

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

<b>UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA:</b>	Facultad de educación
<b>NOMBRE:</b>	Nadege Anais Vermeersch Negrin
<b>TITULO DEL TFG:</b>	E-Portafolio de Desarrollo Profesional Docente
<b>MODALIDAD:</b>	Modalidad 5: E-Portafolio de Desarrollo Profesional Docente
<b>NOMBRE DEL TUTOR:</b>	Manuel Ferraz Lorenzo
<b>NOMBRE DEL GRADO:</b>	Grado en pedagogía
<b>CURSO ACADEMICO:</b>	2014/2015

**Amador Guarro Pallás**

Coordinador de la asignatura

Trabajo Fin de Grado

[aguarro@ull.es](mailto:aguarro@ull.es)

## INDICE

1. Resumen.....	2
2. Competencias elegidas.....	3
3. Evidencias seleccionadas.....	10
4. Conclusiones y valoración.....	21
5. Bibliografía.....	23
6. Anexos	

## RESUMEN

Para comenzar con la elaboración del trabajo he decidido elegir la modalidad 5, e-Portafolio de Desarrollo Profesional Docente, que consiste en evidenciar seis u ocho competencias que hayamos adquirido durante la realización del Grado de Pedagogía, en este caso he elegido seis. Por otro lado las evidencias elegidas para justificar tal adquisición han sido aquellas que considero son las más adecuadas en relación con las competencias seleccionadas. He tratado de evidenciarlas a través de trabajos realizados y con la aportación de mi progreso académico donde se puede observar que he superado con éxito las diferentes asignaturas. Por tanto, cabe destacar que durante esta etapa universitaria he adquirido los diferentes conocimientos acordes con el Grado de Pedagogía con la esperanza de que en un futuro pueda realizar las funciones de un pedagogo/ pedagoga en el ámbito profesional.

## PALABRAS CLAVE

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

## ABSTRACT

Starting the elaboration of this Project I decided to choose option 5, Professional development of teaching, which consist in showing six to eight competitions which we had acquire through this degree of pedagogy, in which I have chose six of them.

The evidence chosen to justify this acquisitions are the ones I consider the most optimal with the competitions I acquired. I have tried to show it through works carried out and with the contribution of my academic record where you can observe that I have successfully passed the different subjects. Therefore it should be noted that during this stage in the university I have acquired the different knowledge with the degree of pedagogy, with the hope that in the future I can perform the functions of a teacher in this professional field.

## KEY WORDS

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

## COMPETENCIAS ELEGIDAS

El primer paso que se debe realizar para la elaboración de este trabajo, es la elección de competencias específicas, que componen el grado de pedagogía, en mi caso han sido aquellas que he adquirido con mejores resultados y en las que me desenvuelvo mejor. De un total de quince competencias he decidido elegir seis, de las cuales dos son competencias que el alumno deberá desempeñar en todos los trabajos de la carrera, mientras que las cuatro restantes son las que en función de la temática elegida, el alumno deberá demostrar su dominio. Para comenzar es necesario hacer una breve definición del término competencia, que es la capacidad de saber integrar conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. A continuación, de manera específica, haré una breve explicación de cada una de ellas incluyendo la justificación de dicha 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 es una de las competencias con más importancia dentro del Grado de Pedagogía, puesto que durante todo el recorrido universitario nos han enseñado a elaborar proyectos o programas de intervención educativa para diferentes ámbitos. Por lo tanto, estamos más que acostumbrados a realizar un diagnóstico, un análisis de necesidades, establecer objetivos tanto generales como específicos y también a diseñar actividades, pero si algo se nos ha recalado bastante, es la importancia de conocer bien las necesidades de los usuarios así como las características del contexto que los envuelve, para planificar de manera adecuada y efectiva cualquier plan de intervención educativa que queramos llevar a la práctica.

Destacar que una palabra clave para hablar de esta competencia es planificación, Así pues, para aclarar este término 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.<sup>1</sup>

Una vez aclarado el término de planificación cabe destacar que cualquier plan de intervención debe contar con un diagnóstico y un análisis de necesidades, fase relevante para la elaboración de unos objetivos acordes a unas necesidades específicas. Cuando se hayan establecido dichos objetivos es necesario saber qué acciones formativas, contenidos y actividades vamos a desempeñar en dicho plan. Por esta razón es fundamental la planificación en la elaboración de estos planes, puesto que es bastante importante seguir un esquema en el cual se realice la detección de necesidades, el establecimiento de los objetivos y la elaboración de actividades y tareas a desempeñar al igual que el periodo de tiempo en el que se desarrollará dicho proceso y el tipo de evaluación que se llevará a cabo.

Por lo tanto, he elegido esta competencia puesto que considero que es fundamental para la trayectoria profesional de un pedagogo, ya que planificar y desarrollar un proyecto de intervención o un plan de formación es una de nuestras funciones más relevantes. Es necesario conocer al pie de la letra el proceso que se debe llevar a cabo para la elaboración de dichos proyectos puesto que si en nuestra vida profesional se nos da la oportunidad de crear uno es necesario garantizar de alguna manera que dicho proyecto será efectivo y si lo planificamos de la manera correcta así será.

