finalizar, deben emplearse técnicas que ayuden a sintetizar la información existente donde se pueda ver claramente distintas causas y diversas soluciones, para luego llegar a un consenso de la solución.

ACTIVIDAD: GRUPO DE DISCUSION	
Nombre	“El consenso”
Objetivo	Capacitar a los usuarios para tomar decisiones
Contenidos	Pautas para la puesta en común mediante un grupo de discusión
Descripción	Se comenzará con la explicación del desarrollo de la actividad, en la que se expondrá como se llevara a cabo un grupo de discusión y qué papel jugarán los docentes. A continuación los docentes expondrán sus opiniones de <u>forma ordenada cuyo turno de palabra se lo dará un moderador</u>

~9~

	externo a la actividad. Con el desarrollo del grupo de discusión se buscarán extraer ideas y opiniones de los docentes con el fin de llegar a un consenso. Para finalizar se resolverán dudas y se extraerán conclusiones.
Duración	2 Horas
Agentes responsables	El CEP, ya que, se caracteriza por un rol generalista, donde se abarcan diferentes temas, por lo que, ayudará de la mejor manera a la hora de realizar la práctica y asesorar
Recursos	Aula amplia y con buena acústica.

ACTIVIDAD: SIMULACION DE ANALISIS	
Nombre	“Anticipate”
Objetivo	Facilitar el intercambio de experiencias para que aprendan de sus propios compañeros
Contenidos	Las necesidades planteadas y el cuadro a complementar
Descripción	Se comenzará con la explicación del desarrollo de la actividad. A continuación, se darán una serie de necesidades a los docentes los cuales individualmente tendrán que crear un cuadro, diseñado por los mismos agentes, donde tendrán que reflejar las causas y soluciones que vean más adecuadas a dichas necesidades. Seguidamente se agruparan por ciclos teniendo que poner en común lo que cada uno realizó y así crear un cuadro de causa-soluciones más concreto
Duración	2 horas
Agentes responsables	El CEP, ya que, se caracteriza por un rol generalista, donde se abarcan diferentes temas, por lo que, ayudará de la mejor manera a la hora de realizar la práctica y asesorar
Recursos	Aula

□ Fase 4:

Una vez entendidas y llevadas a cabo las tres fases anteriores; contacto, identificación, categorización y priorización de necesidades, y las causas y soluciones, el asesor, a partir de sus conocimientos y capacidades elaborará una guía pautada y bien especificada con la que los docentes deben ser capaces de llevar a cabo un plan de mejora para cualquier ámbito o problema que se les presente.

De igual manera debe concienciar al docente de la importancia del plan de mejora, para que la iniciativa de llevarlo a cabo nazca de los propios docentes.

	“Conoce a otros”
	Establecer contacto con la realidad para el conocimiento de otros proyectos innovadores
	Los planes de mejora que se han realizado en otros centros
Descripción	Se comenzará con la explicación del desarrollo de la actividad, en la cual, se expondrán diversos casos de planes de mejora de otras instituciones. Estos casos, serán observados y comentados por los docentes, los cuales verán que gracias a los planes de mejora, habrá un antes y un después en la institución, lo cual beneficiará a esta. Al finalizar se resolverán dudas y se extraerán conclusiones
	2 horas
Agentes	El CEP, ya que, se caracteriza por un rol generalista, donde se abarcan diferentes temas, por lo que, ayudará de la mejor manera a la hora de realizar la práctica y asesorar
	Aula

EVALUACIÓN

La evaluación es un elemento imprescindible para la mejora y enriquecimiento de cualquier actividad humana, y, desde luego, de la educación. Más allá de la tradicional evaluación de los conocimientos del alumnado, los procesos de evaluación deben alcanzar hoy a todas las dimensiones y elementos de la educación: al propio sistema educativo, a los centros educativos, a los procesos de enseñanza-aprendizaje y a la actuación de los distintos agentes de la educación.

Entendiendo la evaluación como evolución, la finalidad de esta etapa es mejorar un programa y por consecuencia ayudar a todos los que participan de él. Un proceso que se realiza a caballo entre una perspectiva práctica y una perspectiva crítica. Para ello, el plan, se preguntará “por qué evaluar”, “qué evaluar”, “cuando evaluar”, “quién evaluará” y por último “como” se va a llevar a cabo esa evaluación

Se tendrá en cuenta la viabilidad de la evaluación, lo cual se considera fundamental. La evaluación es acorde al contexto y al propio proceso de mejora.

La evaluación de este proceso de mejora debe estar basada en criterios, es decir, debe referirse a criterios establecidos previamente, para lo cual es imprescindible que los objetivos estén claramente definidos. Debe ser flexible, debe ser sistemática, por lo que deberá atenerse a normas y procedimientos minuciosamente planificados y desarrollados. Debe ser recurrente, debe ser formativa, ya que el objetivo principal de la evaluación de este proceso es su mejora. Debe ser cooperativa, en cuanto afecta a un conjunto de personas (alumnos y profesores) y debe ser técnica, pues los instrumentos y sistemas que se utilicen deben obedecer a criterios debidamente contrastados

En definitiva, la evaluación consiste en realizar un seguimiento a lo largo de este proceso de mejora, que permita obtener información acerca de cómo se está llevando a cabo, con la finalidad de reajustar la intervención, de acuerdo con los datos obtenidos.

PROPUESTA DE EVALUACIÓN

Por qué	Por medio de estas evaluaciones se van a obtener los resultados del proceso de asesoramiento. Es decir, desde que se identificó las necesidades que se tenían que mejorar, hasta que se intenta producir el cambio para las mejoras. Teniendo en cuenta, que el proceso de asesoramiento está en continuo movimiento, y que se va a ir adaptando lo que va surgiendo en la realidad.
Qué	El grado de implicación y satisfacción del profesorado. Los conocimientos que ha adquirido el profesorado para afrontar la práctica educativa.
Cuándo	La evaluación se realizará cuando el proceso de mejora haya sido desarrollado lo suficiente como para hacer balance, pero teniendo en cuenta que debe existir un tiempo de reacción “post-evaluación” para reconducir el proceso de mejora si así lo indicaran los resultados de la evaluación.

Quién	La evaluación será guiada por el asesor, pero su realización es conjunta, es decir, entre el asesor y los asesorados.
Cómo	<p>El grado de implicación y satisfacción mediante un cuestionario con diez preguntas a las que puede contestar con sí o no, y las cuales tendrán que hacer cada uno de los docentes de forma individual.</p> <p>Los conocimientos mediante una simulación en la que se establece un contexto y necesidades determinadas. Teniendo el profesorado que establecer las herramientas y conocimientos para intentar paliar los problemas establecidos en dicha simulación.</p>

CONCLUSIÓN

Para concluir, se debe mencionar que los procesos de asesoramiento son algo complejos y claves para realizar mejoras en las instituciones que lo demandan, a través de la ayuda de los diferentes órganos de toma de decisiones (CEP, IE Y EOEP) que darán la posibilidad de mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje, por medio de la dotación de nuevos conocimientos.

A través de este proceso se han adquirido nuevos conocimientos capacidades, habilidades y destrezas, que servirán para afrontar un futuro laboral, es decir, se obtendrán conocimientos que no solo servirán para este asesoramiento concreto, sino que se podrán utilizar a lo largo de toda la carrera profesional.

También, cabe destacar, que cualquier institución educativa que quiera mejorar, debe realizar un buen asesoramiento de tipo pedagógico y unas actividades que den respuesta a los objetivos planteados previamente. Para poder así, resolver los conflictos existentes en la institución.

Es relevante destacar que este proceso de mejora se considera un camino adecuado para llegar al plan siendo este, una actividad concreta de dicho proceso. El asesoramiento, se considera que es fiable y que el profesorado a través de las actividades propuestas puede llegar a aprender nuevas técnicas y nuevas formas para realizar un proceso de mejora en su centro.



Alumna: Raquel Díaz Naranjo

3º Pedagogía

Grupo: 1

Profesor: Víctor Manuel Hernández Rivero.

1. ¿Qué es asesorar?

- Término de asesorar.
- Definición de asesoramiento.
- Características de asesoramiento.
- Origen de asesoramiento.
- El asesoramiento educativo.
- Sistemas de apoyo.
- Evolución de los sistemas de apoyo.
- Relación triádica
- Ámbitos de actuación.

2. ¿Por qué y para qué asesorar?

- Breve descripción
- Enfoques.

3. Bibliografía

1 ¿QUÉ ES ASESORAR?

TÉRMINO DE ASESORAR.

El término asesorar aborda un campo semántico muy grande ya que un gran número de verbos nos pueden servir para describir este término. Algunos de ellos son: ayudar, asistir, apoyar, orientar, consultar, recomendar, aclarar, informar....

No es fácil explicar este término es una sola definición, por lo tanto voy a exponer las definiciones que le da la Real Academia Española:

- ✓ *Dar consejo o dictamen*
- ✓ *Tomar consejo del letrado asesor, o consultar su dictamen.*
- ✓ *Dicho de una persona: tomar consejo de otra, o ilustrarse con su parecer.*

DEFINICIÓN DE ASESORAMIENTO.

Existen varias definiciones sobre asesoramiento, algunas de ellas son:

-Gray (1988): El asesoramiento es una ayuda con la que se pretende ayudar a los miembros de una organización para que estos comprendan sus objetivos y la mejoren. Esta ayuda viene dada por personas con unos determinados conocimientos y capacidades.

-Margerison (1978): Asesorar consiste en mejorar las relaciones entre los miembros de una organización, para ello es necesario darle apoyo, ideas, información, formación...

-Lippit y Lippit (1986): El asesoramiento se trata de un proceso de buscar, dar y recibir ayuda dirigido hacia una persona, grupo, organización o sistema, para movilizar los recursos internos y externos y con ello resolver los problemas y ocuparse de los esfuerzos de cambio.

-Escudero y Moreno (1992): Asesorar consiste en un proceso relacional en el que colaboran determinados profesionales con unos determinados conocimientos, capacidades y habilidades, los cuales establecen contextos de trabajo para resolver problemas y mejorar.

-Kadushin (1977): El asesoramiento es un proceso interactivo de ayuda con una serie de pasos a seguir para lograr un objetivo a través de las relaciones interpersonales. Con este proceso el asesorado estará preparado para resolver problemas semejantes que se le puedan plantear en un futuro.

-Aubrey (1990): Asesorar es un servicio indirecto que se da entre profesionales de estatus coordinado. Ofrece un punto de vista objetivo y ayuda a mejorar destrezas de resolución de problemas. El asesorado tiene libertad de elección para tratar problemas y necesidades.

Estas definiciones son algunas de las que se han dado a lo largo de la historia para el concepto de asesoramiento. Algunas de ellas guardan cierta similitud, por ejemplo, las definiciones de Lippit y Lippit, Gray y Kadushin hacen referencia al logro de un objetivo. Del mismo modo las definiciones de Aubrey y Kadushin señalan la importancia que tiene el asesoramiento para el asesorado a la hora de actuar. Las definiciones de Gray y Escudero y Moreno están de acuerdo en que el asesor debe reunir unos determinados conocimientos y habilidades. Por último, las definiciones de Margerison y Kadushin dan mucha importancia a las relaciones entre los implicados en el asesoramiento.

CARACTERÍSTICAS DE ASESORAMIENTO.

Las características de asesoramiento son:

- Práctica habitual en las relaciones profesionales y en el contexto de las instituciones. Hay situaciones en las que los profesionales recurren al asesoramiento para resolver problemas con los que nunca se han encontrado. En estos casos el asesoramiento es necesario, puesto que los profesionales no saben cómo actuar y necesitan una ayuda y un apoyo para hacer frente a esa situación. Por ejemplo, cuando en un aula un profesor detecta un comportamiento racista hacia un alumno, debe asesorarse sobre el tema del racismo y sobre cómo debe tratar la situación para resolver el problema.
- Se basa en apoyar, acompañar o ayudar, nunca sustituir. El asesor se va a limitar a ayudar al profesional a resolver su problema, pero nunca va a sustituir a este en su tarea profesional, es decir, el asesor servirá de apoyo al profesional pero nunca de suplente. Por ejemplo, un profesor veterano puede ayudar a otro profesor principiante a resolver un problema que le ha sucedido en el aula, ya que este tiene muchísima experiencia y ha hecho frente a otras situaciones parecidas a lo largo de su profesión.
- Función dispersa que asumen muchos agentes y sistemas, es decir, solo se utiliza el asesoramiento en situaciones puntuales y participan en él diferentes profesionales o instituciones. Por ejemplo si en un colegio se detecta un caso de bullying no solo intervendrá en el asesoramiento el centro, sino que además se verán implicados otros profesionales como pueden ser psicopedagogos, trabajadores sociales...
- No existe una imagen uniforme, sino multiplicidad y heterogeneidad. El asesoramiento no es el mismo en todas las situaciones, ya que cada problema tiene diferentes características. Por ejemplo no podemos asesorar de la misma forma a un profesor que tiene un problema de diversidad en su aula, a otro que tiene un caso de violencia infantil en la suya. Cada problema tiene un enfoque distinto y por lo tanto hay que tratarlo de diferente manera.
- Tipología de actuaciones muy diversas. Existen muchas situaciones distintas que requieren de un asesoramiento, por lo tanto en cada una de ellas se actuará de forma distinta, puesto que cada una necesitará diferentes recursos, metodologías ...

Rodríguez Romero establece las siguientes características para asesoramiento:

- Es una interacción o comunicación bidireccional dedicada a la ayuda.
- Es un servicio indirecto que va dirigido al profesional y no a su "clientela".
- El asesor o ha de limitar la capacidad de elección y decisión del asesorado.
- La relación se produce entre profesionales del mismo o similar status, sin diferencias de posición y de poder.
- Los participantes pueden ser individuos, grupos o instituciones.
- Se tratan asuntos y problemas prácticos.
- Se trabaja sobre la base de acuerdos negociados.
- La resolución del problema ha de ir acompañada de la capacitación del asesorado para enfrentarse con éxito a problemas similares en el futuro.

Al analizar las características de asesoramiento incluidas las que establece Rodríguez Romero podemos decir que, asesorar consiste en una comunicación entre el asesor y el asesorado con la intención de resolver un problema. Esta actividad está enfocada en los profesionales cuyo estatus es igual o similar al del asesor y no en su clientela. Por otro lado los participantes del asesoramiento pueden ser un individuo, un grupo o una institución que se encuentran en diversas situaciones. El asesor debe limitarse a apoyar y a ayudar al asesorado sin condicionar las decisiones de este. Con el asesoramiento se pretende resolver situaciones prácticas a través de un acuerdo, al igual que el asesorado pueda enfrentarse a futuros problemas similares y darles respuesta.

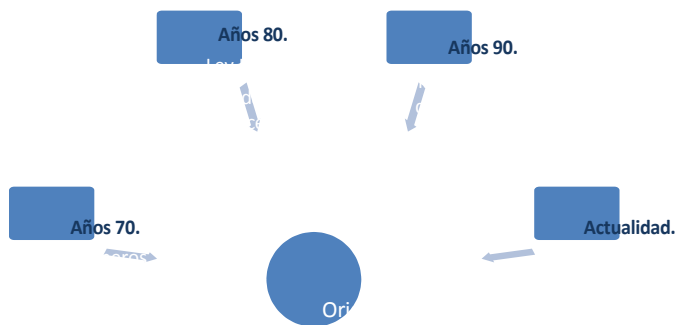
ORIGEN DE ASESORAMIENTO.

El asesoramiento nace en España por la influencia de corrientes ideológicas procedentes de países más desarrollados y por la implantación de la democracia. En los años 60 nace en los países más desarrollados como resultado de la política de reformas que las Administraciones Educativas llevaron a cabo.

En los años 70 surgen los primeros profesionales y sistemas, aunque son escasos.

Es a finales de los 80 con la implantación de la LOGSE cuando en España se consolida el concepto de asesoramiento, esto se produce por otras prácticas con una mejor solvencia como eran los procesos de innovación, la formación del profesorado, la supervisión, la orientación y la mejora escolar. Pero no es hasta principio de los 90 y principio del siglo XXI cuando logra su mayor esplendor.

Es por todo esto que se considera un concepto reciente, porque aunque ha ido configurando su personalidad, todavía hoy lo sigue haciendo.



EL ASESORAMIENTO EDUCATIVO.

Buscar una definición para asesoramiento educativo, es tremendamente difícil, al igual que lo era para el término asesorar, por lo tanto voy a recurrir a una definición de **Escudero** que me parece muy importante, para explicarlo:

"asesoramiento educativo es un proceso de prestación de servicios a las escuelas y a los profesores por parte de determinados especialistas o expertos en diversos ámbitos disciplinares o programas específicos, ya sea desde instancias privadas o, lo más frecuente, desde estructuras organizadas y legitimadas por la administración educativa correspondiente"

La multiplicidad y la heterogeneidad son dos componentes que se encuentran en todos los procesos de asesoramiento, ya que en estos intervienen muchos factores.

- Diversidad de prácticas: Hay muchos modelos de asesoramiento en las que el asesor tiene funciones distintas.
- Diversidad terminológica: Hay una cantidad muy grande de términos que definen asesorar entre ellos se encuentran ayudar, orientar, facilitar guiar...
- Diversidad de agentes y servicios: El asesoramiento en ocasiones necesita de varios profesionales para ser llevado a cabo.
- Diversidad ideológica y conceptual: Hay varias corrientes ideológicas sobre asesoramiento.
- Diversidad metodológica: Hay muchas formas de llevar a cabo un asesoramiento.
- Multiplicidad contextual: dependiendo del contexto, el asesoramiento va a reunir unas características u otras.

SISTEMAS DE APOYO.

Se conocen como sistemas de apoyo externo, aunque también existen sistemas de apoyo interno pero son menos frecuentes. Cuando hablamos de sistemas de apoyo nos referimos a un conjunto de profesionales organizados, con una normativa de relación entre ellos y en relación con otros. El objetivo y la finalidad de estructurarse en esa normativa es ayudar, ofrecer asesoramiento a instituciones y a profesionales. Su estructura puede ser interna o externa. Su meta como sistema es apoyar, asesorar. Su objetivo mejorar las instituciones.

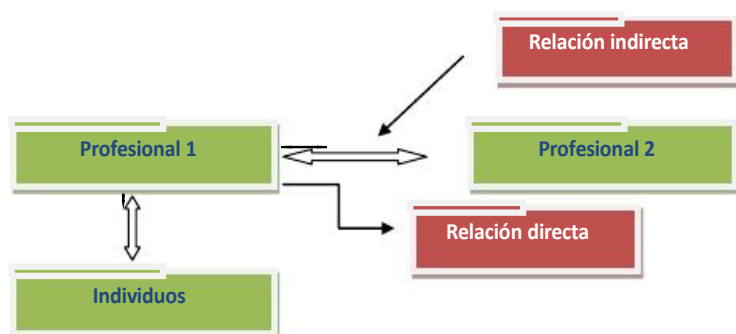
Un ejemplo sobre un sistema de apoyo puede ser el siguiente: En un colegio hay un caso sobre maltrato infantil. Antes que nada debemos de llamar a alguien que nos asesore y comunicar a todo los profesionales del centro lo que ocurre. Si en este caso demandamos ayudas de trabajadoras sociales o cualquier otro profesional que no forma parte de los integrantes del centro estaríamos hablando de una estructura externa y si la ayuda viniera de algún componente del centro con conocimientos sobre este tema estaríamos hablando de una estructura interna. De lo que se trata es de resolver el problema y de formar a los profesionales del centro para que busquen una solución.

EVOLUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE APOYO.

- ❖ Conceptualización de la función. Se entiende, se define y se estudia mejor la función de asesoramiento.
- ❖ Desarrollo organizativo de estructuras: institucionalización, estabilización. Se establece una formalidad, una normativa que consolida los sistemas de apoyo.
- ❖ Integración y coordinación de servicios.
- ❖ Aumenta la calidad y cantidad de las demandas, es decir, los profesionales cada vez son más conscientes de que hay otros profesionales que le pueden ayudar y por lo tanto demandan más ayuda.
- ❖ Accountability. Es un modelo de evaluación para rendir cuentas.
- ❖ Aumento de estudios e investigación. Se demuestra la importancia de los sistemas de apoyo y aumentan los estudios de investigación sobre ellos.

RELACIÓN TRIÁDICA.

En el proceso de asesoramiento se lleva a cabo una relación triádica entre el asesor, el asesorado y el cliente:



Existe una relación entre el Profesional 1 y entre el Profesional 2 de tipo indirecta, ya que el Profesional 1 se dirige al Profesional 2 exclusivamente para solicitarle ayuda. Esta relación se establece libremente. Del mismo modo es indirecta porque el Profesional 2 en ningún momento tiene relación con los individuos, ya que el asesor solo debe limitarse a aconsejar al asesorado, nunca a sustituirlo en su profesión. Como ya he dicho anteriormente estas relaciones se producen entre profesionales con un mismo status o similar.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

Los ámbitos de actuación son las dimensiones en las que un asesor puede desarrollar su trabajo.

Rodríguez Romero, señala cuatro situaciones en el ámbito educativo que están relacionadas con el asesoramiento:

- La innovación educativa.
- La orientación escolar.
- La formación permanente del profesorado
- La inspección educativa, únicamente cuando esta viene relacionada con la mejora de la enseñanza educativa.

También existen otros componentes que ofrecen los asesores y que constituyen parte del sistema de apoyo externo que reciben los centros educativos.

En España hay dos estructuras de apoyo externo:

- Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica (EOEP)
- Los centros de Profesorado (CEP/CRP)

2 ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ ASESORAR?

BREVE DESCRIPCIÓN.

El momento tan crítico en el que se encuentra nuestra sociedad es un buen momento para el cambio. Es imprescindible que el profesorado cambie de mentalidad, asuma sus responsabilidades y se ponga a trabajar para recuperar la esperanza de que una nueva escuela y sociedad es posible y se está formando.

Del proceso de desarrollo de los centros educativos, del ciclo de vida en el que se encuentren y de las concreciones de estos períodos en determinadas tipologías de cultura y realidad educativa, depende que los centros mejoren y se produzcan en ellos las innovaciones que den fruto. Por tanto el asesoramiento y la formación del profesorado tienen que estar asentadas en el centro escolar, pues es en el desarrollo interno del centro donde se deben reconstruir tareas, funciones y roles para conseguir los objetivos que se pretenden.

Los retos del asesoramiento se llevan a cabo para romper con la tradicional estructura de trabajo del docente y con la soledad de la escuela, mediante el desarrollo de unas relaciones comunitarias que ayuden a aprender y resolver los problemas entre compañeros y las familias con el fin de fomentar la cohesión educativa entre todos.

ENFOQUES.

Los enfoques de asesoramiento nos facilitan visiones alternativas de una misma realidad.

-Enfoque de asesoramiento técnico, directivo o de intervención.

Este enfoque se caracteriza por el valor que se le otorga al conocimiento codificado y a la figura del experto, por el establecimiento de relaciones diferenciadas y conductas directivas en el proceso de ayuda, por sugerir intereses y propósitos externos para el apoyo y por la utilización de un procedimiento de trabajo que se ha definido como técnico y lineal. En esta perspectiva existe una separación entre productores y transmisores de conocimiento y entre receptores y usuarios. El asesor es el responsable en el proceso de toma de decisiones y deben de ser capaces de decir al profesorado qué y cómo enseñar. El reconocimiento como experto del asesor le da autoridad para prescribir soluciones a los problemas de profesores y centros y para intervenir de forma autónoma y directa en los contextos que estos surgen. Es por esto que el asesor mantiene una posición dominante respecto al sujeto o institución asesorada. El asesoramiento en este enfoque es de carácter directivo y las necesidades son interpretadas desde la perspectiva única del asesor. Por último desde esta perspectiva el papel del asesorado es pasivo de subordinación al asesor, quien localiza y define los problemas, interpreta y juzga la realidad de manera objetiva, y prescribe soluciones que serán llevadas a cabo por los asesorados para resolver sus conflictos. En este enfoque las tareas están organizadas por fases en unidades de tiempo/tareas.

-Enfoque de asesoramiento práctico, reflexivo o de facilitación.

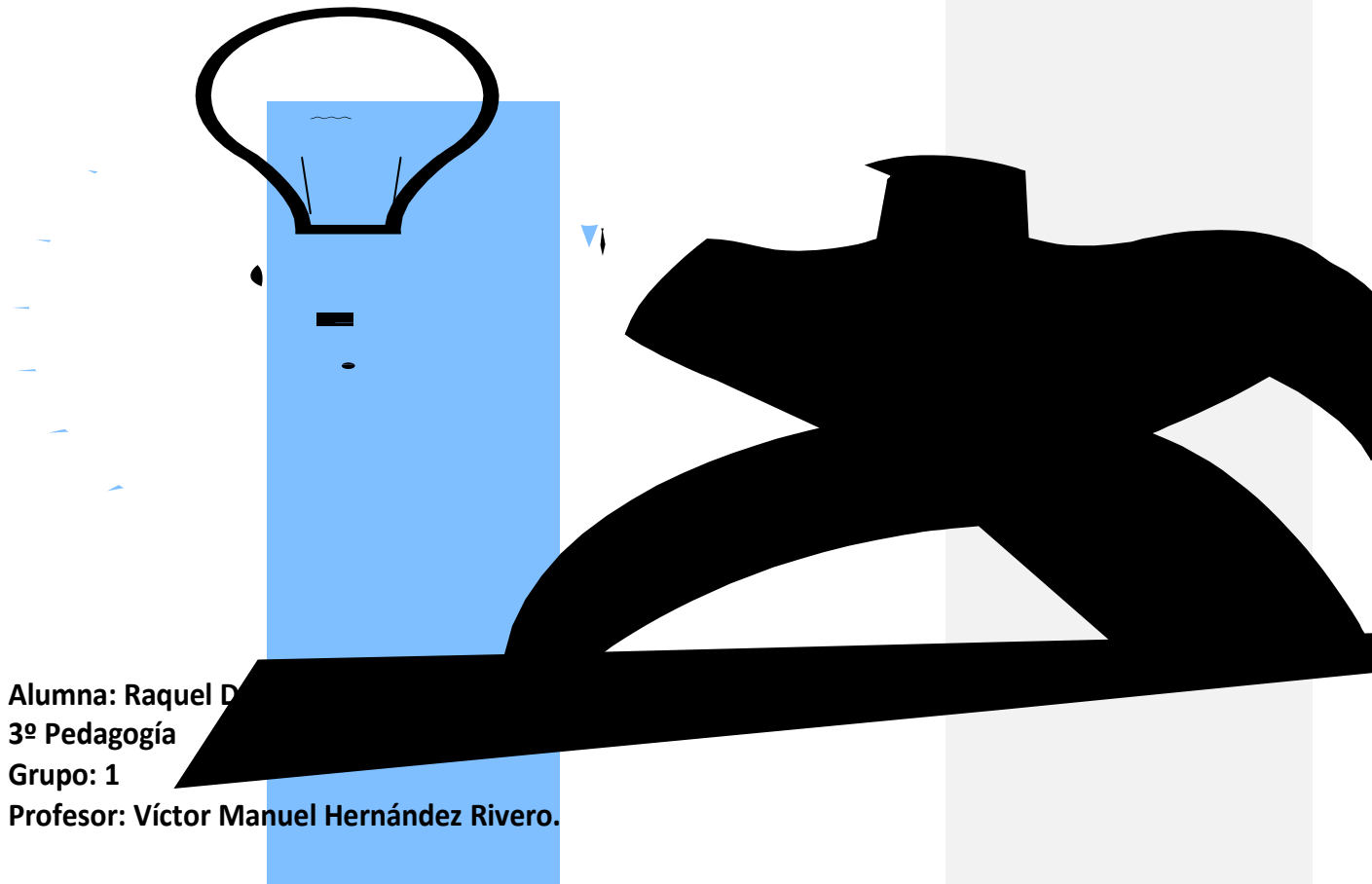
En este enfoque el asesoramiento busca ayudar al profesorado impulsando su autonomía, es decir, es un asesoramiento flexible y abierto para adaptarse a las necesidades de los centros. Para el asesor es muy importante las percepciones e intereses del asesorado, por lo tanto es primordial los propósitos internos de centros y profesores. El papel del asesor en esta perspectiva es ayudar al profesorado a esclarecer sus metas pedagógicas, a través de la reflexión sobre la propia experiencia. Esta perspectiva se preocupa por la facilitación de la transición adecuada entre tarea y tarea y no tanto por las secuencias temporales.

-Enfoque de asesoramiento crítico, comprometido o de colaboración.

Este enfoque se caracteriza por dar gran importancia a las experiencias, intenciones y valores de los sujetos, en un marco social de construcción cultural e ideológica. En esta perspectiva el asesoramiento es una ayuda profesional comprometida ideológicamente y en la cual se da relaciones de igualdad, es decir, no hay una jerarquía entre la figura del asesor y del asesorado, sino que los dos se encuentran al mismo nivel y este aprende y reflexiona con el asesorado. El asesor debe favorecer un ambiente colaborativo en el que la acción se base en la

reflexión y en la revisión de la práctica educativa. Por otro lado el asesoramiento se da como un proceso dinámico, interactivo e intencional, que se basa en las creencias y expectativas individuales y en el contexto social y normativo del centro que utiliza el consenso, la negociación y la meditación. Por último el asesor debe de facilitar la creación de conocimiento y de poder cultural a partir de la reflexión, reconstrucción de las experiencias y figura de los sujetos, preparándolos para el análisis y la crítica de la realidad y ayudándoles para tomar conciencia del posicionamiento que asumen en cuanto a ella y las formas dominantes de la cultura.

ENSAYO DE ASESORAMIENTO



Alumna: Raquel D
3º Pedagogía
Grupo: 1
Profesor: Víctor Manuel Hernández Rivero.

1 ¿Quién es el asesor?

- Tipología de gama de roles
- Gama de roles
- Funciones del asesoramiento

2 ¿Cómo se asesora?

3 Estructuras de apoyo

- Funciones y acciones del CEP
- Equipo de orientación educativa y psicopedagógica
- Inspección educativa (IE)

4 Bibliografía

1¿QUIÉN ES EL ASESOR?

Son muchas las definiciones que se le dan a la palabra asesor y muchas las veces en las que se puede configurar el rol que este puede desempeñar.

Normalmente el rol se entiende como el papel que ejerce una persona en función del lugar que ocupa en un grupo o sistema social, es decir, es la conducta que se espera de un individuo según la posición que ocupe.

El rol en cualquier perfil se construye, esto quiere decir que no es un papel que nos viene dado y en el cual nosotros sabemos cómo debemos comportarnos y qué debemos hacer, sino que debemos descubrir, construir y percibir en qué consiste ese papel. Por ejemplo cuando una persona se convierte en un pedagogo y tienes que desempeñar tareas y funciones propias de la pedagogía, empieza a descubrir, a construir y a percibir en qué consiste ese papel y es en este proceso cuando construye su rol como pedagogo.

Muchos autores como Holmes, Zurcher, Juan Manuel Moreno etc han estudiado el proceso en el que se construye el rol, pero sin duda una de las principales autoras que ha estudiado este fenómeno es Mar Rodríguez Romero. Para ella es necesario recurrir a ciertas claves que nos ayuden a comprender las particularidades del rol del asesor. Las claves a las que se refiere son la percepción, la fusión, la negociación, la contextualización, la conflictividad y la marginalidad del rol.

La autopercepción que el asesor tiene de su propio rol es la que llega a decidir la manera en que realizará el rol de agente de apoyo. Esto depende no solo de las particularidades de cada persona, es decir, de los roles que antes han experimentado, sino también de las perspectivas que tienen del rol, los otros con los que se relaciona. Pero en general son las ideologías y los valores que tiene la persona los que influyen a la hora de desarrollar el rol de agente de apoyo, porque son los encargados de la decisión que toma el asesor en los temas más cuestionados.

Otra de las claves que se produce simultáneamente con la autopercepción es la de fusión, que se caracteriza por desarrollar diferentes roles en la vida, los cuales se pueden desarrollar al mismo tiempo y de los cuales se adquiere lo vivido y lo aprendido para construir el nuevo rol.

Por otro lado a la misma vez que se dan los dos fenómenos anteriormente nombrados, aparece otro llamado negociación el cual se caracteriza por que el asesor debe de comprender, interpretar y negociar lo que los grupos de individuos con los que se relaciona esperan de él y al mismo tiempo tiene que entender, negociar e interpretar el concepto de su rol, es decir, negociar en que va a consistir su papel.

La contextualización también influye a la hora de construir el rol y esta es otra de las claves a la que hace alusión Mar Rodríguez Romero, ya que el papel que desempeña el asesor depende del contexto en el que se encuentre, puesto que cada organización tiene su propia cultura.

Por último los conflictos y la marginalidad también están presentes en la construcción del rol del asesor. Los conflictos se pueden dar porque las demandas o expectativas que generan otros roles con los que se relaciona el asesor no son claras o hay contradicciones, o también

porque el asesor no cuenta con los requisitos necesarios para ejercer su papel como asesor. En cuanto a la marginalidad se da como consecuencia de los conflictos, puesto que el asesor tiene que saber moverse en un espacio fronterizo entre grupos que mantienen diferencias en sus objetivos y actitudes, es decir, tiene que saber decidir entre lo que se le está pidiendo y lo que el ve que necesitan.

Asimismo cabe destacar que la tolerancia a la ambigüedad es una característica muy importante del rol, ya que crea la posibilidad de realizar tareas distintas, procesos distintos etc.

TIPOLOGÍA DE GAMA DE ROLES.

Existen dos tipos de roles principales, uno se centra en contenidos y otro en procesos. Los dos tipos de roles son:

- ❖ El rol especialista: El asesor en este caso se centra en los contenidos y da soluciones a problemas concretos. Su papel es el de experto, es decir, utiliza su conocimiento y habilidad en un área, recurso o programa para dar soluciones. Su relación con los asesorados es a corto plazo y se caracteriza por ser objetiva, imparcial e individual.
- ❖ El rol generalista: El asesor en este caso se centra en procesos y su papel es facilitar el proceso de trabajo, es decir, no aporta soluciones elaboradas al problema sino que da apoyo y asesora en los procesos. Su relación con los asesorados es a medio y largo plazo y se caracteriza por su compromiso, su carácter personal y su corresponsabilidad.

La diferencia de estos dos tipos de roles como se puede apreciar es que el rol generalista no impone su diagnóstico, ni sugiere una solución elaborada como pasa en el rol especialista, sino que se implica en la institución para identificar las necesidades y poner en práctica las soluciones de manera conjunta, desarrollando al máximo las capacidades de esta para que la institución en un futuro cuente con una mayor autonomía.

GAMA DE ROLES

Existen diferentes gamas de roles según los siguientes autores.

- Havelock (1969): mediador informativo, donante de soluciones, colaborador en la identificación de problemas.
- Lippit (1982): planificador, mediador informativo, especialista en procesos de aprendizaje, solucionador de problemas.
- Lippit y Lippit (1986): especialista en información, educador/formador, solucionador de problemas, identificador de alternativas y enlace con recursos y asesor de procesos.
- Little (1984): agente de apoyo, potenciador del profesorado o especialista del currículum, colega superior.
- Dalin (1993): profesor, formador, recolector de datos, modelo, apoyo, planificador, investigador, facilitador

FUNCIONES DEL ASESORAMIENTO.

Cuando se desarrolla un rol de asesoramiento, se realizan funciones, las cuales son:

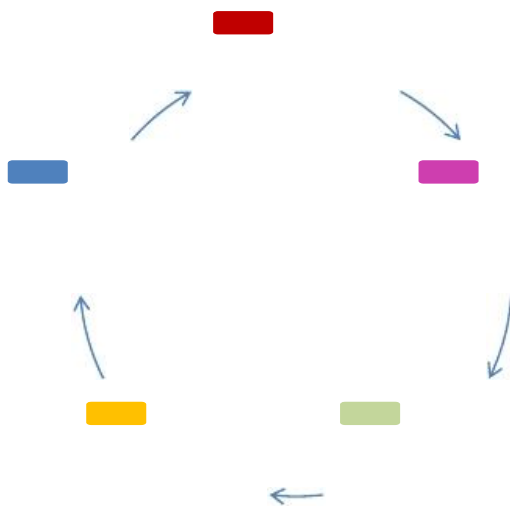
- ✓ Identificación de necesidades: en esta fase el asesor hace un diagnóstico, bien directamente o indirectamente ayudando a los asesorados a realizarlo.
- ✓ Desarrollo curricular: elaboración de materiales, comprensión y construcción de unidades didácticas, métodos, instrumentos de evaluación, demostración de nuevas prácticas pedagógicas, creación de nuevas estructuras organizativas.
- ✓ Análisis e investigación: desarrollo de investigaciones por el equipo, sistematización y síntesis de investigaciones ya realizadas, apoyo al profesorado en el desarrollo de investigación en la acción.
- ✓ Información: expansión de nuevas ideas, prácticas, materiales, programas, cambios en legislación.
- ✓ Planificación: apoyo a los procesos de planificación del centro, ciclo, departamento o profesorado a nivel individual.
- ✓ Establecimiento de redes de contactos: creación de canales de comunicación entre las distintas escuelas que atiende el equipo y las de otros equipos.
- ✓ Formación: desarrollo de programas/planes de formación, formación de agentes internos de cambio.
- ✓ Evaluación: apoyo a la evaluación de las prácticas escolares, tanto internas como externas.

¿CÓMO SE ASESORA?

El asesoramiento educativo es un proceso que se dedica a la ayuda y apoyo de los centros escolares y es sostenido en el tiempo. Su finalidad es la mejora de la escuela y en él participan diversos agentes educativos.

El proceso de asesoramiento tiene tres etapas las cuales son: el planteamiento, iniciación o movilización hacia el cambio, el desarrollo o puesta en práctica y la institucionalización. Para que el asesoramiento se produzca se tienen que realizar las siguientes actividades:

- Contacto inicial: se realiza un primer contacto entre los asesorados y el asesor para explicar qué es lo que sucede, qué objetivo se quiere conseguir etc
- Autorevisar: el asesor busca información sobre el grupo o la institución para realizar un diagnóstico, analizar el problema y determinar las causas, las consecuencias y el contexto.
- Planificar: se formulan planes de acción y organización para conseguir una solución para el problema.
- Implementar: se desarrolla el plan de mejora o la acción. Se lleva a cabo un seguimiento de este y un apoyo en la implementación.
- Evaluar: se evalúan los resultados del programa y del proceso que se ha llevado a cabo y se realiza nuevamente otro proceso de mejora para mejorar el anterior.



3 ESTRUCTURAS DE APOYO

FUNCIONES Y ACCIONES DEL CEP

El Centro del Profesorado, está formado por 3 elementos, los cuales son: Consejo General, Consejo de Dirección y Equipo Pedagógico Proyecto y Evaluación.

En cuanto al Consejo General, se contempla que está compuesto por jefaturas de estudio de todos los centros, las cuales detectan las diferentes necesidades de formación que hay en su centro y organizan la información de las mismas. Estas, tienen la función de informar a su centro de las diversas acciones de formación que se van a ejecutar en este y difundir las publicaciones de carácter didáctico, favoreciendo de esta forma la comunicación entre el centro y el CEP.

A continuación, hacemos referencia al Consejo de Dirección, el cual está constituido por el director del CEP, administrador de CEP y representantes de diferentes ámbitos. Estos tienen la función de aprobar el Plan Anual y llevar un seguimiento de este, facilitando la coordinación de las actividades que se llevarán a cabo en él. También estos se encargan de aceptar y justificar los gastos y el presupuesto del Centro del Profesorado, además de seleccionar al representante en comisiones de evaluación y elección de asesorías, ratificando las diferentes propuestas de Vicedirección. También deben de construir el Reglamento de Régimen Interno y aprobar la memoria.

Por otro lado, podemos hacer alusión al Equipo Pedagógico, el cual está constituido por el Director de Asesorías, que este tiene como finalidad realizar el Plan Anual, detectando las necesidades de formación y haciendo una buena gestión de la formación del profesorado.

También deben de establecer y hacer el Plan de asesoramiento a los centros y desarrollar la Programación Anual cumpliendo cada uno de los requisitos expuestos. Asimismo, asesoran a las diferentes agrupaciones coordinándose con servicios públicos y programas educativos, y, finalmente, evalúan el Plan Anual.

Por último, en cuanto a las funciones de la asesoría, podemos señalar que entre ellas se encuentran:

- Planes y proyectos de Mejora
- Formación del Profesorado
- Atención a Centros
- Atención a Agrupaciones y proyectos de innovación
- Elaboración de documentos
- Recursos e Infraestructuras
- Difusión y sensibilización
- Apoyo a la evaluación diagnóstica

Planes y proyectos de mejora:

- La acción que se llevará a cabo se elabora una serie de planes y proyectos en la institución establecida, para que se realicen una serie de mejoras en esta y así lograr nuevas capacidades para desarrollar diferentes innovaciones en el centro.

Formación del profesorado:

- La acción de formación del profesorado es relevante para ampliar sus conocimientos en cualquier ámbito educativo, es decir, su formación debe ser continua y permanente para que

EQUIPO DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PSICOPEDAGÓGICA

Son el soporte técnico de la orientación educativa y el órgano donde se articulan las funciones de orientación y tutoría, así como una oferta curricular adaptada y diversificada. Buscando alcanzar un crecimiento de las capacidades y de las competencias del alumnado, además de su progreso integral y de la integración social.

Las de funciones de este equipo son las siguientes:

- Atender a la diversidad
- Adaptar respuestas educativas a las necesidades de los alumnos.
- Coordinarse con los distintos servicios socio-comunitarios.

A continuación se expondrás una serie de acciones establecidas por parte del E.O.E.P:

- Que se implanten medidas oportunas para atender a la diversidad de capacidades, interés y motivaciones del alumnado y adapten sus respuestas educativas a las necesidades del mismo, coordinándose con los distintos servicios socio-comunitarios.

Este departamento se centra en el asesoramiento organizativo y curricular, atención a la diversidad y necesidades específicas de apoyo educativo, acción y tutorial y orientación personal y profesional y por último, al asesoramiento familiar y a la comunidad educativa.

El equipo dará respuestas a los problemas sobre las necesidades educativas de los centros mediante la cooperación con el profesorado y la colaboración tanto por parte de los asesores como del personal docente, de manera constante.

Para que la orientación sea efectiva se apoyarán de los equipos de orientación educativa y psicopedagógicos, departamento de orientación, comisión de coordinación pedagógica (CCP) y el claustro.

Se puede hacer referencia a una serie de competencias, tales como:

- Desarrollar y concretar la acción tutorial, la orientación académica y profesional, así como el plan de atención a la diversidad, teniendo en cuenta las normas establecidas por la comisión pedagógica.
- Plasmar una serie de pautas como, el desarrollo de la identificación, actualización, seguimiento e intervención psicopedagógica para poder responder al alumnado con NEAE.
- Sugerir los criterios y procedimientos a la comisión de coordinación para elaborar las adaptaciones curriculares. Orientar a los departamentos de coordinación didáctica y a los equipos docentes en el desarrollo de medidas de atención a la diversidad.
- Elaborar los informes que corresponden al departamento.
- Rellenar los documentos que orienten la respuesta educativa y las propuestas de atención a la diversidad.
- Se puede añadir cualquier otra que sea atribuida por la normativa vigente.

La estructura estará formada por un coordinador/a, un plenario (una vez al mes), el grupo de coordinación de la orientación en Educación Primaria, el grupo de coordinación de la orientación de Educación Secundaria, un grupo de coordinación de comunicación y lenguaje, un/a trabajador/a social y una comisión económica.

Como se nombra anteriormente, en el Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica es necesaria la presencia de un coordinador, el cuál será elegido y deberá tener mínimo 3 años de antigüedad en el servicio y uno en la zona. Además debe representar al equipo ante cualquier instancia, coordinar las actuaciones con el CEP, con otros organismos de las zonas, otros EOEP y centros privados, entre otros, asimismo de coordinar su propio equipo y la elaboración del plan de trabajo anual del Equipo y su memoria final. Entre las funciones del coordinador también destaca velar por el cumplimiento de las obligaciones de todos los miembros, visar los informes y ejercer la jefatura del personal adscrito.

Existen cuatro tipos de EOEP específicos:

- Motóricos
- Visuales
- Sordos
- Trastornos generalizados del desarrollo

INSPECCIÓN EDUCATIVA (IE)

Cuando se habla de Inspección Educativa, se hace referencia a un ámbito de control administrativo de la enseñanza, como afecta al campo educativo en general y al asesoramiento en particular.

Algunas definiciones pueden resultar bastante claras si se intenta categorizarlas como tareas de asesoramiento. Según Nerici (1975) define la supervisión escolar como *“un servicio de asesoramiento en todas las actividades que influyen en el proceso enseñanza-aprendizaje, con miras a realizar un mejor planteamiento, una mejor coordinación y ejecución de las mismas, para que se atienda de forma más eficiente a las necesidades y aspiraciones del alumnado y la comunidad, así como para que se lleven a efecto más plenamente los objetivos generales de la educación y los objetivos específicos de la escuela”*.

Las funciones de la Inspección Educativa consisten en:

1. Informes (realizar, emitir, publicar, difundir...)
2. Asistir al Director territorial de Educación.
3. Respecto a los conflictos que existan en las comunidades educativas establecer una colaboración.
4. Vigilar que se cumplan las leyes, los reglamentos y las demás disposiciones vigentes.
5. Asesorar, orientar e informar a la comunidad educativa.
6. Colaborar en la evaluación externa en los centros, sus programas y servicios.
7. Participar en la evaluación de la función directiva.
8. Orientar y asesorar a equipos directivos, responsables de servicios educativos, órganos colegiados y de coordinación docente.
9. Coordinar los programas y servicios de apoyo externo.
10. Colaborar con los órganos competentes de la Consejería de Educación, en el estudio de las necesidades educativas, optimización de efectivos, distribución del profesorado y alumnado, y actividades de perfeccionamiento.
11. Participar en los procesos de escolarización y en la planificación de los centros educativos.
12. Instruir los procedimientos disciplinarios de persona.
13. Formar parte de comisiones, juntas, consejos y tribunales.

A la Inspección Educativa se le atribuye una serie de asignaciones las cuales son:

- Visitar y conocer todas las actividades, servicios y programas que se realicen en los centros, públicos y privados. Libre acceso.
- Observar el desarrollo de las clases y cualquier otra actividad docente.
- Examinar y comprobar la documentación pedagógica y administrativa de los centros.
- Tendrán la consideración de autoridad pública recibiendo la ayuda y colaboración precisa.
- Convocar y presidir reuniones.

A continuación se expondrán una serie de acciones básicas a realizar por un inspector básico de educación:

1. Análisis y estudio de datos: Se partirá de un análisis inicial de datos básicos, de los resultados en pruebas externas e indicadores homologados para la autoevaluación, de la información y documentación disponible de los centros educativos y servicios de inspección, etc., relacionados con factores clave prioritarios para la contribución al éxito escolar, según el diseño y las tareas que conlleva la actuación, facilitados por la Viceconsejería de educación, así como de las respectivas memorias de autoevaluación de los centros, del proyecto de dirección y de otra documentación que se estime conveniente. A partir de dicho análisis, se procederá a actuar en los centros.
2. Visita a los centros: se visitará el centro en equipo, incluyendo las aulas que se establezcan en la planificación, atendiendo a las características del alumnado y del centro en el que se vaya a intervenir. Esta fase de intervención en los centros se realizará en un número de jornadas que será establecido por cada equipo en función del tipo, tamaño y complejidad de cada centro, respetando, en todo caso, los tiempos establecidos en la planificación general.
3. Elaboración del informe: A la finalización de la intervención en cada centro, el equipo elaborará un informe homologado que incluirá cuestiones relevantes sobre el proceso de evaluación y supervisión efectuado, con la inclusión del asesoramiento e información para la mejora de las dificultades detectadas en cada centro. De manera peculiar, se recogerán las buenas prácticas realizadas por el profesorado y los equipos directivos de los centros.

En definitiva, incluir la inspección educativa como parte del asesoramiento es forzar en exceso los límites de lo que podemos considerar como práctica de asesoramiento.

Cabe destacar que estos tres ámbitos trabajan juntos para realizar un asesoramiento dirigido al proceso de mejora, y así dar pie a la realización a este proceso.

4 BIBLIOGRAFÍA

- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"el proceso de construcción del rol del asesor"* PDF. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"tipología o gama de roles de asesoramiento"* PDF. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"actividades, funciones y campos de actuación de los asesores"* PDF. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"el rol del asesor"* Power Point. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"el asesoramiento como proceso"* PDF. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"fases del proceso y decisiones estratégicas"* Power Point. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"presentación CEP de La Laguna"* Power Point. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna. de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"presentación CEP de La Laguna"* Power Point. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"presentación equipos de orientación"* Power Point. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"presentación equipos de orientación 2"* Power Point. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *"presentación inspección de educación"* Powe Point. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.

3 BIBLIOGRAFÍA

- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *“definición de asesoramiento o consulta”* PDF. Apuntes del aula virtual. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *“Origen y consolidación del campo profesional y de investigación sobre asesoramiento”* PDF. Apuntes del aula virtual 2013. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *“¿Qué son los sistemas de apoyo?”* VIDEO. Apuntes del aula virtual 2013. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *“Evaluación de los sistemas de apoyo”* VIDEO. Apuntes del aula virtual 2013. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *“Marco de referencia y contexto del asesoramiento para la mejora institucional”* PDF. Apuntes del aula virtual 2013. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Hernández Rivero, VICTOR MANUEL; *“¿Por qué y para qué asesorar? Enfoques en el asesoramiento educativo”* PDF. Apuntes del aula virtual 2013. 3º pedagogía, Facultad de educación, La Laguna.
- Escudero, J. y Moreno, J.M. (1992). *El asesoramiento a centros educativos. Estudios evaluativo de los equipos psicopedagógicos de la Comunidad de Madrid*. Madrid. Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid.
- Diccionario de la Real Academia Española:
<http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=asesoro>

Cabo Verde Primera Infancia

“Por una Infancia Digna en
Salud”



Educación para la Cooperación y el Desarrollo

Padilla Hernández, Cathaysa
Morales Ghuneim, Alba S.
González Pérez, Haridian J.
Díaz Naranjo, Raquel
Alemán García, Patricia
Vermeersch Negrín, Anais

INTRODUCCIÓN

La cooperación y educación para el desarrollo presenta dos modelos de cooperación:

Por un lado, debemos mencionar la **cooperación internacional al desarrollo**, surge en los años 50 del S.XX y se encuentra ligada al concepto de desarrollo. Tiene tres dimensiones fundamentales:

- *Dimensión ética:* Verificar si la cooperación se fundamenta en la solidaridad o no, entendiendo por solidaridad un compromiso con intereses compartidos para lograr un mundo más justo.
- *Dimensión política:* Analizar bajo qué modelo de cooperación estamos trabajando: modelo de cooperación vertical (la cooperación que se realiza desde el norte hacia el sur o desde los países enriquecidos a los países empobrecidos o de los países desarrollados a los países subdesarrollados) o un modelo de cooperación horizontal (es aquella que se realiza en un plano de igualdad con beneficios mutuos para ambas partes).
- *Dimensión económica:* Obliga a dar una respuesta a una cuestión muy básica: qué modelo de desarrollo se persigue con la cooperación, es decir, si la economía constituye una herramienta al servicio de las personas o si las personas se encuentran al servicio de la economía.

Por otro lado, la **cooperación educativa al desarrollo**, la cual contiene unas pautas de acción determinadas, marcadas por:

- La concepción de desarrollo humano sostenible.
- El programa de Educación para Todos.
- Los objetivos del Desarrollo del Milenio.

La cooperación educativa al desarrollo se puede definir en la actualidad como el consenso entre diversos actores para la puesta en marcha de proyectos y programas educativos que respetando la diversidad cultural favorecen la comprensión de las relaciones económicas, sociales, culturales y educativas entre los países. Promueve valores y actitudes relacionados con la solidaridad y la justicia social; busca vías de acción y la justicia social para lograr el desarrollo humano sostenible, es decir, la cooperación educativa se nutre a través de proyectos y programas que fomentan determinados valores con el objetivo de llevar a cabo el desarrollo humano sostenible. Se puede concebir la cooperación educativa al desarrollo como:

- o Un medio para apoyar la educación en los distintos países partiendo de sus propias necesidades y prioridades.
- o Un mecanismo que no se limita al envío puntual de bienes materiales, si no que asume retos a largo plazo, que abarca también el apoyo humano y profesional.
- o Un instrumento de formación que facilita la comprensión de las relaciones entre el Norte y el Sur (países desarrollados y en vías de desarrollo).

- Es una oportunidad de acercamiento a otra realidad a través del intercambio de conocimientos y experiencias.
- Un canal de comunicación que permite conocer los esfuerzos de los países del Sur para lograr su desarrollo.
- Un canal de intercambio que sólo puede tener lugar si la cooperación educativa se basa en el respeto y las necesidades de los pueblos del Sur.

En la práctica se puede ver la cooperación educativa al desarrollo como un conjunto de actividades, proyectos y programas de educación orientados a la transformación educativa de los países más desfavorecidos. La cooperación educativa al desarrollo pretende la erradicación de la pobreza, el desarrollo humano sostenible, el acceso y la permanencia en la educación, la equidad de género, el medio ambiente, la democracia y el respeto a los derechos humanos. En este caso, nuestro proyecto se centra en el medio ambiente y el desarrollo humano sostenible, pero de una manera indirecta afecta a los demás sectores.

Los objetivos que persigue la cooperación educativa son la formación y la educación, compartir experiencias y recursos, así como la sensibilización de la comunidad educativa. Estos objetivos se pueden llevar a cabo en el ámbito formal y no formal.

A continuación nos centramos en la Educación para el Desarrollo, ésta puede responder a un concepto del desarrollo que:

- Subraye la independencia entre los países ricos y pobres y entre los distintos sectores de la sociedad.
- A la necesidad de crear un nuevo orden económico mundial, a un desarrollo que asegure el efecto real en la vida de las personas, sin servir a una élite internacional o a personas de homogeneización.
- A que la solución de los problemas no pasa sólo por la modificación de las relaciones económicas y comerciales entre los países, sino además necesario.
- Educar a la gente en la justicia, en la participación y en el cambio de las relaciones políticas, económicas y sociales.

Debemos destacar la importancia de la *educación global*, ya que es un enfoque que considera a la educación como un proceso interactivo para la formación integral de las personas cuyo método es el análisis y la experimentación socio afectiva para comprender el mundo y poder producir cambios de aptitudes en los individuos promoviendo una conciencia global, libre de prejuicios. Es decir, es una educación dinámica, participativa, activa y creativa, está orientada hacia el compromiso y la acción. En segundo lugar, es una educación comprometida con la defensa de los derechos humanos. En tercer lugar, es una educación transformadora para participar en el desarrollo de la comunidad e influir en la realidad.

También es relevante destacar *los rasgos fundamentales* de la educación para el desarrollo:

- Es una educación emancipadora, está orientada a la transformación de la realidad, no es una educación reproductora.
- El aprendizaje debe ser autónomo, crítico y participativo.
- Es una educación en valores: transmitir visiones críticas sobre las distintas realidades a las que nos acerquemos. Valores que transmite: paz, justicia, solidaridad, comprensión).

La Educación para el Desarrollo pretende un cambio en las aptitudes sociales e individuales en la convención del desarrollo para formar personas comprometidas y críticas capaces de participar en los esfuerzos por alcanzar el desarrollo justo y solidario. Destacar la Recomendación de la UNESCO 1974, primera vez que se habla de cooperación y educación para el desarrollo.

Todo ellos puede lograrse a través de los procesos educaciones que engendre entendimiento y empatía por otras culturas, valores o formas de vida de otra gente y que ofrezca esa visión de las estructuras de poder, las interdependencias y los procesos que controlan el desarrollo.

Los *contenidos* que ésta presenta son:

- **Conceptos:** Conocimientos científicos sobre desequilibrios económicos, sociales, culturales entre los pueblos, sus causas y sus consecuencias, el reconocimiento y respeto de otros pueblos, de sus valores y sus riquezas.
- **Actitudes:** cambios de actitudes y comportamiento en favor de la justicia, la toleración, la cooperación y la solidaridad.
- **Procedimientos:** Desarrollar capacidades como tratar de manejar información básica y detallada. Reconocer nuestros valores y la influencia sobre ellos, la capacidad para reconocer otros puntos de vista, llegar a conclusiones propias o reconocer las posibilidades de actuar en el país.
- **Análisis estructural del fenómeno del subdesarrollo:** la justicia social, los derechos humanos, la paz y el militarismo, las actividades de las multinacionales y los gobiernos, el consumismo...

Podemos destacar los diferentes tipos y modelos de Educación para el Desarrollo:

Por el número de instituciones implicadas en la cooperación esta puede ser:

1. **Cooperación bilateral:** son aquellas relaciones de cooperación en la que los estados donantes canalizan directamente hacia los receptores. Pueden ser:

gobiernos, organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales, etc.

2. **Cooperación multilateral:** la que establecen los estados a través de los organismos internacionales y en la que se encuentran implicados varios países, es decir, los organismos internacionales reciben los fondos de los estados y ellos son los encargados de programar las actividades de la cooperación. Desde el punto de vista educativo, por ejemplo, España forma parte de una serie de organizaciones internacionales gubernamentales como por ejemplo la UNESCO, España dona a través de este organismo y es la UNESCO la que se encarga de elaborar, supervisar, evaluar, los proyectos a los que se destina el dinero.

Por la naturaleza de la gente implicada en la cooperación puede ser:

1. **Cooperación gubernamental:** aquellas acciones de cooperación promovidas, coordinadas, financiadas y evaluadas directamente por organismos internacionales gubernamentales (una asociación de estados establecida por un acuerdo entre sus miembros y dotada de un aparato permanente de órganos encargado de la realización de objetivos de interés común por medio de una cooperación entre ellos). Dentro de los organismos internacionales tenemos los *organismos internacionales financieros*, se caracterizan por una concepción del desarrollo vinculada a la provisión de recursos financieros, el ejemplo más significativo es el Banco Mundial (ideario neoliberal) o el Fondo Monetario Internacional. A cambio de estos recursos financieros del Banco Mundial, se les pide una contraprestación, es decir, que formen los cuadros intermedios, la mano de obra. Es importante también en materia de educación la OCD. También existen *organismos internacionales no financieros* tratan de ampliar un poco los límites economicistas de los financieros, entonces cuando hablan de cooperar para el desarrollo hablan desde una perspectiva cultural, social, educativa, amplían más la perspectiva del desarrollo, UNESCO.
2. **Cooperación no gubernamental:** son las acciones de cooperación promovidas, coordinadas y evaluadas por organismos no gubernamentales, ya sean internacionales o nacionales. Los fondos de estas ONG para el desarrollo provienen de identidades privadas o públicas. Además de esta organización no gubernamental, puede haber otras entidades como por ejemplo, los ayuntamientos, las universidades o cualquier otra entidad, forman parte de la cooperación no gubernamental. ONG para el desarrollo: aquella entidad de derecho privado legalmente constituida y sin fines lucrativos que tenga entre sus objetivos la realización de actividades relacionadas con los principios y objetivos de la cooperación para el desarrollo. Nacen por el año 1940 pero no tienen un cometido definido hasta los años 50-60, su explosión definitiva es en los años 90, en España hasta que no se termina la dictadura no fue reconocida como tal, hasta que la OCD reconoció a España como una democracia.
3. **Cooperación técnica:** Se centran en intercambios de conocimientos técnicos y de gestión, su fin es aumentar las capacidades de las instituciones y de las personas para promover el desarrollo de su país. Se trata del envío de técnicos, de

especialistas en cualquier materia para ayudar a las instituciones y a las personas y favorecer ese desarrollo.

4. **Cooperación financiera:** Transferencia de fondo para la financiación de actividades orientadas al desarrollo de los países, es decir, son créditos o donaciones. Se considera cooperación financiera a la venta o donación de mercancías o servicios, siempre y cuando haya un nivel de gratuidad del 25%.

En cuanto a los modelos de cooperación podemos encontrar:

Cooperación vertical: Es el modelo de cooperación más común en la actualidad y se caracteriza por lo siguiente: los objetivos de los proyectos de cooperación son establecidos por los países donantes, tienen como propósito final seguir las mismas pautas de desarrollo de los países industrializados, es decir, todo el mundo tiene que alcanzar el desarrollo de la misma manera. En estos proyectos formulados desde el Norte se define las prioridades sectoriales y también los grupos de los principales beneficiarios. Los proyectos son rígidos sin posibilidad de innovar y de adaptarse a las necesidades y situaciones de los países en desarrollo. La evaluación de los resultados de los proyectos de cooperación vertical es realizada por los países donantes. Existe la condicionalidad de la ayuda ofrecida por los países donantes. Dentro de la cooperación vertical:

- La ayuda oficial al desarrollo: es el porcentaje del producto internacional bruto que los países desarrollados destinan a los países en vías de desarrollo. Dentro de ésta la ayuda ligada, es la ayuda oficial al desarrollo que se otorga a los receptores bajo la obligación de gastarla en la compra de bienes producidos o servicios ofrecidos por el país donante.

Cooperación horizontal: Los objetivos de desarrollo en general y de los proyectos en particular son establecidos por los países en desarrollo o los países receptores, en función de sus necesidades, sus características y sus posibilidades. La cooperación tiene unos objetivos más amplios, muchos más que los económicos por ejemplo puede tener aspectos sociales, educativos, esto supone una mayor adecuación a las características de los países del sur. Los procesos de formulación, seguimiento y evaluación de los proyectos son controlados por los países receptores de forma endógena y se da preferencia a la utilización de expertos y técnicos nacionales, se contratan los servicios en el país receptor y se compran los materiales en el país receptor.

- **Cooperación sur-sur:** Aquella que se establece entre los países en vías de desarrollo para solucionar problemas comunes. Tiene las mismas características de la cooperación horizontal.
- **Cooperación descentralizada:** Es la que se implementa desde los diversos poderes públicos distintos a los del gobierno central: universidades, centros educativos, etc.
- **Cooperación centralizada:** Es aquella que se implementa desde poderes públicos centrales o agencias nacionales de cooperación.
- **Cooperación triangular:** Se establece una relación entre tres actores de tres países diferentes: un socio donante (país desarrollado), un país de renta media que también recibe la cooperación y un país receptor (país en vías de desarrollo).

Los principales actores de la cooperación educativa son los estados, a través de la cooperación gubernamental, los organismos internacionales y las instituciones, como ayuntamientos, universidades, entidades, grupos de personas.¹⁶

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1.1. DATOS BÁSICOS

Título: “Por una Infancia digna en Salud”

Ámbito: Salud e Higiene personal en la Primera Infancia de Cabo Verde.

En función de las orientaciones de la AECID nuestro proyecto tratará ámbitos como la cohesión social, enfatizando los servicios sociales básicos para concienciar a la población de la importancia que tienen los servicios esenciales para mejorar la calidad de vida de los niños y niñas y construir así una ciudadanía global comprometida con el desarrollo. Se tratará de promover la Salud y la Buena Higiene conjunto con el adecuado uso del agua potable, destinado a la población Primera Infancia en Cabo Verde (Praia), resumidamente entre los niños y niñas con edades comprendidas desde los 3 – 6 años.

1.2. DESCRIPCIÓN RESUMIDA

Inicialmente, como ya se comentó en el apartado anterior, nuestro proyecto recoge una temática concreta, en la que se aborda el interés de suscitar y educar a los niños y niñas de edades tempranas de Cabo Verde, en unos adecuados valores con respecto a la salud y cuidados en la higiene personas.

Para poder adentrarnos en esta materia es imprescindible tener conocimiento de la situación que actualmente vive Cabo Verde, dicha población muestra que las enfermedades no transmisibles tienden a superar, en frecuencia y severidad, las enfermedades infecciosas, que representa nuevos desafíos para el servicio nacional de salud. Las tasas de mortalidad indican una retirada progresiva, indicando un porcentaje de 24,8 por mil de mortalidad entre niños menores de 5 años y 25,6 por mil nacidos vivos para la mortalidad perinatal.

¹⁶ González Pérez, M.I. García de la Torre Gómez, M. Rodríguez Spínola, C. (Biblioteca Nueva.) (2013.) Guía de cooperación educativa internacional y educación para el desarrollo. Madrid

Para llevar a cabo nuestra propuesta, hemos diseñado cuatro actividades lúdico-educativas, en las que se pedirá colaboración no sólo de los niños y niñas, sino también del entorno en el que se encuentran, resumidas en diferentes ámbitos: **Juego Simbólico, Juego por descubrimiento, Juego Dirigido y Juegos multiculturales.**

La manera en la que evaluaremos dichas actividades será de manera continua mediante la técnica de la Observación, teniendo la intención de que este proyecto continúe prestando servicios y bienes y que sus efectos perduren una vez finalizada su ejecución.

Los resultados que esperamos de este proyecto son una mayor concienciación y estructuras de aprendizaje en la buena higiene que derive a una salud digna entre estos niños y niñas; entendiendo que todo su entorno debe de implicarse para llevar a cabo dichas tareas que consideramos básicas en el día a día.

1.3. UBICACIÓN

- Lugar de realización: Este proyecto se realizará en Cabo Verde, tiene una superficie de 4.033 Km² y está formado por diez islas y cinco islotes. Cabo verde está situado al sur del trópico de Cáncer, se extiende a lo largo de una franja de mar de 370 Kms. De Este a Oeste. Es el archipiélago más meridional del conjunto de la Macaronesia. El proyecto se llevará a cabo en la capital del país, Praia con 120.000 habitantes, situada en la isla de Santiago. Concretamente esta isla es una de las más occidentales, por donde penetran las borrascas y los vientos del Atlántico, una de las más verde y húmedas del archipiélago y presenta una ortografía más accidentada, con montañas y valles.¹⁷

Contraparte local: como contraparte local denotamos la existencia de UNICEF, la cual promueve la protección de los derechos del niño, de ayudar a satisfacer sus necesidades básicas y de aumentar las oportunidades que se les ofrecen para que alcancen plenamente sus potencialidades. UNICEF se guía por lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos del Niño y se esfuerza por conseguir que esos derechos se conviertan en principios éticos perdurables y normas internacionales de conducta hacia los niños; reitera que la supervivencia, la protección y el desarrollo de

¹⁷GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. *Ficha de Cabo Verde extraída de la AECID.* [Fecha de consulta, 16 de octubre de 2014], disponibilidad en internet: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Paginas/FichasPais.aspx>

los niños son imperativos de desarrollo de carácter universal y forman parte integrante del progreso de la humanidad.¹⁸

La entidad local corresponsable donde se ejecutará el proyecto será el colegio Polo Educativo N°27 de Safende situado en la isla de Santiago, concretamente en la capital de Praia. Este Colegio cuenta con 22 profesores distribuidos en 11 clases. Las cuales trabajaremos cuatro clases, de 2º curso.

1.4. POBLACIÓN BENEFICIARIA

La capital de la isla de Santiago cuenta con un total de 120.000 habitantes. De los cuales los beneficiarios directos serán los niños/as de edades entre 3-6 años, exactamente 120 alumnos de la zona y los beneficiarios indirectos, la población del lugar, concretamente el entorno de estos niños/as, los cuales rondan entre 240 personas.

- Beneficiarios Directos: 120 alumnos de 2º curso de los cuales el 50% serán niños y el 50% niñas.
- Beneficiarios Indirectos: estimamos que los beneficiarios indirectos serán un total de 240 personas del entorno del alumnado.

1.5. PLAZO DE EJECUCIÓN Y DURACIÓN

- Prevista fecha de inicio: 20 de septiembre de 2015.
- Prevista fecha de finalización: 23 de junio de 2017.
- Duración: 1 año y medio.

2. ANTECEDENTES, CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

2.1.- ANTECEDENTES

Nuestra iniciativa forma parte de una contraparte parte local, la conocida Organización no Gubernamental, denominada UNICEF, la cual ésta presenta una serie de proyectos realizados en el país a tratar, para promover una vida mejor a los niños/as a través del apoyo de los diferentes ámbitos, como la salud, la educación, la protección y participación, la construcción de los derechos referido a estos niños/as y garantizar la asignación de recursos necesarios. En relación a nuestro programa destacamos que

¹⁸ UNICEF. *Cabo Verde*. Fecha de consulta [02 de Enero del 2015]. Disponibilidad en Internet: http://www.unicef.org/spanish/about/who/index_mission.html

dicho Fondo de Naciones Unidas abarca temas de agua, higiene y saneamiento, que será la principal temática a llevar a cabo.

UNICEF cuenta con otras agencias como es la ONU, la cual ayudará al Gobierno a proporcionar a los niños/as los servicios sociales básicos; no obstante toda información explícita será proporcionada posteriormente en el siguiente apartado.

2.2. CONTEXTO

Características Generales:

Nombre oficial: República de Cabo Verde.

Superficie: Tiene una superficie de 4.033 km² y está formado por diez islas y cinco islotes. Existe un grupo de islas situado al Norte, islas de “Barlovento”, integrado, de Oeste a Este, por las islas de Santo Antao, San Vicente, Santa Lucía, Sau Nicolau, Sal y Boavista y un grupo de islas situado al Sur, islas de “Sotavento”, compuesto, de Este a Oeste, por las islas de Maio, Santiago, Fogo y Brava. La isla con mayor superficie y más poblada es Santiago (990 km²) y la isla con menor superficie, y la única deshabitada, es Santa Lucía (35 km²).

Límites: La República de Cabo Verde es un Estado archipelágico de África Occidental, situado en el Océano Atlántico, aproximadamente 1.000 kms. Al suroeste de las islas Canarias y 460 kms. Al oeste de la costa de Senegal, desde su punto más oriental, en la isla de Boavista. Se extiende a lo largo de una franja de mar de 370 kms. de Este a Oeste, al sur del Trópico de Cáncer, entre los 14° 50' y 17° 20' latitud norte y los 22° 40' y 25° 30' longitud oeste. Es el archipiélago más meridional del conjunto de la Macaronesia (grupo de islas atlánticas de origen volcánico, del que también forman parte Azores, Madeira y Canarias).

Población: 527.000 (2012).

Capital: Praia (Isla de Santiago).

Otras ciudades: Las principales ciudades de Cabo Verde son, por este orden, Praia con 120.000 habitantes; Mindelo (isla de San Vicente) con 70.000, Assomada (Santiago) con 50.000 y Sao Filipe (isla de Fogo) con 23.000.

Idioma: La lengua oficial de Cabo Verde es el portugués, pero los caboverdianos hablan normalmente en criollo (“kriolu”), que es la lengua materna de todos los caboverdianos, utilizada cotidianamente en las relaciones interpersonales.

Moneda: Escudo caboverdiano, que mantiene una paridad fija y oficial con el euro (1euro=110,265 escudos).

Religión: Más del 90% de los caboverdianos son de confesión católica. Otras confesiones cristianas están implantadas en Cabo Verde, notablemente protestantes (Igreja do Nazareno), adventistas (Igreja Adventista do Séptimo Día) y mormones (Igreja de Jesús Cristo dos Santos dos Últimos Días). Existe una minoría creciente de practicantes de la fe musulmana, principalmente de origen senegalés.

Forma de Estado: Según el artículo. 1.1 de su Constitución, Cabo Verde se define como una República soberana, unitaria y democrática. La Jefatura del Estado corresponde al Presidente de la República, elegido por sufragio directo en elecciones presidenciales.

División administrativa: Administrativamente, Cabo Verde está dividido en 22 “concelhos”, de la siguiente manera:

La isla de Santiago está dividida en 9 “concelhos”: Praia, Ribeira Grande de Santiago, São Domingos, Santa Catarina, São Salvador do Mundo, Santa Cruz, São Lourenço dos Órgãos, São Miguel y Tarrafal de Santiago.

La isla de Santo Antão está dividida en 3 “concelhos”: Ribeira Grande, Paul y Porto Novo.

Las islas de São Vicente y Santa Lucía integran un único “concelho”: São Vicente.
La isla de São Nicolau está dividida en 2 “concelhos”: Ribeira Brava y Tarrafal de São Nicolau.

La isla do Fogo está dividida en 3 “concelhos”: São Filipe, Santa Catarina do Fogo y Mosteiros.

Las islas de Sal, Boavista, Maio y Brava poseen un único “concelho”, del mismo nombre que la isla.

Nº Residentes españoles: 131 (31-12-2012).

Geografía:

Las tres islas más orientales y próximas al continente africano (de Norte a Sur, Sal, Boavista y Maio) padecen con más intensidad la falta de agua y la erosión, presentando una superficie prácticamente lisa y condiciones de gran aridez, casi desérticas.

Las demás islas (Santiago, Fogo, Brava, Sau Nicolau, Santa Lucía, San Vicente y Santo Antao), más occidentales, por donde penetran las borrascas y los vientos del

Atlántico, son más verdes y húmedas y presentan una orografía más accidentada, con montañas y valles (las llamadas "ribeiras").

Indicadores Sociales:

Número de habitantes: 527.000 habitantes (2012). Según el Instituto das Comunidades de Cabo Verde, el número total de caboverdianos que residen en el extranjero es de 517.078 (diáspora caboverdiana).

Densidad de población: 128 h/Km² (2011).

Edad media: 22,7 años (2012).

Evolución: 2000, 18 años; 2004, 19 años. Proyección: 2015, 23 años.

Coefficiente de Gini: 50,5 (2012).

Porcentaje de población bajo el umbral de la pobreza: 26% (2012).

Esperanza de vida: 70.7 años (2011).

Evolución: 1970-75, 57,5; 1990-1995, 66; 1995-2000, 69; 2000-2005, 70,2.

Proyección: 2015, 73,8.

Crecimiento de la población: 1,2% (2010).

Evolución: 1990-1995, 2,42%; 1995-2000, 2,33%; 2000-2005, 2,35%.

Proyección: 2015, 1,85%.

IDH: En el Índice de Desarrollo humano correspondiente a 2012, Cabo Verde ocupa el puesto 132.

Tasa de natalidad: 25,9 (2010).

Evolución: 1990-1995, 36,2/1000; 1995-2000, 31,6/1000; 2000-2005, 30,8/1000.

Proyección: 2015, 1,85%.

Tasa de fecundidad: 2.87 nacidos por mujer (2010).

Evolución: 1970-75, 7; 2000, 4; 2000-05, 3,8.

Tasa de mortalidad: 5,6 (2010).

Evolución: 1990-1995, 7,5/1000; 1995-2000, 6/1000; 2000-2005, 5,3/1000. Proyección: 2015, 5,2/1000.

Las tasas de mortalidad indican una retirada progresiva, situada en 2006 en 5,4 por mil de mortalidad general; en 21,5 por mil nacidos vivos para la mortalidad infantil, en 24,8 por mil de mortalidad entre niños menores de 5 años y 25,6 por mil nacidos vivos para la mortalidad perinatal. La mortalidad materna, con valores anuales entre 5 y 11 muertes de oscilación, señaló la tasa promedio en los últimos cinco años, de 25,4 por 100.000 nacidos vivos. La tuberculosis, con tasas de incidencia relativamente alta, alrededor de 60 por cada 100.000 habitantes, aunque cae debajo de los 150 teóricamente predecible por la OMS, sigue siendo un problema de salud de la población, particularmente a través de la influencia de la epidemia del VIH/SIDA. La lepra, que tenía una expresión relativamente importante en el pasado y en algunas islas y marcado "una prevalencia alrededor de 1200 casos en los años setenta" había llegado a una situación "de eliminación como problema de salud pública", a pesar de algunos restantes casos. Las infecciones respiratorias agudas y enfermedades

diarreicas agudas siguen siendo un de alta frecuencia, y su importancia se deriva, sobre todo, del impacto sobre la morbilidad y mortalidad entre los niños. La infección por el VIH/SIDA es otro problema de salud pública en Cabo Verde, después de haber sido considerado como "una epidemia generalizada, con baja prevalencia", unos 0,52% en 2005. De los 1.500 casos registrados hasta diciembre de 2004, 800 han evolucionado a la etapa de la enfermedad, resultando en muertes por más del 50%. Enfermedades prevenibles por vacunación detenida constituyen un problema de salud pública. Pasado, desde la independencia, dos epidemias de la poliomielitis, una en 1986 y uno en el año 2000, no haber notificado si más desde entonces. El último brote de sarampión fue reportado en 1997 [8.584 casos]. La tos ferina se manifiesta en brotes esporádicos y difteria ha desaparecido.¹⁹

Exportaciones (M ECV)	3703,9	5418,9	4565,6	4.108,5 (5)
Importaciones (M ECV)	61771,6	75134	65601	43.777,1 (5)
Saldo por c/c (% PIB)	-12,4	-16,3	-11,5	-9,9 (3)
Reservas exteriores, excluido oro (M\$)	382	339	376	376,0 (2)
Saldo presupuestario (% PIB)	-10,7	-7,7	-9,9	-8,1 (3)
Deuda pública (% PIB)	65	71,4	82	89,3 (3)

²⁰



¹⁹ REPÚBLICA DE CABO VERDE. Ministerio de la Salud. *Política Nacional de la Salud*. Praia, 2007.

²⁰ GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. *Ficha de Cabo Verde extraída de la AECID*. [Fecha de consulta, 16 de octubre de 2014], disponibilidad en internet: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Paginas/FichasPais.aspx>

El “Índice de Desarrollo de la Educación para Todos” (IDE) es un índice compuesto que presenta un panorama de los avances globales de los sistemas educativos nacionales en la consecución de la Educación para Todos. Debido a las limitaciones en materia de disponibilidad de datos, el IDE estándar solo comprende cuatro de sus seis objetivos.

1. La enseñanza primaria universal (objetivo 2), medida por la tasa neta de escolarización ajustada en primaria.
2. La alfabetización de adultos (objetivo 4), medida por la tasa de alfabetización de las personas de 15 años y más.
3. La paridad e igualdad entre los sexos (objetivo 5), medida por el índice de la EPT relativo al género (IEG), que es el promedio de los índices de paridad entre los sexos (IPS) de las tasas brutas de escolarización en la enseñanza primaria y secundaria y de la tasa de alfabetización de adultos.
4. La calidad de la educación (objetivo 6), medida por la tasa de supervivencia escolar hasta el quinto grado de primaria³. El valor del IDE oscila entre 0 y 1. La cifra 1 representa la plena realización de la EPT en los cuatro objetivos.

Cuadro 1
Estadísticas básicas

Informe de seguimiento de la educación para todos en el mundo:

Países o territorios	DEMOGRAFÍA ¹			PNB, AYUDA y POBREZA						
	Población total (000)	Crecimiento anual de crecimiento (%) Población total	Crecimiento anual de crecimiento (%) Población de 0-4 años	PNB por habitante				Asistencia Oficial para el Desarrollo recibida (neta) (% del PNB) ²	Población con ingresos inferiores al umbral de la pobreza	
				Dólares (corrientes)	Dólares PPA	1998	2011		1998	2011
	2013	2010-2015	2010-2015	1998	2011	1998	2011	2011	2002-2011 ⁴	2002-2011 ⁴
África Subsahariana										
Cabo Verde	510	0.9	-1.1	1 260	3 540	1 600	3 980	13	—	—

Cuadro 3A

Atención y Educación de la Primera Infancia (AEPI): atención

Países o territorios	SUPERVIVENCIA DE LOS NIÑOS ¹		ESTADO DE SALUD DE LOS NIÑOS ²						
	Tasa de mortalidad infantil	Tasa de mortalidad de los menores de 5 años	Ineficiencia por cada 100 nacimientos vivos	Porcentaje de menores de cinco años con un día de incapacidad por enfermedad	Tuberculosis	Porcentaje de niños de un año inmunizados contra			
						Difteria, tosferina y tétanos	Polio	Sarampión	Hepatitis B
	2010-2015	2010-2015	2007-2011 ³	2005-2012 ³	2011	2011	2011	2011	2011
África Subsahariana									
Cabo Verde	18	22	6	—	99	90	90	96	90

²¹ GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. *Ficha de Cabo Verde extraída de la AECID*. [Fecha de consulta: 10 de octubre de 2014], disponibilidad en internet: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Paginas/FichasPaíses.aspx>

Cuadro 3B
Atención y Educación de la Primera Infancia (AEPI): educación

Países o territorios	Grupo de edad	NIÑOS ESCOLARIZADOS EN LA ENSEÑANZA PREESCOLAR				Niños matriculados en la enseñanza privada, en % del total de los escolarizados		TASA BRUTA DE ESCOLARIZACIÓN (TBE) EN LA ENSEÑANZA PREESCOLAR (%)							
		Año escolar finalizado en				Año escolar finalizado en		Año escolar finalizado en							
		1999		2011		1999	2011	1999				2011			
		Total (000)	% Niñas	Total (000)	% Niñas			Total	Varones	Niñas	IPS (N/V)	Total	Varones	Niñas	IPS (N/V)
África Subsahariana															
Cabo Verde	3-5	20 **	50	23	50	...	54	53 **	53 **	54 **	1.02 **	74	75	74	1,00

Si se quiere acabar con la crisis del aprendizaje, todos los países, ricos y pobres, han de procurar que todos los niños puedan tener acceso a un docente bien capacitado y motivado. Las 10 estrategias expuestas aquí están basadas en datos correspondientes a políticas, programas y estrategias que han tenido éxito en una amplia variedad de países y entornos educativos. Al poner en práctica esas reformas de la enseñanza, los países podrán velar por que todos los niños y jóvenes, en

particular los desfavorecidos, reciban la educación que necesitan para realizar su potencial y llevar una vida que les haga sentirse realizados.”²²

Estructura del Producto Interior Bruto:

La estructura económica de Cabo Verde gira en torno al sector servicios, que representa aproximadamente un 70% del PIB, gracias al peso del turismo (21,1% del PIB), sector clave (representa el 60,8% del total del sector de servicios), cuyo futuro depende de la capacidad del país para mejorar sus infraestructuras energéticas, de transporte y comunicaciones. El número de turistas extranjeros que visitaron Cabo Verde en 2012 aumentó un 12,3% en relación al año 2011.