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

Para que el alumnado adquiriera esta competencia debe ser capaz de identificar, planificar y desarrollar los aspectos claves de cualquier proceso de evaluación referido a programas, centros e instituciones y sistemas educativos.

Definiendo de manera más específica lo que el alumno debe adquirir con esta competencia, se señala que: por un lado, debe conocer en primer lugar las diferentes fases fundamentales de un proceso de evaluación: propósito, finalidad y función. En segundo lugar, cuál es el objeto de evaluación y las fuentes de información, y, por

---

<sup>1</sup> TOLEDO PADRÓN, Zenaida: “Claves para aprender a planificar en la educación no formal. Planificación y educación. Aparición y evolución del concepto.” recuperado el 7 de abril de 2015, en [www.campusvirtual.ull.es](http://www.campusvirtual.ull.es)

último, analizar e interpretar los elementos que configuran un informe de evaluación. Por otro lado, debe ser capaz de diseñar y desarrollar estudios evaluativos desde distintas metodologías respetando siempre las normas de la evaluación, saber comunicar el proceso y los resultados de la misma a las diferentes audiencias y saber plantear y resolver diseños evaluativos extraídos de la práctica. Por último, el alumno debe tomar conciencia de la importancia y la influencia que tienen los resultados de la evaluación de programas, centros e instituciones y sistemas educativos en la sociedad actual, adquirir una actitud crítica sobre situaciones que son susceptibles a ser evaluadas, adquirir actitudes favorables para conseguir la participación e implicación en los procesos de evaluación por parte de las diferentes audiencias y fomentar una actitud flexible y abierta acerca de lo complejo que es un proceso de evaluación.<sup>2</sup>

Como vemos, en el párrafo anterior el proceso de evaluación es bastante complejo puesto que es necesario tener en cuenta multitud de factores que influyen en él, desde el contexto donde se realiza hasta las audiencias a las que van dirigidos. Por lo tanto, es necesario destacar que uno de los inconvenientes más relevante de estos procesos es que en muchas ocasiones las personas tendemos a evitar ser evaluados, ya sea por el miedo que nos produce tener que cambiar nuestra forma de trabajar o por la comodidad que nos supone desempeñar siempre las mismas funciones. Con este sentido, es necesario adoptar una postura positiva para atraer a todo tipo de audiencias y conocer bien cuáles son las necesidades de cada programa, centro e institución o sistema educativo.

Otro requisito relevante para hablar de esta competencia es la importancia de la evaluación en todo tipo de mejoras educativas. Dicho lo cual es necesario hacer una breve definición de este término:

*“Entendemos la evaluación como la valoración, a partir de criterios y referencias pre-especificados, de la información técnicamente diseñada y*

---

<sup>2</sup> VV.AA: *Libro blanco título de grado en pedagogía y educación social. Volumen 1 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.* Recuperado 20 de Abril en [www.aneca.es/media/150392/libroblanco1\\_0305.pdf](http://www.aneca.es/media/150392/libroblanco1_0305.pdf)

*sistemáticamente recogida y organizada, sobre cuantos factores relevantes integran los procesos educativos para facilitar la toma de decisiones de mejoras.*”<sup>3</sup>

He elegido esta competencia, aparte de porque me parece complementaria a la anterior, porque considero que evaluar es un aspecto bastante importante que un pedagogo debe realizar puesto que evaluando se determina en qué medida se están cumpliendo las metas establecidas, ya sea en un programa, en un centro o institución o en el propio sistema educativo. Este proceso evaluativo también se realiza para detectar las debilidades y fortalezas para así crear nuevas y mejores medidas educativas. Por eso, me parece de vital relevancia esta competencia puesto que, bajo mi punto de vista, todo pedagogo deber tener como principio elemental intentar conseguir mejoras educativas.

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

Asesorar y formar son palabras clave para la profesión de pedagogo y pedagoga, puesto que en la mayoría de los casos se trabaja asesorando a las personas en los diferentes ámbitos de la vida. Por lo tanto, es necesario definir este término para poder hablar de esta competencia.

En primer lugar sabemos que asesorar es la capacidad de ayudar, apoyar o guiar al otro en el camino adecuado; no obstante, para hablar de asesorar es necesario hablar del término asesoramiento que según varios autores es un término difícil de definir puesto que muchas son las concepciones asociadas a este. En este caso, me he decantado por la siguiente, ya que considero que asesoramiento es un trabajo conjunto que tanto la persona que asesora como la asesorada emprenden de la mano para lograr grandes cosas en conjunto.

*“El asesoramiento es una interacción en dos sentidos, un proceso de buscar, dar y recibir-ayudar. El asesoramiento se dirige a ayudar a una persona, un grupo, una organización o un sistema más grande para movilizar los recursos internos y externos*

---

<sup>3</sup> PEREZ JUSTE, Ramón: “la evaluación de programas educativos”. Recuperado el 23 de abril 2015, en [www.investigacioneinnovacioneducacion.wordpress.com](http://www.investigacioneinnovacioneducacion.wordpress.com)

*con objeto de resolver las confrontaciones con problemas y ocuparse de esfuerzos de cambio.”<sup>4</sup>*

Decidí elegir dicha competencia ya que es una de las funciones del pedagogo a la que se le puede sacar más partido en nuestra futura vida profesional, aparte de ser necesaria para hablar de pedagogía en sentido amplio. Si hablamos del ámbito formal el pedagogo debe ser competente para formar y asesorar al profesorado de los distintos niveles y etapas, diagnosticando cuáles son sus necesidades formativas y desarrollando actividades de formación, entre otras cosas, mientras que si nos referimos al ámbito no formal deberá diagnosticar las necesidades a nivel de la empresa, y diseñar planes de formación a nivel individual o grupal, proporcionando la reflexión y el trabajo en equipo. Debemos ser conscientes de que la formación es un trabajo permanente y todo aquel que decida realizar el Grado de Pedagogía se estará comprometiendo a seguir formándose de por vida, puesto que seremos expertos en educación y para asesorar y formar profesionales, entre otras funciones, nuestra formación debe ser continua.

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

Esta competencia consiste en dominar todos aquellos conocimientos acerca de las desigualdades sociales que provocan, de una forma u otra, desigualdad educativa. Para adquirir esta competencia es necesario conocer los principios y fundamentos de atención a la diversidad en educación, lo cual se refleja en ser competente para identificar los modelos de intervención educativa que sean adecuados a diferentes individuos, grupos y contextos.

En primer lugar el alumnado de pedagogía deberá conocer:

- Los diferentes modelos de intervención educativa diferenciada.
- Las ventajas e inconvenientes de cada uno de estos modelos.

---

<sup>4</sup> LIPPIT Y LIPPIT (1986): “Diferentes definiciones de asesoramiento”. Recuperado el 23 de abril de 2015 en [www.Stellae.usc.es](http://www.Stellae.usc.es)

- Las características que diferencian a cada sujeto ya sea por cultura, sexo, aptitudes, interés, etc., que justifiquen que la intervención educativa este diferenciada.

Por otro lado debe ser capaz de contribuir al establecimiento de estrategias de actuación para la integración, la interculturalidad o la equidad y tomar decisiones para saber cuál es el modelo educativo más adecuado en cada una de las diferentes situaciones.

Un término importante en la comprensión de esta competencia es la equidad; por lo tanto, a continuación se procede a explicar de forma breve este concepto.

*“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”.*<sup>5</sup>

Conocer las diferencias y desigualdades sociales es un aspecto relevante para todo el ámbito de la educación, puesto que es ahí donde se ven más reflejadas, existen diversas investigaciones acerca de este tema y se puede apreciar como determinados factores sociales influyen en estas desigualdades. Estamos en una sociedad donde el rico cada vez es más rico y el pobre cada vez es más pobre, por lo tanto, es un hecho constatable afirmar que vivimos en un mundo desigual. No obstante, no podemos olvidar que desde años atrás se trabaja para conseguir una igualdad, sobre todo educativa, algo que bajo mi punto de vista es fundamental para la vida. Esta es la razón por la que me decanté por esta competencia puesto que a lo largo del grado he ido adquiriendo conocimientos acerca de las desigualdades sociales, un tema que me parece de vital importancia para la formación de un futuro profesional de la educación.

5. [CE8] *Diseñar, desarrollar y aplicar instrumentos de diagnóstico y de análisis de necesidades educativas.*

Para adquirir esta competencia es necesario ser capaz de elaborar y utilizar varios dispositivos de evaluación diagnóstica, según las características de los sujetos o

---

<sup>5</sup> MARTINEZ GARCIA, José Saturnino (2013/14): Documentos Aula Virtual, Asignatura Equidad y Educación, 3º Pedagogía.

colectivos, teniendo en cuenta sus conocimientos, destrezas, valores, actitudes así como sus necesidades y cualidades.

Se deben conocer las características de los instrumentos y técnicas de evaluación según lo que se vaya a evaluar, las dimensiones de evaluación diagnóstica, las características que definen a los sujetos y colectivos en los diferentes contextos sociales y educativos, los criterios de calidad de las pruebas diagnósticas o de la administración de pruebas y dispositivos de diagnóstico de necesidades. Por otro lado debemos saber construir instrumentos de medición y registro de información, elaborar pautas para desarrollar técnicas a través de las cuales obtener información y valorar la información recogida.<sup>6</sup>

Es necesario ser consciente de la relevancia del análisis de necesidades puesto que, a partir de este, se elaboran proyectos educativos de cualquier ámbito. Es primordial para que la realización de este análisis sea adecuada que se conozca bastante el perfil del usuario o colectivo con el que se va a trabajar, puesto que de sus características, gustos o aspiraciones surgen sus necesidades. Ya que considero que el término análisis de necesidades es relevante para la comprensión de dicha competencia a continuación aparece una breve definición: Se entiende por análisis de necesidades aquel proceso destinado al diagnóstico de problemas que afectan a personas, instituciones o colectivos, a los que se les pueda dar solución de manera total o parcial por medio de la elaboración de un plan de formación.<sup>7</sup>

He elegido esta competencia puesto que me parece bastante relevante dentro del grado de pedagogía. Desde segundo de carrera hasta ahora hemos tenido varias asignaturas destinadas a la explicación y realización del análisis de necesidades, ya que es un proceso laborioso y necesario dentro del plan de intervención. A partir de este se elabora una estrategia con la que se logra captar la atención de los usuarios con los que se va a trabajar, requisito indispensable para conseguir el éxito de dicho plan.