El peso en el PIB del sector industrial es más reducido, aunque se espera que sea el sector que experimente un mayor crecimiento durante los años venideros.

El sector primario es el que menor peso tiene en el PIB nacional aunque ocupa a un 20% de la población activa. Con sólo un 10% de tierra cultivable y una notable escasez de agua, las condiciones para la agricultura son difíciles. Por el contrario, la pesca y, en sentido más amplio, la denominada “Economía del Mar”, presentan gran potencial, debido a la localización estratégica de Cabo Verde y al hecho de contar con la sexta mayor ZEE de África Subsahariana. En este sentido, en 2012 el sector de las pescas representó el 80% del total de las exportaciones caboverdianas, representando entre el 7-10% del PIB y empleando a más de 10.000 personas.

Coyuntura Económica:

Cabo Verde, a pesar de su pequeño tamaño, presenta un interesante perfil desde el punto de vista económico y comercial. Desde prácticamente su independencia ha tenido una de las trayectorias económicas más estables de toda África Subsahariana, con un punto de inflexión en 2008, al dejar su condición de PMA y pasar a ser País de Renta Media. Esta circunstancia es especialmente meritoria, por ser Cabo Verde un país prácticamente carente de recursos naturales y, por ello, además de su reducido tamaño y condición insular, extremadamente vulnerable a “shocks” externos.

A pesar de ser una de las democracias más respetadas de África, el grado de desigualdad existente en el país, se sitúa, según el Informe de Desarrollo Humano del PNUD de 2012, en 50.5. Según el Instituto Nacional de Estadística caboverdiano (INECV), en 2007, el 26.6% de la población vivía por debajo del umbral de la pobreza.

²²UNESCO. Informe de seguimiento de la EPT en el mundo. *Educación para todos*. [Fecha de consulta el 16 de octubre de 2014] Disponibilidad en internet: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002261/226159s.pdf> (pp. 354 - 370)

La tasa de desempleo ha aumentado del 12,2% en 2011, al 16,8 % en 2012, afectando especialmente a los jóvenes caboverdianos (30%).

Para el presente año 2014, el FMI vaticina que no se cumplirán las previsiones de crecimiento anunciados por este Gobierno del 3,5% del PIB, debido fundamentalmente a la frágil situación económica por la que atraviesa la Unión Europea, principal socio económico e inversor en Cabo Verde y origen de la mayoría de visitantes de las islas. Los acontecimientos en la Zona Euro, especialmente aquellos que afectan a los principales donantes y socios comerciales de CV, como España y Portugal, plantean un riesgo a la estabilidad macroeconómica del archipiélago. Portugal contribuye con el 31% de las remesas de emigrantes y con el 51% del crédito exterior. Por su parte, España es el primer cliente de CV (70,2% de las exportaciones caboverdianas en 2013).

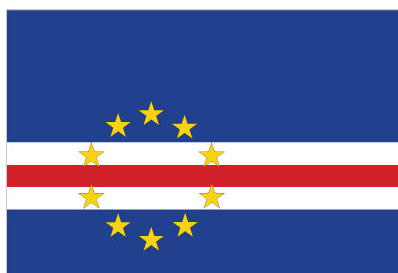
El déficit fiscal, alcanzó valores cercanos al 9% durante 2013 y se situará por encima del 8% en 2014, como consecuencia de una confluencia de factores tanto del lado de la recaudación como del gasto. Los datos relativos a la deuda pública han sufrido durante este primer trimestre del año 2013, un auténtico baile de números. Según las proyecciones del Gobierno caboverdiano, la misma alcanzó el 81 % en 2012 (59,8% de deuda externa y 21,2% de deuda doméstica), aumentó hasta el 88,6% en 2013 y alcanzará su cénit en 2014 llegando al 92,2%. Las nuevas estimaciones del FMI indican que la deuda pública llegará en 2014 a un 93.6%.

Situación Política:

Política Interior: Cabo Verde se puede considerar por su estabilidad un país de referencia en África Subsahariana, estando su vida política presidida por la normalidad democrática.

En 2011 se ha vivido un intenso ciclo electoral. El 6 de febrero de 2011, se celebraron Elecciones Legislativas, que se saldaron con la victoria del PAICV, de centro izquierda, liderado por José María Neves, consiguiendo 38 diputados. El MpD, de centro derecha, de Carlos Veiga, quedó en segundo lugar con 32 diputados. Con estos resultados, el PAICV consiguió la mayoría absoluta en la Asamblea Nacional y resultó vencedor por tercera vez consecutiva.

En la composición del nuevo Gobierno tras las Legislativas, el propio Primer Ministro Neves asumió la cartera de la Reforma del Estado y se nombró al hasta entonces Embajador de Cabo Verde en España, Jorge Tolentino, Ministro de la Presidencia y de Defensa, y a Jorge Borges como Ministro de Relaciones Exteriores. Por otra parte, se



reconoce específicamente la importancia de la denominada “economía del mar”, con la creación de un nuevo Ministerio de Infraestructuras y Economía Marina.

En agosto de 2011 tuvieron lugar las Elecciones Presidenciales, resultando vencedor Jorge Carlos Fonseca, apoyado por el MpD, en la segunda vuelta con el 54,16% de los votos, frente al 45,84% obtenido por Manuel Inocencio Sousa, candidato oficial del PAICV. Fonseca, sucede en el cargo a Pedro Pires, del PAICV, dando lugar, de esta manera, a una “cohabitación” entre un Gobierno del PAICV y un Presidente apoyado por el principal partido de la oposición, MpD. El Presidente Fonseca fue investido en su cargo el día 9 de septiembre 2011.

El 1 de julio 2012, se celebraron elecciones “autárquicas” (municipales) en Cabo Verde, dando como vencedor al MpD, que recibió el 46,4% de los votos (45,9% en las elecciones de 2008), frente al 40,5% recibido por el PAICV. De los 22 municipios que conforman Cabo Verde, el MpD pasa a controlar 14, entre ellos los Ayuntamientos de Praia y San Vicente, y el PAICV pierde dos, quedándose con ocho.

A mediados del año 2013, el MpD ha atravesado un periodo de renovación donde su líder histórico, Carlos Veiga, ha posibilitado un cambio generacional resultando elegido nuevo.

Miembros del Gobierno

El Jefe de Gobierno y Primer Ministro es, desde el 1 de febrero de 2001 y tras ser elegido tres veces consecutivas, José María Pereira Neves, del PAICV (nacido el 28 de Marzo de 1960 en la localidad de Santa Catarina, isla de Santiago).

El Gobierno de Cabo Verde está integrado por el Primer Ministro, los Ministros y los Secretarios de Estado (artículo 186 de la Constitución).

Política Exterior: Breve referencia aséptica de las relaciones con los países vecinos, con los organismos internacionales regionales de los que es parte y a las relaciones con la UE.

Sin duda, uno de los activos principales de Cabo Verde es su excelente nivel de relaciones político-diplomáticas con el resto del mundo. Consciente de sus fragilidades y vulnerabilidades, derivadas de su condición de país insular en desarrollo, el país ha otorgado desde su independencia una gran importancia a la política exterior.

En los últimos años, Cabo Verde está desarrollando una actividad exterior intensa y bastante diversificada, centrada de manera particular en la atracción de inversiones y, de esta manera, está intentando profundizar sus relaciones con países emergentes como Angola, China, India o Brasil. Concretamente con China, Cabo Verde firmó una serie de acuerdos en enero de 2012 destinados al desarrollo de viviendas sociales (51 millones USD en créditos concesionales y 12 millones USD en préstamos sin interés),

rehabilitación y ampliación del Palacio Presidencial y el aumento de la capacidad del Estadio Nacional de Praia.

Cabo Verde está intentando encontrar su hueco en el ámbito de la CEDAO, organización regional de la que es Estado miembro pero con la que ha mantenido una relación distante debido a la llamada “especificidad caboverdiana”. No obstante, en los últimos años Cabo Verde está intentando acercarse nuevamente a sus socios de África Occidental con el fin de convertirse en plataforma privilegiada a la CEDEAO para empresas europeas y extranjeras.

Asimismo, cabe resaltar la política de “diplomacia asiática” desarrollada durante el año 2012 por el PM Neves que le llevó a visitar China y Singapur, y a recibir la visita de un Viceministro de Relaciones Exteriores de Corea del Sur en Praia.

El emplazamiento geográfico de Cabo Verde, en pleno centro de las rutas atlánticas, le convierte, así mismo, en una plataforma óptima para la lucha contra los tráficos ilícitos que transitan entre América del Sur y África Occidental. En ese sentido, la Secretaria de Estado norteamericana, Hillary Clinton, hizo escala en la Isla de Sal, en agosto de 2009, con objeto de reafirmar el interés que los EEUU conceden a Cabo Verde como aliado estratégico en la lucha contra el narcotráfico e impulsar la cooperación en el ámbito militar y de vigilancia de espacios marítimos, a través del centro COSMAR. Esta visita se volvió a repetir en enero 2012, siendo los temas centrales de esta visita la lucha contra el narcotráfico y la importancia de incrementar la vigilancia y seguridad del espacio marítimo caboverdiano, así como el segundo paquete del programa Millenium Challenge Account por valor de 66,2 millones USD para un periodo de cinco años (firmado en febrero 2012). Hay que subrayar que Cabo Verde es el primer país del mundo en conseguir un II Compacto del MCC. En el mes de marzo de 2013, el PM Neves realizó una visita de trabajo a los EEUU donde se entrevistó con el Presidente Obama.

Por lo que respecta a sus relaciones con la UE, Cabo Verde es miembro del grupo de países de África, Caribe y Pacífico (ACP) signatarios del Acuerdo de Cotonou (2000), con el que la Unión Europea mantiene especiales relaciones de cooperación.

Con el activo apoyo diplomático de algunos países de la UE (Portugal, Francia, España, Países Bajos y Luxemburgo), los esfuerzos de Cabo Verde para alcanzar una relación preferente con la UE dieron sus frutos con la aprobación, el 19 de Noviembre de 2007, por parte del Consejo de Asuntos Generales y Relaciones Exteriores de la UE, reunido en Luxemburgo, de una “Asociación” o “Partenariado Especial” entre Cabo Verde y la UE.

Junto con el Partenariado Especial, la otra gran iniciativa adoptada en las relaciones entre Cabo Verde y la Unión Europea ha sido la “Asociación de Movilidad”, aprobada en el Consejo de Asuntos Generales y Relaciones Exteriores celebrado el 5 de Junio

de 2008 en Luxemburgo, en que participan Cabo Verde, la Comisión Europea, Portugal, España, Francia y Luxemburgo.

En el ámbito de la “Asociación de Movilidad”, se han firmado dos acuerdos, uno destinado a facilitar la expedición de visados de corta estancia a los ciudadanos de CV y de la UE, y otro referido a la readmisión de residentes en situación irregular. Ambos Acuerdos están pendientes de ser ratificados por la Asamblea Nacional caboverdiana y se espera que entren en vigor durante el año 2014.

El año 2013 también ha resultado muy intenso en relación a las relaciones EU-CV:

- En septiembre el Presidente Fonseca realizó una visita oficial a Bruselas donde se reunió con el Presidente del Consejo, Sr. Rompuy, y el Presidente de la Comisión, Sr. Barroso. Durante este último encuentro se anunció que la UE destinaría a Cabo Verde la cantidad de 55 millones de euros para el 11ª FED.

- En noviembre el PM Neves se desplazó a Bruselas para reconfirmar las relaciones EU-CV acordándose que se trabajará para reforzar el Partenariado Especial en los ámbitos de Seguridad y Estabilidad, y de la Convergencia Regulatoria en las áreas de educación, seguridad alimentaria, productos farmacéuticos y estándares de calidad. También se acordó que se establecerá una tercera prioridad en el ámbito de las Energías Renovables. Paralelamente a este encuentro se realizaron dos Diálogos técnicos para las áreas de Seguridad y Estabilidad, y de Movilidad y Convergencia Regulatoria en las áreas de educación, seguridad alimentaria, productos farmacéuticos y estándares de calidad.

En 2013 creó el Programa de la UE para la promoción de la Cultura que financiará con 1.450.000 euros (montante no integrado en el FED) seis proyectos de promoción cultural que beneficiarán a seis islas del país.

Cabo Verde acaba de ser integrado en Sistema de Preferencias Generalizadas+ (SPG+) de la UE, lo que se espera beneficie significativamente sus exportaciones hacia la UE.

En febrero 2014 se espera que el Comisario de Cooperación al Desarrollo de la Comisión Europea, Sr. Piebalgs, se desplace a Cabo Verde en una visita oficial de dos días.

Finalmente, el 21 de diciembre de 2005, la Comisión Europea alcanzó con Cabo Verde el Acuerdo pesquero actualmente en vigor, en sustitución de los anteriormente

vigentes. Este acuerdo beneficia especialmente a los barcos españoles. En la actualidad está siendo renegociado el Protocolo de aplicación del Acuerdo de pesca.²³

Según “Índice de Desarrollo Humano y sus componentes”, clasifica los países según el valor del IDH 2013 y detalla el valor de los tres componentes del IDH: longevidad, educación (con dos indicadores) y renta. La tabla también presenta valores para el IDH 2012 basados en los datos más recientes disponibles para ese año, junto con el cambio en la clasificación entre 2012 y 2013.

Los datos referentes a nuestro país a trabajar son los siguientes:

TABLA 1 ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO Y SUS COMPONENTES

	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Esperanza de vida al nacer	Media de años de escolaridad	Años de escolarización previstos	Ingreso Nacional Bruto (INB) per cápita	Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Cambio en la clasificación
	Valor	(años)	(años)	(años)	(\$ de PPA en 2011)	Valor	
Clasificación según IDH	2013	2013	2012 ²⁴	2012 ²⁴	2013	2012	2012-2013

TABLA
1

24

2.3. JUSTIFICACIÓN

Nuestro proyecto está destinado a mejorar los hábitos de higiene de un grupo de niño/as en Cabo Verde, concretamente en la zona de Praia (Isla de Santiago), en la capital.

Con este proyecto intentaremos conseguir una mejor infancia para estos niños/as del lugar. De manera que se propondrá una serie de actividades destinadas a la salud y a la higiene intentando lograr una participación y atención de este colectivo, con el fin de que adquieran valores y nuevos conocimientos que puedan llevar a la práctica.

²³ GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. *Ficha de Cabo Verde extraída de la AECID*. [Fecha de consulta, 16 de octubre de 2014], disponibilidad en internet: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Paginas/FichasPais.aspx>

²⁴ INFORME SOBRE DESARROLLO HUMANO 2014, (PNUD). *Sostener el progreso Humano: Reducir Vulnerabilidades y construir Resiliencia*. [Fecha de consulta, 16 de octubre de 2014] Disponibilidad en internet: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-es.pdf> (pp. 189 - 190)

2.3.1. Derechos Humanos Fundamentales:

- Introducción sobre el Derecho a la Educación.

El origen de los Sistemas Nacionales de Educación se explica por múltiples causas como la herencia ilustrada por la necesidad de institucionalizar, a través del Estado, la influencia de la educación en la formación del Estado moderno en el Estado liberal, por la demanda de nuevos grupos sociales emergentes en los nuevos contextos socioeconómicos, la necesidad de formar y disciplinar a la clase trabajadora en el contexto de la industrialización de principios del siglo XIX, la deriva del nacimiento que este mismo proceso de industrialización produjo en las ciudades con la consiguiente extensión de la pobreza, la delincuencia, etc.

Estos múltiples condicionantes generaron la necesidad de establecer una estructura formal de carácter educativo que diera respuesta a las diversas demandas que desde diferentes frentes se venían haciendo.

Si por algo se han caracterizado los Sistemas Nacionales de Educación son precisamente por haber frustrado las esperanzas de la educación pública, gratuita y obligatoria para todos.

Los orígenes del derecho a la educación en parte se han expuesto en las líneas anteriores, es decir, es incomprensible este derecho desligado del desarrollo de los regímenes liberales y el desarrollo capitalista, dicho de otra manera, la educación como un derecho social que obligaba al Estado a intervenir en materia educativa tiene su pionera manifestación en la revolución mejicana y concretamente en la constitución de Querétaro de 1917.

Específicamente sobre la educación el artículo 26 recogía lo siguiente:

(...)1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la educación elemental y fundamental. La educación elemental será obligatoria. La educación técnica y profesional deberá generalizarse; el acceso a la educación superior será igual para todos, en base al mérito.

2. La educación se orientará al pleno desarrollo de la personalidad humana y al fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; promoverá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones, todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tienen derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos (...)

Es necesario destacar la idea de que el Estado de Bienestar, principalmente en el plano de su expresión educativa, no superó ni las diferencias económicas en los pueblos empobrecidos ni llegó al conjunto de la humanidad y ni siquiera la propició totalmente para las mujeres y para las culturas indígenas.

El cumplimiento de los derechos humanos desde su promulgación en 1948 hasta la actualidad ha habido avances, estancamientos y también retrocesos como se puede apreciar simplemente pasando revista a las denuncias que organismos internacionales de defensa de los Derechos Humanos han realizado en los últimos años, los más significativos:

- Convención contra la discriminación en la educación (1960).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989).
- Declaración mundial sobre Educación para todos (1990).
- Declaración de Hamburgo sobre la Educación de Adultos (1997).
- Marco de la Declaración de Dakar (2000).

Las agencias de desarrollo del Norte global con los economistas en formación occidental del Sur global institucionalizaron la idea de que los gobiernos eran extremadamente ineficientes en el fomento del crecimiento y la eliminación de las desigualdades.

El derecho a la educación concedida a unos, se le puede negar a otros y eso es lo que hoy se constata: los derechos humanos son más selectivos que universales, disfrutan de ellos los afortunados que nacen en los países ricos industrializados y que adquieren estos derechos mediante la ciudadanía.

Debemos señalar que también en el Norte existe un Sur, dado que las estadísticas educativas en los países educativos aceptan que uno de cada diez niños y niñas esté fuera de la escuela, el criterio del acceso universal es indudablemente más bajo.

Los objetivos de Desarrollo del Milenio retrasaron la educación primaria universal del año 2000 al 2015, y también han sido un paso atrás con respecto a los compromisos de Educación Para Todos porque no se mencionó ni siquiera el derecho de los niños y de las niñas a una educación primaria gratuita y asegurada por el Estado.

En este sentido es necesario recuperar el debate político en torno al “Derecho de la Educación” desde las perspectivas de las organizaciones civiles y los nuevos movimientos sociales. En términos de “Educación Fundamental” estamos obligados a mirar al pasado para intentar comprender el presente y construir el futuro bajo unas bases más justas y solidarias.²⁵

- Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda (2005)

II COMPROMISOS DE COOPERACIÓN

Desarrollos en un espíritu de mutua responsabilidad, estos Compromisos de Cooperación se basan en la enseñanza de las experiencias. Reconocemos que los compromisos tienen que ser interpretados a la luz de la situación específica de cada país socio.

APROPIACIÓN

Los países socios ejercen una autoridad efectiva sobre sus políticas de desarrollo y estrategias y coordinan acciones de desarrollo

Los países socios se comprometen a:

Ejercer su liderazgo desarrollando e implementando sus propias estrategias de desarrollo nacional por medio de amplios procesos consultivos.

Traducir estas estrategias de desarrollo nacional en programas operativos, priorizados y orientados a los resultados tal como están expuestos en los marcos de gastos a medio plazo y los presupuestos anuales.

Dirigir la coordinación de la ayuda en todos los ámbitos, así como los otros recursos del desarrollo, en diálogo con los donantes y fomentando la participación de la sociedad civil y del sector privado.

Los donantes se comprometen a: Respetar el liderazgo de los países socios y ayudarlos a reforzar su capacidad a ejercerlo.

ALINEACIÓN

Los donantes basan todo su apoyo en las estrategias, instituciones y procedimientos nacionales de desarrollo de los países socios.

Los donantes se alinean con las estrategias de los socios

Los donantes se comprometen a: Basar su apoyo global - estrategias nacionales, diálogos de política y programas de cooperación para el desarrollo - en las estrategias de desarrollo nacional de los socios y revisiones periódicas del progreso constatado en la puesta en práctica de estas estrategias.

Diseñar las condiciones, cuando sea posible, para la estrategia de desarrollo nacional de un país socio o para su revisión anual de progreso constatado en la puesta en

²⁵González Pérez, M.I. García de la Torre Gómez, M. Rodríguez Spínola, C. (Biblioteca Nueva.) (2013.) Guía de cooperación educativa internacional y educación para el desarrollo. Globalización, Neoliberalismo y el Derecho a la Educación. (pp.25-42). Madrid. Grupo Editorial Siglo Veintiuno.

práctica de esta estrategia. Se incluirían otras condiciones únicamente si existe una sólida justificación para ello y se deberían efectuar de manera transparente y consultando estrechamente con otros donantes e interesados.

Vincular el financiamiento con un marco único de condiciones y/o una serie de indicadores derivados de la estrategia nacional de desarrollo. Esto no significa que todos los donantes tengan condiciones idénticas, sino que cada condición de los donantes debería proceder de un marco coordinado común destinado a alcanzar resultados duraderos.

Los donantes utilizan los sistemas reforzados de los países. El hecho de utilizar las propias instituciones y los sistemas nacionales, donde haya bastante garantía de que se utilizará la ayuda en los objetivos aprobados, aumenta la eficacia de la ayuda reforzando la capacidad sostenible del país socio para desarrollar, aplicar y responder de sus políticas ante sus ciudadanos y su parlamento. Los sistemas y procedimientos nacionales incluyen por lo general pero no únicamente disposiciones y procedimientos nacionales para gestión de finanzas pública, contabilidad, auditorías, aprovisionamiento, marcos de resultados y supervisión. Los análisis de diagnósticos son una fuente importante y creciente de información para gobiernos y donantes sobre el estado de los sistemas nacionales en los países socios. Países socios y donantes tienen un interés compartido en ser capaces de supervisar en el tiempo el progreso del mejoramiento de los sistemas nacionales. Están asistidos por marcos de evaluación del desempeño, y un abanico combinado de medidas para reformar, que avanzan a partir de la información propuesta por los análisis de diagnóstico y el trabajo analítico relacionado.

Los países socios y donantes se comprometen conjuntamente a: Trabajar conjuntamente para establecer marcos comúnmente convenidos que aporten evaluaciones fiables del desempeño, transparencia y responsabilidad de los sistemas nacionales.

Integrar análisis de diagnóstico y marcos de evaluación del desempeño dentro de las estrategias lideradas por los países para el desarrollo de capacidad.

Los países socios se comprometen a: Ejecutar análisis de diagnóstico que aporten evaluaciones fiables de los sistemas y procedimientos del país.

Sobre la base de cada uno de los análisis de diagnóstico, emprender las reformas necesarias para asegurar que los sistemas, instituciones y procedimientos nacionales para gestión de la ayuda y otros recursos de desarrollo son efectivos, responsables y transparentes.

Emprender reformas como la reforma de la gestión pública, que podrían ser necesarias para lanzar y alimentar procesos de desarrollo de la capacidad sostenibles.

Los donantes se comprometen a: Utilizar los sistemas y procedimientos nacionales de la manera más extensa posible. Cuando no sea viable el uso de sistemas nacionales, establecer salvaguardias y medidas adicionales con vistas a reforzar en vez de socavar los sistemas y procedimientos de los países.

Evitar, de la manera más amplia posible, la creación de estructuras que se encarguen de la administración cotidiana y de la puesta en práctica de los proyectos y programas financiados por la ayuda.

Adoptar marcos de evaluación del desempeño armonizados para los sistemas nacionales, con el objetivo de evitar que se presenten países socios con un número excesivo de objetivos potencialmente conflictivos.

Los países socios refuerzan su capacidad de desarrollo con el apoyo de donantes

La capacidad para planificar, administrar, implementar y justificar los resultados de las políticas y programas son puntos críticos para alcanzar los objetivos de desarrollo partiendo de análisis y diálogo y pasando por implementación, supervisión y evaluación. El desarrollo de capacidad es la responsabilidad de los países socios, desempeñando los donantes un papel de respaldo. Necesita no únicamente basarse en análisis técnicos sólidos, sino también abarcar el entorno social, político y económico más amplio, incluyendo la necesidad de reforzar el recurso humano.

Los países socios se comprometen a: Integrar objetivos específicos de desarrollo de las capacidades en las estrategias de desarrollo nacionales y proseguir su puesta en práctica a través de estrategias de desarrollo de la capacidad dirigidas por los países, donde sea necesario.

Los donantes se comprometen a: Alinear su apoyo financiero y analítico con los objetivos y estrategias de desarrollo de la capacidad de los socios, utilizar de manera eficaz las capacidades existentes, y armonizar el apoyo al desarrollo de capacidad de manera pertinente.

Reforzar la capacidad de gestión de finanzas públicas

Los países socios se comprometen a: Intensificar los esfuerzos para movilizar los recursos nacionales reforzando la viabilidad fiscal y creando un entorno que permita inversiones públicas y privadas. Proporcionar informes transparentes y fiables en tiempo oportuno sobre la ejecución del presupuesto.

Dirigir el proceso de reformas de la gestión de finanzas públicas

Los donantes se comprometen a: Proporcionar compromisos indicativos fiables relativos a la ayuda dentro de un marco multianual y desembolsar ayuda de manera predecible y en tiempo oportuno de acuerdo con los programas adoptados.

Confiar de la manera más amplia posible en los mecanismos transparentes de contabilidad y presupuesto del Gobierno socio.

Los países socios y los donantes se comprometen conjuntamente a: Implementar análisis de diagnósticos y marcos de evaluación del desempeño en la gestión de finanzas públicas que sean armonizados.

Reforzar los sistemas nacionales de aprovisionamiento

Los países socios y donantes se comprometen conjuntamente a: Utilizar normas y procesos mutuamente acordados³ para realizar diagnósticos, diseñar reformas sostenibles y supervisar implementaciones. Empeñar bastantes recursos para respaldar y sostener reformas de aprovisionamiento y desarrollo de la capacidad a medio y largo plazo. Compartir reacciones a escala nacional respecto a los enfoques recomendados para poder mejorarlos con el tiempo.

Los países socios se comprometen a tomar la dirección de los procesos de reforma del aprovisionamiento y a ponerlos en práctica.

Los donantes se comprometen a: Utilizar progresivamente los sistemas nacionales para aprovisionamiento cuando el país haya implementado modelos y procesos mutuamente adoptados.

Adoptar enfoques armonizados cuando los sistemas nacionales no cumplan con los niveles de desempeño mutuamente adoptados o cuando los donantes no los utilicen.

Ayuda desligada: obtener más valor para el dinero

Desligar la ayuda aumenta generalmente la eficacia de la misma reduciendo los costes de transacción para los países socios y mejorando la apropiación y la alineación de los países. Los donantes del CAD mantendrán sus esfuerzos para llevar a cabo progresos en concepto de ayuda desligada, como se fomentan en las Recomendaciones CAD 2001 sobre la Ayuda Oficial al Desarrollo Desligada para los Países Menos Adelantados.²⁶

- Revisión de la normativa internacional vigente, indicando aquellos artículos referentes a la problemática a tratar:

➤ [Declaración Universal de los Derechos Humanos \(1948\)](#)

Asamblea General de Las Naciones Unidas

Artículo 25

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

➤ [Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo social \(1969\)](#)

Asamblea General de Las Naciones Unidas

Artículo 19

²⁶ DECLARACIÓN DE PARÍS SOBRE LA EFICACIA DE LA AYUDA AL DESARROLLO Y PROGRAMA DE ACCIÓN DE ACCRA. *Compromiso de Cooperación*. [Fecha de consulta 02 de Enero de 2015]. Disponibilidad en internet: <http://www.oecd.org/dac/effectiveness/34580968.pdf>

- a) La adopción de medidas para proporcionar gratuitamente servicios sanitarios a toda la población y asegurar instalaciones y servicios preventivos y curativos adecuados y servicios médicos de bienestar social accesibles a todos;
- b) El establecimiento y la promulgación de medidas legislativas y reglamentarias encaminadas a poner en práctica un amplio sistema de planes de seguridad social y servicios de asistencia social, y a mejorar y coordinar los servicios existentes;
- c) La adopción de medidas y la prestación de servicios de bienestar social a los trabajadores migrantes y a sus familias, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 97 de la Organización Internacional del Trabajo y en otros instrumentos internacionales relativos a los trabajadores migrantes;
- d) La institución de medidas apropiadas para la rehabilitación de las personas mental o físicamente impedidas, especialmente los niños y los jóvenes, a fin de permitirles en la mayor medida posible, ser miembros útiles de la sociedad -- entre estas medidas deben figurar la provisión de tratamiento y prótesis y otros aparatos técnicos, los servicios de educación, orientación profesional y social, formación y colocación selectiva y la demás ayuda necesaria -- y la creación de condiciones sociales en las que los impedidos no sean objeto de discriminación debida a sus incapacidades.

➤ **Convención sobre los derechos del niño (1989)**

UNICEF

Artículo 24

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud. Los Estados Partes se esforzarán por asegurar que ningún niño sea privado de su derecho al disfrute de esos servicios sanitarios.
2. Los Estados Partes asegurarán la plena aplicación de este derecho y, en particular, adoptarán las medidas apropiadas para:
 - a) Reducir la mortalidad infantil y en la niñez.
 - b) Asegurar la prestación de la asistencia médica y la atención sanitaria que sean necesarias a todos los niños, haciendo hincapié en el desarrollo de la atención primaria de salud.
 - c) Combatir las enfermedades y la malnutrición en el marco de la atención primaria de la salud mediante, entre otras cosas, la aplicación de la tecnología disponible y el suministro de alimentos nutritivos adecuados y agua potable salubre, teniendo en cuenta los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente.

- d) Asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres.
 - e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes, tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos.
 - f) Desarrollar la atención sanitaria preventiva, la orientación a los padres y la educación y servicios en materia de planificación de la familia.
3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas eficaces y apropiadas posibles para abolir las prácticas tradicionales que sean perjudiciales para la salud de los niños.
4. Los Estados Partes se comprometen a promover y alentar la cooperación internacional con miras a lograr progresivamente la plena realización del derecho reconocido en el presente artículo. A este respecto, se tendrán plenamente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo.

➤ ***Carta Africana de los DDHH y de los Pueblos (1981)***

Organización de la Unidad Africana

Artículo 16

1. Todo individuo tendrá derecho a disfrutar del mejor estado físico y mental posible.
2. Los Estados firmantes de la presente Carta tomarán las medidas necesarias para proteger la salud de su pueblo y asegurarse de que reciben asistencia médica cuando están enfermos.

➤ ***Declaración del Milenio (2000)***

Asamblea General de Las Naciones Unidas

La Declaración del Milenio reconoce que, además de las responsabilidades que todos tenemos respecto de nuestras sociedades, nos incumbe la responsabilidad colectiva de respetar y defender los principios de la dignidad humana, la igualdad y la equidad en el plano mundial. Los países que han firmado dicha declaración anuncian que se

tiene el deber de cumplir, los derechos humanos en acción a los valores comunes en respecto de todos los habitantes del planeta, en especial los más vulnerables y, en particular, los niños del mundo, a los que pertenece el futuro. Es por ello, que dejamos constancia del ámbito en salud como dignidad humana, la cual se encuentra recogida dentro de los Derechos del Milenio.

➤ ***Declaraciones de Dakar del Foro Mundial sobre la Educación (2000)***

UNESCO

Objetivo 1: Expandir y mejorar el cuidado infantil y la educación integrales, especialmente para los niños y niñas más vulnerables y en desventaja.

Todo niño debe ser criado en un ambiente seguro y atento para que pueda ser sano, despierto, seguro y capaz de aprender. En el último decenio se aportaron nuevas pruebas de que la buena calidad de la atención y educación de la primera infancia, tanto en la familia como en programas más estructurados, tenía consecuencias positivas en la supervivencia, el crecimiento, el desarrollo y el potencial de aprendizaje. Esos programas han de ser integrales, estar centrados en todas las necesidades del niño y abarcar la salud, la nutrición y la higiene, además del desarrollo cognoscitivo y psicosocial.

Deberán impartirse en la lengua materna del niño y contribuir a determinar y enriquecer la atención y educación de los niños con necesidades especiales. Las alianzas entre gobiernos, ONG, comunidades y familias pueden contribuir a que se imparta a los niños una buena atención y educación, sobre todo a los más pobres, mediante actividades centradas en el niño y la familia, basadas en la comunidad y respaldadas por políticas nacionales multisectoriales y recursos adecuados.

Por medio de los ministerios correspondientes incumbe a los gobiernos la función primaria de formular las políticas de atención y educación de la primera infancia en el contexto de los planes nacionales de EPT, movilizar apoyo político y popular y promover programas flexibles y adaptables, destinados a los niños, que sean adecuados a su edad y no simplemente una extensión del sistema escolar formal. La educación de los padres y educadores en materia de atención infantil tomando como base las prácticas tradicionales, así como la utilización sistemática de los indicadores de la primera infancia, son elementos importantes para lograr este objetivo.

- Revisión de la normativa nacional vigente, indicando aquellos artículos referentes a la problemática a tratar:

➤ Constitución de la República de Cabo Verde:

Artículo 71

(Derecho a la Salud)

1 Toda persona tiene derecho a la salud, y el deber de defender y promover, con independencia de sus circunstancias económicas.

2 El derecho a la salud se logra a través de una red adecuada de la salud y la creación de condiciones económicas, sociales, culturales y ambientales que promuevan y faciliten la mejora de la calidad de vida de las poblaciones de servicio.

3 Para garantizar el derecho a la salud, el Estado debe crear las condiciones para el acceso universal de los ciudadanos a la atención sanitaria, incluyendo:

Garantizar la existencia y funcionamiento de un sistema) de salud nacional; Fomentar la participación de la comunidad en los diversos servicios de salud; Asegúrese de que el cuidado de la salud pública; Alentar y apoyar al sector privado en la provisión de datos CUID) de preventiva, curativa y de rehabilitación; Promover la socialización de los costos de atención de salud y) y medicinal; Reglamentar y supervisar las actividades y la calidad de la prestación f) de la atención de salud; Regular y supervisar la producción, comercialización EOG) uso de productos farmacológicos, y otros medios de tratamiento y diagnóstico.²⁷

➤ Leyes nacionales

Política Nacional de la Salud

Reforma para una mejora en la Salud de Cabo Verde, Praia 2007

²⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CABO VERDE. Asamblea Nacional, 4ª Edición. Praia, 2010

Las necesidades de salud de población caboverdiana , a la luz de la transición epidemiológica y demográfica y a los problemas que enfrenta el servicio nacional de salud, especialmente teniendo en cuenta el socio-económico limitaciones, requieren la formulación de una política capaz de equiparar las prioridades en esta área.

La población de Cabo Verde, en la fase de transición, muestra que las enfermedades no transmisibles tienden a superar, en frecuencia y severidad, las enfermedades infecciosas, que representa nuevos desafíos para el servicio nacional de salud.

Cabo Verde se encuentra entre los países con mejores indicadores del estado de salud de la población, gracias a un esfuerzo perseverante emprendida desde la independencia, con la creación de infraestructura, capacitación de los cuadros, la organización de servicios, la disponibilidad de recursos y legislación juiciosa que apoya la institucionalización del sistema de salud.

En cuanto a recursos humanos, la relación médico/población en 1997 era 1/2.675 pasado a 1/2.245 en 2006 y los relación enfermera/habitantes ha evolucionado en el mismo periodo entre el 1/1 y 1.807/1.034. La evolución real de salud profesionales muestra un crecimiento importante y diversa, pero aún insuficiente, sobre todo en profesionales especializados en varios campos, tales como salud pública y la gerencia clínica, para satisfacer las necesidades del sector, dar respuesta a los problemas y garantizar distinguió el funcionamiento del sistema cabal. Esta falta, juntada con no retorno de algunos expertos nacionales en el momento de su formación, tiene gracias al uso de la asistencia técnica internacional. La reciente creación de una política de desarrollo de recursos humanos contribuirá para ajustar la distribución de marco por niveles de servicio y disminuir el movimiento exagerado de los pacientes a los hospitales, sobre todo la Central, gastos de financiación sanitaria y reembolso.

El actual sistema de salud permitió alcanzar los parámetros de cobertura y los indicadores de salud relativamente alto, pero el NHS está llegando a los límites de su sostenibilidad financiera. Los nuevos niveles de desarrollo del sector requerirán la incorporación de nuevas tecnologías en el campo del diagnóstico y las intervenciones extremadamente costosas, como son los costos adicionales de la construcción de infraestructura las estructuras sanitarias, equipo, el marco con equipos técnicos adecuados y costos de operación, los medicamentos incluidos. Por otro lado, los criterios y mecanismos para la asignación y gestión de recursos financieros siguen siendo estrictamente administrativo, relacionado con los datos epidemiológicos y estadísticos. Por lo tanto, el gasto per cápita de alrededor de 72 dólares puede no tener una traducción real en beneficios para la salud de la población del país. El porcentaje de los presupuestos generales del estado para la salud camina alrededor 9%. El Instituto Nacional de Seguridad Social [INPS] cubre cerca del 60% de la población, es decir, los empleados y funcionarios públicos, y el régimen de protección

básica cubre 7.500 personas de la mínima protección social y 9.400 pensionistas de FAIMO.

Existe una importante franja de la población vulnerable que no pueden permitirse el cuidado de su salud y que debe seguir para garantizarse el acceso a los servicios de salud. Así, el reto de mantener la sostenibilidad financiera del sistema requiere dos medidas simultáneas: monetizar el uso de fondos y aumentar la contribución de las fuentes de financiación del sistema. Esto supone, entre otras cosas, aumentar la proporción del presupuesto del estado como el primer proveedor de recursos para la salud, aumentar el pago indirecto de la atención, y por otro lado, el ciudadano caboverdiano obtener una participación directa o indirecta en los costos de su salud. II. cuestiones 4 cooperación y colaboración en el Sector salud experiencia muestra que siempre no te la mejor articulación entre el estado y los distintos socios para uso apropiado de las oportunidades ofrecidas por la comunidad internacional y otras asociaciones para el desarrollo de la salud. De ahí la necesidad de fortalecer la capacidad nacional para la negociación de acuerdos de cooperación y un mejor seguimiento de la aplicación de los diversos proyectos y programas. Los retos que las caras del país en la etapa del desarrollo alcanzaron, requieren la búsqueda de nuevas formas de asociación, naturaleza en particular público y privado, en el sector salud contribuir útilmente en Cabo Verde. El sector privado y desarrollo del sector privado sanitario constituye un elemento importante del SNS y tienden a asumir su papel complementario en la prestación de atención de la salud. Con el apoyo legal de 1989 desarrollado, esencialmente en la playa, la creación de oficinas de consultas médicas y Estomatología, laboratorios clínicos, oficinas de fisioterapia y farmacias privadas. Casi todos los profesionales el sector privado de salud está bajo la acumulación de trabajo con los servicios públicos. El estado no ha creado las condiciones para fomentar el desarrollo de este sector no ejercer su función reguladora y supervisión. Además, no está dotado con los medios para el establecimiento de medidas capaces de mejorar el uso de los recursos disponibles para lograr la deseada complementariedad entre los sectores público y privado.

Existen varias debilidades que deben ser subrayaron la importancia, para darles la prioridad que merecen en la propuesta de la política nacional de salud y que desafían el proceso:

- Incidencia todavía importantes enfermedades transmisibles y los riesgos de empeoramiento de la prevalencia de algunos de ellos, en particular de la infección VIH/SIDA, como consecuencia del incremento de una población flotante particularmente de los turistas y los inmigrantes.
- Creciente tendencia de la carga de las enfermedades no transmisibles en el estado de salud de la población, particularmente en una: o Enfermedades del Foro

cardiovascular, con énfasis en enfermedades hipertensión, accidente cerebro vascular e isquémica del miocardio; o Enfermedades metabólicas como la diabetes y sus complicaciones, incluyendo el riñón; o Enfermedades degenerativas de la barra de ojo, con énfasis en las cataratas; el Tumores, incluyendo el foro ginecológico; o Trauma y sus secuelas, especialmente para los accidentes de carretera; el Por cardiopatía reumática o defectos, sujetas a frecuentes evacuaciones en el exterior.

- Interinsulares y sanitarias evacuaciones en el extranjero como una provisión de cuidado de la salud, pero con una gran financiera y social peso.

- Factores relacionados con el rendimiento del servicio nacional de salud: El aún deficiente calidad de la atención en la atención primaria de salud; la sobrecarga de los hospitales centrales con atención primaria por falta de respeto de la jerarquía entre los diferentes niveles de salud; la pirámide Los gastos exagerados, prescripciones no siempre juicioso y las frecuentes rupturas de las existencias de medicamentos, más que distribuye de forma gratuita en los establecimientos de salud pública; La insuficiencia cuantitativa y cualitativa de los profesionales de la salud, La falta de confianza de una parte de la población en ciertas instituciones sanitarias; el mal servicio de los usuarios por algunos profesionales de la salud; la Los límites de la descentralización; y los imperativos del El subsistema de información de salud deficiente, con débil contribución a la gestión operativa de la NHS a desdibujar los límites entre el público y el sector privado y la falta de acuerdos de establecimiento de las bases de la cooperación entre los dos a la materialización de complementariedad.

- Factores relativos a los recursos de salud: el número de recursos humanos está dominado por los médicos generales y enfermeras poco diferenciado; o La escasez de recursos humanos en otras áreas, incluyendo farmacéuticos, biólogos, laboratoritos, nutricionistas y administradores de salud; o El compromiso de la sostenibilidad financiera del sistema por la escasez de recursos y la débil participación de los usuarios; Insuficiente coordinación de la cooperación en el campo de la salud, la disparidad de los tipos de aparatos y equipos en las distintas instituciones y falta de mantenimiento de la misma capacidad.

Cabo Verde continuamente se enfrenta a una grave escasez de los recursos hídricos con efectos críticos sobre los suministros de agua, producción de alimentos y servicios básicos de saneamiento.

En cuanto a saneamiento, en 2006, sólo el 30% de los hogares aguas residuales evacuación divulgados a través de tanques sépticos o red de alcantarillado, es decir 70% darle destino impropio para las aguas residuales. Incluso en el entorno urbano sólo el 54% de los hogares registrados correctamente a evacuar las aguas residuales,

aunque la gran mayoría (69%) tiene cuarto de baño es decir, conecta el sistema séptico o el drenaje. El hecho de que Cabo Verde es un archipiélago hace el desarrollo del SNS y las respuestas a los problemas del sector, llevando a muy altos costos.

En Cabo Verde la región sanitaria integra un número de puestos de salud municipios/contiguos, que reúne los criterios indicados. Exclusividad: esquema de un trabajo eficaz en los servicios públicos, lo que implica la prohibición de la realización de actividades en el sector privado. Retinopatía: término genérico dedicado a retina enfermedades [desprendimiento de retina hemorragia; tumor] y se traducen en disminución de la agudeza visual o ceguera total según gravedad. La retina es una membrana de las células nerviosas que la alfombra la parte inferior del ojo y que recibe las imágenes de luz transmitidas junto al cerebro a través del nervio óptico. Sector privado de la salud: Organización, beneficios y financiación de los servicios de salud fuera del sector público, con fines de lucro o sin fines de lucro. Sedentarismo: término que define la falta o la disminución significativa de la actividad física; No necesariamente asociada a la falta de actividad deportiva. En la medicina moderna, el sedentarismo es la persona que gasta menos calorías por semana con actividades físicas. Seguro de enfermedad: proceso de transferencia de responsabilidades financieras asociadas con "healthcare" por período, negociado a cambio previo pago de una póliza de seguro (seguro de salud).

Dejar constancia de que esto sólo ha sido un resumen de las necesidades prioritarias en la Política de la Salud en Cabo Verde, y que para más información se puede acudir al archivo correspondiente del Ministerio de Salud, de la república de Cabo Verde, detalla posteriormente en su cita.²⁸

- Identificación los actores implicados en el cumplimiento de los DDHH.

Ámbito de Actuación: SALUD

Mejora de la salud sexual y reproductiva y reducción de la mortalidad materna:

Actores de la Cooperación Española:

AECI: SGCMYH (Multilateral: Programa FNUAP)

²⁸ REPÚBLICA DE CABO VERDE. Ministerio de la Salud. *Política Nacional de la Salud*. Praia, 2007.

Política, Programa o Instrumento del país socio:

Eje 3 del DECRP

Socios Locales estratégicos necesarios:

Ministerio de Salud.- Instituto de la Condición Femenina.

Alianzas y sinergias estratégicas necesarias con los actores internacionales de cooperación:

Alineamiento con FNUAP (marco UNDAF)- Programa de mejora de capacidades y servicios.

Ámbito de Actuación: ACCESO AL AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BÁSICO

Actores de la Cooperación Española:

AECI: DGCAEAO (Proyecto/Programa Ribeira Grande)

Política, Programa o Instrumento del país socio:

Visión Nacional de agua, vida y medioambiente en 2025" (2000), Eje N° 4 del DECRP // Plan Nacional de Saneamiento (2007).

Socios Locales estratégicos necesarios:

Comisión Instaladora del Municipio de Ribeira Grande de Santiago *Alianzas y sinergias estratégicas necesarias con los actores internacionales de cooperación:*

CE: *Road Map* de Agua 2005-2008 de la CE.

Banco Mundial: Programa de Energía, Agua y Saneamiento del Banco Mundial (PEAS).

Comité de Acompañamiento para el Diálogo sectorial sobre agua y saneamiento (constituido por el Instituto Nacional de Gestión de Recursos Hídricos, Ministerio de

Infraestructuras y Transportes, la Asociación Nacional de Municipalidades, el Programa de Energía, Agua y Saneamiento del Banco Mundial, la Cooperación Austriaca y la Delegación de la Comisión

Europea.)²⁹

- Análisis causal de la vulneración del derecho.

"Sin educación, no podemos ver más allá de nosotros mismos y nuestro estrecho entorno y comprender la realidad de la interdependencia mundial. Sin educación, no podemos comprender cómo las personas de otras razas y religiones comparten nuestros mismos sueños y esperanzas. Sin educación, no podemos reconocer la universalidad de los objetivos y las aspiraciones humanos."

Sr. Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas

Atendiendo a los criterios de Naciones Unidas sobre crecimiento económico y desarrollo humano, se denota que este crecimiento y las mejoras socioeconómicas experimentadas no han impedido que se acrecentaran las desigualdades sociales en Cabo Verde, arrastrando a un porcentaje significativo de la población a condiciones de pobreza.

Cabo Verde forma parte de los denominados Pequeños Estados Insulares en Desarrollo (PEID) y como tal reúne una serie de fragilidades como las dificultades de acceso y comunicación. Pero además, es especialmente vulnerable: su frágil ecosistema, sus sequías crónicas, insuficiencia de agua, la escasez de tierras cultivables y la presión sobre los escasos recursos, repercuten en una agricultura pobre ligada a una reducida base productiva, en la que se convierte la pobreza de Cabo Verde en un fenómeno considerado estructural.

Algunos de los datos que hemos encontrado para contrastar el análisis causal de la vulnerabilidad de estos derechos son:

Necesidad de modificación de los comportamientos sexuales de cara a frenar la transmisión del VIH/SIDA aunque por el momento sea de relativa baja incidencia.

²⁹GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. *Ficha de Cabo Verde extraída de la AECID*. [Fecha de consulta, 16 de octubre de 2014], disponibilidad en internet: http://www.aecid.es/CentroDocumentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20pa%C3%ADses/DEP_Cabo_Verde_2005_2008.pdf

A nivel nacional, 25 % de la población recibe agua mediante suministro domiciliario, 45% por fuentes, un 9% en camiones cisternas, 17% de cisternas y otro 17% por otros medios. Diferencias entre municipalidades notables (algunas con un acceso del 53% de la población frente a otras cercanas al 100%). Control irregular de la calidad del agua.

Necesidad de acompañar las actuaciones en materia de rehabilitación de patrimonio con la mejora de las condiciones de habitabilidad y servicios básicos de sus habitantes para un desarrollo sostenible, ya que el 83.5% de las familias se abastecen de agua a través de chafariz (frente a un 11.5% con acceso a agua canalizada a través de red pública). Alrededor de dos terceras partes de los alojamientos no disponen de aseos. Sólo un 7.4% de los hogares cuentan con fosas sépticas.

Por consiguiente, consideramos que como fenómenos estructural todos los factores anteriormente nombrados influyen desfavorablemente en nuestra temática a trabajar (Salud, Higiene y Saneamiento básico) siendo estos de relativa importancia ya que todos ellos son decisivos a la hora de gozar de una favorable higiene y con ello, una Salud digna.

2.3.2. Política Internacional en materia de desarrollo

➤ Objetivos del Milenio de NNUU

Objetivo 5: Mejorar la Salud Materna

Meta 6: reducir, entre 1990 y 2015, la mortalidad de los niños menores de 5 años.

Objetivo 6: Combatir el VIH/SIDA, el Paludismo y otras enfermedades

Meta 7: haber detenido y comenzado a reducir, para el año 2015, la propagación del VIH/SIDA.

Meta 8: haber detenido y comenzado a reducir, para el año 2015, la incidencia del paludismo y otras enfermedades.

➤ Objetivos EPT de la UNESCO

Seis objetivos fundamentales con el propósito de llegar a satisfacer las necesidades de aprendizaje de todos los niños, jóvenes y adultos a más tardar en 2015.

Objetivo 1

Extender y mejorar la protección y educación integrales de la primera infancia, especialmente para los niños más vulnerables y desfavorecidos.

➤ Objetivos del Segundo Decenio para la Educación en África de la UA

La Conferencia de Ministros de Educación de la Unión Africana ha adoptado las siguientes **áreas de interés** para el Segundo Decenio de Educación (UA, 2006:4): vii. Gestión de la calidad

En el Segundo Decenio de Educación, se hará todo lo posible para garantizar que (UA, 2006:5):

- ii. Los derechos humanos se conviertan en referencia de toda política educativa.
- iii. Los derechos de las personas más vulnerables sean respetados, incluyendo a las niñas, las personas con discapacidad y los niños afectados por el VIH y el SIDA.

Las áreas prioritarias de intervención para el Decenio se ocuparán de las siguientes (UA, 2006:6): **Objetivos:**

- i) Promoción de un entorno adecuado para la aplicación y cumplimiento de los derechos humanos.

2.3.3. Política de Cooperación Internacional Española

➤ Ley Española de Cooperación al Desarrollo (1998)

La política de cooperación internacional para el desarrollo constituye un aspecto fundamental de la acción exterior de los Estados democráticos en relación con aquellos países que no han alcanzado el mismo nivel de desarrollo, basada en una concepción interdependiente y solidaria de la sociedad internacional y de las relaciones que en ella se desarrollan.

El Real Decreto 1485/1985, de 28 de agosto, por el que se estableció la estructura orgánica básica del Ministerio de Asuntos Exteriores, creó la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica, de la que pasaron a depender todos aquellos Centros directivos y Organismos autónomos encargados de las relaciones culturales y económicas y de la cooperación científica y técnica. Posteriormente, el Real Decreto 451/1986, de 21 de febrero, creó la Comisión Interministerial de Cooperación Internacional, como órgano de apoyo a la coordinación de la Administración del Estado en la materia.

Con la finalidad de reconducir la dispersión de competencias que caracterizaba a nuestra cooperación para el desarrollo, mediante el Real Decreto 1527/1988, de 11 de noviembre, se creó la Agencia Española de Cooperación Internacional, Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Asuntos Exteriores, en el que se concentraron las competencias relativas a la cooperación bilateral con los países en vías de desarrollo, hasta entonces fragmentariamente atribuidas a diversos órganos.

Por lo que respecta a la regulación del régimen fiscal de las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo y de los incentivos aplicables a las aportaciones efectuadas a las mismas, la Ley prevé que se les aplique el régimen contemplado en el título II de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales al BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA, con la participación privada en Actividades de Interés General, siempre que dichas organizaciones revistan la forma jurídica y cumplan con los requisitos exigidos por esa norma.

Sección 2ª: Principios, objetivos y prioridades de la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 2. Principios.

La política española de cooperación internacional para el desarrollo, inspirada en la Constitución, expresa la solidaridad del pueblo español con los países en desarrollo y, particularmente, con los pueblos más desfavorecidos de otras naciones y se basa en un amplio consenso político y social a escala nacional, de acuerdo con los siguientes principios:

- a) El reconocimiento del ser humano en su dimensión individual y colectiva, como protagonista y destinatario último de la política de cooperación para el desarrollo.
- b) La defensa y promoción de los Derechos humanos y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres y, en general, la no discriminación por razón de sexo, raza, cultura o religión, y el respeto a la diversidad.

c) La necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género en todas las naciones, procurando la aplicación del principio de corresponsabilidad entre los Estados, en orden a asegurar y potenciar la eficacia y coherencia de las políticas de cooperación al desarrollo en su objetivo de erradicar la pobreza en el mundo.

d) La promoción de un crecimiento económico duradero y sostenible de los países acompañada de medidas que promuevan una redistribución equitativa de la riqueza para favorecer la mejora de las condiciones de vida y el acceso a los servicios sanitarios, educativos y culturales, así como el bienestar de sus poblaciones.

e) El respeto a los compromisos adoptados en el seno de los Organismos internacionales.

Artículo 3. *Objetivos.*

a) Fomentar con recursos humanos y materiales el desarrollo de los países más desfavorecidos para que puedan alcanzar un crecimiento económico con un reparto más equitativo de los frutos del desarrollo, favoreciendo las condiciones para el logro de un desarrollo auto-sostenido a partir de las propias capacidades de los beneficiarios, propiciando una mejora en el nivel de vida de las poblaciones beneficiarias, en general, y de sus capas más necesitadas, en particular, y promoviendo mayores garantías de estabilidad y participación democrática en el marco del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales de mujeres y hombres.

c) Prevenir y atender situaciones de emergencia mediante la prestación de acciones de ayuda humanitaria.

e) Impulsar las relaciones políticas, económicas y culturales con los países en vías de desarrollo, desde la coherencia con los principios y demás objetivos de la cooperación.

Artículo 5. *Prioridades.*

La política española de cooperación para el desarrollo, como reflejo de la diversidad de situaciones sobre las que opera y del diferente grado de urgencia para acometer las acciones de intervención concretas, se articula en torno a dos ejes de prioridades que determinarán sus líneas de actuación preferente:

a) Geográficas, orientadas a las regiones y países que serán objeto preferente de la cooperación española.

b) Sectoriales, dirigidas a determinados ámbitos de actuación preferente.

La definición de estas prioridades, que serán establecidas periódicamente en los sucesivos Planes Directores cuatrienales a que se refiere el artículo 8, responderá a

los objetivos de la política exterior del Estado, tendrá en cuenta las consideraciones señaladas en el artículo anterior, y aplicará especial atención a la cooperación con los países de menor desarrollo económico y social, y dentro de éstos a los sectores más desfavorecidos.

Artículo 6. *Prioridades geográficas.*

Marco bilateral. Sin perjuicio del establecimiento de otras áreas territoriales según lo establecido en el artículo 5, se considerarán como áreas geográficas de actuación preferente a los países de Iberoamérica, los países árabes del norte de África y de Oriente Medio, así como aquellos otros de menor desarrollo con los que España mantenga especiales vínculos de carácter histórico o cultural.

Por otra parte, España participará activamente en los Organismos internacionales de Cooperación para el Desarrollo de los que sea miembro, tanto financiero como no financiero, y colaborará en la consecución de sus objetivos adoptando las medidas que resulten más adecuadas.

Artículo 7. *Prioridades sectoriales.*

La política española de cooperación internacional para el desarrollo, en su objetivo de luchar contra la pobreza en todas sus manifestaciones, se orientará especialmente a las siguientes prioridades sectoriales:

- a) Servicios sociales básicos, con especial incidencia en salud, saneamiento, educación, obtención de la seguridad alimentaria y formación de recursos humanos.
- b) Dotación, mejora o ampliación de infraestructuras. Desarrollo de la base productiva y fomento del sector privado.
- c) Protección y respeto de los derechos humanos, igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, participación e integración social de la mujer y defensa de los grupos de población más vulnerables (menores, con especial atención a la erradicación de la explotación laboral infantil, refugiados, desplazados, retornados, indígenas, minorías).
- d) Fortalecimiento de las estructuras democráticas y de la sociedad civil y apoyo a las instituciones, especialmente las más próximas al ciudadano.
- e) Protección y mejora de la calidad del medio ambiente, conservación racional y utilización renovable y sostenible de la biodiversidad.

f) Cultura, con especial incidencia en la defensa de los aspectos que definan la identidad cultural dirigida al desarrollo endógeno y los que favorezcan la promoción cultural y el libre acceso a equipamientos y servicios culturales de todos los sectores de la población potencialmente beneficiaria.

g) Desarrollo de la investigación científica y tecnológica y su aplicación a los proyectos de cooperación para el desarrollo.

Artículo 10. Cooperación técnica.

La cooperación técnica para el desarrollo incluye cualquier modalidad de asistencia dirigida a la formación de recursos humanos del país receptor, mejorando sus niveles de instrucción, adiestramiento, cualificación y capacidades técnicas y productivas en los ámbitos institucional, administrativo, económico, sanitario, social, cultural, educativo, científico o tecnológico.

La cooperación técnica se articula mediante programas y proyectos de refuerzo de formación y capacitación en todos los sectores y niveles, y mediante programas y proyectos de asesoramiento técnico con asistencia de expertos, agentes sociales, organizaciones no gubernamentales, empresas españolas, aportación de estudios o transferencia de tecnologías.

Artículo 13. Educación para el desarrollo y sensibilización social.

Se entiende por educación para el desarrollo y sensibilización social el conjunto de acciones que desarrollan las Administraciones públicas, directamente o en colaboración con las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo, para promover actividades que favorezcan una mejor percepción de la sociedad hacia los problemas que afectan a los países en desarrollo y que estimulen la solidaridad y cooperación activas con los mismos, por la vía de campañas de divulgación, servicios de información, programas formativos, apoyo a las iniciativas en favor de un comercio justo y consumo responsable respecto de los productos procedentes de los países en desarrollo.

Sección única. Modalidades de financiación y ejecución de la cooperación internacional para el desarrollo

Artículo 27. *Colaboración y cofinanciación de programas con Organismos internacionales.*

1. El Gobierno, a fin de coadyuvar al desarrollo de los países menos favorecidos a través de organizaciones internacionales, fomentará la participación de los agentes de cooperación en los programas y proyectos gestionados por esas instancias multilaterales, especialmente los de la Unión Europea.

2. España participará en la cooperación multilateral para el desarrollo a través de las siguientes modalidades:

a) Contribuciones a organizaciones internacionales de carácter financiero y no financiero.

b) Aportaciones españolas a los programas de cooperación de la Unión Europea.

c) Otros programas que se ejecuten en colaboración o en régimen de cofinanciación con Organismos internacionales.

La participación social en la cooperación internacional para el desarrollo

Sección 1ª: La cooperación no gubernamental

Artículo 31. *Fomento de la cooperación para el desarrollo.*

El Estado fomentará las actividades de las organizaciones no gubernamentales de desarrollo y sus asociaciones para este fin, universidades, empresas, organizaciones empresariales, sindicatos y otros agentes sociales que actúen en este ámbito, de acuerdo con la normativa vigente y la presente Ley, atendiendo a las prioridades definidas en los artículos 6 y 7.

Artículo 34. *Ayudas y subvenciones.*

Las Administraciones públicas, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, podrán conceder ayudas y subvenciones públicas y establecer convenios estables y otras formas de colaboración, con los agentes sociales descritos en el artículo 31 para la ejecución de programas y proyectos de cooperación para el desarrollo, estableciendo las condiciones y régimen jurídico aplicables que garantizarán, en todo caso, el carácter no lucrativo de los mismos.

Sección 4ª: Fomento de la participación social en la cooperación para el desarrollo

Artículo 39. *Medidas para promover la participación de la sociedad española en la cooperación para el desarrollo.*

Las Administraciones públicas, dentro del ámbito de sus respectivas competencias y con cargo a sus presupuestos ordinarios, promoverán por sí mismas o en colaboración con los agentes sociales descritos en el artículo 31 de la presente Ley, el fomento del voluntariado y la participación de la sociedad española en las iniciativas a favor de los países en desarrollo, así como la conciencia de la solidaridad y cooperación activa con los mismos por vía de campañas de divulgación, servicios de información, programas formativos y demás medios que se estimen apropiados para tal fin.³⁰

➤ Documento de Estrategia del País (2005-2008)

Estrategia de la Cooperación Española:

En el marco del Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008, la presente estrategia persigue la máxima coordinación de las acciones de los diferentes actores de la Cooperación Española al Desarrollo, tratando de integrar al mismo tiempo las características y ventajas comparativas de los distintos actores de Cooperación Española, con el fin de mejorar la asignación de la ayuda. Con este objetivo, se define una concentración geográfica y sectorial de la Cooperación Española basada en las vulnerabilidades del país, el alineamiento con las políticas de desarrollo de Cabo Verde, y en especial a su Documento de Estrategia de Crecimiento y Reducción de la Pobreza (DECRP), considerando la máxima complementariedad con las políticas del resto de donantes conducente a una armonización de mecanismo de la ayuda, en el marco de acuerdos adoptados en la Cumbre del Milenio.

Con estas consideraciones, esta estrategia orienta las actuaciones de la Cooperación Española a favorecer principalmente la soberanía alimentaria de Cabo Verde y a la consolidación de su proceso de descentralización y modernización de la Administración Pública. La protección del medioambiente está presente en toda la estrategia, tanto de modo directo como transversal.

³⁰GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de la presidencia. Agencia Estatal Boletín oficial del Estado. [Fecha de consulta, el 20 de octubre de 2014]. Disponibilidad en internet: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16303>

En este sentido, las condiciones político institucionales de Cabo Verde y las orientaciones de los principales donantes sugieren a la Cooperación Española la oportunidad de aplicar un nuevo instrumento de cooperación como es el apoyo presupuestario. Éste se dirigirá al Ministerio de Ambiente, Agricultura y Pesca, con el fin de acompañar y participar de un modo más efectivo y comprometido las políticas nacionales en los sectores identificados como estratégicos, como son el Plan Nacional de Ambiente 2005-2014 y el Programa de Acción 2005-2008 para el desarrollo agrícola y pesquero. Asimismo, la actuación en estos sectores se acompañará de otras acciones complementarias en las que participarán los distintos actores españoles.

Igualmente, se requerirá la cooperación en aquellos ámbitos que aún precisan reforzarse y en aquellos en los que España ofrece una especial ventaja comparativa (formación, cooperación policial, fortalecimiento empresarial y cultural). Por último, se propone impulsar acciones específicas para aumentar las capacidades y autonomía de las mujeres caboverdianas.

Se efectuará una cooperación fundamentalmente institucional, con un impacto geográfico, por tanto, nacional lo cual permitirá superar las desigualdades entre islas.

Sin embargo, se actuará de manera focalizada e integral en el Municipio de Ribeira Grande de Santiago, con el fin de maximizar la inversión realizada en materia de recuperación de patrimonio y mejora socioeconómica en Cidade Velha, aprovechándose las lecciones aprendidas en este municipio, e incidiendo en las debilidades existentes.

Apoyando a la nueva Municipalidad de Ribeira Grande de Santiago, se actuará en el ámbito de la gestión municipal, de las necesidades sociales básicas así como en el ámbito productivo y cultural.

Justificación de la estrategia:

En el marco del Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008, la presente estrategia persigue la máxima coordinación de las acciones de los diferentes actores de la Cooperación Española al Desarrollo, tratando de integrar y conciliar al mismo tiempo las características y ventajas comparativas de los distintos actores de Cooperación Española que intervienen en Cabo Verde, con el fin de mejorar la asignación de la ayuda.

Con este objetivo, se define una concentración geográfica y sectorial de la Cooperación Española basada en el alineamiento con las políticas de desarrollo de Cabo Verde, considerando la máxima complementariedad con las políticas del resto de donantes conducente a una armonización de mecanismo de la ayuda, en el marco de acuerdos adoptados en la Cumbre del Milenio.

Precisamente, el Objetivo 8 de la Declaración del Milenio insta a atender *las necesidades especiales de los países en desarrollo sin litoral y de los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo*. En este sentido, si bien Cabo Verde ha alcanzado en los últimos años unos niveles de desarrollo humano que le harán abandonar en el 2008 su categoría de país menos avanzado, la fragilidad de su ecosistema sigue redundando en la inseguridad alimentaria y una constante vulnerabilidad económica. Así mismo, y mientras persisten importantes desequilibrios regionales, las mejoras socioeconómicas experimentadas no han impedido que se acrecentaran las desigualdades sociales arrastrando a un porcentaje significativo de la población a condiciones de pobreza.

Por otro lado, los logros de desarrollo obtenidos por Cabo Verde se han fundamentado en gran medida en la estabilidad política, de transparencia y democracia de que goza el país, lo cual ha propiciado la apropiación de unas políticas nacionales comprometidas con la lucha contra la pobreza. La Cooperación Española aprovechará este contexto y acompañará a las instituciones del país en la aplicación de estas políticas para la superación de las vulnerabilidades y reforzando la sostenibilidad de esos avances.

Con estas consideraciones, esta estrategia propone dirigir principalmente las actuaciones de la Cooperación Española al ámbito de la soberanía alimentaria y al apoyo al proceso de descentralización y modernización de la Administración. La protección del medioambiente estará presente en toda la estrategia, tanto de modo directo como transversal.

Se seguirá actuando en ámbitos que requieren de consolidación y/o en los que España ofrece una ventaja comparativa (formación, cooperación policial, fortalecimiento empresarial) y en particular, potenciando las capacidades de proximidad de Canarias.

Se realizará una cooperación fundamentalmente institucional, con un impacto geográfico, por tanto, nacional lo cual permitirá superar las desigualdades entre islas.

Sin embargo, se actuará de manera focalizada e integral en el Municipio de Ribeira Grande de Santiago, con el fin de maximizar la inversión realizada por la AECI en materia de recuperación de patrimonio y mejora socioeconómica en Cidade Velha. Se aprovecharán las lecciones aprendidas en este municipio. Por tanto, se actuará en el ámbito de la gestión municipal, de las necesidades sociales básicas y en el ámbito productivo y cultural.

Las características de Cabo Verde y de los donantes sugieren la oportunidad de aplicar un nuevo instrumento de cooperación como es el apoyo presupuestario. Éste se dirigirá al Ministerio de Ambiente, Agricultura y Pesca, con el fin de apoyar de un modo más efectivo y comprometido las políticas nacionales en los sectores identificados como estratégicos, como son el Plan Nacional de Ambiente 2005-2014 y el Programa de Acción 2005-2008 para el desarrollo agrícola y pesquero. Asimismo, la actuación en estos sectores se acompañará de otras acciones complementarias.

Objetivos estratégicos sectoriales y Horizontales vinculados a las zonas de actuación:

SALUD

- Mejora de la salud sexual y reproductiva y reducción de la mortalidad materna.

Objetivo específico:

1. Reducir los problemas relacionados con la salud reproductiva.
2. Reducir el número de embarazos precoces

Prioridad Horizontal:

Equidad de género.

Objetivo Estratégico Regional:

ODM N°5: Mejora de la salud materna. ODM, meta 7.

Zona intervención prioritaria:

Nacional.

Justificación:

1. Vulnerabilidad: 53% población usa anticonceptivos. 7.4% utilizaban preservativo (2001). La tasa de fecundidad entre los jóvenes sigue siendo elevada y constituye una fuente de preocupación para las autoridades del país. Hasta un 12,5% de los niños nacidos vivos lo fueron de mujeres < de 20 años, y el 17,5% de las mujeres mayores de 20 años han estado embarazadas al menos en una ocasión. La mitad de las jóvenes de 15 a 19 con embarazos no deseados. Sólo el 18% de las jóvenes y el 13% de los jóvenes usaron algún método anticonceptivo en su primera relación sexual. La meta N°6 de los ODM se ha alcanzado pero existen disparidades entre el ámbito rural e urbano significativas. Necesidad de modificación de los comportamientos sexuales de cara a frenar la transmisión del VIH/SIDA aunque por el momento sea de relativa baja incidencia pero en aumento (9 casos por 100 mil habitantes en 1997 a 43 por 100 mil habitantes en 2005).

2. Apropiación y alineamiento: Recogido en el Eje 3 del DECRP, como una de las principales prioridades de la política sanitaria.

3. Oportunidad concertación con FNUAP, marco de UNDAF.

4. Otros: Ámbito de actuación prioritaria del Programa VITA.

- Acceso al agua potable y saneamiento básico

Objetivo específico:

1. Implementación de normativa local de acceso equitativo al agua y su uso eficiente.

2. Mejora de la educación y capacitación comunitaria para adecuado uso del agua, así como del mantenimiento y gestión de los sistemas de agua y saneamiento.

3. Apoyo al desarrollo de plan de gestión de tratamiento de residuos.

Prioridad Horizontal:

Sostenibilidad medioambiental: atención especial a criterios de sostenibilidad medioambiental.

Objetivo Estratégico Regional:

ODM N°7. Meta 10: Reducir a la mitad para el año 2015 el porcentaje de personas que carezcan de acceso sostenible al agua potable y a servicios básicos de saneamiento.

Cabo Verde forma parte del Partenariado Africano para el Agua, financiado por Global Water Partnership.

Zona intervención prioritaria:

Municipio de Ribeira Grande de Santiago.

Justificación:

1. Vulnerabilidad: A nivel nacional, 25 % de la población recibe agua mediante suministro domiciliario, 45% por fuentes, un 9% en camiones cisternas, 17% de cisternas y otro 17% por otros medios. Diferencias entre municipalidades notables (algunas con un acceso del 53% de la población frente a otras cercanas al 100%). Control irregular de la calidad del agua.

2. Apropiación y alineamiento: Visión Nacional de agua, vida y medioambiente en 2025” (2000)Eje N°4 del DECRP. Plan Nacional de Saneamiento (2003).

3. Alineamiento con otros donantes: Road Map de agua 2005-2008 de la CE y el Programa de Energía, Agua y Saneamiento del Banco Mundial (PEAS). Presencia de un Comité de Acompañamiento para el Diálogo sectorial sobre agua y saneamiento.

4. Justificación geográfica: Necesidad de acompañar las actuaciones en materia de rehabilitación de patrimonio en Cidade Velha con la mejora de las condiciones de habitabilidad y servicios básicos de sus habitantes para un desarrollo sostenible del municipio, ya que el83.5% de las familias se abastecen de agua a través de chafariz (frente aún 11.5% con acceso a agua canalizada a través de red pública). Alrededor de dos terceras partes de los alojamientos no disponen de aseos ni letrinas. Sólo un 7.4% de los hogares cuentan con fosas sépticas.

Cuadro resumen de prioridades:

Nivel de prioridad	Lineas prioritarias
1	LE 1.c. Desarrollo de la Administración al servicio de la ciudadanía y buena gestión de los asuntos públicos:
	LE 2.1.a. Fortalecimiento de la soberanía alimentaria en los ámbitos micro y local (familiar, comunidad y municipio)
	LE 2.1.e. Otras actuaciones relacionadas.
	LE 2.5.b. Mejoramiento de áreas rurales precarias o barrios marginales
	LE 3.a. Apoyo a la micro y pequeña empresa, en el ámbito de los sectores productivos priorizados en el Plan Director
	LE 4.b. Producción sostenible de recursos básicos
	LE 4.c. Fortalecimiento institucional en materia de gestión del medio ambiente.
LE 5. b. Cooperación cultural para el desarrollo	
2	LE 1.b. Fortalecimiento del Estado de Derecho.
	LE 2.2.a. Mejora del acceso universal a la educación
	LE 2.2.c. Contribución a la mejora de la calidad de la educación
	LE 2.4.b. Atención a la juventud
	LE 2.6.a. Acceso al agua potable y saneamiento básico:
	LE 4.a. Conservación y gestión sostenible de la biodiversidad y los ecosistemas vulnerables
LE 6.c. Mejora de oportunidades de las mujeres en el ámbito económico	
3	sodesarrollo
	LE 2.3.b. Mejora de la salud sexual y reproductiva y reducción de la mortalidad materna.
	LE 3.c. Fortalecimiento de las capacidades institucionales:
	LE 3.d. Apoyo a la inserción internacional
	LE 5. b. Cooperación cultural para el desarrollo
	LE 6.b. Fortalecimiento de las políticas y mecanismos nacionales de igualdad de género

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA

- Beneficiarios: Nuestro proyecto está dirigido a niños y niñas de 3 a 6 años de edad.
- Estimación del número de beneficiarios:
 - Directos: 120 alumnos de 2º curso de los cuales el 50% serán niños y el 50% niñas
 - Indirectos: estimamos que los beneficiarios indirectos serán un total de 240 personas del entorno del alumnado.
- Indicar de qué forma se contempla el criterio de la perspectiva de género en cada uno de los componentes del proyecto.

En este proyecto no haremos distinciones de género ya que las leyes del lugar no lo permiten y no tienen una religión que discrimine ni que dé prioridad a una religión frente a otra.

4. OBJETIVOS

4.1. Generales

Como objetivo General pretendemos lograr una mejora en la higiene personal y con ello la salud de la primera infancia en Cabo Verde a favor de los Derechos Humanos.

4.2. Específicos

1. Mejorar el funcionamiento de las estructuras y de profesionales.
2. Mejorar la gestión de recursos humanos.
3. Elevar el nivel de humanización de los servicios con particular énfasis en servicio a la población.
4. Involucrar a los padres y madres de estos niños y niñas en su aprendizaje con respecto a la salud y la higiene personal.

5. ACTIVIDADES

Ciñéndonos en base a nuestro Objeto principal, consideramos de extrema importancia que el papel de la comunidad educativa es fundamental para la Educación integral del niño, siendo los educadores y los familiares los que deben que estar en continuo contacto y/o continua comunicación e intercambio de saberes de estos cuidados esenciales de la higiene y la salud, para que el niño crezca con buenos hábitos de autonomía y conducta en cuanto a la higiene personal. Para ello, proponemos una serie de actividades, las cuales se basarán en Juego Simbólico, Juego por descubrimiento, Juego Dirigido y Juegos multiculturales.

Objetivo 1: Mejorar el funcionamiento de las estructuras y de profesionales.

Juegos Simbólicos: mediante esta actividad, pretendemos que los niños y las niñas, representen distintos personajes, de manera que les acerque a la realidad que acomoda a sus necesidades.

La actividad se sustentará en la realización de un Roll Playing en el que cada niño y niña adoptará la personalidad de los profesionales sanitarios, familiares y enfermos.

Objetivo 3: Elevar el nivel de humanización de los servicios con particular énfasis en servicio a la población.

Juego por Descubrimiento: incluye una gran diversidad de juegos en función de distintas situaciones de aprendizajes y desarrollo: juegos manipulativos, juegos con

objetos, juego de actividad corporal, juego de lenguajes, etc... fomentando la creatividad y dando lugar a situaciones de observación por parte del educador.

Esta actividad estará diseñada en la creación de una canción en la que incluiremos las partes del cuerpo, los objetos para el desarrollo de una buena higiene (jabón, toallas, cepillo de dientes, dentífrico, papel higiénico...) y el buen uso del agua potable para el cumplimiento de las mismas.

Objetivo 2: Mejorar la gestión de recursos humanos.

Juego Multicultural: se trata de los juegos tradicionales, que se desarrolla en el seno de una cultura determinada, y que pueden compartir elementos comunes con juegos de otros pueblos o culturas del planeta. En este caso, siendo nosotras las educadoras externas, ofrecemos juegos tradicionales de nuestro país, siendo la higiene el principal tema a tratar y viceversa. Estos juegos fomentan los valores de respeto, tolerancia, aceptación de diferencias, y sobre todo promover la convivencia en una sociedad abierta y democrática, que defiende la igualdad entre las culturas y la aceptación de diferencias.

Objetivo 4: involucrar a los padres y madres de estos niños y niñas en su aprendizaje con respecto a la salud y la higiene personal.

Juegos Dirigidos: el adulto, es decir, Padre – Madre – Educador, propone el juego y da las pautas para el desarrollo del mismo.

Esta actividad está diseñada con el fin de que los tutores y educadores de nuestra primera infancia, se involucren de lleno con la correcta higiene personal y la salud. Para ello se deberán establecer previas reuniones con los familiares, en donde los educadores les indicará una serie de pautas, que ya se les ha enseñados a los niños en el colegio, pero que se deben de seguir trabajando en los hogares. En resumidas cuentas, lo que queremos conseguir con esta actividad, es que todo el entorno se implique en esta formación que debe de ser continua.

6. CRONOGRAMA

SEPTIEMBRE 2015

Juegos Simbólicos

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

OCTUBRE 2015

Juegos por Descubrimiento

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVIEMBRE 2015

Juego Multicultural

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						



DICIEMBRE 2015

Juegos Dirigidos



LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Significación de las casillas por colores:



Septiembre 2015

- Juegos Simbólicos..... 
- Reunión semanal de los coordinadores de la actividad..... 



Octubre 2015

- Juegos por Descubrimiento..... 
- Reunión semanal de los coordinadores de la actividad..... 

Noviembre 2015

- Juego Multicultural..... 
- Reunión semanal de los coordinadores de la actividad..... 

Diciembre 2015

- Juegos Dirigidos..... 
- Charlas Formativas a las Familias..... 

7. RESULTADOS

Partiendo de los objetivos establecidos y las actividades diseñadas en nuestro proyecto establecemos como resultados ideales para la satisfacción del mismo lo siguiente:

Que se consiga la Priorización de los problemas de salud que afligen a la población caboverdiana, desarrollando actividades lúdicos-preventivas y curativas para el control de las principales enfermedades y la promoción de hábitos saludables y estilos de vida.

Organizar con prioridad una red de buenos conocimientos de salud en las instituciones educativas en las ciudades de Praia, persistiendo en ellas una vez hayamos terminado nuestro proyecto, para proporcionar una atención primaria de calidad.

Que nuestras propuestas conduzcan una calidad de vida para los niños y niñas de Cabo Verde, en el que se reconozca la dignidad intrínseca y los derechos a iguales de todos los miembros de una familia humana, inspirándose constantemente en los mismos, promoviendo mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estas actitudes y deberes tan esenciales en el progreso para la buena madurez y esperanza en salud, de nuestros niños y niñas de la población Caboverdiana.

Como satisfacción personal, esperamos que todos y cada uno de nuestros objetivos a trabajar, así como la defensa de los DDHH y los cuidados Básico y esenciales en la vida humana se cumplan bajo un porcentaje igual o superior al 90%.

8.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO

La evaluación es el proceso por el que evaluaremos el aprendizaje del colectivo y la satisfacción del mismo, centrándonos en el logro de los objetivos.

Nos basaremos en la evaluación formativa. Una evaluación que se hace de forma continua, por parte de los coordinadores a los niños y niñas del centro donde se llevara a cabo la propuesta. Esta evaluación se realizara para hacer un seguimiento y ayudar a alcanzar los objetivos. En función de los resultados obtenidos, si no han sido

satisfactorios seguidamente se realizarán una serie de actividades para alcanzar los objetivos establecidos.

El modelo evaluativo sobre el que sustentaremos nuestra propuesta será sobre un modelo evaluativo centrado en la eficacia, el modelo evaluativo de Raph Tyler, la evaluación según Tyler se centra en la comprobación del grado de eficacia de los programas educativos. En la medida que un programa se diseña al servicio de una serie de objetivos que, deben responder a demandas o a carencias de un grupo de personas como en este caso lo son los niños y niñas de Cabo Verde.

Tomando como base este planteamiento parece lógico que su evaluación, se concrete en el establecimiento del grado de coherencia entre los niveles de logro prefijados y los realmente alcanzados.

Dicha evaluación, que se realizará a lo largo del proceso formativo, se llevará a cabo de manera continua mediante la Técnica de la Observación, por parte de nosotros los Educadores, hacia los niños y las niñas de nuestro país a trabajar, y también teniendo en cuenta la participación e implicación de todo su entorno, padres, madres, tutores, instituciones...

- **Técnica de la Observación:** permiten evaluar los procesos de aprendizaje en el momento que se producen; con esta técnica, los docentes pueden advertir los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores que poseen los niños y niñas, y a su vez, observar cómo los utilizan en una situación determinada. Existen dos formas de observación: sistemática y asistemática.

En la observación sistemática, el observador define previamente los propósitos a observar; por ejemplo, decide que observará a un niño o niña para conocer las estrategias que utiliza o las respuestas que da ante una situación determinada; otro aspecto puede ser observar las actitudes ante diferentes formas de organización en el aula o con el uso de materiales educativos. Ésta se vale de dos instrumentos de evaluación de mayor utilidad: la guía de observación y el registro anecdótico.

La observación asistemática, en cambio, consiste en que el observador registra la mayor cantidad de información posible de una situación de aprendizaje sin focalizar algún aspecto en particular, por ejemplo, se registra todo lo que sucedió durante la clase o en alguna situación didáctica. Posteriormente, para sistematizar la información se recuperan los hallazgos y se analizan con base en las similitudes, diferencias y correlaciones que puedan existir.

La evaluación sistemática, es la que se va a realizar en este proyecto evaluativo, no obstante, en cualquier tipo de observación que se decida realizar, es fundamental cuidar que el registro sea lo más objetivo posible, ya que permitirá analizar la

información sin ningún sesgo y de esta manera continuar o replantear la estrategia de aprendizaje.

Esta evaluación de las actividades se realizará semanalmente, en la que tomaremos nota de los logros conseguidos y en su caso, de las posibles deficiencias en esa semana, de manera que serán propuestas a evaluar por la coordinación que lleva a cabo esta propuesta, con el fin de superar satisfactoriamente los objetivos establecidos.