---

<sup>6</sup> VV.AA: *Libro blanco título de grado en pedagogía y educación social. Volumen 1 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación*. Recuperado 05 de Mayo en [www.aneca.es/media/150392/libroblanco1\\_0305.pdf](http://www.aneca.es/media/150392/libroblanco1_0305.pdf)

<sup>7</sup> Diputación de Alicante, Área de Recursos Humanos. Recuperado el 10 de Mayo en [www.formaciondiputacionalicante.es](http://www.formaciondiputacionalicante.es)

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

Para adquirir esta competencia es necesario conocer en qué consiste un proceso de investigación educativa, teniendo en cuenta que se compone de la documentación científica, los problemas y objetivos de investigación, las hipótesis y variables, el muestreo, las técnicas de recogida de datos y las técnicas de análisis de los mismos. También es necesario conocer las características básicas de una investigación experimental para así diferenciarla de cualquier otra investigación, y las diferentes partes que componen un informe de investigación.

Por otro lado, se debe ser capaz de planificar y desarrollar los diferentes pasos de un proceso de investigación, de aplicar criterios de evaluación para el problema de investigación planteado, y de presentar y comunicar los resultados de dicho proceso.

Con esta competencia se obtienen resultados de investigaciones demostrables. Dichos datos son necesarios para conocer lo que realmente sucede en una institución determinada o en un grupo de personas determinado, pero no son resultados que se puedan generalizar. Los procesos de investigación cada vez son más frecuentes en educación, sobre todo, en centros o instituciones escolares, ya que a partir de ellos se pueden elaborar proyectos educativos.

El motivo por el cual he elegido esta competencia es por la importancia que tienen los procesos de investigación en los estudios pedagógicos. Son una fuente de información a partir de la cual se pueden obtener datos fiables, tanto de centros e instituciones como de individuos y colectivos, para comenzar a elaborar un proyecto educativo o planes de intervención.

### EVIDENCIAS SELECCIONADAS

En principio realizaré una breve descripción de cada evidencia continuando con la explicación de la elección y, por último, justificando por qué son las adecuadas para evidenciar las competencias.

Con respecto a la competencia CE12 *Ser competente para diseñar y desarrollar programas y/o planes de intervención educativa*, en primer lugar he elegido un trabajo de la asignatura planificación e innovación educativa que se imparte en el segundo año

del grado. Dicho trabajo tiene como título “planificación e intervención educativa gestión y resolución de conflicto: inserción laboral”. En él, se puede observar que hemos realizado de manera grupal un proceso de planificación que se divide en tres fases. La primera fase tiene el nombre de diagnóstico, que es la parte más compleja y densa del trabajo; consiste en conocer a fondo el tema que se va a trabajar (la inserción laboral) tanto el concepto, como el entorno y la legislación por la que se rige, para así más adelante centrarnos en un subtema (resolución de conflictos) y realizar un DAFO para conocer las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de este. A partir de esto se propondrán unas líneas de intervención que seguidamente serán priorizadas; estas deben surgir de las necesidades del colectivo a tratar y, por último, se elaborarán los objetivos acorde a estas necesidades. A continuación, se realiza la segunda fase que consiste en la elaboración de la estrategia; esta tiene que ser atractiva y por lo tanto captar la atención del colectivo, debe ser acorde con los objetivos que se pretenden lograr para que así el plan sea eficaz; dicha estrategia surge de una lluvia de ideas. Y, por último, se realiza la tercera fase que consiste en el diseño de actividades acordes a la estrategia y la evaluación del proyecto.

Considero que con esta asignatura y con la elaboración de este proyecto adquirimos, tanto mis compañeras de grupo como yo, la competencia CE12, ya que fue un proceso largo y laborioso que duró durante todo el cuatrimestre y los resultados que obtuvimos fueron bastante buenos. Con dicha elaboración nos dimos cuenta de la importancia de conocer bien el tema que se debe tratar como el colectivo, puesto que es primordial conocer sus necesidades y, a partir de ahí, diseñar proyectos que tengan impactos positivos en la sociedad.

La otra evidencia que he seleccionado es un trabajo de la asignatura Actividad de integración: intervención educativa en contextos no formales de cuarto del grado, en la cual hemos realizado un programa de intervención educativa que a continuación procederé a explicar de manera breve.

Dicho plan tiene como objetivo intentar mejorar aquellas situaciones dentro de las instituciones que lo requieran y que de alguna manera son de difícil resolución. Por lo tanto, el primer paso que se realiza en este proceso es una recopilación de información para conocer bien tanto a la institución como al colectivo con el que se trabaja, esto debe hacerse con detenimiento, analizando toda la información que sea

necesaria, ya que de esta fase saldrán las necesidades que se deben cubrir. En este caso, para recoger dicha información nos dirigimos a la institución elegida. En primer lugar, realizamos dos entrevistas: una diseñada con el fin de conocer los aspectos generales de la institución como, por ejemplo, cuáles son sus objetivos o las labores que desempeñan y, otra, diseñada para conocer los aspectos educativos de la misma. Una vez realizadas ambas entrevistas haremos un análisis de la información para poder elaborar un dafo y conocer las debilidades de dicha institución. En este caso al analizar la información nos damos cuenta de la multitud de fortalezas que esta institución presenta, por lo que nos costó encontrar debilidades, sin embargo detectamos dos, la innovación y la evaluación de la misma, por lo que elaboramos una propuesta que posteriormente entregamos a la institución en la cual proponemos añadir nuevas técnicas de evaluación e innovación.