BIBLIOGRAFÍA

González Pérez, M.I. García de la Torre Gómez, M. Rodríguez Spínola, C. (Biblioteca Nueva.) (2013.) Guía de cooperación educativa internacional y educación para el desarrollo. Madrid

UNICEF. *Cabo Verde*. Fecha de consulta [02 de Enero del 2015]. Disponibilidad en Internet: http://www.unicef.org/spanish/about/who/index_mission.html

APUNTES DEL AULA VIRTUAL: PDF “*Modelos y Métodos para la Evaluación*”. Perera, Pedro. (2012-2013). ULL, Facultad de Educación.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CABO VERDE. Asamblea Nacional, 4º Edición. Praia, 2010

DECLARACIÓN DE PARÍS SOBRE LA EFICACIA DE LA AYUDA AL DESARROLLO Y PROGRAMA DE ACCIÓN DE ACCRA. *Compromiso de Cooperación*. [Fecha de consulta 02 de Enero de 2015]. Disponibilidad en internet: <http://www.oecd.org/dac/effectiveness/34580968.pdf>

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. *Ficha de Cabo Verde extraída de la AECID*. [Fecha de consulta, 16 de octubre de 2014], disponibilidad en internet: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Paginas/FichasPais.aspx>

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. *Ficha de Cabo Verde extraída de la AECID*. [Fecha de consulta, 16 de octubre de 2014], disponibilidad en internet: http://www.aecid.es/CentroDocumentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20pa%C3%ADses/DEP_Cabo_Verde_2005_2008.pdf

GOBIERNO DE ESPAÑA. *Ministerio de la presidencia. Agencia Estatal Boletín oficial del Estado*. [Fecha de consulta, el 20 de octubre de 2014]. Disponibilidad en internet: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16303>

González Pérez, M.I. García de la Torre Gómez, M. Rodríguez Spínola, C. (Biblioteca Nueva.) (2013.) Guía de cooperación educativa internacional y educación para el desarrollo. Globalización, Neoliberalismo y el Derecho a la Educación. (pp.25-42). Madrid. Grupo Editorial Siglo Veintiuno.

INFORME SOBRE DESARROLLO HUMANO 2014, (PNUD). *Sostener el progreso Humano: Reducir Vulnerabilidades y construir Resiliencia*. [Fecha de consulta, 16 de octubre de 2014] Disponibilidad en internet: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-es.pdf> (pp. 189 - 190)

UNESCO. Informe de seguimiento de la EPT en el mundo. *Educación para todos*. [Fecha de consulta el 16 de octubre de 2014] Disponibilidad en internet: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002261/226159s.pdf> (pp. 354 - 370)

REPÚBLICA DE CABO VERDE. Ministerio de la Salud. *Política Nacional de la Salud*. Praia, 2007.



PROYECTO PRÁCTICO EDUCACIÓN SOCIAL ESPECIALIZADA

PLAN DE ASESORAMIENTO DE IMAGEN INTERNA Y EXTERNA DIRIGIDO AL
COLECTIVO DE MUJERES EN PROSTITUCIÓN.



GRUPO 1:

Alemán García, Patricia
Díaz Naranjo, Raquel
González Pérez, Haridian Judith
Morales Ghuneim, Alba Samira
Padilla Hernández, Cathaysa
Vermeersch Negrín, Nadege Anaïs

4º PEDAGOGIA EDUCACIÓN NO FORMAL
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	Pág.3
2. MARCO TEORICO.....	Pág. 4
- Introducción al concepto de vulnerabilidad y sus aspectos claves.....	Pág. 4
- Vínculos entre el concepto de vulnerabilidad y el riesgo de exclusión social.....	Pág.4
- Concepto de resiliencia y su relación con el de vulnerabilidad.....	Pág.5
- Reflexión crítica sobre las ventajas y riesgos de adoptar un enfoque basado en el concepto de resiliencia.....	Pág.8
3. LA IMPORTANCIA DE LAS EMOCIONES.....	Pág.10
- Por qué es importante tomar en cuenta las emociones al trabajar con colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social.....	Pág.10
- Elementos a tener en cuenta a la hora de gestionar las emociones durante el trabajo con este tipo de colectivos.....	Pág.10
- Las metas principales a conseguir con el colectivo.....	Pág.12
4. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.....	Pág.12
- Breve recorrido histórico por el concepto de exclusión social.....	Pág.12
- Concepto y dimensiones de la exclusión social.....	Pág.13
- Origen estructural, carácter multidimensional y naturaleza procesual de la exclusión social.....	Pág.14
- Indicadores y factores de la exclusión social.....	Pág.17
5. EUROPA GREENTE A LA EXCLUSIÓN SOCIAL: LA ESTRATEGIA DE LISBOA Y EUROPA 2020.....	Pág.19
6. ESPAÑA FRENTE A LA EXCLUSIÓN SOCIAL: EL PLAN NACINAL DE EXCLUSIÓN SOCIAL (2013).....	Pág.21
7. LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN AL AFRONTAR LA EXCLUSIÓN.....	Pág.23
- Por qué es importante tomar en cuenta los <i>estilos de comunicación</i> al trabajar con colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social.....	Pág.23
- Como puede verse afectado el trabajo con este tipo de colectivos dependiendo de los diferentes estilos de comunicación social de las personas responsables de los procesos educativos (Merrill y Reid).....	Pág.24
- Determinar elementos clave a tener en cuenta a la hora de lograr una comunicación eficaz durante el trabajo con este tipo de colectivos.....	Pág.26
8. PERFIL DEL COLECTIVO: CARACTERISTICAS.....	Pág.26
- Introducción al colectivo en su contexto.....	Pág.26
- Características del colectivo elegido desde el punto de vista de su nivel de vulnerabilidad.....	Pág.27

- Explicación detallada de cada uno de los factores de riesgo que guiarán la intervención, centrándose en aquellos que se ha considerado tienen un mayor importante en el mismo.....Pág.28
- Conclusión: Importante y dificultades de la intervención con este colectivo.....Pág.28
- 9. PERFIL DEL COLECTIVO: NECESIDADES..... Pág.29
 - Breve introducción explicativa a la detección de necesidades.....Pág.29
 - Explicación del procesos de detección de necesidades realizado y presentación de las necesidades obtenidas tanto por el equipo técnico, como por los grupos de informantes clave seleccionados.....Pág.29
 - Presentación del listado de necesidades final debidamente priorizados y categorizados.....Pág.30
 - Formulación de objetivos generales.....Pág.30
- 10. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN.....Pág.31
 - Presentación del Mapa Mental.....Pág.31
 - Presentación de la estrategia derivada del mapa mental y breve explicación de la misma.....Pág.31
- 11. VALORACIÓN.....Pág.32
- 12. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.....Pág.33
- 13. DISEÑO DE LAS ACTIVIDADES.....Pág.49
- 14. CONCLUSIÓN FINAL.....Pág.55
- 15. BIBLIOGRAFÍA.....Pág.56

1. INTRODUCCIÓN

Se presenta el informe final de la asignatura Educación Social Especializada. El principal objetivo de esta propuesta de trabajo es ayudar a colectivos en riesgo de exclusión social, concretamente las mujeres en prostitución. A lo largo de este informe se integran los conocimientos adquiridos durante el curso.

El informe constará de 2 partes de 10 puntos. La primera parte será más teórica donde se comienza con un breve marco teórico en el cual se hará hincapié sobre los conceptos de vulnerabilidad, riesgo de exclusión social y resiliencia, para así tener una idea del tipo de colectivo con el que hemos tenido que trabajar. A continuación se desarrollará la importancia de las emociones a la hora de trabajar con éstos. Seguidamente se realizará una aproximación al concepto de exclusión social donde se verán reflejados los indicadores y factores más importantes a la hora de llegar a ser excluido socialmente y se explicará la situación tanto en España como en Europa sobre la exclusión social. Más adelante y como final de esta primera parte, se desarrollarán los diferentes tipos de estilos comunicativos al afrontar la exclusión social.

La segunda parte del proyecto consta de 3 puntos donde nos centraremos en el colectivo a trabajar, explicando sus características generales destacando las más exuberantes. Después de analizar dichas características se realiza una detección de necesidades donde se profundizará en las educativas, y seguidamente se comenzará con la formulación de objetivos generales, con sus respectivos contenidos, objetivos específicos, sus acciones, metas y por último las actividades. Este parte finalizará con la formulación de una estrategia de intervención, de la cual esperamos que el colectivo se vea atraída por ella, y con ello nuestro proyecto. Finalmente el proyecto se ultimaré con una breve valoración personal.

2. MARCO TEÓRICO

Introducción al concepto de vulnerabilidad y sus aspectos claves

La vulnerabilidad se puede definir como la predisposición física, económica, política o social que sufre un sujeto o sistema en caso de que un fenómeno desestabilizador de origen natural o antrópico se manifieste.

Existen tres factores que hacen que se origine la vulnerabilidad:

- Fragilidad física o exposición: se refiere a la falta de resistencia física ante los fenómenos peligrosos.
- Fragilidad social: tiene que ver con las situaciones de desventaja y debilidad relativa que se pueden dar debido a los factores socioeconómicos.
- La falta de resiliencia: es la incapacidad de respuesta y sus deficiencias para adaptarse y aceptar el cambio.

Por lo tanto la vulnerabilidad tiene dos partes, una parte externa de los riesgos, convulsiones y presión a la cual está expuesto el sujeto o sistema y una parte interna que es la indefensión debido a la falta de medios para afrontar la situación.

La vulnerabilidad es relativa, esto quiere decir que todas las personas son vulnerables, pero cada uno según sus condiciones personales y sus circunstancias socioeconómicas tiene un nivel y tipo de vulnerabilidad, es decir, una persona ante dos situaciones catastróficas puede ser vulnerable a una y a otra no, ya que cada una de ellas afecta de manera diferente y pone a prueba diferentes aspectos.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que la vulnerabilidad no es estática, sino dinámica en el tiempo, esto quiere decir que pueden aumentar como disminuir. Por ejemplo ante una situación catastrófica repentina, la vulnerabilidad puede darse debido a una vivencia reciente, así como por algo que el sujeto lleva arrastrando durante un largo periodo de tiempo. Asimismo esta puede incrementarse poco a poco o muy rápidamente, ya que hay situaciones catastróficas de gestación lenta y otras de aparición repentina.³¹

Vínculos entre el concepto de vulnerabilidad y el riesgo de exclusión social

La exclusión social se refiere a los procesos y situaciones que impiden la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y su participación en la sociedad.

Existen tres enfoques en cuanto a la existencia de la exclusión social:

- Los excluidos, son personas que no quieren acatar normas ni leyes, necesitan incentivos y disciplina, ya que la falta de motivación es lo que les hace caer en la exclusión. Algunas teorías avalan que esto ocurre debido a la degradación moral que

³¹ CARDONA, Darío. "Vulnerabilidad y riesgo desde una perspectiva holística" [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 16 Noviembre 2014].

impide a los sujetos a asumir el trabajo regular y legal como forma de vida y la familia como modo de reproducción social.

- Sujetos que por los cambios socioeconómicos que se dan en la sociedad caen en la exclusión, esto afecta a los trabajadores de baja cualificación.
- Sujetos que son discriminados por su etnia, circunstancia personal o estilo de vida.

Existe una vinculación de la exclusión social y la vulnerabilidad, ya que como se comenta en la pregunta anterior la vulnerabilidad se origina de tres factores que son la fragilidad física, la falta de resiliencia y la fragilidad social. Todos estos factores tienen relación con los enfoques que se le da a la exclusión. Los dos conceptos hacen alusión a los factores socioeconómicos ya que cuando estos factores hacen que tu papel en la sociedad sufra desventaja y debilidad, puede ocurrir la situación de exclusión social debido a las condiciones que tienes para vivir en la sociedad. Esto se ve reflejado muy a menudo en nuestro país por la situación de crisis que estamos atravesando, ya que muchas familias han visto cómo sus condiciones de vida han cambiado debido a los factores socioeconómicos que han influido sobre ellas en estos malos tiempos. Por otro lado la falta de resiliencia tiene relación con los excluidos ya que son sujetos que carecen de recursos y medios para afrontar y aceptar el mundo que les rodea los que les hace ser vulnerables y por consiguiente sufrir exclusión social. Y por último el factor de discriminación tiene relación con el de fragilidad física o exposición ya que se encuentran en esta situación de vulnerabilidad y exclusión por la falta de resistencia.

En definitiva las personas que sufren exclusión social son personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad ya sea por una cosa o por otra, ya que de no ser así no serían excluidos. Es decir, para que un sujeto sufra exclusión social debe de encontrarse en una situación de vulnerabilidad ya que si no esto no se produciría.³²

Concepto de resiliencia y su relación con el de vulnerabilidad

La palabra *resiliencia* tiene su origen en el latín, el término *resilio* que significa volver atrás, volver de un salto, resaltar, rebotar. El término fue adaptado a las ciencias sociales para caracterizar aquellas personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos (Rutter, 1993).

Se presentan algunas de las definiciones que, desde este campo, han desarrollado diversos autores en torno a este concepto:

Tabla 1. Definiciones de Resiliencia.

AUTOR	DEFINICIÓN
ICCB,1994	Habilidad para surgir de la adversidad, adaptarse, recuperarse y acceder a una vida significativa y productiva.
Luthar y Zingler, 1991; Masten y Garmezy, 1985; Werner y Smith, 1982 en Werner y Smith, 1992	Historia de adaptaciones exitosas en el individuo que se ha visto expuesto a factores biológicos de riesgo o eventos de vida

³² LAPARRA, M. y VVAA. "Concepto de Exclusión" [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 16 Noviembre 2014].

	estresantes; además, implica la expectativa de continuar con una baja susceptibilidad a futuros estresores
Lösel, Blieneser y Köferl en Brambing et al., 1989	Enfrentamiento efectivo ante eventos y circunstancias de la vida severamente estresantes y acumulativos
Grotberg, 1995	Capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas o incluso ser transformado por ellas. La resiliencia es parte del proceso evolutivo y debe ser promovido desde la niñez
Vanistendael, 1994	La resiliencia distingue dos componentes: la resistencia frente a la destrucción, esto es, la capacidad de proteger la propia integridad bajo presión; por otra parte, más allá de la resistencia, la capacidad para construir un conductismo vital positivo pese a circunstancias difíciles. El concepto incluye además, la capacidad de una persona o sistema social de enfrentar adecuadamente las dificultades, de una forma socialmente aceptable.
Rutter, 1992	La resiliencia se ha caracterizado como un conjunto de procesos sociales e intrapsíquicos que posibilitan tener una vida <i>sana</i> , viviendo en un medio <i>insano</i> . Estos procesos tendrían lugar a través del tiempo, dando afortunadas combinaciones entre atributos del niño y su ambiente familiar, social y cultural. De este modo, la resiliencia no puede ser pensada como un atributo con que los niños nacen, ni que los niños adquieren durante su desarrollo, sino que se trataría de un proceso interactivo
Suárez, 1995	La resiliencia habla de una combinación de factores que permiten a un niño, a un ser humano, afrontar y superar los problemas y adversidades de la vida.
Osborn, 1993	Concepto genérico que se refiere a una amplia gama de factores de riesgo y los resultados de competencia. Puede ser producto de una conjunción entre los factores ambientales, como el temperamento y un tipo de habilidad cognitiva que tienen los niños cuando son muy pequeños
Milgran y Palti (1993)	Definen a los niños resilientes como aquellos que se enfrentan bien a pesar de los estresores ambientales a los que se ven

	sometidos en los años más formativos de su vida.
--	--

33

El concepto de resiliencia y su estudio empezó a desarrollarse durante la décadas de los 60 y los 70, donde un grupo de psicólogos y psiquiatras, empezaron a prestar atención a las variables y capacidades que marcaban la diferencia entre aquellos que eran capaces de normalizar sus vida, y aquellos que mantenían la situación, entre una población de niños que vivían en situaciones de exclusión o adversidad.

Desde los comienzos de los estudios en los años 60, hasta nuestros días, son muchas las definiciones propuestas sobre este término (Tabla 1). Todas estas definiciones tienen en común tres ideas, que resultan fundamentales para entender el concepto de Resiliencia:

- Resiliencia como proceso, y no como algo acabado. Todos los autores coinciden en señalar que Resiliencia no es algo acabado, o algo que algunos tienen y otros no, en todas las definiciones aparece la idea de proceso, y por tanto, de aprendizaje.
- Resiliencia como producto de la interacción entre persona y entorno. Aparece la idea de que la Resiliencia depende de factores ambientales y personales, y de la interacción de estos.
- Resiliencia como habilidades o capacidades para enfrentarse o resolver de manera adecuada situaciones adversas, de riesgo o de exclusión. Así la Resiliencia se infiere de las conductas llevadas a cabo en situaciones adversas.

En definitiva, el concepto de resiliencia puede ser definida como *“la capacidad, fruto de la interacción de diferentes variables personales con factores ambientales, que permite al individuo enfrentarse y resolver, de manera adecuada e integrada en su entorno cultural, diferentes situaciones de adversidad, riesgo o traumáticas por diferentes motivos, permitiéndole alcanzar una situación normalizada y adaptada a su medio cultural”*³⁴

Durante la década del 70 ganó popularidad el concepto de niño *invulnerable*, con el que se aludía a algunos niños que parecían constitucionalmente tan fuertes, que no cedían frente a las presiones del estrés y la adversidad. En las primeras publicaciones referentes a la resiliencia, se tendió a utilizar éste concepto como equivalente al de invulnerabilidad, más tarde se han establecido claras distinciones entre ambos, quedando el concepto invulnerabilidad más bien en el campo de la psicopatología. Necesario resulta también, en este plano, conocer el significado del término vulnerabilidad, ya expuesto anteriormente, por lo tanto ésta es una característica básica para la gestación de los comportamientos resilientes.³⁵

³³ KOITIARENCO, M.A. *“Evolución del concepto de resiliencia y vínculos con el de vulnerabilidad”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

³⁴ CARRETEJO BERMEJO, Raúl *“Resiliencia y Prevención”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

³⁵ KOITIARENCO, M.A. *“Evolución del concepto de resiliencia y vínculos con el de vulnerabilidad”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

El vínculo entre un estado de vulnerabilidad a la una de la resiliencia no es tan obvio como podría parecer a primera vista, ya que depende de las diferentes definiciones de la capacidad de recuperación y la vulnerabilidad. Como hemos visto, resiliencia se ha definido y utilizado por una serie de disciplinas. La vulnerabilidad es en este sentido un concepto aún más resbaladizo.

Sin embargo, hay elementos comunes que mantenemos. La idea de que ser más vulnerables puede a menudo, aunque no necesariamente siempre, significar ser menos resistentes. Klein, Nicholls y Thomalla (2003) han argumentado que esta forma de pensar conduce a explicaciones circulares: un sistema carece de la capacidad de recuperación, ya que es vulnerable; es vulnerable porque carece de la capacidad de recuperación. A pesar de varios debates sobre el significado y el contenido de ambos. Es inevitable, en el contexto del desarrollo, que hablando de la capacidad de recuperación tendrá que volver a la vulnerabilidad en algún momento y a pesar de que hay una transposición, ambos traen, conceptos útiles y herramientas que pueden, en algunos casos combinar.³⁶

Investigadores han propuesto que resiliencia y vulnerabilidad son los polos opuestos del mismo continuo (ej, Ferguson et al, 2003). La vulnerabilidad se refiere a incrementar la probabilidad de un resultado negativo típicamente como un resultado de la exposición al riesgo. La resiliencia se refiere a evitar los problemas asociados con ser vulnerable. La relación y distinción entre resiliencia y vulnerabilidad puede ser descrita en una tabla de dos entradas (Tabla 2), donde se combina el riesgo y el resultado. Un factor puede ser considerado una exposición al riesgo, o una cualidad o recurso, dependiendo de la naturaleza del factor y del nivel de exposición a él. Para algunos constructos, un extremo puede ser un factor de riesgo, mientras que otros extremos pueden ser de protección. Tener baja autoestima, por el contrario, puede ser una cualidad que puede proteger al joven de los resultados negativos asociados con la exposición al riesgo.

Tabla 2. Riesgo y resultado en adolescentes

	Bajo Riesgo	Alto Riesgo
Resultado Positivo	A (Desarrollo normativo)	B (Teoría de la resiliencia)
Resultado Negativo	C (Evaluación inadecuada del riesgo)	D (Modelos de riesgo)

Fuente: Fergus y Zimmerman (2005)³⁷

Reflexión crítica sobre las ventajas y riesgos de adoptar un enfoque basado en el concepto de resiliencia

La Resiliencia aparece con mucha más frecuencia de la que históricamente se ha visto, y a pesar de lo que en un principio se consideraba, estas respuestas no son patológicas.

Las personas resilientes se caracterizan por una adecuada adaptación en situaciones de adversidad o riesgo, además, la Resiliencia se produce como consecuencia de procesos ordinarios, es decir, la Resiliencia no tiene la base en cualidades especiales o extraordinarias.

Esta información, producto de la investigación en Resiliencia, considerada desde el ámbito de la intervención social, implica:

³⁶ BÉNÉ, C. "Posibilidades y límites de la resiliencia en la reducción de la vulnerabilidad" [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

³⁷ BECOÑA IGLESIAS, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista De Psicopatología Y Psicología Clínica*, 11(3). doi: <http://dx.doi.org/10.5944/rppc.vol.11.num.3.2006.4024>

- ✚ Qué Resiliencia sea fruto de habilidades ordinarias y procesos habituales significa que se puede fomentar en todas las personas, se puede trabajar el desarrollo de Resiliencia en todas las personas objeto de intervención. Este trabajo dotaría a las personas objeto de intervención de una herramienta muy útil para hacer frente a sus diferentes situaciones.
- ✚ La Resiliencia permite desarrollos normales y adaptados al medio, desde los Servicios Sociales se debe trabajar en Resiliencia con las personas que ya viven en exclusión, y también con aquellas en riesgo de exclusión. Se debe incluir el trabajo en resiliencia en los proyectos de intervención, y también en los proyectos de prevención.
- ✚ Que ningún factor sea necesario o suficiente en Resiliencia es importante para el trabajo desde los Servicios Sociales, porque no elimina a nadie, no condena a nadie a mantener su situación en función de que no tenga un determinado rasgo o variable personal, o de que no pueda acceder a una determinada situación. Que ninguna variable sea necesaria o suficiente para alcanzar un desarrollo normal, resulta fundamental, porque permite trabajar con todos los individuos, y permite a todos los individuos desarrollarse de manera normal o adaptada al medio.

Cada persona tiene parte importante de responsabilidad en su situación, y por lo tanto, tiene un margen amplio de actuación, tiene poder, para modificar y cambiar su situación. Sin embargo, esto no significa que todas las personas vayan a desarrollarse de manera normal o abandonar la situación de riesgo o exclusión en la que viven, y esto precisamente porque cada uno tiene cierto poder sobre sus procesos de desarrollo y sobre su situación.

Las políticas sociales y educativas, debieran contemplar los resultados e información obtenida en los estudios sobre Resiliencia. Trabajar en Resiliencia puede suponer la necesidad de implementar cambio significativo, cuantitativo y cualitativo, en la estructura, físico y organizativo. Por otro lado, trabajar en Resiliencia supone un cambio en metodologías de trabajo. Hasta ahora se trabaja fundamentalmente con familias en riesgo de exclusión, o que ya viven en situaciones de exclusión y muy adversas. Por lo que se trabaja con el fin de resolver problemas, o para disminuir los efectos negativos de determinadas situaciones sobre los individuos que viven en ellas. Trabajar desde la óptica de la Resiliencia supone trabajar sobre estos problemas, pero también, y de manera fundamental, trabajar en prevención, trabajar antes de que aparezca el problema y para que no aparezca ese problema. Trabajar lo antes posible con poblaciones en riesgo, y lo más temprano posible, en cuanto a edad y momento de intervención, con esta población.

Una nueva forma de trabajo, supone también necesidades en coordinación entre los diferentes recursos situados en el contexto objeto de trabajo, ya no sólo sociales, sino también educativos, formativos o de empleo. Trabajar en Resiliencia implica cambios profundos en todos los servicios orientados al ciudadano, que habitualmente quedan convertidos en un lugar dónde todo tiene cabida y desde dónde se tiene que afrontar problemas y proponer soluciones a todo tipo de situaciones, ya sean sociales, educativas o de cualquier otro ámbito. Por lo tanto, el trabajo en Resiliencia debe ser contemplado desde todos los servicios, y los cambios deben afectar y producirse en todos estos servicios. La Resiliencia es el resultado de la interacción entre diferentes variables personales y ambientales, y el trabajo con todas esas variables resulta imposible de realizar si sólo se trabaja desde un ámbito. Esta nueva forma de enfrentarse al trabajo debe implicar formación e investigación desde la práctica diaria, que nos proporcione cada vez más información y evidencias acerca de cómo diseñar, implementar y evaluar de manera más eficaz y eficiente programas de prevención e intervención.

El trabajo en Resiliencia puede generar conflictos motivados por las diferencias entre lo que nosotros esperamos de nuestros usuarios y lo que ellos esperan de nuestro trabajo. Resiliencia

se infiere, por un lado de las conductas consideradas como adaptadas al medio, y por otro de la definición de situaciones de adversidad o riesgo en la que la persona tiene que actuar.³⁸

3. LA IMPORTANCIA DE LAS EMOCIONES

Por qué es importante tomar en cuenta las emociones al trabajar con colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social

Aprender a gestionar las emociones es algo fundamental para la vida de las personas por lo que se debería empezar a trabajar en ellas desde que somos niños e incluso desde una etapa anterior, cuando todavía formamos parte del útero materno, puesto que desde esta primera etapa nuestra madre nos transmite sus emociones. Según estudios realizados dichas emociones influyen en como seremos personalmente, en algunos casos donde la madre muestra ansiedad los hijos son más hiperactivos o presentan déficit de atención a la hora de aprender. Por este motivo el aprendizaje debería estar enfocado tanto a lo cognitivo como a lo emocional para así conseguir mejores resultados en el nivel de implicación y concentración de los niños que en un futuro no muy lejano serán mayores con menos problemas emocionales.³⁹

Si bien es necesario gestionar las emociones para todas las personas que quieran tener una vida equilibrada y gozar de felicidad, es fundamental para aquellas que forman parte de un colectivo vulnerable o en riesgo de exclusión social. Las tres emociones que están más presente en dicho colectivo son rabia, tristeza y miedo y a través de estas las personas se comportan de una forma u otra, por eso es bastante importante tener un dominio de dichas emociones no solo para poder identificarlas si no para saber cómo trabajar con el colectivo a tratar.

Elementos a tener en cuenta a la hora de gestionar las emociones durante el trabajo con este tipo de colectivos.

Para trabajar con colectivos vulnerables es necesario dominar las competencias emocionales siguientes: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y competencias para la vida y el bienestar.

La conciencia emocional es la capacidad que tiene el individuo de tomar conciencia de sus propias emociones, es decir identificar sus propios sentimientos y etiquetarlos y dar nombre a las emociones. En segundo lugar es ser capaz de identificar las del resto y así implicarse de manera empática en ellas, se pueden identificar a través de la comunicación verbal y no verbal de la persona algo de lo que hablaremos más adelante. Y por último tener la habilidad de ser consciente del clima de un contexto determinado.

³⁸CARRETEJO BERMEJO, Raúl *“Resiliencia y Prevención”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

³⁹ ATRÉVETE A SABER. (2012, Noviembre 12): *“Redes 130: Aprender a gestionar las emociones- emociones”* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=q-KkdMrAz-8>

Para hablar de la regulación emocional debemos hablar de la capacidad que tiene el ser humano para manejar las emociones de manera correcta, y comprender la relación entre la emoción, la cognición y el comportamiento, puesto que de lo emocional surge el comportamiento y a su vez este se puede controlar a través del razonamiento y la conciencia (cognición). Otro punto importante dentro de la regulación emocional es aprender a expresar las emociones de manera apropiada, entendiendo que no es necesario corresponder la expresión externa con lo que se siente en el interior, y tener en cuenta cómo puede repercutir en los demás. Es imprescindible que la persona que trabaje con el colectivo vulnerable controle sus emociones, sobre todo las negativas es decir, debe regular su impulsividad controlando la ira entre otras, tolerar la frustración y perseverar en el logro de los objetivos aunque aparezcan diversas dificultades, por otro lado estas emociones se deben afrontar con técnicas de autorregulación que mejoren su intensidad y se debe tener la capacidad de reemplazar estas emociones negativas por emociones positivas.

La autonomía emocional se entiende como un conjunto de características relacionadas con la autorregulación de las emociones, tales como la autoestima de la persona, si esta es positiva se tendrá una mejor visión de sí mismo y unas mejores relaciones con los demás; la automotivación, ser capaces de motivarse tanto en el tiempo libre como cuando se realiza una actividad que no es de mucho agrado; la responsabilidad, se debe ser consecuente con sus actos tanto como si son positivos como negativos, cada uno es responsable de tomar sus propias decisiones, así pues una persona responsable optara por comportamientos saludables, seguros y éticos; la autoeficacia emocional, es decir el individuo es capaz de verse a sí mismo con capacidad para sentirse como este desea y por ultimo una de las más importantes características que debe tener el individuo es la resiliencia, es decir la capacidad para afrontar las situaciones difíciles y superarlas, las personas resilientes desde su propia experiencia pueden ayudar a los demás a superar sus situaciones.

Con respecto a la competencia social es la capacidad que tiene el ser humano de llevar buenas relaciones con otras personas, esto conlleva a tener un dominio de las habilidades sociales, algo tan simple como saludar, dar las gracias, despedirse, etc.; tener respeto por los demás, es decir respetar las diferentes opiniones de los demás y valorar los derechos de las personas; tener asertividad en su justa medida, no sobrepasar el nivel de agresividad ni el de pasividad, implica tener la capacidad de expresar lo que se quiere de manera correcta; tener prevención y solución de conflicto, se deben prevenir los conflictos o solucionarlos de manera rápida, espontánea y positiva; tener capacidad para regular las emociones de los demás.

Por último el individuo que trabaje con colectivos vulnerables debe dominar las competencias para la vida y el bien estar, que consisten en la capacidad para adoptar comportamientos correctos y responsables para afrontar los problemas de la vida diaria. En primer lugar debe tener capacidad para establecer unos objetivos que sean positivos y conseguibles, en segundo lugar debe identificar la necesidad de ayuda y saber utilizar de manera adecuada los recursos disponibles, en tercer lugar se debe tener la capacidad suficiente para gozar de un bienestar subjetivo y ser capaz de transmitirlo a las personas con las que se interactúa y por último se

debe ser capaz de generar experiencias óptimas tanto en la vida personal, profesional o social.⁴⁰

Una vez visto las competencias emocionales nos queda claro la importancia de dominar las emociones para trabajar con dicho colectivo, tenemos que dominar nuestras emociones para así ayudarlos a que ellos controlen las suyas, algo bastante más complejo puesto que en la mayoría de los casos han vivido sucesos traumáticos. Por eso se debe dominar todo lo dicho anteriormente para conseguir ayudarlos a fundamentalmente superar sus miedos, resolver situaciones complicadas, mejorar las relaciones con otros, afrontar las críticas de los demás siempre que sean constructivas, perseverar hasta conseguir las metas que se persiguen y enfrentar los retos que se nos plantean en la vida diaria.

Pero no podemos olvidarnos que esto requiere un esfuerzo y un ejercicio personal, es decir la persona a tratar debe conocer que el mismo influye en la manera en la cual interpreta los estímulos e informaciones que percibe, por lo que se puede hacer más caso a las cosas agradables que percibimos que a las desagradables, algo para nada sencillo pero que se consigue hacer a través de la perseverancia, la adopción de estrategias positiva, por lo tanto lo más difícil y lo más necesario de conseguir es que esa persona se involucre en ese trabajo personal y persistente con el fin de lograr una vida más sana y feliz.

Las metas principales a conseguir con el colectivo

A continuación se mencionan seis metas que se pretenden conseguir a la hora de trabajar el tema de las emociones con el colectivo.

- Desarrollar actividades donde se fomente la expresión de las emociones, es necesario que el colectivo adquiera la confianza necesaria para que expresen sus emociones y así saber cómo se siente.
- Se evitaren actividades en las que se contrapongan emociones, algo que puede parecer violento ya que no podemos olvidar que se trata de un colectivo vulnerable y en la mayoría de los casos suelen tener más desarrolladas las emociones negativas.
- No se deben ignorar las expresiones del rostro, puesto que a través de la expresión facial se pueden interpretar las emociones que la persona está sintiendo.
- Se realizaran actividades con el fin de desarrollar la autoestima a través del autoconocimiento y el control de las emociones y los impulsos.
- Se potenciarán las emociones positivas realizando actividades donde se trabajen la alegría, el buen humor y el amor entre otras.
- Hacer comprender al colectivo que las relaciones negativas solo son necesarias para dejar salir lo que nos daña y así evitar que se quede dentro y se convierta en algo más intenso.

4. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Breve recorrido histórico por el concepto de exclusión social

⁴⁰ BISQUERRA, R. "Competencias emocionales como parte de las competencias sociales" [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

Para comenzar desarrollando el recorrido histórico de la exclusión social, antes hay que detenerse y comenzar hablando de la integración social.

La historia del Siglo XX, en Europa, puede interpretarse como el resultado de un juego entre la lógica del capitalismo y la lógica de la democracia. EL resultado de todo ese proceso ha sido la configuración de un mecanismo de integración social, no exento de contradicciones y conflictos, que denominamos Estado de Bienestar o Estado social (Aguilar y Laparra, 2001).

En torno a este espacio irán concurriendo las distintas fuerzas sociales que han sido claves en la construcción del Estado de bienestar social: desde la democracia cristiana o los liberales hasta la socialdemocracia y los sindicatos.

Casi medio siglo después, en 1949, En una conferencia en Cambridge, T.H. Marshall identificaba con el concepto de *ciudadanía* la esencia de ese proceso integrador. Deduce que la ciudadanía es un *estatus* que se va construyendo históricamente en tres fases:

- Los derechos civiles
- Los derechos políticos
- Los derechos sociales

En esta época, en Reino Unido y en otros países europeos se estaba poniendo en marcha, unos mecanismos de protección social diseñados por Lord Beveridge para dar contenido a ese último estudio de la ciudadanía: La ciudadanía social (Beveridge, 1989 [1942]).

Más tarde el proceso histórico de integración social en la clase obrera estaba alcanzando lo que para algunos era el máximo éxito. Sin embargo, este procesos de integración social que se extiende durante todo el siglo XX no ha estado ausente de fuertes contradicciones y conflictos entre la lógica de la democracia y la lógica del mercado (Offe, 1990). Por otro lado la crisis del Estado de bienestar, ha sido una transformación más que desaparición de las estructuras de gestión del conflicto, hay que entender como un proceso generalizado de pérdida de legitimidad de este modelo de integración social (Habermas, 1973) que se concretó en una intensa crisis fiscal (O' Connor 1987) y en la superación del modelo de relación salarial fordista que había sido base de su funcionamiento económico (Aglietta, 1987).

Por último, esta crisis del Estado social pone de manifiesto los límites de este modelo de integración social que ya habían sido anunciado por Stuart Mill y por Alfred Marshall, la dificultad de hacer llegar a todos el bienestar y la tendencia a que surjan nuevos colectivos de trabajadores no especializados que vuelvan a ser "pasto de miseria" (Marshall, 1949) o queden condenados a la asistencia institucionalizada a un nivel de subsistencia que coloca al asistido en un estatuto de ciudadanía mutilada (Mill, 1951). Los cierres sociales que se construyen a partir de las estrategias de los agentes sociales, sobre la base de la tradiciones y de las instituciones de las sociedades preindustriales, deber ser así entendido como *canalización de las tensiones exclusógenas del capitalismo* (Mann, 1992), y nos configuran un nuevo escenario para la integración marcado por el conflicto social moderno (Dahrendorf, 1990) entre una mayoría satisfecha y una minoría condenada a la exclusión social (Galbraith, 1992).

Las nuevas transformaciones surgidas en la esfera económica y social y la aparición de nuevos riesgos sociales a partir de los años setenta, han debilitado la capacidad protectora de los dos grandes pilares sobre los que se sustentaba la integración en el Estado de Bienestar, el empleo y la estructura familiar. Este proceso de cambio social ha llevado a plantear diversas hipótesis, alguna de ellas en relación con el empleo, apuntan hacia una progresiva dualización de la sociedad, uno integrado y otro cada vez más alejado del empleo y la participación social.

Concepto y dimensiones de la exclusión social

Los excluidos son personas que no quieren seguir normas y estilos mayoritarios y a quienes es preciso incentivar y disciplinar. El problema de la exclusión es, un problema de falta de incentivos y de motivación por parte de las personas excluidas. Esta visión viene dada por la existencia de un núcleo duro de pobreza con determinadas conductas marginales, como los cambios socioeconómicos producidos con la aparición de la sociedad postindustrial.

- La desindustrialización y la difusión de la innovación tecnológica han dejado obsoletos a buena parte de los trabajadores con baja formación.
- La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.
- Una polarización de la ocupación.
- La renta entre los hogares ricos en trabajos y los hogares excluidos del mercado laboral.

El proceso de polarización, en conjunto con la lógica del mercado de la vivienda, contribuye al aislamiento social y territorios en guetos marginales (Wilson, 1987, 1996). Por otro lado, la familia como institución está modificando y diversificando su constitución en función de los cambios económicos y culturales producidos en el último tercio del siglo XX. Para ello es preciso mejorar su capital humano, y social e introducir a la vez las reformas institucionales, laborales, educativa y de protección social con el fin de que refuercen su capacidad de inclusión.

Por último la exclusión también es analizada como el resultado de una discriminación activa, basada en los intereses estamentales y en los prejuicios en contra de los grupos sociales específicos a causa de su etnia, circunstancias, personas o estilos de vida. Sin embargo, cuando la exclusión es concebida como la pertenencia a un grupo específico, con lógicas, valores y conductas diferenciadas de los de la sociedad mayoritarias, es muy fácil que acabe reforzando esta estigmatización que en nada ayuda a vencer la exclusión.

Existen tres visiones sobre la exclusión social:

- La visión de la exclusión fruto de los cambios socioeconómicos en el nivel de los procesos estructurales
- La visión que entiende la exclusión fruto de la voluntariedad, en el nivel de los individuos y grupos.
- La visión de la exclusión fruto de un proceso de discriminación activa, en el nivel de los procesos institucionales, político e ideológico.

Que dan cuenta a distintos procesos sociales, y así entender mejor la exclusión social:

1. Procesos estructurales. La forma en la que se crean los procesos de estructuración y de movilidad social, en constante estado de transformación, supone los límites de determinados modelos de sociedad para integrar a todos sus miembros. Es decir, se decide si en determinada sociedad hay sitio para todos o si hay un déficit de sitios, de lugares sociales.
2. Procesos institucionales, políticos e ideológicos. La correlación de fuerzas (políticas) entre los distintos actores sociales se expresa a través de la extensión de determinadas ideologías (racismo, machismo, elitismo o meritocracia, con distintas gradaciones, combinaciones y mecanismos de compensación) y se plasma en intervenciones institucionales de un tipo u otro.
3. Procesos de respuesta, individuales y colectivos. Frente a las dificultades sociales de las personas, ni todos los individuos ni todos los grupos responden de la misma manera. En este proceso, la capacidad, las creencias y los valores, así como los comportamientos y actitudes, van a determinar las vivencias concretas de cada persona, de cada familia y de cada colectividad.

En definitiva el debate sobre la globalización y sobre sus posibles efectos es sin duda de gran eficacia para comprender las tendencias de la integración social en las distintas regiones del planeta, ya que hay que tener en cuenta los niveles político-institucional e individual-grupal desde el estudio de la exclusión social.

Origen estructural, carácter multidimensional y naturaleza procesual de la exclusión social

El término de exclusión en Europa responde, a la existencia de un elevado nivel de consenso teórico sobre la necesidad de utilizar una concepción que incluya la naturaleza dinámica, multidimensional y heterogénea del fenómeno. Este concepto permite incluir tres aspectos claves de esta concepción de las situaciones de dificultad:

- Su origen estructural: La exclusión social es entendida como un fenómeno de causas estructurales, y el análisis micro se centra en determinar el impacto de estos factores sobre los individuos, hogares, comunidades, grupos sociales, etc. Los investigadores coinciden en identificar tres esferas de riesgo que afectan actualmente a la capacidad integradora de la sociedad.
 - a) Los cambios en el mercado de trabajo han hecho que tener un empleo ya no implique automáticamente una situación de integración social. En España la precariedad se manifiesta en forma de temporalidad y trabajo sumergido y ha adquirido un carácter estructural, mediante el cual determinados colectivos se encontrarían vinculados de manera continuada a este tipo de empleo. La precariedad en este país afecta principalmente a mujeres, jóvenes e inmigrantes, aunque sin duda, un factor determinante lo constituye el sector de actividad.
La reciente extensión de la precariedad en España, la convierte en uno de los principales factores de riesgo de exclusión social. La alternancia entre trabajos irregulares o precarios y, en alguna ocasiones, de actividades ilegales, junto al uso de dispositivos institucionales de inserción social.
 - b) Los límites en la acción del Estado de bienestar. La protección del Estado de bienestar se convertía a lo largo de la segunda mitad del siglo XX en un factor

de integración que permitía la ruptura de la relación tradicional existente entre desempleo y pobreza. En España, al margen de ciertos análisis puntuales reducidos a realidades autonómicas, son escasos los estudios que permiten conocer la dimensión y la eficacia del conjunto de acciones públicas y no lucrativas destinadas a la lucha contra la exclusión. Sin duda, pues, una de las asignaturas pendientes es la falta de información relativa al último nivel fragmentado y desordenado de prestaciones asistenciales. La falta de información centralizada y homogénea impide analizar su verdadera eficacia frente a la pobreza y la exclusión (Laparra, 2006).