Por lo tanto, la elaboración de dicho trabajo nos ha servido de mucho puesto que hemos tenido la oportunidad de intervenir en una institución no formal, en concreto La casita y hemos intentado mejorar aquellos aspectos en los que desde nuestro análisis, presentaban algunas carencias. La experiencia ha sido bastante satisfactoria puesto que el trato por parte de las trabajadoras de dicha institución ha sido agradable y respetuoso, teniéndonos en cuenta en todo momento y tratándonos como auténticas profesionales. Los resultados en esta asignatura fueron bastante buenos teniendo como nota final un 8,4; por lo tanto, se puede deducir que dichas trabajadoras quedaron bastante satisfechas con nuestra propuesta de mejora, asegurando llevarla a la práctica.

En relevancia con 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*, he elegido para evidenciarla dos asignaturas; la primera es modelos y métodos para la evaluación de planes de formación de segundo del grado. Al no realizar trabajos grupales ni individuales en esta asignatura la evidencia que puedo mostrar es la nota final que obtuve, que aparecerá en un anexo con mis resultados académicos.

El contenido de esta asignatura consiste en conocer los tipos de evaluación, que se dividen en los modelos teóricos y en momentos de esta (previa, durante y final); los elementos del proyecto de evaluación que consisten en la elaboración de evaluaciones de planes de formación y, por último, las técnicas e instrumentos de la misma. Es necesario conocer todos estos contenidos para poder realizar un proceso de evaluación

adecuado a cada contexto y a cada ámbito. Por esta razón, he elegido esta evidencia de la competencia expresada anteriormente ya que los conocimientos y destrezas adquiridos en esta asignatura son complementarios con los adquiridos en la otra asignatura seleccionada que procederé a explicar a continuación.

La segunda asignatura que he elegido es Evaluación de Instituciones y Organizaciones Educativas de tercero del grado. En esta asignatura la nota se repartía en dos partes; por un lado la realización de un proyecto de evaluación que valía el 60% y por otro lado, la realización de un examen que suponía el 40% restante.

Dicho proyecto consiste en hacer una evaluación a un proyecto educativo llamado “colaboración entre las familias y la escuela” llevado a cabo en el centro de educación infantil y primaria situado en Barcelona. En primer lugar realizamos el análisis del caso a evaluar en el cual hacíamos una comparación entre los ideales establecidos de las dimensiones participación e implicación familiar, recursos y equidad y lo que realmente ocurría en el centro. El paso siguiente consiste en explicar la finalidad y el uso de la evaluación que se basa en observar y encontrar los posibles problemas que pueden surgir en el ámbito de participación de los padres para poder mejorarlos y destacar sus virtudes. Seguidamente, se habla del papel de los evaluadores que en nuestro grupo de trabajo decidimos que fueran;

- Cinco expertos que no pertenecieran al centro
- La directora
- Cuatro docentes uno de cada ciclo
- Cinco padres y madres de los alumnos.

De esta manera trabajarían conjuntamente consiguiendo una evaluación realista en la que los padres y madres se impliquen y den a conocer las posibles causas de los problemas existentes y participen en la puesta en marcha de la propuesta de mejora. En tercer lugar, hablamos de las características de la evaluación en la cual explicamos que será sumativa dado que se realiza al final de la intervención y se usa para emitir juicios sobre el proyecto. Seguidamente, se habla de los medios y recursos que vamos a utilizar para la evaluación que serán todos los recursos humanos de los que disponga el centro y unos recursos económicos.

Destacar dentro de este proyecto el punto más importante que consiste en hablar de las dimensiones, los criterios e indicadores de la evaluación. En este apartado hemos realizado un cuadro en el cual se puede apreciar las dimensiones que anteriormente nombro, los criterios previos, los indicadores y las técnicas de recolección de información; con los criterios se intenta explicar lo que debería ocurrir en el centro, es decir, el ideal perseguido, y con los indicadores se muestra a través de una serie de preguntas lo que realmente está ocurriendo en ese centro, es decir, es una técnica para detectar las necesidades de la institución, puesto que una necesidad es la diferencia entre lo que hay y lo que debería de haber.

Para finalizar, se realiza una estrategia de la evaluación en la cual se decide hacer reuniones con el personal docente para hablar de las dimensiones que se pretenden mejorar, informar de la realización de cuestionarios y entrevistas entre otras cosas.

A la hora de realizarla tuvimos bastantes complicaciones puesto que no habíamos realizado ningún proyecto de esta índole, por lo que nos resultó difícil darle el enfoque evaluativo ya que estábamos acostumbrados a realizar proyectos metodológicos: objetivos, contenidos, actividades y evaluación. Una vez que le dimos el enfoque y nos centramos en las dimensiones que debíamos evaluar todo fue más sencillo. Con este proyecto se puede apreciar cómo hemos realizado un proceso de evaluación con el fin de mejorar una institución, y, por lo tanto, con él se puede evidenciar la competencia *Diseñar y desarrollar procesos de evaluación, orientados a la mejora de centros, de instituciones*.

CE10 *Formar y asesorar al profesorado así como a los formadores que trabajan fuera del sistema educativo*. Para evidenciar esta competencia es necesario hablar de la asignatura asesoramiento institucional y sistemas de apoyo de tercero del grado. A la largo de esta asignatura realizamos una serie de trabajos, tanto en grupo como individuales, de los cuales he elegido tres para evidenciar dicha competencia. En primer lugar, procederé a explicar el último trabajo que realizamos. Fue de manera grupal y con él se engloban todas las prácticas realizadas anteriormente en dicha asignatura. Consiste en la creación de un plan de asesoramiento en el que colaboren de manera coordinada, el CEP, los EOEP de zona y el inspector y que su finalidad fuera apoyar a un CEIP. El primer punto de dicho plan es la justificación del mismo, en el que

se destaca que el asesoramiento en los centros educativos necesita poner en marcha planes de mejora que les permita adaptarse al cambio en los procesos educativos, y a la constante evolución del sistema educativo. El siguiente paso es el establecimiento de objetivos, que consisten en enseñar a trabajar en equipo al profesorado, mejorando su comunicación, coordinación y cooperación, dotarlo de herramientas y técnicas para la formación a partir de la práctica, entre otros, sacando de cada objetivo general uno específico.

Como punto más importante de dicho plan de asesoramiento encontramos la metodología. Esta consiste en una fase de demanda que se da cuando se recibe la solicitud de asesoramiento para el centro, de expertos externos, puesto que se detecta un problema que en este caso consiste en la poca participación e implicación de la familia tanto en el centro como en la educación de sus hijos, seguidamente se continúa con la fase de pre-contacto en la cual se realiza la explicación de la reunión por parte del director del centro y seguidamente se presentan todos los asistentes y el asesor; esta fase es muy importante puesto que es necesario causar buena impresión, destacando en todo momento que no se pretende imponer nada, simplemente se trabajará de manera conjunta con el fin de mejorar el problema existente. Por esta razón, el asesor debe tener una base de la que partir y lo hace recopilando toda la información que sea necesaria, buscando otros proyectos que sean similares a la forma de trabajar de los profesores.

Después aparece la fase de auto-revisión en esta fase el asesor suele proponer al profesorado, una vez identificadas las necesidades, que consensue una serie de ámbitos generales que sean susceptibles de mejora, es decir que realice una priorización de las mismas, este es un proceso difícil puesto que se podrán observar diversidad de opiniones entre el claustro por lo que es importante una negociación y consenso para alcanzar una visión conjunta de los problemas que atañe el centro.

Y por último, se encuentra la fase del ámbito de mejora en la cual ya se entraría a la determinación de las líneas de mejora, por lo que es necesaria la presencia de todos los agentes implicados en este proceso de asesoramiento. Se realizará una reunión en la cual cada profesor deberá explicar las soluciones que desde su punto de vista le parezcan oportunas para aplicar al problema a tratar. En este caso el asesor junto con el coordinador se encargarán de dinamizar el proceso de categorización de las soluciones y la apertura de las líneas de trabajo. Para finalizar este proceso, es el profesorado quien

hace una propuesta de plan de mejora con el que se constituye un avance hacia la mejora del problema, que será presentado al claustro, ya que es este quien toma la decisión de llevar a la práctica las soluciones que se crean oportunas.

Como último punto de este plan de asesoramiento se encuentra la evaluación, para valorar dicho plan se tendrán en cuenta varios factores que proporcionarán la información necesaria para conocer si dicho plan ha sido eficaz o no. Se examinará en qué medida los objetivos han sido efectivos para el asesoramiento y si a los asesorados les ha resultado útil para su trabajo. Para conocer estos datos se elaborarán cuestionarios destinados al claustro, se observará en qué medida se ha mejorado el trabajo en equipo, entre otras cosas.

Cabe destacar que con este trabajo se puede evidenciar que he adquirido dicha competencia puesto que saber elaborar un plan de asesoramiento es primordial para formar y asesorar al profesorado, al igual que es necesario ver a este como un punto de apoyo en los procesos de asesoramiento, puesto que el trabajo en equipo es necesario para conseguir los objetivos que se pretendan lograr. No obstante destacar que a la hora de elaborarlo nos dimos cuenta de su complejidad ya que es un proceso que no se puede realizar en un solo día, es necesaria la planificación adecuada del proyecto, contemplando las características específicas del centro en el que se va a intervenir y las características individuales del profesorado.

Las siguientes evidencias elegidas son dos ensayos que realizamos de manera individual, el primero de ellos consiste en una explicación del término asesoramiento, comenzando con un breve recorrido histórico hablando de sus inicios y el porqué de su surgimiento. Seguidamente se habla del término en sí y del asesoramiento educativo, terminando con una valoración personal en la que destaco que el asesoramiento es fundamental para que los centros e instituciones mejoren su funcionamiento, destacando que cada día son más los centros que requieren apoyo externo para solucionar los problemas y cubrir las necesidades dentro de estos. También nombrar el error que cometen las personas al pensar que la ayuda externa no es necesaria, o al sentirnos menos competentes por pedir apoyo, cuando en realidad la mejor manera de solucionar los problemas es en equipo.