En este sentido, ante la limitación de las políticas públicas frente a la pobreza, concentrada casi exclusivamente en suministrar transferencias monetarias a los hogares (PNC, rentas mínimas de inserción, subsidios familiares...), las entidades sociales no lucrativas siguen ocupando un lugar hegemónico en la intervención social con los sectores tradicionalmente más excluidos (Pérez Eransus, 2003). Igualmente, las entidades han sido las más ágiles en responder al nuevo reto planteado por la llegada de la población inmigrante. Por todo ello, Cáritas, Cruz Roja y un amplio mapa de entidades no lucrativas de ámbito regional y local ostentan un peso importante en la acción contra la pobreza y la exclusión social.

Más allá de las prestaciones asistenciales, también existe una especificidad resultante del funcionamiento de las instituciones públicas y de los mercados, en especial del mercado laboral y de la vivienda. La evolución del mercado de la vivienda ha tenido un efecto específico sobre el riesgo de personas sin hogar, y la evolución del mercado de trabajo afecta tanto a las oportunidades de los trabajadores adultos como de los jóvenes, en su probabilidad de abandonar el colegio sin acabar la enseñanza obligatoria o de continuar una trayectoria hacia estudios superiores a pesar de no se puede establecer una predicción clara de sus efectos.

- c) Los cambios en la institución familiar. La familia constituye un importante factor que contribuye a amortiguar los riesgos del mercado de trabajo y la desprotección social. Si bien desempleo o precariedad pueden llevar a una situación de exclusión al producirse un descenso de los ingresos familiares, en muchos casos este se ve compensado por los ingresos de otros miembros de la familia. La convivencia en el seno del hogar de personas con ingresos estables provenientes de empleo o prestaciones junto con personas en situación de riesgo por desempleo o precariedad contribuye a una reducción sustancial de los fenómenos de la pobreza y la exclusión en nuestro país.
- d) La inmigración. En países como el nuestro, la llegada de un flujo migratorio intenso y constante de personas está marcando profundamente la forma en la que se concretan los procesos de exclusión social, la relación entre los sectores excluidos y el resto de la sociedad, así como la dinámica interna dentro del propio espacio social de la exclusión. España ha sido uno de los países más abiertos y más liberales del mundo frente a los flujos migratorios. La exclusión severa afecta a una minoría de los cinco millones de inmigrantes presentes en nuestro país, la variable étnica se ha ido constituyendo como un factor explicativo esencial en los distintos procesos de exclusión social. Estos cambios tienen profundas implicaciones sociales y

políticas. La coincidencia en los programas sociales tiende a plantearse así crecientemente en términos de competencia por unos recursos escasos y, en relación con ello, la legitimidad de las políticas públicas contra la exclusión social podría verse afectada en el futuro (Oorschot, 2006)

- Su carácter multidimensional. Su naturaleza multidimensional, incluye dificultades o barreras en diversos aspectos: La participación económica (empleo, carencia de ingresos, privación de ciertos bienes y servicios básicos); la participación social (aislamiento, conflictividad familiar y social), la participación del bienestar público (no acceso o acceso muy limitado a una vivienda digna, a la sanidad o a la educación) y a la participación política. Estas limitaciones están condicionadas por déficits en las capacidades de funcionamiento (Sen, 1995) (salud, formación, experiencia laboral, habilidades sociales y cognitivas) que son a su vez un producto de los procesos de exclusión.
- Su naturaleza procesual. La concepción procesual de la exclusión permite distintas situaciones frente a otras concepciones dicotómicas. De este modo, la exclusión se plantea como un fenómeno de distintas intensidades en función del alejamiento de los individuos respecto al centro de la sociedad. La mayor parte de los planteamientos teóricos en torno a la exclusión diferencian, además del espacio de integración, una situación de vulnerabilidad y fragilidad que puede ser continuada en el tiempo, o bien que puede derivar hacia situaciones de exclusión en caso de que se produzca alguna alteración en los mecanismos de integración ya debilitados: ingresos, empleo y familia.

A todo esto, el término exclusión social es multidimensional, y sus dimensiones pertenecen a tres ejes de gran importancia como son: Los recursos, las relaciones sociales y los derechos legales, y son las siguientes:

Los tres ejes de la exclusión social		
EJES	DIMENSIONES	ASPECTOS
- Económico	Participación en la producción	Exclusión de la relación salarial normalizada
	Participación en el consumo	Pobreza económica Privación
- Político	Ciudadanía política	Acceso efectivo a los derechos políticos Abstencionismo y pasividad política
	Ciudadanía social	Acceso limitado a los sistemas de protección social: Sanidad, vivienda y educación.
- Social (Relacional)	Ausencia de lazos sociales	Aislamiento social, falta de apoyos sociales.

Relaciones sociales <<perversas>>	Integración en redes sociales <<desviadas>> Conflictividad social (Conductas autonómicas) y familiar (violencia domestica)
-----------------------------------	---

41

Indicadores y factores de exclusión social

La exclusión social es debida a una serie de factores e indicadores. Los factores que se consideran más importantes a la hora de ser excluido socialmente son los siguientes

ÁMBITOS				
Riesgo económico	Riesgo social	Riesgo Ambiental	Riesgo Familiar	Riesgo personal
Sin ingresos. Sin permiso de trabajo. Prostitución.	Analfabetismo. Maltrato. Discriminación. Racismo.	Zona marginal. Aislamiento. Sin vivienda.	Malos tratos con denuncia. Drogas Prisión.	Enfermedad mental. VIH Sida o en riesgo. Enfermedad grave. Drogodependencia. Alzheimer y demencia.

En relación a estos factores se derivan una serie de indicadores que se recogen en los datos de exclusión social de la población total española en el año 2008⁴², de los cuales nombraremos los considerados fundamentales:

Riesgo económico

- Hogares cuyo sustentador principal tiene un empleo de exclusión: vendedor a domicilio, venta ambulante marginal, empleadas de hogar no cualificadas, peones agrícolas eventuales, recogedores de cartón, reparto de propaganda y mendicidad. **2,7%**
- Hogares cuyo sustentador principal tiene un empleo de exclusión: Que no tiene cobertura de la seguridad social. **3,5%**
- Pobreza extrema: Ingresos inferiores al 30% de la renta familiar mediana equivalente (3.360 euros al año) **3,4%**

Riesgo social

- Hogares con menores de 3 a 15 años no escolarizados **0,2%**

⁴¹“Dossier pobreza en España 2013” [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 18 Noviembre 2014].

⁴² FUNDACIÓN FOESSA “La exclusión social en España” (2008) [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 18 Noviembre 2014].

- Hogares en los que nadie de 16 a 64 años no tiene estudios 5%

Riesgo ambiental

- Hogares que no cuentan con un bien considerado básico por más del 95% de la sociedad 6%
- Infraviviendas: Chabolas, bajera, barracón, prefabricado o similar 1,4%
- Entorno muy degradado 1,2%

Riesgo familiar

- Alguien en el hogar ha recibido o recibe malos tratos físicos o psicológicos en los últimos 10 años 6,9%
- Hogares con personas que han tenido o tienen en los últimos 10 años problemas con el alcohol, con otras drogas o con el juego 7,8%
- Hogares con personas que tienen o han tenido en los últimos 10 años problemas con la justicia (antecedentes penales) 2,4%

Riesgo personal

- Alguien sin cobertura sanitaria 0,5%
- Todos los adultos con minusvalía, enfermedad crónica o problemas grave de salud que les genera limitaciones para las actividades de la vida diaria 2,5%

5. EUROPA FRENTE A LA EXCLUSIÓN SOCIAL: LA ESTRATEGIA DE LISBOA Y EUROPA 2020

En marzo del año 2000 el consejo de Europa solicito a los estados miembros y la Comisión de las Comunidades Europeas que tomarán medidas para eliminar la pobreza antes del 2010, fue así como surgió la estrategia de Lisboa, con la cual los jefes de Estado se comprometieron a erradicar la pobreza y a luchar contra la exclusión social y la pobreza.

En la estrategia de Lisboa participaban todos los estados miembros de la Unión Europea que tenían objetivos comunes entre el año 2000 y 2010 para hacer de esta *“la economía más competitiva y dinámica del mundo, basada en la gestión del conocimiento y la innovación, capaz de un crecimiento económico sostenible con más y mejores puestos de trabajo y mayor cohesión social”*⁴³. La estrategia de Lisboa persigue cuatro metas las cuales son:

- Desarrollo económico sustentable
- Más cantidad y mejores empleos

⁴³ MALGESINI, Graciela y GONZÁLEZ Nuria *“Estrategia Europea de Inclusión Social”* (2005). [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 23 Noviembre 2014].

- Cohesión social
- Sostenibilidad medioambiental

En cuanto a Europa 2020 es una estrategia de crecimiento para la década del 2010 al 2020 con la que se pretende superar la crisis económica que estamos atravesando, así como subsanar los defectos de nuestro modelo de crecimiento, creando otro tipo de modelo que genere un crecimiento más inteligente, sostenible e integrador.

Esta estrategia debe lograr que la Unión Europea consiga un crecimiento inteligente mediante conocimientos e innovación, un crecimiento sostenible a través de una economía más competitiva y eficaz en la administración de los recursos y un crecimiento integrador que refuerce el empleo, la cohesión social y territorial.

Para llevar a cabo lo dicho anteriormente se han propuesto cinco objetivos:

- *Empleo. El 75 % de la población de entre 20 y 64 años deberá tener empleo*
- *I+D. El 3 % del PIB de la UE deberá ser invertido en I+D*
- *Cambio climático y sostenibilidad energética. Reducir en un 20 % (o un 30% si se dan las condiciones) las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentar en un 20 % las energías renovables, y aumentar en un 20% la eficiencia energética*
- *Educación. El porcentaje de abandono escolar deberá ser inferior al 10 % y al menos el 40 % de las personas de 30 a 40 años deberá tener estudios superiores completos*
- *Lucha contra la pobreza y la exclusión social. Reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.*

La estrategia Europa 2020 tiene 7 iniciativas emblemáticas en el que la Unión Europea y las Administraciones Nacionales tienen que ayudarse y esforzarse para lograr las prioridades de Europa 2020, las cuales son el uso eficaz de los recursos, la pobreza, la innovación, el empleo, la economía digital, la juventud y la política industrial.

Las iniciativas que presentó la Comisión en 2010 son las siguientes:

Crecimiento inteligente

- *Unión por la innovación que debe apoyar la producción de productos y servicios innovadores; en particular, los relativos al cambio climático, la eficiencia energética, la salud y el envejecimiento de la población*
- *Una agenda digital para Europa que debe favorecer la creación de un mercado digital único, caracterizado por un alto nivel de seguridad y un marco jurídico claro*
- *Juventud en movimiento que debe permitir mejorar el rendimiento del sistema educativo, el aprendizaje no formal e informal, la movilidad de los estudiantes e investigadores, así como la entrada de jóvenes en el mercado de trabajo*

Crecimiento sostenible

- *Una Europa que utilice eficazmente los recursos que debe apoyar la gestión sostenible de los recursos y la reducción de emisiones de carbono, manteniendo la competitividad de la economía europea y su seguridad energética.*

- *Una política industrial para la era de la mundialización que debe ayudar a las empresas del sector a superar la crisis económica, integrarse en el comercio mundial y adoptar modos de producción más respetuosos con el medio ambiente*

Crecimiento integrador

- *Una agenda de nuevas cualificaciones y empleos que debe permitir mejorar el empleo y la viabilidad de los sistemas sociales. Fomentar las estrategias de la formación de trabajadores y estudiantes, así como la igualdad entre hombres y mujeres, y el empleo de personas mayores*
- *Plataforma europea contra la pobreza, que debe aumentar la cooperación entre los Estados miembros, y tener en cuenta el método abierto de coordinación en materia de exclusión y de protección social*

Otros instrumentos que se emplean para alcanzar los objetivos de Europa 2020 son:

- *El mercado único*
- *Los presupuestos de la UE (incluidos los fondos de desarrollo regional y social y de cohesión)*
- *Los instrumentos de política exterior.*⁴⁴

⁴⁴ *“Europa 2020 (información Base)”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 23 Noviembre 2014].

6. ESPAÑA FRENTE A LA EXCLUSIÓN SOCIAL: EL PLAN NACIONAL DE EXCLUSIÓN SOCIAL (2013)

El plan nacional de acción para la inclusión social 2013-2016 lo hace el gobierno para defender el estado de bienestar ante las situaciones de pobreza y exclusión social que se han acentuado con la crisis económica. Todo lo que se recoge en este plan está dentro del marco de los objetivos de la Unión Europea incluye en su Estrategia Europa 2020, con la que pretende un crecimiento sostenible, inteligente e integrador.

La inclusión activa es su pilar central, es decir, se trata de promover la inserción social de las personas más alejadas del mercado laboral fomentando su activación, por lo que es necesaria una coordinación entre las políticas de empleo y las políticas sociales.

Existen 3 principios para que se dé la inclusión social:

- *Las políticas activas para un mercado de trabajo más inclusivo, dirigida hacia las personas con mayores dificultades de acceso al mismo*
- *La asistencia mediante unas políticas de rentas mínimas que asegure la cobertura de las necesidades básicas.*
- *El acceso a unos servicios públicos de calidad.*

Por lo que se quiere conseguir con todo lo mencionado anteriormente unas medidas factibles orientadas a la inserción laboral, que garantice ingresos para que las personas en situación de pobreza y en exclusión tengan acceso a todos los servicios públicos de calidad, tengan derecho a la activación laboral y a una prestación económica y por último que no desincentive el trabajo.

Por otro lado otra de las máximas prioridades de este plan es la pobreza infantil, ya que a causa de la crisis económica ha ido aumentando a lo largo de los años, por lo que se pretende aumentar el bienestar de la infancia en situación de riesgo o exclusión social.

Existen 3 pilares fundamentales para la lucha contra la pobreza infantil:

- *Acceso a recursos adecuados y apoyo a los hogares, que incluye el apoyo a la participación de las madres y los padres en el mercado laboral permitiendo la conciliación entre el trabajo y la familia, así como proporcionar ingresos adecuados en combinación con prestaciones sociales.*
- *Acceso a servicios de calidad, que propone la inversión en atención y educación temprana a la primera infancia para reducir la desigualdad y el desarrollo de sistemas educativos que impacten en la igualdad de oportunidades; prevenir las desigualdades en salud a través de una intervención temprana; proporcionar una vivienda adecuada y un entorno libre de riesgos; y fomentar unos servicios sociales que protejan a la infancia y apoyen a sus progenitores.*
- *Participación infantil, que contiene sugerencias para apoyar la participación de la infancia en actividades sociales, culturales, recreativas, deportivas y cívicas, así como el*

establecimiento de mecanismos que aseguren su participación en las decisiones que afecten a su vida.

La pobreza infantil está ligada a la inclusión activa que se plantea en este plan, ya que la pérdida del trabajo de sus padres y de los ingresos de los principales sustentadores del hogar ha impactado en el empobrecimiento infantil.

En cuanto a la elaboración y ejecución del PNAIN2013-2016 han colaborado todos los agentes, para combatir la pobreza y la exclusión social, contando con el apoyo de todas las Administraciones Públicas que han de actuar de manera eficaz. Este se llevará a cabo en los ejercicios presupuestarios de 2013/2014/2015 y 2016.

La estructura del plan se establece a través de un conjunto de objetivos y actuaciones que se agrupan en dos capítulos, uno general y otro específico.

El primer capítulo es de carácter general y tiene 3 objetivos:

- *Objetivo estratégico 1: Impulsar la inclusión a través del empleo de las personas más vulnerables*
- *Objetivo estratégico 2: Garantizar un sistema de prestaciones que permitan apoyar económicamente a aquellas personas con necesidades especiales*
- *Objetivo estratégico 3: Garantizar la prestación de unos servicios básicos a toda la población enfocados, de forma particular, hacia los colectivos más desfavorecidos, especialmente el caso de servicios sociales, educación, sanidad y vivienda.*

El segundo capítulo se refiere a colectivos específicos que necesitan actuaciones concretas y no cubren sus carencias los objetivos de inclusión activa.

Aparte de estos objetivos el PNAIN2013/2016 está formado por cuatro partes que hacen referencia a su diagnóstico, elaboración, cuantificación y evaluación.

- *Diagnóstico de situación sobre la pobreza y la exclusión social en España: que aborda un análisis en profundidad que permite, por un lado, definir los retos y desafíos del PNAIN y, por otro, conocer el punto de partida de cara a la posterior evaluación.*
- *Gobernanza: que incluye una descripción del proceso de elaboración basado en una metodología participativa y el fomento del diálogo social así como aquellos compromisos destinados a reforzar la colaboración público privada y, en particular, el fortalecimiento del*
- *Tercer Sector de Acción Social y la Responsabilidad Social de las empresas. Se completa, además, con el sistema de seguimiento y evaluación.*
- *Estimación presupuestaria: que incorpora la estimación de los fondos destinados a implementar el PNAIN 2013-2016 y avala su viabilidad.*

- *Los indicadores de evaluación: como elementos esenciales para determinar si con este Plan se alcanzan los objetivos de reducción de la pobreza y la exclusión social.⁴⁵*

⁴⁵ MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (Gobierno de España). "Plan Nacional de acción para la Inclusión Social del Reino de España" (2013-2016) [En línea]. [Fecha consulta: 23

Por último este plan se ha planteado como una herramienta para conseguir los objetivos de la Estrategia Europa 2020 y para ello se ayuda de los fondos europeos para lograrlo. Gran parte de las actuaciones de este plan serán cofinanciadas por FSE, del FEDER y del FEAMD.

7. LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN AL AFRONTAR LA EXCLUSIÓN

Por qué es importante tomar en cuenta los *estilos de comunicación* al trabajar con colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social

Un aspecto relevante para trabajar con colectivos en riesgo de exclusión es la forma que tienen las personas de comunicarse con los demás. Por esta razón es necesario conocer de manera clara y precisa cual es nuestro propio estilo de comunicación, y así trabajarlo y mejorarlo para que sea más fácil y factible trabajar con personas vulnerables, así como saber diferenciar los diferentes estilos. Existen cuatro estilos de comunicación, el analítico, el enérgico, el amistoso y el expresivo. Dependiendo del estilo que se tenga la manera de trabajar con el colectivo será distinta. Por lo que comenzaremos con la explicación de dos capacidades que son bastante relevantes dentro de cada estilo: la capacidad empática y la asertiva.

- Analítico: las personas que tienen este estilo de comunicación no muestran ni asertividad ni empatía, suelen ser personas reservadas que no presentan una solución a los problemas hasta que no estén totalmente seguros, algo que produce una respuesta tardía a los diferentes conflictos que puedan surgir. Como punto fuerte de este estilo se puede señalar las buenas soluciones que ofrecen puesto que están demasiado meditadas y son seguras, por otro lado como punto débil se pueden destacar la desconfianza y la respuesta lenta, algo en lo que se debe trabajar para mejorar, puesto que en muchas ocasiones se necesita espontaneidad para resolver los problemas que se puedan ofrecer en el día a día.
- Enérgico: las personas enérgicas suelen mostrar demasiada asertividad y poca empatía. Son personas autoritarias que no sienten pudor a mostrar en lo que no están de acuerdo. Como punto fuerte cabe destacar su buen liderazgo, mientras que como punto débil encontramos su poder intimidatorio, por lo tanto se debe trabajar en la empatía puesto que para trabajar con personas vulnerables se necesita tener cierta empatía con ellas.
- Amistoso: en este caso las personas amistosas muestran demasiada empatía por los demás, mientras que nada de asertividad, es lo opuesto al estilo enérgico; como punto fuerte podemos destacar la manera que tienen de llegar a las personas y que estas se abran más a ellos, sin embargo como punto débil se puede destacar que son manipulados sentimentalmente y que se involucran demasiado con los problemas de los demás, tanto así que terminan siendo problemas suyos, por lo tanto para trabajar

Noviembre 2014]. Disponible en: [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Social%202013%20\(GDE\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Social%202013%20(GDE).pdf)

con un colectivo vulnerable donde predominan los problemas esta visión no es la más adecuada, por lo que se debe mejorar la asertividad, es decir aprender a decir “no”.

- Expresivo: las personas expresivas son aquellas que muestran tanto empatía como asertividad, les encanta estar rodeados de gente y ser el centro de atención. Como punto fuerte podemos señalar su sentido de unión, es decir pueden hacer que las personas se integren con otras con facilidad, pero como punto débil se puede destacar su falta de prudencia en algunas ocasiones, algo que se debe mejorar para trabajar con personas vulnerables.

Cómo puede ver afectado el trabajo con este tipo de colectivos dependiendo de los diferentes estilos de comunicación de las personas responsables de los procesos educativos (Merrill y Reid)

Según los autores Merrill y Reid estos cuatro estilos de comunicación tienen varias características que los diferencian a unos de otros, a continuación comenzaremos a analizar dichas características de cada estilo tanto en las relaciones personales como en las laborales.

Comenzaremos con el estilo enérgico, este estilo de comunicación es propio de las personas que parecen no tener emociones, son muy independientes y autosuficientes, tienen un carácter fuerte y decisivo y en algunas ocasiones pueden parecer mandones e insensibles. Suelen ser bastante impacientes puesto que no se pueden relajar. Como puntos fuertes tienen su capacidad para transmitir confianza y su aguante antes situaciones difíciles, es decir no se desaniman fácilmente y aunque pierdan no renunciarán. Cualidades propias de un líder. Con respecto a las relaciones sociales amistosas estas personas suelen destacar por su poca necesidad de tener amigos, por lo que suelen tener falta de tacto y tender a decidir por los demás. Son dominantes y orgullosos y les cuesta bastante decir "lo siento". Como puntos fuertes en estas relaciones cabe destacar tanto la rápida capacidad para intervenir en emergencias como la de estimular a las personas a realizar tareas. Con respecto a las relaciones laborales estas personas suelen desempeñar la función de directores, puesto que algunas de sus cualidades son organizar y planificar con antelación, conseguir lograr objetivos, motivar a las personas a desempeñar sus funciones, buscar soluciones prácticas, insistir a la hora de trabajar y su capacidad para tomar decisiones urgentes. Sin embargo tiene como debilidades ser demasiado dominantes, no tener en cuenta los detalles, ser manipuladores, adictos al trabajo e intolerantes con los errores.

Por otro lado las personas expresivas si demuestran sus emociones, estas disfrutan del presente, tienen buen sentido del humor, tienen el poder de atraer a los demás por medio de su capacidad de palabra, son curiosos y conservan el espíritu infantil. Sin embargo como debilidades podemos señalar que son bastante exagerados y efusivos tanto así que en ocasiones pueden llegar a parecer falsos, también son ingenuos, crédulos miedosos e inquietos. Con respecto a las relaciones personales tiene una alta capacidad para hacer amigos, son espontáneos y la mayoría de las veces son “el alma de la fiesta”, si tienen algún problema se disculpan con facilidad y no guardan rencor. Suelen ser envidiados por otros y tanto reciben como dan elogios. Como carencias en estas relaciones se puede destacar su interés por ser siempre el centro de atención, no escuchar a los demás y por lo tanto interrumpir constantemente y por último odiar estar solos. Con lo referente a las relaciones laborales destacar como fortalezas su energía y entusiasmo a la hora de trabajar, así como que

siempre se prestan voluntarios para desempeñar tareas, suele gustar a todos y son creativos por lo que proponen siempre nuevas actividades, las debilidades de estas relaciones son su capacidad para perder el tiempo, puesto que en ocasiones prefiere hablar a trabajar, decide por sentimientos, se distrae con facilidad y se olvida de sus obligaciones.

El estilo de comunicación amistoso se caracteriza por su amabilidad con las demás personas, suelen ser pacientes, equilibrados y por lo general suelen ser personas ingeniosas, estos son los puntos fuertes sobre sus emociones; por otro lado como debilidades se destaca su indecisión y preocupación excesiva, aparte de que mantienen sus emociones ocultas y evitan tener responsabilidades. Con respecto a las relaciones laborales suelen ser personas competentes y estables, tienen capacidad administrativa, por lo que casi siempre encuentran el camino más fácil y tienen una alta capacidad para evitar conflictos, por lo tanto suelen ejercer de mediadores de problemas. Como debilidades se destaca su carencia de auto motivarse, son perezosos y descuidados, prefieren trabajar como espectadores, es decir recibiendo ordenes de los demás y por su falta de motivación en algunas ocasiones desalienta a los demás trabajadores. En las relaciones personales estas personas suelen tener muchos amigos puesto que se llevan bien con los demás con facilidad, ya que son personas agradables y placenteras a la vez que buenos oyentes, sin embargo entre sus carencias se encuentran su fuerte resistencia al cambio, su indiferencia a los planes y se suelen caracterizar por ser tercos y torpes.

Y por último analizaremos el estilo analítico que se caracteriza por su capacidad de profundizar y reflexionar. Son personas idealistas, sacrificadas y concienzudas y tienen una alta sensibilidad hacia los demás aunque no la muestren. Entre las debilidades emocionales de este estilo destacan su baja autoestima, su rigidez, su capacidad de recordar lo negativo, su carácter deprimido y en ocasiones su mal humor. Con respecto a las relaciones laborales entre sus fortalezas destaca que suelen ser personas ordenadas, organizadas, persistentes y minuciosas, tienen una alta capacidad para terminar todo lo que empiezan, por lo que no es fácil que se den por vencidas, se definen por querer las cosas bien hechas y realizarlas de manera correcta, por lo tanto consiguen ganarse la confianza de los demás en el trabajo. Como debilidades destaca su falta de orientar a las personas, es decir prefieren hacer ellos el trabajo antes que dirigir a los demás, suelen ser personas difíciles de complacer y optan por una postura rígida. Pasan demasiado tiempo planificando, requisito que influye en que la planificación sea la correcta sin embargo a la hora de actuar sobre casos que requieren rapidez estos se bloquean y en ocasiones no son capaces de responder, por lo tanto prefieren analizar a actuar. Otra de las debilidades de este estilo es su auto- desaprobarción y su necesidad de aprobación por los demás, y esto se debe a que una de sus carencias más relevantes es la falta de confianza en sí mismos.

Con respecto a las relaciones personales éstos son muy cautos a la hora de hacer amigos, no quieren llamar la atención, son buenos receptores e intentan resolver los problemas de los demás mediante el análisis de las situaciones, acepta las críticas y suelen ser personas fieles y leales.

Como debilidades en estas relaciones cabe destacar tanto su retención de afecto como que es muy crítico hacia los demás y en ocasiones puede llegar a ser vengativo y egocéntrico.

Para conseguir trabajar con colectivos vulnerables de la mejor manera posible, es necesario que las personas responsables que vayan a trabajar con ellos, trabajen las debilidades que se tengan según el estilo de comunicación correspondiente tanto en las relaciones laborales como en las personales y para esto es necesario detectar y conocer bien tu estilo de comunicación y saber detectar el de los demás. Para detectar nuestro propio estilo es necesario conocer las características de cada uno y consultar con familiares y amigos, y para detectar el de los demás se debe tener en cuenta como hablan, sobre que hablan, el tono de voz, el ritmo del habla y el lenguaje corporal.⁴⁶

Determinar elementos claves a tener en cuenta a la hora de lograr una comunicación eficaz durante el trabajo con este tipo de colectivos

Para tener una comunicación eficaz proponemos seis metas básicas a considerar en todo proceso de comunicación:

- Comunicar de manera clara y concisa: para evitar el saturamiento de información y que no se entienda lo que se pretende comunicar.
- Conseguir que la comunicación fluya continuamente: motivando al colectivo a que participe, siempre de manera voluntaria.
- Tener en cuenta el lenguaje no verbal del colectivo y controlar el nuestro: los gestos, las expresiones faciales, el tono de voz, etc.
- Mirar a los ojos manteniendo contacto directo con el receptor, sin ser amenazante.
- Mantener una adecuada distancia entre el emisor y el receptor: para evitar tanto intimidar como sentirse intimidado.
- Mostrar empatía y asertividad de manera adecuada: ponerse en el lugar del otro pero evitando que los problemas ajenos se conviertan en nuestros. Ser asertivo para conseguir respeto pero sin llegar a ser autoritario y herir a los demás

8. PERFIL DEL COLECTIVO: CARACTERISTICAS

Introducción al colectivo en su contexto

El colectivo elegido son las mujeres que ejercen la prostitución, suelen ser mujeres que proceden de países extranjeros y se encuentran en situación ilegal. La mujer en Canarias presenta un 50,19% del total en 2013 del cual un 49,53%⁴⁷ son mujeres extranjeras, cifras sorprendentes ya que es casi el total de la población femenina en canarias.

Este colectivo sufre problemas de discriminación, drogodependencia y riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual, son personas en riesgo de pobreza o exclusión social, según el indicador AROPE España se sitúa en el 28,2% frente al 24,9% de la Unión Europea de población en exclusión social o pobreza. Se puede comprobar cómo la situación española es

⁴⁶ MERRILL Y REID “*Estilos de comunicación*” [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 26 Noviembre 2014].

⁴⁷ MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (Gobierno de España). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [En línea]. Datos Estadísticos relativos a la población femenina en Canarias. [Fecha consulta: 14 Noviembre 2014]. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=1>

peor que la media Europea. En el caso de la mujer, España presenta valores entre el 25% y el 35%, dato igual que sorprendente. Todos estos datos tan diligentes han sido uno de los efectos más duros de la crisis, aumentando así los niveles de desigualdad y disminuyendo la renta media.⁴⁸

La mayoría de este colectivo suele tener hijos a cargo, por lo que se ven con todo el peso de lo que conlleva la economía familiar. Su situación las lleva a compartir piso con otras personas, con lo cual se encuentran en una situación de hacinamiento. Por lo que se ve obligado a practicar la prostitución por su bajo nivel económico y por su baja cualificación.

Son mujeres de edades comprendidas entre 20 y 50 años de edad, en la zona de Santa Cruz de Tenerife, concretamente en la c/miraflores y la vuelta de los pájaros. La mayoría proceden de Sudamérica, realizan trabajos rápidos en zonas como el parque marítimo, las teresitas o en los propios coches. Lo clientes suelen ser hombres de tercera edad, lesbianas, y sobre todo hombre de clase media-baja (constructores, albañiles, desempleados, etc.) Una parte del colectivo se dedica a ejercer la prostitución en la calle a cargo de un proxeneta y la otra parte lo hace en pisos habilitados por una mamadme a cambio de una parte de su beneficio. El problema de drogodependencia está asociado a que en la zona abunda la venta de drogas e incluso los proxenetas son los propios “camellos” por lo que las mujeres acaban enganchadas.

En España el consumo de drogas más común es, el consumo de tabaco, alcohol, el cannabis, la cocaína, los somníferos y los hipnosedantes en el año 2009. En el caso de las mujeres aparte del alcohol y el tabaco, la droga más consumida son los tranquilizantes con un 7,6% y los hipnosedantes un 9,3%. La cocaína más consumida en la cocaína en polvo de la cual acaban atraídas en su mayoría las mujeres que ejercen la prostitución.⁴⁹

Este colectivo en riesgo de exclusión social y en riesgo de pobreza, es necesario dotarlo de habilidades sociales, de recursos que les permitan crecer como personas y desarrollarse. Para así poder generar oportunidades hacia una reinserción laboral, familiar, comunitaria, etc. En definitiva lograr sacarlas del mundo en el que viven para facilitar una nueva vida libre de conflictos, de adicciones, es decir, una vida sana y legal.

Características del colectivo elegido desde el punto de vista de su nivel de vulnerabilidad

Respecto a la vulnerabilidad, es un colectivo que tiene su mayor porcentaje en mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 49 años con un 73,2%, el estado civil de la mayoría es soltero con un 32,1%, así como la mayoría de ellas tiene estudios primarios con un 34,6%. En cuanto a los hijos que tienen a cargo la mayoría tiene un hijo con un 39,3% y mayoritariamente son latinoamericanas con un 41,3%.

⁴⁸ “Tasas de riesgo de exclusión y pobreza en España” [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

⁴⁹ MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (Gobierno de España). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [En línea]. Datos Estadísticos relativos al consumo de drogas en España [Fecha consulta: 14 Noviembre 2014]. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar>

El ámbito de mayor riesgo es el económico con un 37,3%, seguido del familiar y social. Este colectivo en Canarias se sitúa en la 4ª posición con un 31,19% frente a las demás Comunidades Autónomas y sus principales factores de riesgo en las islas son baja cualificación e hijos a su cargo con un 61%.⁵⁰

Explicación detallada de cada uno de los factores de riesgo que guiarán la intervención, centrándose en aquellos que se ha considerado tienen una mayor importancia en el mismo.

Los factores e indicadores que tiene el colectivo de la prostitución y que lo lleva a la exclusión social son los siguientes:

En cuanto al aspecto del empleo el indicador que influye en este colectivo es el de hogares cuyo principal sustentador tiene un empleo de exclusión y en España el porcentaje de población que está afectada por este indicador es del 2,7%. Respecto a la participación política el indicador que se relaciona con el colectivo de la prostitución es el de capacidad efectiva de ser considerado y de influir en el proceso de toma de decisiones colectivas: no participan en las elecciones por falta de interés y no son miembros de ninguna entidad ciudadana. Este indicador tiene un porcentaje del 4,4 en España. En el aspecto vivienda hay dos indicadores que caracterizan al colectivo, el primero de ellos es tenencia en precario (facilitada gratuitamente por otras personas o instituciones, realquilada, ocupada ilegalmente) el cual afecta a un 3,2% de la población española y el segundo indicador es el de entorno muy degradado que tiene un porcentaje de 1,2% en España. En cuanto a la salud el indicador que les afecta es de alguien sin cobertura sanitaria que incumbe al 0,5% de los españoles. Respecto a los conflictos familiares el indicador que les influye es el de hogares con relaciones muy malas, malas o más bien malas el cual perjudica al 1,5% de la población española. En cuanto a las conductas asociales el indicador que tiene relación con el colectivo es el de hogares con personas que han tenido en los últimos 10 años problemas con el alcohol, con otras drogas o con el juego que afecta al 7,8% de las personas en España. Por último referente al aislamiento social el indicador que les afecta es personas sin relaciones en el hogar y que no cuentan con ningún apoyo para situaciones de enfermedad o de dificultad el cual tiene un porcentaje del 5,9 en España.⁵¹

Conclusión: Importancia y dificultades de la intervención con este colectivo.

⁵⁰ CRUZ ROJA “*Informa sobre la vulnerabilidad social*” (2013). [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

⁵¹ FUNDACIÓN FOESSA “*La exclusión social en España*” (2008) [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 25 Noviembre 2014].

Es muy importante intervenir con el colectivo de la prostitución, ya que no solo son las propias prostitutas las que se benefician de ello, sino que también esto afecta de manera positiva a la sociedad. Es decir, cuando se interviene con este colectivo, la vida de las prostitutas mejora notablemente ya que su calidad de vida aumenta y muchas de ellas pueden en muchos casos dejar la prostitución y tener acceso a otro tipo de trabajo, mejorando con ello su economía y entorno. Esto influye positivamente en la sociedad, ya que hay que lograr que la mayoría de las personas puedan tener una vida digna y un estado de bienestar que les permita cubrir sus necesidades y la intervención en el colectivo para que esto ocurra es algo primordial, no solo para conseguir lo mencionado anteriormente, sino también para que no sean personas excluidas socialmente. Por otro lado las dificultades que se pueden dar a la hora de intervenir con el colectivo de la prostitución, es que las propias prostitutas rechacen totalmente cualquier tipo de intervención, es decir, no se muestren dispuestas a participar para mejorar su situación. En muchos casos esto ha ocurrido, ya que es un colectivo muy delicado con el que se ha de tener mucho tacto a la hora de intervenir, pues los prejuicios que la sociedad tiene sobre este colectivo hacen que en muchas veces ellas no colaboren y sean reticentes a cualquier tipo de ayuda.

9. PERFIL DEL COLECTIVO: NECESIDADES

Breve introducción explicativa a la detección de necesidades

Las necesidades de una población o de un individuo dependen de los criterios que se tengan en cuenta para formularlas. Se puede definir como *“La discrepancia entre los resultados actuales y los que podían o deberían haberse obtenido; entre expectativas y realizaciones; entre lo que debería ser y lo que es”*⁵². Esta detección de necesidades nos permite actuar en relación a lo que se califica como necesario, por lo contrario si esto no garantizara un éxito, no cabe duda de que se trata de un requisito indispensable. Se considera de gran importancia ya que nos da la posibilidad de trabajar aquellas áreas donde se necesite mejorar y es una forma de mantener motivados al colectivo, de manera que se identifica las demandas de formación de dicho colectivo.

Explicación del proceso de detección de necesidades realizadas y presentación de las necesidades obtenidas tanto por el equipo técnico, como por los grupos de informantes claves seleccionados

Para una detección de necesidades se realiza un roll-playing, donde se desarrolla una entrevista con organizaciones o entidades que puedan conocer a las propias mujeres en prostitución como pueden ser, trabajadoras sociales, familias, asuntos sociales, etc. Es decir, profesionales especializados en este colectivo. Además de un grupo de discusión con las propias prostitutas de manera que se pone un tema sobre la “mesa” del cual ellas poder hablar con total libertad, dándonos su opinión y experiencias de ellas mismas y así conocerlas más en profundidad. También se incluirán las necesidades propuestas por nuestro grupo.

⁵² ALVAREZ ROJO, Miguel (2002). *“La determinación de las necesidades de los destinatarios del Programa”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

Posteriormente se ha realizado una lluvia de ideas sobre las posibles necesidades del colectivo. En la siguiente tabla se verá reflejado.

TÉCNICOS	INFORMANTE 1 (PROSTITUTAS)	INFORMANTE 2 (ENTIDAD)
<ul style="list-style-type: none"> - Aprender habilidades sociales - Conocer los recursos a los que pueden optar (Ayudas o subvenciones) - Formación sobre empleo - aprender a trabajar la autoestima - Trabajar a nivel de crecimiento personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tener un hogar estable - Una economía suficiente para mantenerse - Sentirse valoradas - Ser respetadas por la sociedad - Recibir cariño 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender estrategias para salir de la calle - Acompañamiento - Conocer su situación - Darles apoyo psicológico profesional - Apoyo moral - Mejorar su calidad de vida - Aprender a valorarse - Aprender a potenciar sus habilidades - Realzar todo lo positivo de ellas - Trabajar la resiliencia

Presentación del listado de necesidades final debidamente priorizados y categorizados

- Crecimiento personal:

1. Aprender a trabajar la autoestima
2. Aprender a valorarse
3. Aprender a potenciar sus habilidades

- Formación:

4. Formarse en habilidades sociales
5. Aprender estrategias para salir de la calle
6. Conocer los recursos a los que pueden optar (Ayudas o subvenciones)
7. Formación sobre empleo

Una vez realizado la detección de necesidades, se ha hecho una priorización y categorización, bajo el criterio de desconocimiento de ellas mismas, es decir, este colectivo ha tenido una mala vida, donde principalmente no se las ha valorado, creando en ellas una actitud reacia a socializarse y a tener confianza en sí mismas, por esta razón, se ha decidido como primeras necesidades las referidas al crecimiento personal, ya que si esto no se trabaja, no se podrá trabajar lo demás, puesto que no mostraran ni interés ni motivación hacia una formación y unos conocimientos que les ayuden a reincorporarse a la sociedad.

Formulación de objetivos generales

Según las necesidades nombradas anteriormente, se establecen los siguientes objetivos, los cuales serán clasificados por categorías:

Con respecto a la categoría, crecimiento personal, el objetivo a alcanzar es “Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos”. Se considera una necesidad básica del colectivo que debe ser satisfecha puesto que, son personas que han tenido que superar muchas dificultades a lo largo de su vida, provocando en el colectivo una visión negativa tanto de sí mismas como de la sociedad.

Con respecto a la categoría, formación, el objetivo a alcanzar es “Mejorar las capacidades para saber afrontar la situación en la que se encuentran”. Dicho objetivo es de gran importancia para el colectivo ya que, la mayoría de ellas no tienen cualificación, ni son conscientes de las oportunidades a las que pueden optar.

oportunidad de formarse y adquirir el título de personal-shopper. Para ello se utilizarán metodologías dinámicas de manera que haya una participación activa y grupal del colectivo, en la cual se realizarán talleres, centrándonos en trucos de belleza y moda. En definitiva, se intentará fomentar más la parte práctica que la teórica, puesto que se considera que de esta forma habrá una mayor implicación y motivación del colectivo. Para ello se contratarán a tres profesionales especializados en tres ámbitos distintos en concreto; Peluquería, moda y estética.