El segundo ensayo realizado consiste en explicar cómo asesorar, las funciones del asesor, y por último en definir los agentes que intervienen en los procesos de asesoramiento, los cuales se dividen en los CEP, los EOEP y el inspector.

Con todos estos conocimientos adquiridos a la hora de finalizar la asignatura es necesario hacer énfasis en destacar, por un lado, la importancia de los agentes de asesoramiento ya que estos son necesarios para el buen funcionamiento de los centros y del sistema educativo en general y, por otro lado, la importancia de la formación continua del profesorado, puesto que con la combinación de ambos se conseguirá una mejora en el sistema educativo.

Para evidenciar la competencia [CE5] *Conocer las diferencias y desigualdades sociales (clase social, cultura, género, etnia), en la identificación de las situaciones de discriminación educativa que pueden generar, así como en las acciones requeridas para promover la igualdad*, he elegido dos asignaturas, por un lado la asignatura de Equidad que se imparte en tercero del grado, la cual logré superar por medio de un examen final dividido en tres partes: una tipo test, otra teórica y por último una parte práctica. Como el propio nombre de la asignatura indica, en ella se imparten conocimientos acerca de la equidad entre las personas y, sobre todo, de la equidad educativa, aparte de conocer los pensamientos de los diferentes autores.

Los contenidos adquiridos en la asignatura fueron los siguientes: en primer lugar mencionar las teorías de la justicia según liberales, libertarios, marxistas, comunitaristas, republicanos y feministas; en segundo lugar, se habla de las fuentes de la desigualdad que se dividen en capacidades innatas, recursos materiales, culturales y simbólicos; en tercer lugar, nombrar el tema de la diferencia y la desigualdad enfatizando en las desigualdades educativas y socioeconómicas y, por último, hablar del estado del bienestar y políticas educativas en contra de la desigualdad.

Como reflexión de la asignatura considero que es una de las más interesantes dentro del grado, aparte de ser una de las más complejas, puesto que el contenido que engloba es bastante amplio. No obstante, los resultados obtenidos han sido buenos por lo que puedo decir que la he cursado con éxito.

Por otro lado, para seguir evidenciando esta competencia me he decantado por la asignatura educación para la cooperación y el desarrollo, optativa de la modalidad no

formal que se imparte en cuarto de pedagogía. En esta asignatura elaboramos un proyecto destinado a la población primera infancia de Cabo Verde, que tiene como fin principal promover la salud y la higiene de todos los niños y niñas. Aparte se tratará de concienciar a la población de la importancia que tienen los servicios esenciales para mejorar la calidad de vida de los más pequeños.

Con la cooperación educativa al desarrollo se 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. Por lo que cabe destacar que nuestro proyecto se centra en el medio ambiente y el desarrollo humano sostenible de manera directa, tratando de forma indirecta todo lo demás.<sup>8</sup>

Nos pareció que el tema de la salud e higiene en un país como Cabo Verde es primordial puesto que es un Estado donde existe un alto índice de mortalidad infantil a causa de enfermedades infecciosas. Este proyecto forma parte de la Organización no Gubernamental UNIEF, que presenta una serie de proyectos realizados en este país destinados a promover una vida mejor a los niños y niñas a través del apoyo de los diferentes ámbitos, como la salud, la educación, la protección y participación, la construcción de los derechos y garantizar la asignación de recursos necesarios.

Por lo tanto, esta asignatura está relacionada con la competencia CE5 puesto que la educación para la cooperación y el desarrollo tiene como acción establecida lograr una educación para todos, entre otras muchas acciones. Es necesario destacar que la cooperación entre países es necesaria para conseguir un desarrollo global.

Como breve reflexión individual me gustaría destacar que en pleno siglo XXI todavía siga existiendo multitud de países en los que la mayoría de los niños y niñas no tienen una educación primaria de calidad o ni siquiera tengan la oportunidad de asistir a la escuela, algo en lo que se ha estado trabajando a lo largo de los años. Vivimos en un mundo movido por el interés económico, en el que en muchas ocasiones se dejan a un lado los derechos humanos.

---

<sup>8</sup> González Pérez, M.I. García de la Torre Gómez, M. Rodríguez Spínola, C. (2013) Guía de cooperación educativa internacional y educación para el desarrollo. Madrid, Biblioteca Nueva.

Para evidenciar la [CE8] *Diseñar, desarrollar y aplicar instrumentos de diagnóstico y de análisis de necesidades educativas*, he elegido en primer lugar la asignatura Análisis de Necesidades que se imparte en segundo del grado. Para superarla es necesario que el alumno adquiriera determinados conocimientos y destrezas como son: comprender el concepto de Necesidades y Análisis de las mismas, conocer los modelos teóricos para poder llevar a cabo dicho análisis, tomar decisiones a partir de este y aprender a seleccionar, diseñar y aplicar las técnicas e instrumentos para la recogida de información.