Como incentivos, realizaremos sesiones de maquillaje, de peluquería y cambios de imagen, es decir, los profesionales serán los encargados de realizarles un cambio de imagen, siempre y cuando hayan adquirido las actitudes, valores y conocimientos en los talleres realizados.

Para dar a conocer esta propuesta a dicho colectivo, se realizarán folletos con toda la información necesaria para captar su atención, los folletos se repartirán en instituciones especializadas en el tema de la prostitución, para así tener la seguridad de que el colectivo es informado. También serán repartidos por las calles donde ejercen la prostitución.

A la hora de realizar los talleres de dicho plan, se desarrollaran en el ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, en sus espacios disponibles, concretamente en algún centro cultural de la zona.

Para la realización de este plan se consideran necesarias 80 horas, de las cuales 40 horas irán destinadas tanto para el primer objetivo como el segundo, porque sus mayores carencias se encuentran a nivel formativo y psicológico, ya que son personas con baja o nula cualificación. Por lo tanto a la hora de conseguir empleo, lo tienen difícil. Y por otro lado, no tienen las actitudes adecuadas para relacionarse y se encuentran psicológicamente débiles.

Habrán un mínimo de 10 usuarios y un máximo de 15, porque si atendemos a más usuarios no nos podremos centrar tanto en las características individuales de cada una y la eficacia del plan no sería la más idónea. Y por otro lado se establece un mínimo de 10 usuarias puesto que, no sería rentable, ya que este plan consta de un presupuesto establecido para un número concreto de personas. Dicho presupuesto será de 40 euros para las primeras 40 horas en las cuales se intentará cumplir el primer objetivo del plan y 40 euros para las siguientes horas restantes.

11. Valoración

Para que la estrategia elegida tenga un impacto positivo es necesario que se tengan claros los objetivos, puesto que una estrategia bien elaborada y vinculada a ellos es bastante importante para conseguirlos. No obstante elaborar una estrategia no es nada sencillo, en primer lugar se deben tener en cuenta las necesidades que presenta el colectivo para así a partir de estas sacar los objetivos generales del proyecto, una vez estos estén establecidos, se tendrán en cuenta los deseos y los gustos de las usuarias para así a través de estos, utilizando la creatividad, crear una estrategia que interese al colectivo. Resulta complicado captar la atención de éste y más cuando se trata de personas vulnerables, por eso es importante que a partir de lo que el colectivo desee se diseñe una estrategia atractiva y que sea capaz de motivarlo para así lograr las metas establecidas. No obstante lo más dificultoso que resulta es

cuadrar objetivos con gustos y deseos algo para lo que el equipo técnico debe desarrollar bastante la creatividad.

La creatividad es algo que todo ser humano posee aunque en la mayoría de los casos no seamos conscientes de ello, nos olvidamos que vivimos en un mundo donde todo lo que nos rodea ha sido creado por alguien. Ésta es un proceso práctico y constante que se aprende, se debe partir de unos elementos básicos que todos tenemos, como son las ideas y pensamientos, para a partir de ellos empezar a crear. Existen varias técnicas para que la creatividad se desarrolle más, un ejemplo de ello es el mapa mental que se presenta en este apartado.⁵³

Una vez realizado dicho mapa hemos decidido crear la estrategia descrita anteriormente, con la cual esperamos captar la atención del colectivo, conseguir que éste se motive, adquiera todos los conocimientos, valores y actitudes que se pretenden transmitir y se logren los fines que se persiguen con la intervención.

12. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

Se presenta una tabla donde se desarrollan los dos objetivos generales establecidos, de los cuales se han propuesto tres contenidos con sus respectivos objetivos específicos, es decir que nos encontraremos con dos objetivos generales que abarcaran tres objetivos específicos que irán acompañados por una acción formativa, donde se desarrollará como se han elaborado los contenidos, es decir, a través de charlas y diversas actividades dinámicas.

Cada objetivo específico irá acompañado de tres metas, es decir, lo que pretendemos que aprenda el colectivo con los contenidos propuestos. Por cada meta se establecen dos actividades con su breve explicación.

Las actividades son 35 en total, las cuales se han distribuido en 80 horas, 40 horas han ido destinados al primer objetivo y las 40 restantes al segundo objetivo.

⁵³ REDES (Nº89). (2011, Julio 4): “*Los secretos de la creatividad*” [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=TOHaSdZfwP4>

OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN FORMATIVA	METAS	ACTIVIDADES
<p>Objetivo general 1: Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos - 40 horas</p>	- Autoestima	- Conseguir que el colectivo fortalezca su autoestima.	<p><u>Conócete a ti mismo.</u> Se realizara un debate introductorio sobre el tema y actividades dinámicas personales para así intentar cumplir el objetivo a conseguir. (20 horas)</p>	<p>-Que el colectivo entienda el concepto de autoestima. -Que el colectivo aprenda las pautas para mejorar su autoestima. -Que el colectivo aprenda la importancia de la autoestima.</p>	<p>-“<u>Debate sobre el concepto de autoestima</u>”: Esta actividad consistirá en hablar con las usuarias sobre la autoestima evitando un proceso formal (todos en círculo). Se trabajara la primera meta. (1 hora) -“<u>Visualización de dos videos</u>”: Se les expondrá dos videos en los cuales se verán reflejados situaciones de personas con diferentes niveles de autoestima. Se trabajará la primera meta. (2 horas) -“<u>El juego de la autoestima</u>”: Primero se dialogará sobre el significado de la autoestima y su relación con el entorno, seguidamente se le entregará un folio a cada participante explicándoles que esta representa su autoestima. Indicándoles que leerán una serie de sucesos que nos pueden ocurrir durante el día y que afectan a nuestra autoestima. Cada vez que se lea una frase arrancarán un pedazo de la hoja y el tamaño de éste significara la proporción de su autoestima, que éste</p>

					<p>suceso les quitaría, después de haber leído las frases que quitan la autoestima la reconstruirán juntando los pedazos y armando la hoja con cada una de las frases que refuercen la autoestima. Se trabajará la segunda meta (3 horas)</p> <p>- <u>“Imagínate a ti mismo”</u>: Las participantes tendrán que imaginarse como se ven dentro de 10 años. Después se les irá preguntando individualmente, preguntas como “¿A qué crees que te dedicas?”, “¿Qué aficiones tienes?”, “¿Con quién vives?”, “¿Tienes pareja?”, etc. Más adelante se les preguntará en general si creen que ese futuro imaginado será necesariamente así o si puede ser de otra manera y, sobre todo, si creen que conseguir el futuro que desean es algo que depende en gran parte de ellas o si creen que no pueden hacer nada para acercarse a su futuro deseado.</p> <p>Seguidamente se realizará un debate hacia la capacidad que todos tenemos para aumentar las probabilidades de alcanzar nuestros objetivos, así motivando a las</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>participantes para que valoren el poder y la capacidad personal que tienen. Se tratará la tercera meta. (2 horas)</p> <p>- <u>"Juego del foco"</u>: Grupo de 5 personas, a cada persona se les reparte un papel, en cada grupo un miembro ha de ser protagonista durante 5 min, situándose en el centro. Mientras está en el centro el resto de las personas del grupo escriben en el papel una cualidad positiva que observen de la persona que hace de foco. Seguidamente cortan la franja de papel con la cualidad escrita y se la dan. Así, hasta que todas las personas hayan estado en el centro. Después en cada grupo se comenta las cualidades positivas de cada uno. Se trabajará la tercera meta. (2 horas)</p>
	- Auto-concepto	- conseguir que el colectivo mejore el concepto que tiene de sí mismo.		<ul style="list-style-type: none"> - Que el colectivo conozca sus debilidades. - Que el colectivo conozca sus fortalezas. - Que el colectivo potencie las fortalezas e intente disminuir las debilidades. 	<p>- <u>"Identifica una debilidad real"</u>: Se les hará una charla introductoria acerca de lo que son las debilidades y de cómo identificarlas, a continuación se presentará un listado con debilidades como: Ser desconfiado, ser demasiado exigente, hablar demasiado, mostrar una falta de</p>

				<p>asertividad, ser demasiado sensible, etc. De éstas, las usuarias deberán elegir con las que se sienten identificadas y así intentar mejorarlas siendo prácticas. Se trabajará la primera meta. (2 horas)</p> <p>- "<u>Quiero tus cualidades</u>": Se inflarán globos para el doble de los miembros del grupo. Se reparten dos globos a cada usuaria, escribirán en ellos dos cosas que para ellas sean valiosas, todas colocarán sus globos de manera que lo que escribieron pueda ser visto por todo el grupo. Cada una podrá elegir y quitar dos globos que tengan escrito algo que a ellas les gustaría tener cada globo solo puede ser quitado una vez, al terminar se les preguntará: - ¿Cómo les hace sentir que otros anhelan algo que ustedes tienen?, ¿Qué sentimientos o emociones motivan a una persona a tratar de quitarlo algo a otra? Se trabajará la segunda meta. (2 Horas)</p> <p>- "<u>Conoce tus debilidades y fortalezas</u>": Se les contará un relato en el que cada personaje tendrá un</p>
--	--	--	--	--

				<p>significado (amor, dinero, amistad...) y en el cual son ellas las que deben elegir el desenlace que tendría cada personaje si fueran ellas unas de las protagonistas, de esta manera veríamos sus prioridades en la vida. Se trabajará la dos primeras metas (2 horas)</p> <p>-“<u>Escribe en tu cuaderno</u>”: El colectivo tendrá que escribir en un cuaderno cinco cosas que aprueben de su imagen físicas (ojos, pelo, piel, orejas...) y cinco cosas de su forma de ser que le agraden (amabilidad, discreción, generosidad...) A continuación cada una revisará su lista pensando que si conociera a alguien con esas características, estaría encantada de haberlo conocido. Se trabajará la última meta. (2 horas)</p> <p>-“<u>Alabanza</u>”: Cada participante hará una lista de: 1. Dos cosas que hago bien y 2. Un logro reciente. Seguidamente las participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas. Cada usuaria</p>
--	--	--	--	--

					<p>elaborara una carta breve de reconocimiento para su pareja, basándose en la información de las listas. Después se intercambiaran las cartas. Seguidamente se reúne todo el grupo para que las participantes presenten y recomienden su pareja ante el grupo. Se trabajará la última meta. (2 horas)</p>
- Autoimagen	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	<u>Tu imagen te identifica.</u> Se realizaran actividades dinámicas con el fin de que el colectivo conozca y mejore su propia imagen. (20 horas)	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen. -Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo. -Que el colectivo potencie sus cualidades.	- “¿cómo crear buena impresión?": Con esta actividad se les proporcionarán una serie de pautas como son: 1. Cuida tus aspecto físico, 2. Cuida especialmente los detalles, 3. Saca partido a lo que tienes y 4. Indumentaria adecuada a la ocasión. Y con ellas se desarrollará un debate donde cada usuaria deberá explicar desde su punto de vista cada pauta. Y finalmente se les explicará el significado real de cada una de ellas. Se trabajará la primera meta (2 horas). -“El espejo”: Se situará a cada usuario frente a un espejo de manera individual y se realizarán preguntas del tipo: ¿Te ves guapa? ¿Qué es lo que más te gusta de tu cuerpo? ¿Qué es	

					<p>lo que cambiarías de él? Etc. Una vez hecho esto se les asesorará para fomentar sus puntos fuertes y así disimular los débiles. Se trabajará la primera meta. (3 horas)</p> <p>-<u>“¡Sácame los colores!”</u>: Este ejercicio se realizará con 3 personas desconocidas hacia ellas, esas personas establecerán una conversación con esas personas, las cuales al terminar tendrán que hacer una breve valoración sobre cada una de ellas, siempre y cuando sean críticas constructivas. Seguidamente se les expondrá a ellas dichas críticas, para que tengan en cuenta los aspectos positivos que se destacan y lo que podrían mejorar. Se trabajará la primera meta. (4 horas)</p> <p>- <u>“El desfile”</u>: Se les presentarán diferentes situaciones en las que ellas deberán elegir la indumentaria que llevarían a cada una de ellas, respetando siempre su estilo. La ropa a elegir les será mostrada por los agentes. Finalmente se les valorará si la elección es la adecuada o no para</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>las diferentes situaciones. Se trabajará la segunda meta. (3 horas)</p> <p>- <u>“Pantomima”</u>: Es una actuación muda, en la que el mensaje se transmite con el movimiento del cuerpo y los gestos de la cara. Es necesario elegir cuidadosamente las actitudes o reacciones que puedan transmitir mejor el mensaje y utilizar expresiones, gestos o movimientos conocidos por todos, y exagerarlos un poco al hacerlos. Por lo tanto se les darán distintas situaciones de la vida como por ejemplo, la muerte de alguien, que te toque la lotería, etc. Y con ello, tendrán que imitar su reacción y las demás participantes adivinarla. Se trabajará la segunda meta. (3 horas)</p> <p>- <u>“Como te ven los demás”</u>: Cada usuaria recibirá la opinión del resto, es decir, destacarán los aspectos positivos que encuentren en la imagen de esta persona y con esto valorará las cualidades sobre su aspecto que hasta este momento no ha tenido en cuenta. Se trabajará la última meta. (2 horas)</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>- “¿Cómo encajar en un puesto de trabajo?”: Se les mostrarán 5 ofertas de trabajo de 5 puestos diferentes. Se analizará cada oferta fijándose en las competencias que piden. Se colocarán en columnas, por un lado las cualidades que cada usuaria cree que ya tiene suficientemente desarrollada y en la otra los aspectos a mejorar. Después se reflexionará sobre - ¿Coinciden en las capacidades y habilidades que se piden?, ¿Cuáles?, ¿Cuáles crees que son las que tienes más desarrolladas?, ¿Hay alguna capacidad que pidan repetidamente, que crees que debes mejorar? - Seguidamente se sacarán las conclusiones que te ayuden a completar tus competencias. Se trabajará la última meta. (3 horas)</p>
<p>Objetivo general 2: Mejorar las capacidades personales para saber afrontar la situación en la que se encuentran. - 40 horas</p>	- Estilos de comunicación	- Aprender a conocer tu propio estilo de comunicación	<p><u>Saber estar.</u> Se realizarán charlas introductorias, roll-playing, y actividades dinámicas con el fin de llamar la atención del colectivo y con esto cumplir los objetivos estimados.</p>	<p>-Que el colectivo conozca los distintos tipos de comunicación -Que el colectivo sea capaz de identificarse con un estilo de comunicación -Que el</p>	<p>- “Charla introductoria”: Se hará una charla donde se explicarán las diferentes características de cada estilo de comunicación. Con esta actividad se trabajaran la primera meta. (2 horas) - “Visualización de videos”: Se les</p>

Comentario [RDN1]:

				<p>colectivo sea consciente de las carencias y virtudes que su propio estilo de comunicación</p>	<p>expondrá un video donde se vea reflejado los diferentes estilos de comunicación según la asertividad y la empatía. Se trabajará la primera meta. (1 hora)</p> <p>- <u>“Identifica tu propio estilo”</u>: Se les proporcionará las diferentes características de cada estilo y las usuarias tendrán que elegir aquellas con las que se identifiquen, a continuación éstas expondrán el estilo de comunicación que ellas creen tener y el porqué. Seguidamente se les harán preguntas sobre como actuarían en determinadas situaciones para así contrastar si el estilo elegido es el correcto. Se trabajará la segunda meta. (3 horas)</p> <p>-<u>Roll-playing: “tu estilo de comunicación”</u>: A continuación se realizará un roll Playing, en el cual, cada usuaria interpretará su propio estilo de comunicación. Se trabajaran la segunda meta. (2 horas)</p> <p>-<u>Roll-playing: “Un estilo diferente al nuestro”</u>: Posteriormente se</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>realizara otro roll playing donde las usuarias interpretaran un estilo diferente al suyo. Reconociendo así las carencias de su propio estilo y el de los demás. Se trabajará la tercera meta. (3 horas)</p> <p>-“Mejora tus <u>carencias</u>”: Se agruparán en grupos de cuatro, donde se les darán 4 fichas, cada una con los diferentes estilos de comunicación. Seguidamente se les proporcionará un listado con diferentes cualidades que correspondan a las carencias de cada estilo. Como por ejemplo ser “más confiado” corresponde con mejorar una de las carencias del estilo analítico. A continuación al finalizar las fichas cada componente sabrá lo que debe mejorar. Se trabajará la tercera meta. (2 horas)</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>- Valores y actitudes.</p>	<p>- Ser capaz de valorar cómo afecta su manera de actuar y de pensar en las relaciones sociales.</p>		<p>-Que el colectivo entienda la importancia de relacionarse con la sociedad. -Que el colectivo diferencie las relaciones toxicas de las relaciones constructivas. -Que el colectivo aprenda la importancia del saber estar, es decir que su manera de actuar sea la adecuada en las diferentes situaciones de la vida.</p>	<p>- <u>“Indumentaria profesional”</u>: la actividad consistirá en asesorar a las usuarias sobre la indumentaria e imagen apropiada que deben llevar a una entrevista de trabajo. En esta actividad se trabajará la tercera meta. (2 horas) - <u>Roll playing: “actitudes adecuadas e inadecuadas”</u>: se realizará un roll playing donde las usuarias adopten posturas inadecuadas para darse cuenta de las consecuencias que estas traen. En esta actividad se trabajara la primera meta. (3 horas) - <u>“Relaciones tóxicas”</u>: esta actividad consistirá en la visualización de dos videos en los cuales se apreciarán situaciones de relaciones tóxicas y por otro lado constructivas concienciándose así de las consecuencias que estas provocan. En esta actividad se trabajará la segunda meta (1 hora). - <u>“Relaciónate”</u>: Se sentarán formando un círculo de manera que todas se vean las caras. Escribirán en un papel tres cualidades de ellas mismas, estos</p>
--	-------------------------------	---	--	---	--

					<p>papeles se introducirán en una urna y a continuación se irán sacando papel por papel y se tendrá que adivinar de quien se trata. Al finalizar esto se hará una crítica constructiva entre todas de cada una de ellas para mejorar sus puntos débiles y con ello las relaciones sociales. Se trabajará la primera meta (2 hora)</p> <p>- <u>“Charla sobre relaciones tóxicas”</u>: En esta charla se les explicará los 7 síntomas principales de una relación tóxica, los cuales son: 1. El derecho de controlar la vida de otra personas, 2. Renunciar amistades, trabajo o familia para complacer a otra personas, 3. Comentarios, críticas o juicios negativos, 4. Cambios bruscos de temperamento, 5. Celos y control. 6. Violencia verbal, psicológica o física, 7. Sentirte ignorada y desvalorada. Y con ello se llegará a un debate donde cada usuaria contará si a lo largo de su vida ha sufrido alguno de estos síntomas en sus relaciones personales y se les enseñarán a</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>combatirlas. Se trabajará la segunda meta (3 horas)</p> <p>- <u>“Situaciones límites”</u>: Se les planteará a las usuarias situaciones extremas, como por ejemplo trabajar en una tienda de ropa y tratar a un cliente muy indeciso y exigente, donde ellas tendrán que mantener el “tipo” y las formas adecuada que no las lleven a “perder los papeles”, ahí se verá el control de la emociones que tiene cada una. Se trabajará la tercera meta. (3 horas)</p>
	-Habilidades sociales	- Enseñar al colectivo pautas de comportamiento en las relaciones tanto personales como profesionales.		<p>-Que el colectivo sea consciente de la importancia de la imagen a la hora de ir a una entrevista de trabajo</p> <p>-Que el colectivo aprenda normas de conducta</p> <p>-Que el colectivo aprenda la importancia de la imagen tanto externa como interna para las relaciones laborales y personales.</p>	<p>-<u>“¿Qué ven?”</u>: Se les enseñaran imágenes de famosas, de la cuales tendrán que elegir la vestimenta que ellas consideren apropiadas para las diferentes situaciones que se les irán planteando. Por ejemplo: Una entrevista de trabajo para una firma de moda, Una cena de empresa, una boda de día, etc.) Se trabajará la primera meta. (2 horas)</p> <p>- <u>“Reto”</u>: Se les planteará una situación de las anteriormente dichas. Y tendrán que venir vestidas adecuadamente para esa ocasión. Se les valorara la vestimenta y la actitud y se les</p>

				<p>pondrá una nota. Mencionando aciertos y errores cometidos. Se trabajará la primera meta. (2 horas)</p> <p>-“<u>Conductas apropiadas</u>”: Se les enseñaran una serie de videos sobre programas y realitys actuales donde se apreciaran tanto si estas conductas e imágenes son las adecuadas para las situaciones en las que se encuentran. Se trabajará la segunda meta (3 horas)</p> <p>-“<u>Crea tus propias normas</u>”: Cada usuaria tendrá que realizar una lista de las conductas que ellas consideren no adecuadas en cualquier tipo de situación. Después se expondrán ante toda la clase y se les explicará las posibles consecuencias que se pueden dar si estas conductas se llevaran a cabo. Se trabajará la segunda meta (2 horas)</p> <p>- “<u>Diseña tu imagen ideal</u>”: En esta actividad se les dará a elegir entre famosas españolas que ellas conozcan tanto su comportamiento como su estilo de vestir. Explicando por qué han elegido esa famosa y en que se sienten</p>
--	--	--	--	---

				<p>identificadas. (2 horas) Y con ello se les realizará un “Cambio de look” donde los tres profesionales nombrados anteriormente le realizaran un cambio de imagen a las usuarias y contarán sus experiencias resaltando las diferencias de cómo se veían antes y como se ven ahora. Se trabajará la tercera meta (4 horas)</p>
--	--	--	--	---

13. DISEÑO DE LAS ACTIVIDADES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Tu imagen te identifica. ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “¿cómo crear buena impresión?”	
OBJETIVO GENERAL	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
METAS QUE TRABAJAN	De forma directa	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen.
	De forma indirecta	-Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo. -Que el colectivo potencie sus cualidades.
CONTENIDOS	Autoimagen	
DESCRIPCIÓN	Con esta actividad se les proporcionarán una serie de pautas como son: 1. Cuida tus aspecto físico, 2. Cuida especialmente los detalles, 3. Saca partido a lo que tienes y 4. Indumentaria adecuada a la ocasión. Y con ellas se desarrollará un debate donde cada usuaria deberá explicar desde su punto de vista que compone cada pauta. Y finalmente se les explicará el significado real de cada una de ellas.	
AGENTE	Pedagogos	
RECURSOS MATERIALES	Pizarra y tiza	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		

INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	
FORMA DE EVALUACION	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.
DURACION	2 horas
ESTIMACION DE COSTOS	En recursos materiales 30€ Pizarra 2€ tizas
	En recursos humanos

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	<u>Tu imagen te identifica.</u> ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “ <u>El espejo</u> ”	
OBJETIVO GENERAL	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
METAS QUE TRABAJAN	De forma directa	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen.
	De forma indirecta	-Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo. -Que el colectivo potencie sus cualidades.
CONTENIDOS	Autoimagen	
DESCRIPCIÓN	Se situará a cada usuario frente a un espejo de manera individual y se realizarán preguntas del tipo: ¿Te ves guapa? ¿Qué es lo que más te gusta de tu cuerpo? ¿Qué es lo que cambiarías de él? Etc. Una vez hecho esto se les asesorará para fomentar sus puntos fuertes y así disimular los débiles.	
AGENTE	Pedagogos	
RECURSOS MATERIALES	Un espejo grande	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACION	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
DURACION	3 horas	
ESTIMACION DE COSTOS	En recursos materiales	40€ Espejo
	En recursos humanos	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	<u>Tu imagen te identifica.</u> ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “ <u>Sácame los colores</u> ”
---	--

OBJETIVO GENERAL	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
METAS QUE TRABAJAN	De forma directa	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen.
	De forma indirecta	-Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo. -Que el colectivo potencie sus cualidades.
CONTENIDOS	Autoimagen	
DESCRIPCIÓN	Este ejercicio se realizará con 3 personas desconocidas hacia ellas, esas personas establecerán una conversación con esas personas, las cuales al terminar tendrán que hacer una breve valoración sobre cada una de ellas, siempre y cuando sean críticas constructivas. Seguidamente se les expondrá a ellas dichas críticas, para que tengan en cuenta los aspectos positivos que se destacan y lo que podrían mejorar.	
AGENTE	Pedagogos	
RECURSOS MATERIALES		
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	Un psicólogo, un trabajador social, un voluntario	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACION	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
DURACION	4 horas	
ESTIMACION DE COSTOS	En recursos materiales	
	En recursos humanos	10€ por una hora a cada uno de los tres participantes.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Tu imagen te identifica. ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “El desfile”	
OBJETIVO GENERAL	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
METAS QUE TRABAJAN	De forma directa	-Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo.
	De forma indirecta	-Que el colectivo potencie sus cualidades. -Que el colectivo sea consciente de su propia imagen.

CONTENIDOS	Autoimagen	
DESCRIPCIÓN	Se les presentarán diferentes situaciones en las que ellas deberán elegir la indumentaria que llevarían a cada una de ellas, respetando siempre su estilo. La ropa a elegir les será mostrada por los agentes. Finalmente se les valorará si la elección es la adecuada o no para las diferentes situaciones.	
AGENTE	Pedagogos	
RECURSOS MATERIALES	Ropa y complementos	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACION	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
DURACION	3 horas	
ESTIMACION DE COSTOS	En recursos materiales	200€ Ropa y Complementos
	En recursos humanos	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	<u>Tu imagen te identifica.</u> ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “Pantomima”	
OBJETIVO GENERAL	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
METAS QUE TRABAJAN	De forma directa	-Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo.
	De forma indirecta	-Que el colectivo potencie sus cualidades. -Que el colectivo sea consciente de su propia imagen.
CONTENIDOS	Autoimagen	
DESCRIPCIÓN	Es una actuación muda, en la que el mensaje se transmite con el movimiento del cuerpo y los gestos de la cara. Es necesario elegir cuidadosamente las actitudes o reacciones que puedan transmitir mejor el mensaje y utilizar expresiones, gestos o movimientos conocidos por todos, y exagerarlos un poco al hacerlos. Por lo tanto se les darán distintas situaciones de la vida como por ejemplo, la muerte de alguien, que te toque la lotería, etc. Y con ello, tendrán que imitar su reacción y las demás participantes adivinarla.	
AGENTE	Pedagogos	
RECURSOS MATERIALES		
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACION	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	

DURACION	3 horas	
ESTIMACION DE COSTOS	En recursos materiales	
	En recursos humanos	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Tu imagen te identifica. ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “¿Cómo te ven los demás?”	
OBJETIVO GENERAL	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
METAS QUE TRABAJAN	De forma directa	-Que el colectivo potencie sus cualidades.
	De forma indirecta	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen. -Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo.
CONTENIDOS	Autoimagen	
DESCRIPCIÓN	Cada usuaria recibirá la opinión del resto, es decir, destacarán los aspectos positivos que encuentren en la imagen de esta persona y con esto valorará las cualidades sobre su aspecto que hasta este momento no ha tenido en cuenta.	
AGENTE	Pedagogos	
RECURSOS MATERIALES		
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACION	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
DURACION	2 horas	
ESTIMACION DE COSTOS	En recursos materiales	
	En recursos humanos	

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA	Tu imagen te identifica. ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “¿Cómo encajar en un puesto de trabajo?”	
OBJETIVO GENERAL	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
METAS QUE TRABAJAN	De forma directa	-Que el colectivo potencie sus cualidades.

	De forma indirecta	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen. -Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo.
CONTENIDOS	Autoimagen	
DESCRIPCIÓN	Se les mostrarán 5 ofertas de trabajo de 5 puestos diferentes. Se analizará cada oferta fijándose en las competencias que piden. Se colocarán en dos columnas, por un lado las cualidades que cada usuaria cree que ya tiene suficientemente desarrollada y en la otra los aspectos a mejorar. Después se reflexionara sobre - ¿Coinciden en las capacidades y habilidades que se piden?, ¿Cuáles?, ¿Cuáles crees que son las que tienes más desarrolladas?, ¿Hay alguna capacidad que pidan repetidamente, que crees que debes mejorar? - Seguidamente se sacarán las conclusiones que te ayuden a completar tus competencias.	
AGENTE	Pedagogos	
RECURSOS MATERIALES		
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES		
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACION	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
DURACION	3 horas	
ESTIMACION DE COSTOS	En recursos materiales	
	En recursos humanos	

ANEXO DE CONTENIDOS: El contenido que se trabajará con estas actividades es el de autoimagen, queriendo conseguir que el colectivo conozca e identifique su propia imagen, refuerce sus cualidades y sepa la indumentaria adecuada que deberá llevar en determinadas situaciones, no obstante aunque el contenido principal de estas actividades sea el de autoimagen, de manera indirecta también se trabajan los demás contenidos de este bloque, la autoestima y el auto concepto de las usuarias, intentando alcanzar el primer objetivo general: Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.

14. CONCLUSIÓN FINAL

Como conclusión, destacaremos que la esencia del proyecto es acertada, ya que consideramos que satisface la demanda global del colectivo. Los aspectos más relevantes del proyecto han resultado ser, la estrategia y los objetivos, puesto que es un proyecto que tiene que tener en cuenta las características del colectivo, y así adaptarlas a una metodología y una capacidad de aprendizaje que abarque por completo sus necesidades.

La realización de esta práctica ha supuesto un enriquecimiento intelectual así como un proceso de enseñanza y aprendizaje en el que se ha aprendido a elaborar un proyecto de intervención en base a unas pautas establecidas por el profesor, es decir, las pautas que se tienen que llevar

a cabo teniendo en cuenta un amplio marco teórico, para conocer los conceptos más relevantes que se han tenido en cuenta en todo el desarrollo del proyecto y la detección de necesidades (parte primordial) ya que sin ésta no sería posible una elaboración de objetivos y actividades a llevar a cabo, obteniendo distintos conocimientos.

En cuando al resultado final de nuestro trabajo, es decir, al informe final que hemos elaborado, nos sentimos satisfechos. Somos conscientes de que la falta de experiencia que hasta ahora hemos tenido en este tipo de tareas puede suponer un hándicap para nosotros y que podría verse reflejado en dicho informe. No obstante, sentimos que hemos mejorado, que hemos asimilado y reforzado los conocimientos.

Al ir desarrollándolo nos hemos dado cuenta que es muy interesante ya que es muy motivador para el colectivo y se puede trabajar numerosos contenidos a través de él. Finalmente esperamos que este proyecto suponga algo positivo y sirva de ayuda a este colectivo elegido, logrando así que éste mejore su calidad de vida.

15. BIBLIOGRAFÍA

CARDONA, Darío. *“Vulnerabilidad y riesgo desde una perspectiva holística”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 16 Noviembre 2014].

LAPARRA, M. y VVAA. *“Concepto de Exclusión”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 16 Noviembre 2014].

KOITIARENCO, M.A. *“Evolución del concepto de resiliencia y vínculos con el de vulnerabilidad”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

CARRETEJO BERMEJO, Raúl *“Resiliencia y Prevención”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

KOITIARENCO, M.A. *“Evolución del concepto de resiliencia y vínculos con el de vulnerabilidad”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

BÉNÉ, C *“Posibilidades y límites de la resiliencia en la reducción de la vulnerabilidad”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

BECOÑA IGLESIAS, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista De Psicopatología Y Psicología Clínica*, 11(3). doi: <http://dx.doi.org/10.5944/rppc.vol.11.num.3.2006.4024>

CARRETEJO BERMEJO, Raúl *“Resiliencia y Prevención”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

ATRÉVETE A SABER. (2012, Noviembre 12): *“Redes 130: Aprender a gestionar las emociones-emociones”* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=q-KkdMrAz-8>

BISQUERRA, R. *“Competencias emocionales como parte de las competencias sociales”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

BISQUERRA, R. *“Competencias emocionales como parte de las competencias sociales”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

“Dossier pobreza en España 2013” [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 18 Noviembre 2014].

FUNDACIÓN FOESSA *“La exclusión social en España”* (2008) [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 18 Noviembre 2014].

MALGESINI, Graciela y GONZÁLEZ Nuria *“Estrategia Europea de Inclusión Social”* (2005). [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 23 Noviembre 2014].

“Europa 2020 (información Base)” [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 23 Noviembre 2014].

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (Gobierno de España). *“Plan Nacional de acción para la Inclusión Social del Reino de España”* (2013-2016) [En línea]. [Fecha consulta: 23 Noviembre 2014]. Disponible en: [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Social%202013%20\(GDE\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Social%202013%20(GDE).pdf)

MERRILL Y REID *“Estilos de comunicación”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 26 Noviembre 2014].

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (Gobierno de España). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [En línea]. Datos Estadísticos relativos a la población femenina en Canarias. [Fecha consulta: 14 Noviembre 2014]. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=1>

“Tasas de riesgo de exclusión y pobreza en España” [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (Gobierno de España). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades [En línea]. Datos Estadísticos relativos al consumo de drogas en España [Fecha consulta: 14 Noviembre 2014]. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar>

CRUZ ROJA *“Informa sobre la vulnerabilidad social”* (2013). [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

FUNDACIÓN FOESSA *“La exclusión social en España”* (2008) [En línea] Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 25 Noviembre 2014].

ALVAREZ ROJO, Miguel (2002). *“La determinación de las necesidades de los destinatarios del Programa”* [En línea]: Archivo PDF extraído del Campus Virtual de Educación Social Especializada de 4º de Pedagogía de la Universidad de La Laguna. [Fecha de consulta: 14 Noviembre 2014].

REDES (Nº89). (2011, Julio 4): *“Los secretos de la creatividad”* [Archivo de video].

Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=TOHaSdzfwP4>

Cuestionario de orientación y Académico-Laboral II (coal-II) 3º Y 4º ESO

Nadege Anais Vermeersch Negrin

Raquel Díaz Naranjo

Índice

1. Introducciónpág.3
2. Metodología.....pág. 3- 4
3. Resultados.....pág. 4- 9
4. Conclusiones.....pág. 10

1. INTRODUCCIÓN

A través de este proyecto se pretende determinar la información que los/las alumnos/as de 3º de ESO poseen para la toma de decisiones al final de esa etapa, las actitudes y expectativas que presentan respecto a su rendimiento y a su futuro académico-laboral, así como la opinión de sus familias.

En base a este objetivo general, se plantean los siguientes subobjetivos:

- Conocer las características personales y académicas del alumnado.
- Examinar el nivel de información que posee en relación a la toma de decisiones al finalizar la ESO.
- Conocer la profesión en la que quieren trabajar en un futuro.
- Examinar la opinión de los padres a la hora de continuar estudiando.

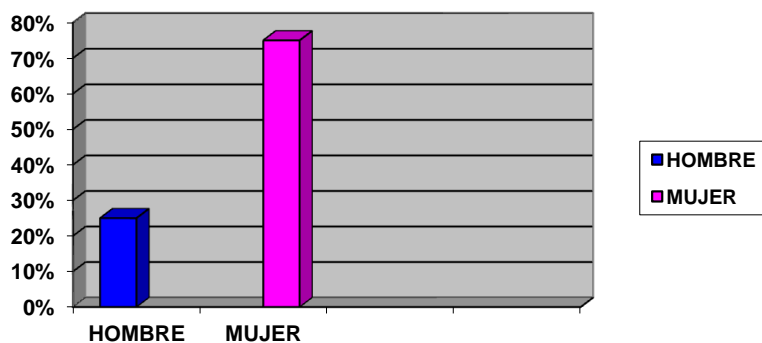
Con el fin de obtener la información necesaria en relación a cada subobjetivo establecido, se llevo a cabo un estudio de encuesta, dirigido al alumnado de 3º ESO del IES Santa Cruz de Tenerife. En este informe se ofrecerán los resultados relativos a las distintas dimensiones objeto de análisis.

2. METODOLOGÍA

2.1 SUJETOS

El cuestionario fue cumplimentado por un total de 20 sujetos que cursan 3º de ESO en un IES de Tenerife. De ellos el 75% son mujeres y el 25% varones (Figura. 1). Las edades de los sujetos están comprendidas entre los 14 y 18 años. De ellos la mayoría tiene 14 años.

Figura 1. Distribución de alumnos por sexo



2.2 INSTRUMENTO

Con el objeto de obtener información sobre las dimensiones objetos de estudio se diseñó un cuestionario formado por 9 ítems, en los que se abordan cuestiones relativas a la información, actitudes, expectativas y demandas del alumnado, en relación a su rendimiento académico, la toma de decisiones al finalizar la ESO y la opinión de las familias.

El número de indicadores seleccionados para las dimensiones de información y los ítems en los que se ubicaron se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Número de indicadores e ítems del cuestionario para cada dimensión de información.

Dimensiones de información	Indicadores	Ítems
Características personales y académicas	4	1,2,12, 14
Información que se tiene	11	4
Profesión futura	8	7,8
Información referente a la opinión de las familias	6	10,13

2.3 ANALISIS DE DATOS

El análisis de los datos obtenidos en los cuestionarios comprende: estadísticos descriptivos para cada una de las variables analizadas (frecuencias, porcentajes, medidas de centralización, dispersión, etc.), tablas de contingencia, y coeficientes de correlación (Chi cuadrado, Contingencia). Dichos análisis fueron realizados a través del programa SPSS.19 win.

2.4 PROCEDIMIENTO

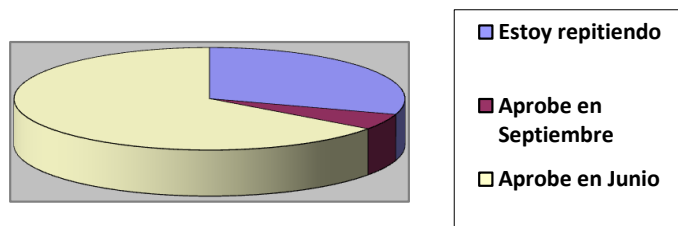
Los cuestionarios fueron distribuidos en el centro a través de su orientador y aplicados en cada grupo de alumnos por sus correspondientes tutores.

3. RESULTADOS

3.1 Características académicas de los sujetos.

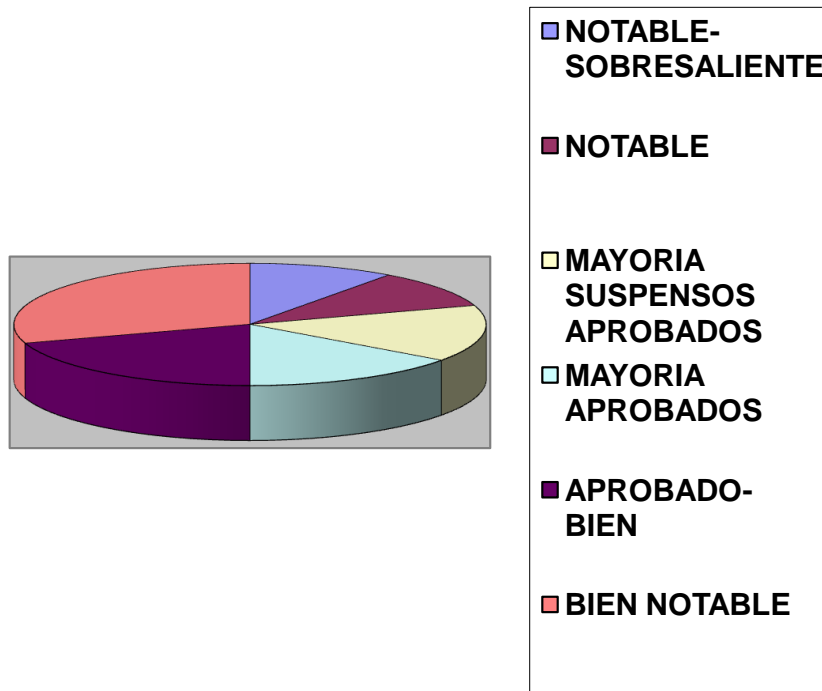
Como se puede observar en la figura 2, la mayoría de los alumnos señala haber aprobado el curso anterior en junio (65%).

Figura 2. Distribución de los sujetos en función de haber o no promocionado de curso el año anterior.



En lo que se refiere a las calificaciones que obtuvieron en el curso pasado, el 30% del alumnado afirma haber obtenido una mayoría de Bien-Notable. (Figura 3), siendo una minoría el alumnado que obtuvo tanto Notable-Sobresaliente como Notable con un 10%.

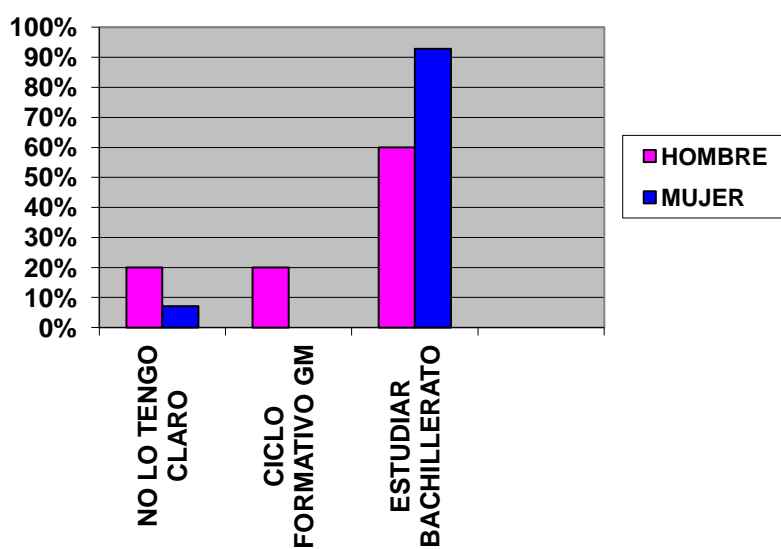
Figura 3. Distribución del alumnado según las calificaciones que obtuvo el curso pasado.



3.2 Toma de decisiones

La mayoría de los alumnos y alumnas quieren realizar Bachillerato una vez finalizada la ESO. Diferenciando entre hombres y mujeres las chicas tienen un mayor porcentaje 92.9% (Figura 4)

Figura 4. Distribución de estudios posteriores a la ESO según el sexo.



- Opinión de las familias acerca de lo quieren que haga el alumnado al finalizar la ESO.

La mayoría de padres y madres quieren que sus hijos al finalizar la ESO continúen haciendo Bachillerato.

Tabla3. Opinión de padres y madres.

	Madre	Padre
Bachiller	90%	85%
Ciclo Formativo Grado Medio	5%	5%
No lo sé	5%	10%

En la tabla se puede observar que la mayoría de los alumnos cuentan con el apoyo familiar en su toma de decisiones con respecto al ámbito académico. (Tabla 4)

Tabla 4. Apoyo familiar.

	TA	A	D	TD
Mi familia está de acuerdo con lo que quiero hacer al finalizar la ESO.	95%	5%	0%	0%
Mi familia se preocupa por mi trabajo como estudiante.	85%	10%	5%	0%
Mi familia me apoyaría durante mis estudios en la Universidad.	90%	10%	0%	0%
Me siento apoyado por mi familia en mis tareas escolares.	80%	20%	0%	0%

3.3 Información que el alumnado posee sobre diversos temas.

En cuanto al grado de información que el alumno tiene sobre los temas de índole académico/laboral, los resultados obtenidos ponen de manifiesto que más del 50% del alumnado tiene bastante información con respecto a las alternativas de estudio al finalizar la ESO, sobre las profesiones para las que tienen más habilidades, sus capacidades para hacer distintos estudios o trabajos y lo que han de tener en cuenta para tomar decisiones. (Tabla 5)

Cabe destacar que más del 60% del alumnado sabe poco o nada acerca de la oferta de empleo para los jóvenes, al igual que de la formación que se exige en las distintas profesiones.

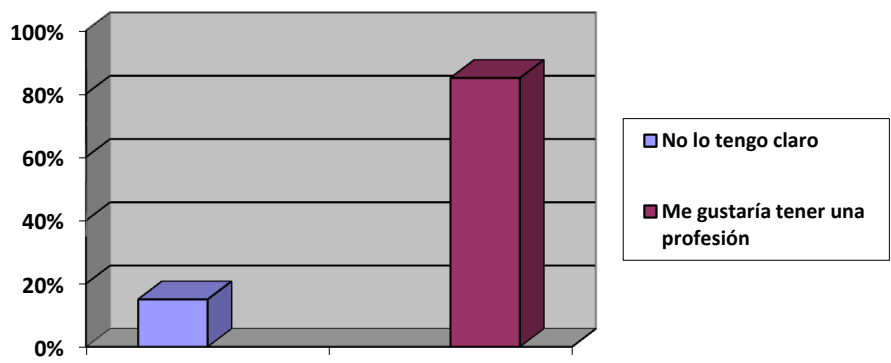
Tabla 5. Grado en qué el alumno dispone de información académico/laboral

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Las alternativas de estudio al finalizar la ESO.	10%	20%	50%	15%
Las exigencias académicas de las alternativas de estudio.	15%	30%	40%	5%
Las ofertas de empleo para los jóvenes.	25%	60%	15%	0%
La formación que se exige en las distintas profesiones.	5%	50%	30%	10%
Las profesiones con más posibilidades d trabajo.	5%	35%	45%	15%
La manera de acceder a un puesto de trabajo.	10%	40%	45%	5%
Las profesiones para las que tengo más habilidades.	10%	30%	50%	10%
Mi capacidad para hacer distintos estudios o trabajos.	5%	20%	70%	5%
Lo que he de tener en cuenta para tomar una decisión.	5%	20%	50%	25%
Mis gustos profesionales.	5%	2%	35%	35%
Mis capacidades.	0%	25%	45%	30%

3.4 Expectativa profesional

Como se puede observar en la figura 5, a la mayoría de los alumnos tiene clara la profesión que piensan desempeñar en el futuro (85%).

Figura 5. Profesión que van a desempeñar en el futuro.



En cuanto al grado de información que el alumnado presenta acerca de la carrera que le gustaría realizar, los resultados obtenidos ponen de manifiesto que más del 60% no conoce el modo de acceder a esa profesión. (Tabla 6)

Por otro lado se observa que más del 60% del alumnado conoce bastante o mucho las tareas concretas de esa profesión y las habilidades para ejercerla.

Tabla 6. Información sobre la profesión que le gustaría realizar.

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Los estudios necesarios para esa profesión.	15%	40%	30%	10%
Posibilidades de empleo para esa profesión.	10%	40%	35%	10%
Modos de acceder a esa profesión.	5%	60%	30%	0%
Tareas concretas de esa profesión.	10%	15%	60%	5%
Lugares donde se puede ejercer esa profesión.	15%	30%	35%	15%

Habilidades para ejercer esa profesión.	15%	25%	50%	5%
Condiciones físicas y del lugar para hacer ese trabajo.	20%	30%	40%	5%

4 CONCLUSIONES.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se pueden plantear las siguientes conclusiones:

- La mayoría de los alumnos de este estudio, se plantea continuar estudiando, realizando Bachiller. Se observa mayoría de mujeres realizando la ESO, en este IES. El hecho de que la mayoría de los alumnos continúen realizando Bachiller es un buen indicador, ya que esto quiere decir que la mayoría de ellos están interesados en realizar estudios superiores, sin embargo, llama la atención que la mayoría de alumnos sean mujeres, por lo que tendríamos que buscar una alternativa para aumentar el número de varones.
- Los sujetos afirman haber aprobado en junio el curso anterior con una mayoría de Notable/Bien. Por lo que se puede apreciar que la mayoría de los sujetos han obtenido unos buenos resultados, aunque estos siempre pueden mejorar a una media de Notable/Sobresaliente.
- Con respecto a las familias se observa que la mayoría quieren que sus hijos continúen realizando Bachillerato, y a su vez muestran un gran apoyo en su toma de decisiones en cuanto al ámbito académico/laboral. Esto refleja que tanto la mayoría de las familias como la mayoría de los alumnos coinciden en el deseo de seguir su formación con la realización de Bachillerato.
- Los alumnos poseen bastante información en cuanto al ámbito académico, sin embargo en el ámbito laboral se observa una carencia de información. Es por esto que se debería de dar mucha más información a los alumnos en cuanto a lo que ellos se pueden encontrar en el ámbito laboral, ya que en un futuro no muy lejano se van a insertar en él.

- En cuanto a su futuro profesional, la mayoría quiere realizar una carrera para poder desempeñar la profesión que desean en un futuro. En general están bastante informados sobre la profesión que les gustaría tener. Este es un buen resultado, puesto que la mayoría de los alumnos tienen altas perspectivas en cuanto a su futuro profesional.



ACTI
VIDA
DES
DE
INTE
GRA
CIÓN

:

“PROY
ECTO
DE
ACTU
ACIÓN
PARA

LA MEJORA DEL RENDIMIENTO
ESCOLAR - IES FELO MONZON GRAU-
BASSAS”

ALEMÁN GARCÍA, PATRICIA

BORDÓN DÍAZ, JOANA

CAMARENA NODA, PATRICIA MAEVA

DÍAZ NARANJO, RAQUEL

MOLINA HERNÁNDEZ, NAIRA

VERMEERSCH NEGRÍN, NADEGE ANAIS

ÍNDICE

1. Datos de identificación.....	pág. 3
2. Justificación.....	pág. 4
3. Fines y objetivos.....	pág. 5 - 6
4. Metodología, aplicación y seguimiento.....	pá g. 6- 16
5. Cronología.....	pág. 17 - 21
6. Evaluación.....	pág. 22 - 24
7. Conclusiones finales.....	pág. 25
8. Bibliografía.....	pág. 26

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

Nombre: Proyecto de actuación para la mejora del rendimiento escolar.

Duración: del 2004 al 2011. (7años).

Nivel/ Contexto educativo: Alumnado de la etapa Eso, alumnado del PCPI, alumnado de grado medio y alumnado de Bachillerato del IES Felo Mozón Grauss-Bassas.

Entidad Promotora: Gobierno de Canarias*

Centro: IES Felo Mozón Grauss-Bassas.

Población diana: Alumnado del IES Felo Mozón Grauss-Bassas.

Agentes implicados: Familias, responsables de los centros de acogida, alumnado, profesorado, jefatura, CCP, departamentos didácticos, departamento de orientación, tutores, psicólogos, trabajadora social y vicedirección.

Naturaleza del proyecto: Es un proyecto de intervención⁵⁴

Documento final fuente: <http://www.iesfelomonzon.org/secret/doc/CAP.pdf>

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

La justificación se encuentra en el punto 2 del proyecto. Se señala la necesidad de que colaboren todos los agentes educativos que inciden en la formación y en la educación de los jóvenes, considerando que en el rendimiento escolar interviene diversas variables como sus circunstancias familiares, educativas y expectativas. Sin embargo se menciona de forma general el factor socioeconómico y cultural del alumnado. Los datos estadísticos no se encuentran en la justificación del proyecto, pero si aparecen a lo largo de éste, como es el punto 3, donde aparecen los datos sobre las características del alumnado y las familias, del centro y los resultados educativos nombrando el rendimiento académico y el absentismo.

Esta justificación no da razones tanto empíricas ni teóricas de porqué se realiza este proyecto, por lo que proponemos una justificación teórica, en la que el proyecto se

⁵⁴ La naturaleza de este proyecto se justificará en las conclusiones de este proyecto

realiza debido a que se quiere mejorar el rendimiento académico del IES Felo Monzón, ya que los datos estadísticos, apuntan que el rendimiento académico ha descendido considerablemente al igual que ha ascendido la media de absentismo y abandono escolar.

3. FINES Y OBJETIVOS.

Los fines y objetivos del proyecto se encuentran en el punto 3, dónde desarrolla tres objetivos generales, que son:

- Una labor docente consensuada, planteada desde la reflexión, diseñando y llevando al aula actividades y tareas que persigan reforzar las competencias lingüística, de aprender a aprender, y social y ciudadana, por considerar que su adquisición o al menos su desarrollo son las que más pueden incidir en aumentar el éxito y adaptación escolar de nuestro alumnado.
- Una convivencia y clima escolar que propicien un ambiente de trabajo agradable para alumnado y profesorado y que permitan asumir la existencia de conflictos como consustancial a las relaciones con otras personas y aprender a tratarlos de forma pacífica, respetuosa hacia las diferencias y puntos de vista, buscando soluciones y acuerdos.
- La participación activa y democrática de toda la comunidad educativa, especialmente de las familias por entender que la educación no se logra plenamente si no compartimos las mismas metas y que es necesario que tanto las familias como el alumnado sientan el centro como un ámbito en el que sus expectativas y aportaciones son escuchadas y respondidas

También hay que destacar que mencionan de forma general los objetivos y las estrategias que se van a utilizar manteniendo coherencia con los objetivos anteriormente propuestos, pero los objetivos no son claros ni precisos, deben ser cortos y empezar en infinitivo, son demasiados extensos y confusos, además no tenemos elementos de juicio

para saber si esos objetivos son adecuados a las necesidades del contexto. Se pueden resumir y especificar claramente

Objetivos destinados al profesorado:

Que el profesorado sea capaz de:

4. Reforzar las competencias lingüísticas, y sociales
5. Aumentar el rendimiento y la adaptación escolar con su adquisición.
6. Asumir la existencia de conflictos y saber resolverlos en el aula.
7. Proporcionar una convivencia y clima escolar que propicie un ambiente de trabajo agradable para el profesorado.
8. Conseguir una participación activa y democrática de toda la comunidad educativa especialmente de las familias.

Objetivos destinados al alumnado:

9. Asumir la existencia de conflictos y saber resolverlos en el aula.
10. Proporcionar una convivencia y clima escolar que propicie un ambiente de trabajo agradable para el alumnado.
11. Conseguir una participación activa y democrática de toda la comunidad educativa especialmente de las familias.

Objetivo destinado a las familias:

12. Conseguir una participación activa y democrática de toda la comunidad educativa especialmente de las familias.

4. METODOLOGÍA, APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

En el punto cuatro podemos encontrar la metodología, la aplicación y el seguimiento de las actividades que presenta el proyecto a priori, clasificadas según el objetivo al que pertenecen y sus respectivos agentes, recursos, destinatarios, indicadores y su temporalización. Las actividades propuestas por el proyecto que posteriormente aparecerán señaladas en color rojo, no son consideradas actividades y no tienen relación con ninguno de los objetivos que se intentan alcanzar, están incorrectamente desarrolladas, de manera que no llegan a ser entendibles, como la mayoría de las actividades del proyecto, es por ello que hemos hecho propuestas de cambio respecto a

la descripción de las actividades para la posible comprensión de las mismas que se verá reflejada directamente en la tabla.

Nombre de las actividades propuestas por el proyecto:

1. Profundizar en el análisis y propuestas de mejora de las materias que presentan un mayor porcentaje de suspensos.
2. Mantener coordinaciones con los centros de procedencia de nuestro alumnado, al inicio y final del curso escolar para intercambiar información relevante del alumnado, y una vez por trimestre para compartir metodología, buenas prácticas docentes y avances en líneas de trabajo en CCBB.
3. Realizar un seguimiento de las materias pendientes, informando a las familias, por escrito, de los procedimientos y tiempos de recuperación de cada una de ellas, y analizar la situación de las mismas a mitad de curso para poder modificar lo que sea necesario.
4. Constituir el equipo de nivel del primer ciclo de eso, con reunión semanal del mismo, con el objetivo principal de analizar la evolución de los procesos de enseñanza-aprendizaje y tomar decisiones consensuadas sobre acciones a poner en práctica en el aula.
5. Profundizar en el análisis y propuestas de mejora del rendimiento del alumnado repetidor de 1º y 2º de ESO por ser el que presenta mayor tasa de fracaso escolar.
6. Uso del Sistema de Gestión Docente para el registro de faltas de asistencia del alumnado.
7. Llamada telefónica a los padres de los alumnos del primer ciclo que no asisten a 1ª hora.
8. Actualización diaria en la Web del Centro de las faltas de asistencia del alumnado.
9. Entrega del manual de uso del SGD, adaptado al Centro, a todos los tutores y realización de una práctica guiada con tutores y tutoras.
10. Sustitución del profesorado ausente por profesorado de guardia.
11. Banco de actividades para las guardias, diseñadas por los departamentos didácticos y clasificadas por materia, nivel y tipo; curricular, de reflexión, lúdica...
12. Guardia circular para controlar las fugas de clase que pueden producirse por las características de espacio del Centro.

13. Seguimiento y comunicación a las familias, mensualmente, del nº de faltas del alumnado.
14. Comunicación inmediata a las familias de las fugas a clase que se hayan registrado.
15. Registro individual de asistencia del alumnado que no está siempre en el grupo origen; pte, promeco, sordos.
16. Comunicación a los servicios sociales de los casos de absentismo donde no hay respuesta de la familia.
17. Intervención directa con las familias del alumnado absentista.
18. En las jornadas de preparación del curso escolar, exponer al profesorado, en particular al de nueva incorporación, el trabajo en CCBB emprendido en el Centro en cursos anteriores; qué entendemos por CCBB comunes, la priorización anual que hemos hecho y los acuerdos metodológicos para llevarlo al aula.
19. CCP monográfica a principio de curso para concretar los objetivos referentes a las CCBB y una vez por trimestre para evaluar el grado de desarrollo de estos objetivos.
20. Trabajo mensual de los aspectos metodológicos para llevar al aula las CCBB que vamos a trabajar, cómo abordarlas de manera conjunta.
21. Trabajo en los departamentos de la confección de, al menos una unidad didáctica, por tareas.
22. Realizar, como parte de la evaluación inicial, una prueba de diagnóstico siguiendo el modelo PISA.
23. Realizar trimestralmente, en cada nivel de enseñanza y en cada materia, una prueba tipo PISA.
24. Seguimiento del profesorado para la ejecución del Plan de lectura a primera hora.
25. Seguimiento por departamentos para la realización del Plan de lectura por materias
26. Puesta en común, con intercambio de experiencias, de los logros conseguidos en el trabajo por tareas. Intercambio de “buenas prácticas”
27. Fomentar la formación del profesorado en los temas de su especialidad que reviertan en su práctica docente y en el propio Centro. Diseñar esta formación en horario de trabajo, mediante la organización de grupos de trabajo cuyos objetivos sean el intercambio de conocimientos, la

autoformación y el diseño de actividades de aula: pizarra electrónica, software educativo, moodle, webquest, lengua de signos, tutorías afectivas, mediación...

28. Poner en marcha la línea de trabajo comenzada este curso, con el trabajo sobre las dimensiones focales, para que el ajuste personal del alumnado influya en la mejora del rendimiento.
29. Formación de todo el profesorado sobre “los moldes de la mente”
30. Constitución del Grupo de Trabajo del profesorado de ESO-PCPI, formado por todo el profesorado del Centro que imparte docencia en estos niveles, y el objetivo principal de trabajar de forma colaborativa y consensuada en las líneas de este proyecto; acciones a llevar al aula para la adquisición de las CBBB, de la mejora del rendimiento y de la convivencia. Este espacio de trabajo permite además recibir formación en las líneas citadas, intercambiar experiencias docentes y recibir información e indicaciones de los dinamizadores del Plan de Lectura, del Plan de Convivencia y de los coordinadores pedagógicos.
31. Constitución de la Comisión de Convivencia formada por el profesorado que solicite participar en ella, con reunión de coordinación semanal, y el objetivo principal de analizar las incidencias más habituales, darles respuesta, bien por atención directa al alumnado, bien haciendo recomendaciones al resto del profesorado. Esta Comisión es además la supervisora del Plan de Convivencia del Centro, su desarrollo y evaluación.
32. Constitución del Grupo de Mediación formado por el profesorado que solicite participar en él, con reunión de coordinación semanal, y el objetivo principal de extender en nuestro Centro la cultura de la mediación, preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.
33. Constitución del Grupo de Tutores Afectivos formado por el profesorado que solicite participar en él, con reunión de coordinación semanal, y el objetivo principal de ahondar en la formación especializada que les permita tutelar bajo esta perspectiva a alumnos y alumnas disruptivos y con bajo rendimiento debido a sus problemas de adaptación.
34. Constitución de los grupos de autoformación docente formados por el profesorado que solicite participar en ellos, con reunión de coordinación semanal, y el objetivo principal de intercambiar experiencias y conocimientos en los temas solicitados; Moodle, pizarra electrónica o elaboración de materiales didácticos.

35. Diseñar y editar la agenda escolar del Centro e incentivar su uso como nexo entre las familias y el centro escolar, el boletín informativo y página web.
36. Apertura al Centro en horario de tarde para alumnado y familias: biblioteca, ordenadores, etc
37. Charlas formativas e informativas sobre temas de interés a las familias.
38. Explicaciones y uso de la web educared.
39. Visitas padres y madres en horario de tarde
40. Organizar una escuela de padres y madres
41. En la ESO, realizar diferentes reuniones durante el curso, con las familias para exponer los resultados de sus hijos, las acciones que realizamos y los ajustes que se pueden realizar.
42. Invitar a la familia a participar en las actividades del centro; semana cultural, exposiciones de trabajos, teatro ...
43. Trabajar, a través de las tutorías y de las reuniones de delegados/delegadas, la resolución pacífica de los conflictos

<u>Objetivo</u>	<u>Actividad</u>	<u>Destinatario</u>	<u>Agente</u>	<u>Recursos</u>	<u>Temporalización</u>
Profesorado: Que sea capaz de - Reforzar las competencias lingüísticas, y sociales	- Variedad de actividades para las guardias. (Como alumnado)	- Alumnos.	- Departamento de didáctica	- Fichas o fotocopias.	- Tiempo de duración de las guardias. Durante todo el curso, cuando falte un profesor.
- Aumentar la capacidad del profesorado	- Ahondar en la formación especializada que les permita tutelar bajo esta perspectiva a alumnos disruptivos y con bajo rendimiento debido a sus problemas de	- Profesorado.	- Jefatura en la elaboración de horarios.	- Cursos de formación.	- Durante todo el curso académico.

<p>para dar respuesta al bajo rendimiento y a la inadaptación escolar</p>	<p>adaptación.</p> <p>- Sustitución del profesorado ausente por profesorado de guardia.</p> <p>- Registro individual de asistencia del alumnado.(No actividad, sino como instrumento)</p> <p>- Fomentar la formación del profesorado mediante la organización de grupos de trabajo cuyos objetivos sean el intercambio de conocimientos, autoformación y el diseño de actividades del aula.</p> <p>- Poner en marcha líneas de trabajo sobre</p>	<p>-Profesorado</p> <p>- Alumnos</p> <p>- Profesorado</p> <p>- Profesorado y alumnado</p>	<p>- Jefatura</p> <p>- Tutores</p> <p>- Jefatura y coordinadores de los equipos.</p> <p>- Profesorado de ESO y Jefatura de estudios</p>	<p>- Registros de guardias.</p> <p>-</p> <p>- Cursos de autoformación.</p> <p>-</p>	<p>- Hasta que se incorpore el profesor.</p> <p>-</p> <p>- Durante el curso académico.</p> <p>- Durante el curso académico.</p>
---	--	---	---	---	---

	dimensiones focales para que el ajuste personal del alumnado influya en la mejora del rendimiento. (Criticar, mal desarrollada)				
- Asumir la existencia de conflictos y saber resolverlos en el aula.	- Analizar las incidencias más habituales, darles respuesta, bien por atención directa al alumnado, bien haciendo recomendaciones al resto del profesorado.	- Profesorado.	- Jefatura en la elaboración de horarios.	- Taller para aprender técnicas de resolución de conflictos.	- Durante todo el curso
- Proporcionar una convivencia y clima escolar que propicie un ambiente de trabajo agradable para el profesorado y el alumnado.	- Analizar las incidencias más habituales, darles respuesta, bien por atención directa al alumnado, bien haciendo recomendaciones al resto del profesorado. - Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.	- Profesorado. - Profesorado y alumnado.	- Jefatura en la elaboración de horarios. - Jefatura en la elaboración de horarios.	- Taller para aprender técnicas de resolución de conflictos. - Curso de preparación de mediadores.	- Durante todo el curso - Un curso académico.

<p>- Conseguir una participación activa y democrática de toda la comunidad educativa especialmente de las familias.</p>	<p>- Diseñar y editar la agenda escolar del Centro e incentivar su uso como nexo entre las familias y el centro escolar, el boletín informativo y página web.</p>	<p>- Profesorado.</p>	<p>- Jefatura en la elaboración de horarios.</p>	<p>- Agendas escolares, página web y boletín informativo. En la cual tanto padres como profesorado podrán comunicarse.</p>	<p>- Durante todo el curso</p>
<p>Alumnado: -Asumir la existencia de conflictos y saber resolverlos en el aula.</p>	<p>- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.</p> <p>- Puesta en común, con intercambio de experiencias, de los logros conseguidos en el trabajo por tareas. Intercambio de "buenas prácticas"</p> <p>- Trabajar, a través de las tutorías y de las reuniones de delegados/delegadas, la resolución pacífica de los conflictos</p>	<p>- Alumnado.</p> <p>- Alumnado</p> <p>- Alumnado</p>	<p>- Jefatura en la elaboración de horarios.</p> <p>- Profesorado ESO</p> <p>- Orientación/ profesorado ESO</p>	<p>- Curso de preparación de mediadores.</p> <p>-Recogida del material elaborado en un banco de recursos.</p> <p>- Memorias</p>	<p>- Un curso académico</p> <p>- Al final de cada evaluación.</p> <p>- Durante el curso académico, en las tutorías pautadas.</p>

<p>Familia: Conseguir una participación activa y democrática de toda la comunidad educativa especialmente de las familias.</p>	<p>- Seguimiento y comunicación a las familias, mensualmente, del nº de faltas del alumnado.</p> <p>- Tutorías con las familias para que puedan llevar un seguimiento de sus hijos.</p> <p>- Apertura al centro en horario de tarde para alumnado y familia.</p> <p>- Realizar un seguimiento de las materias pendientes, informando a las familias de los procedimientos.</p>	<p>- Familias</p> <p>- Familias</p> <p>- Familias y alumnos</p> <p>- Familias</p>	<p>- Tutores</p> <p>- Tutores</p> <p>- Vicedirección</p> <p>- Jefatura, departamentos didácticos y tutor de pendientes</p>	<p>- Registros de tutorías.</p> <p>- Registros de tutorías.</p> <p>- Registros de tutorías.</p> <p>- Registros de tutorías.</p>	<p>- Durante todo el curso escolar.</p> <p>- Durante todo el curso escolar.</p> <p>- Durante todo el curso escolar.</p> <p>- Durante todo el curso escolar.</p>

5. CRONOLOGÍA

El proyecto no cuenta con una cronología establecida, debería aparecer de manera posterior a las actividades que se encuentran en el punto 6 del proyecto; por esta

razón la hemos diseñado, relacionándola con las actividades modificadas. Para organizar dichas actividades hemos considerado necesario elaborar un horario.

Para diseñarla hemos tenido en cuenta el horario y disponibilidad tanto de las familias, alumnos y profesores. Por esta razón existe un horario para el turno de mañana y otro para el turno de tarde, para darle la oportunidad al alumnado de asistir a todas las actividades, estas se repetirán algunos días.

Estas acciones se llevarán a cabo semanalmente durante un curso. Algunas de ellas no se podrán realizar en horario escolar ya que requieren una consecuencia para que se produzcan, estas actividades son: “Analizar las incidencias más habituales, darles respuesta, bien por atención directa al alumnado, bien haciendo recomendaciones al resto del profesorado” y “Diseñar y editar la agenda escolar del Centro e incentivar su uso como nexo entre las familias y el centro escolar, el boletín informativo y página Web”.

- Diseñado para el profesorado

	<u>LUNES</u>	<u>MARTES</u>	<u>MIÉRCOLES</u>	<u>JUEVES</u>	<u>VIERNES</u>
8:30 – 9:30				- Ahondar en la formación especializada a que les permita tutelar bajo esta perspectiva a alumnos disruptivos y con bajo rendimiento debido a sus problemas de	

				adaptación.	
9:30 – 10:30	- Ahondar en la formación especializada que les permita tutelar bajo esta perspectiva a alumnos disruptivos y con bajo rendimiento debido a sus problemas de adaptación.				
13:00 – 14:00			- Ahondar en la formación especializada que les permita tutelar bajo esta perspectiva a alumnos disruptivos y con bajo rendimiento debido a sus problemas de adaptación.		
17:00 – 18:00	- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos	- Fomentar la formación del profesorado mediante la organización de grupos de trabajo cuyos objetivos sean	- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos		- Fomentar la formación del profesorado mediante la organización de grupos de trabajo cuyos objetivos sean

que puedan producirse.	el intercambio de conocimientos, autoformación y el diseño de actividades del aula.	que puedan producirse.		el intercambio de conocimientos, autoformación y el diseño de actividades del aula.
------------------------	---	------------------------	--	---

- Diseñado para los alumnos

	<u>LUNES</u>	<u>MARTES</u>	<u>MIÉRCOLES</u>	<u>JUEVES</u>	<u>VIERNES</u>
11:00 – 12:00		Trabajar, a través de las tutorías y de las reuniones de delegados/delegadas, la resolución pacífica de los conflictos			
14:00 – 15:00					Trabajar, a través de las tutorías y de las reuniones de delegados/delegadas, la resolución pacífica de los conflictos
15:00 – 16:00				- Puesta en común, con intercambio de experiencias, de los logros conseguidos en el trabajo por tareas. Intercambio de "buenas prácticas"	
16:00 – 17:00	- Preparar al alumnado interesado		- Preparar al alumnado interesado en		- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y

	o en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.		formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.		mediar en los conflictos que puedan producirse.
--	---	--	--	--	---

- Diseñado para las familias

	<u>LUNES</u>	<u>MARTES</u>	<u>MIÉRCOLES</u>	<u>JUEVES</u>	<u>VIERNES</u>
9:30 – 10:30	- Realizar un seguimiento de las materias pendientes, informando a las familias de los procedimientos.				- Seguimiento y comunicación a las familias, mensualmente, del nº de faltas del alumnado.
11:00 – 12:00	- Tutorías con las familias para que puedan llevar un seguimiento de sus hijos.		- Tutorías con las familias para que puedan llevar un seguimiento de sus hijos.		- Tutorías con las familias para que puedan llevar un seguimiento de sus hijos.
15:00 – 16:00		- Tutorías con las familias para que puedan llevar un seguimiento de sus hijos.	- Realizar un seguimiento de las materias pendientes, informando a las familias de los procedimientos.	- Tutorías con las familias para que puedan llevar un seguimiento de sus hijos.	
16:00 – 17:00		- Realizar un seguimiento de las materias pendientes,			- Seguimiento y comunicación a las familias,

		informando a las familias de los procedimientos.			mensualmente, del nº de faltas del alumnado.
17:00 – 18:00	- Apertura al centro en horario de tarde para alumnado y familia.	- Apertura al centro en horario de tarde para alumnado y familia.	- Apertura al centro en horario de tarde para alumnado y familia.	- Apertura al centro en horario de tarde para alumnado y familia.	- Apertura al centro en horario de tarde para alumnado y familia.

6. EVALUACIÓN

La evaluación de este proyecto se encuentra al final en el punto 7, únicamente presenta una serie de indicadores que nos hace ver que algunos de los objetivos propuestos anteriormente se han cumplido. Pero en esta evaluación no aparece el procedimiento que se ha llevado a cabo para obtener resultados, por lo que nosotros hemos tenido que proponer un proceso de evaluación. Dicho proceso está compuesto por los colectivos (profesorado, alumnado y familia), los instrumentos que van a utilizar los diferentes colectivos y las dimensiones que van a abarcar los instrumentos. Esto se puede ver reflejado en el siguiente cuadro:

Colectivo	Instrumentos	Dimensiones
- Profesorado	- Cuestionarios. - Entrevistas.	Los cuestionarios atienden a la formación especializada que permite tutelar a los alumnos disruptivos y de bajo rendimiento y para analizar a través del alumnado, si el profesorado ha conseguido proporcionar un clima agradable en el aula.

	<ul style="list-style-type: none"> - Actas. - Escalas de actitud - Agenda escolar. 	<p>Las entrevistas contemplan la formación del profesorado con el fin de intercambiar conocimientos, autoformarse y diseñar las actividades en el aula, al igual que para percibir si existen conflictos y se han resuelto adecuadamente.</p> <p>Las actas contemplan la formación especializada que permite tutelar a los alumnos disruptivos y de bajo rendimiento</p> <p>La escala de actitud sirve para asumir la existencia de conflictos en el aula, así como para el curso de formación como mediadores.</p> <p>La agenda escolar lleva a cabo un seguimiento de propuestas y sugerencias entre la familia y el profesorado, con el fin de conseguir una participación democrática</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Alumnado 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionarios - Observación sin escalas estructurada 	<p>El cuestionario a los alumnos para analizar, si se ha conseguido proporcionar un clima agradable en el aula.</p> <p>La observación consiste en un relato narrativo donde se explica todo lo que ha</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de sesiones 	<p>ocurrido en las reuniones de delegados y delegadas para la resolución de conflictos</p> <p>Las actas de sesiones se basan en recoger los datos más relevantes de las sesiones de intercambio de experiencias.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Familia 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de tutorías - Actas de sesiones de tutorías - Cuadernillo de trabajo 	<p>Los registros de tutorías se llevaran a cabo cada vez que se reúna con los familiares del respetivo alumno, teniendo que firmar un registro que se encuentra en la consejería del centro, estableciendo la fecha y la hora de la tutoría.</p> <p>Las actas de sesiones de tutorías consisten en agrupar la información más relevante de las tutorías.</p> <p>Se repartirá un cuadernillo de trabajo con ejercicios de refuerzos de aquellas asignaturas que tengan pendientes o que les hayan resultado complicadas, al finalizar el curso.</p>

7. CONCLUSIONES FINALES

En nuestra opinión este proyecto, es un proyecto de intervención, porque pretende intervenir en el rendimiento académico del alumnado para mejorarlo, interviniendo en aspectos como la media de asistencia, absentismo, abandono escolar, rendimiento académico en suspensos, etc. Decir que este desde nuestro punto de vista el proyecto carece de aspectos innovadores, puesto que todas las acciones que se proponen ya han sido utilizadas anteriormente; por lo que no se puede considerar como innovación porque no se producen cambios productivos para el cumplimiento del objetivo, la mejora del rendimiento escolar, si no que se intenta mejorar a través de acciones que ya han sido utilizadas. Además no cuenta con un proceso de seguimiento, por lo que no detalla si se han obtenido algún tipo de resultados, solo determina los tipos de actividades que se han llevado a cabo con los profesores, alumnos y familias durante el curso, sin afirmar la eficacia de las actividades.

Por otra parte dicho proyecto no cuenta con un orden, no está bien estructurado, ni redactado. Debido a estas carencias se han tenido que modificar las actividades, así como gran parte del proyecto, como los objetivos que aparecen de manera muy general, dividiéndolos en objetivos más específicos. Y como se nombra anteriormente las actividades también fueron modificadas debido a que la gran mayoría no eran entendibles por no estar bien desarrolladas para el cumplimiento del objetivo que se deseaba conseguir.

Otro aspecto a destacar es, a mitad del proyecto se nombran una serie de objetivos que no concuerdan con el desarrollo del mismo, así como hay diversas acciones que no están relacionadas con los objetivos generales o específicos del proyecto, como las tareas que pertenecen al objetivo de las líneas metodológicas para el desarrollo de las CCBB (competencias básicas) y el de las medidas para la prevención, seguimiento y resolución del abandono escolar.

En cuanto a la evaluación mencionar que es escasa, puesto que proporciona información de manera muy general, sin detallar si realmente se ha cumplido o no el objetivo del proyecto, sin embargo la poca información que detalla tiene cierta coherencia con los objetivos que plantea, se aprecia la falta de un análisis de los resultados con el fin de aclarar la viabilidad del mismo.

Finalmente mencionar que el motivo para realizar este proyecto ha sido acertado, puesto que es importante atender el éxito o el fracaso del rendimiento escolar ya que de esto depende el futuro de muchos alumnos, pero consideramos que no es apto para desarrollarlo, porque no cuenta con los requisitos necesarios para poder presentarlo.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Página oficial del centro escolar: <http://www.mediaconnect.com/felom/>
- Proyecto de actuación para la mejora del rendimiento escolar. *IES Felo Monzón Grau-Bassas*

MI PROGRESO ACADÉMICO.

Nombre de usuario: alu0100705645

RESUMEN

- **Créditos conseguidos:** 234.0
- **Créditos pendientes:** 6.0
- **Logros conseguidos:**

-
- Nota media: 6,73

INFORMACIÓN POR CURSO ACADÉMICO/ ASIGNATURA

Plan/Programa GRADO EN PEDAGOGÍA

Cod	Asignatura	Créditos	Tipo asignatura	Curso consecución	Convocatoria consecución	Calificación	Nota
129331101	SOCIOLOGÍA	6	FORMACIÓN BÁSICA	2011-12	JULIO	Aprobado	6,0
129331102	SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN	6	OBLIGATORIA	2011-12	JULIO	Aprobado	5,0
129331103	TEORÍA DE LA EDUCACIÓN	6	FORMACIÓN BÁSICA	2011-12	FEBRERO	Notable	7,0
129331104	INICIACIÓN A LA ECONOMÍA DE LA EDUCACIÓN	6	FORMACIÓN BÁSICA	2011-12	FEBRERO	Aprobado	5,0
129331105	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN: ANÁLISIS SOCIOEDUCATIVO	6	OBLIGATORIA	2011-12	FEBRERO	Aprobado	5,0

1293312 01	INTRODUCCIÓN AL DERECHO	6	FORMACIÓN BÁSICA	2011-12	JULIO	Notable	7,0
1293312 02	HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	6	OBLIGATORIA	2011-12	JUNIO	Aprobado	5,4
1293312 03	EDUCACIÓN COMPARADA	6	OBLIGATORIA	2011-12	JUNIO	Aprobado	5,0
1293312 04	POLÍTICA Y LEGISLACIÓN EDUCATIVA	6	OBLIGATORIA	2011-12	JUNIO	Notable	7,0
1293312 05	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN: ANÁLISIS DE LOS PROCESOS HISTÓRICOS Y POLÍTICAS EDUCATIVAS	6	OBLIGATORIA	2011-12	JUNIO	Aprobado	5,0
1293321 01	DIDÁCTICA GENERAL: ENSEÑANZA Y CURRÍCULO	6	OBLIGATORIA	2012-13	JUNIO	Aprobado	5,5
1293321 02	PLANES DE FORMACIÓN	6	OBLIGATORIA	2012-13	ENERO	Aprobado	5,7
1293321 03	MODELOS Y MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN	6	OBLIGATORIA	2012-13	JUNIO	Notable	7,0
1293321 04	PSICOLOGÍA DE LA FORMACIÓN Y	6	FORMACIÓN BÁSICA	2012-13	JUNIO	Aprobado	6,3

DEL APRENDIZAJE							
129332105	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN: PROCESOS Y PLANES DE LA FORMACIÓN	6	OBLIGATORIA	2012-13	ENERO	Aprobado	6,0
129332201	ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	6	FORMACIÓN BÁSICA	2012-13	JUNIO	Notable	8,3
129332202	INNOVACIÓN EDUCATIVA	6	OBLIGATORIA	2012-13	JUNIO	Aprobado	5,2
129332203	ANÁLISIS DE NECESIDADES	6	OBLIGATORIA	2012-13	JULIO	Aprobado	6,0
129332204	PLANIFICACIÓN E INTERVENCIÓN EDUCATIVA	6	OBLIGATORIA	2012-13	JUNIO	Notable	8,4
129332205	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN: INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN E INTERVENCIÓN EDUCATIVA	6	OBLIGATORIA	2012-13	JUNIO	Sobresaliente	9,0
129333101	ORGANIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6	OBLIGATORIA	2013-14	ENERO	Notable	7,6
1293331	ASESORAMIENTO	6	OBLIGATORIA	2013-14	ENERO	Aprobado	6,7

02	INSTITUCIONAL Y SISTEMAS DE APOYO		RIA					
129333103	MICROPOLÍTICA DE LAS ORGANIZACIONES	6	OBLIGATORIA	2013-14	JULIO	Aprobado	5,7	
129333104	EVALUACIÓN DE INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES EDUCATIVAS	6	OBLIGATORIA	2013-14	ENERO	Aprobado	5,0	
129333105	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN: ANÁLISIS Y MEJORA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6	OBLIGATORIA	2013-14	ENERO	Sobresaliente	9,0	
129333201	TECNOLOGÍA EDUCATIVA	8	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Aprobado	5,0	
129333202	EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE	8	OBLIGATORIA	2013-14	JULIO	Aprobado	5,0	
129333203	EQUIDAD Y EDUCACIÓN	8	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Aprobado	6,5	
129333204	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN: RETOS EDUCATIVOS ACTUALES	6	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Aprobado	6,4	

1293329 01	EDUCACIÓN Y SOCIEDAD EN CANARIAS	6	OPTATIVA	2014-15	ENERO	Aprobado	6,0
1293329 02	EDUCACIÓN SOCIAL ESPECIALIZAD A	6	OPTATIVA	2014-15	ENERO	Aprobado	6,7
1293329 03	PEDAGOGÍA SOCIAL Y ANIMACIÓN SOCIOCULTUR AL	6	OPTATIVA	2014-15	ENERO	Notable	8,6
1293329 04	EDUCACIÓN PARA LA COOPERACIÓ N Y EL DESARROLLO	6	OPTATIVA	2014-15	ENERO	Notable	7,6
1293329 05	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN: INTERVENCIÓ N EDUCATIVA EN CONTEXTOS NO FORMALES	6	OPTATIVA	2014-15	ENERO	Notable	8,4
1293342 02	PRACTICUM: EDUCACIÓN NO FORMAL	24	PRÁCTICA S EXTERNAS	2014-15	JUNIO	Sobresalient e	9,5