En esta asignatura obtuve buenos resultados a través de la realización de una prueba final que constaba de dos partes: por un lado, una parte teórica tipo test y por otro, una parte práctica que consistía en resolver un supuesto que se planteaba.

Los contenidos de dicha asignatura me parecen una evidencia idónea para tal competencia puesto que adquirí la capacidad de diseñar instrumentos de análisis de necesidades, y posteriormente, lo pude aplicar en otras asignaturas como es el caso de Educación Social Especializada, asignatura de cuarto de pedagogía, en la cual se utilizaban técnicas de recogida de información para conocer las necesidades del colectivo a tratar. Por esta razón la he seleccionado como segunda evidencia.

El desarrollo de esta asignatura consistía en la realización de un plan de intervención, de manera grupal, destinado a un colectivo vulnerable de libre elección. En nuestro caso decidimos hacerlo sobre mujeres prostitutas con riesgo de exclusión social. El primer paso a realizar dentro del plan de intervención es la búsqueda de información del colectivo en general, recopilando datos tanto cuantitativos como cualitativos; seguidamente, se elige la institución donde se llevará a cabo dicho plan (La Casita) y una vez elegida se hace un estudio exhaustivo de las usuarias de la misma. Posteriormente, se pasa al análisis de necesidades que se realiza de la siguiente manera: en primer lugar, se hace una entrevista con los técnicos de la institución acerca de las usuarias, sus gustos, sus aficiones, las necesidades educativas que estas tienen, etc. y, en segundo lugar, se realiza una entrevista a las propias usuarias con el mismo tipo de preguntas. Para realizar esta parte en clase realizamos un rollplaying con varios compañeros del aula en el que algunos asumían el papel de técnicos y otros de usuarias. Toda la información obtenida pasa a convertirse en las necesidades del colectivo, por lo tanto, es necesario que se realice su priorización basándose en criterios como la

urgencia o la importancia de las mismas. Una vez realizada dicha priorización se procede a categorizarlas para así unir las y tener las expectativas de poder cubrir las todas. A partir de estas necesidades se realiza una estrategia, que debe ser llamativa con el fin de captar la atención de las usuarias y de alguna manera garantizar el éxito de la intervención.

Todo este proceso es necesario para que un plan de intervención sea exitoso y se obtengan los resultados esperados; es ahí donde se resalta la importancia de un buen análisis de necesidades. Dado que una de las funciones del pedagogo o pedagoga es diseñar procesos y planes de intervención, se debe tener en cuenta como requisito fundamental la realización de dicho análisis puesto que es necesario para la creación de cualquier proyecto educativo.

Para terminar con las evidencias he elegido dos asignaturas para la competencia *CE7 Planificar, desarrollar y ejecutar procesos de investigación desde una perspectiva metodológica abierta, flexible y plural*, en primer lugar comenzaré con Estadística e Investigación Educativa que se imparte en segundo del grado. Para superarla es fundamental la realización de un examen final, que vale el 50% de la nota, y la entrega de un informe en pareja que supone el otro 50%.

Una vez cursada la materia es necesario haber adquirido conocimientos tales como, los conceptos fundamentales que estén relacionados con la investigación y el análisis estadístico, saber realizar búsquedas de manera autónoma, analizando la información de la investigación y ser consciente de las posibilidades que dicha investigación aporta para mejorar la práctica educativa.

El informe estadístico elaborado en la asignatura tiene como fin determinar la información que los alumnos de 3º de ESO, de un determinado centro, poseen para la toma de decisiones al finalizar esa etapa, al igual que conocer las actitudes y expectativas que presentan respecto a su rendimiento o futuro académico y la opinión de sus familias, ofreciendo los resultados relativos a las diferentes dimensiones objeto de análisis. Es decir, en el informe se vacían los datos para representarlos y una vez que estén representados se interpretan, llegando a la siguiente conclusión; la mayoría de alumnos de este curso se plantea seguir estudiando bachillerato, estos tienen una gran información con respecto a lo académico dejando lo laboral a un lado, en cuanto a la opinión de los padres/madres la mayoría desean que continúen con su formación a

través del bachiller y un gran número de alumnos tienen como expectativa estudiar una carrera para poder trabajar en lo que desean.

Al realizar este informe me di cuenta de la importancia de la investigación para hacer estudios, tanto educativos como de otra índole, ya que es necesario saber interpretar los datos obtenidos en dicha investigación para realizar proyectos de mejoras educativas. Aunque es un proceso complejo puesto que es mucho contenido para recordar, es bastante ameno. No solo es importante para conocer información relevante sobre determinados temas sino también para poder intervenir en aquellos casos que sea necesario hacerlo. Con esta asignatura he adquirido la competencia de diseñar informes estadísticos e interpretar datos cuantitativos, aparte de conocer los conceptos básicos de la estadística, requisito necesario para investigaciones de esta índole. Los resultados obtenidos en dicha materia fueron bastante buenos.

Como siguiente evidencia elegí un trabajo realizado de manera grupal, en segundo de carrera, de la asignatura Actividades de Integración: Investigación, Innovación e Intervención Educativa, dicha asignatura consiste en integrar los contenidos de todas las materias del módulo, a través de analizar resultados de varias fuentes como, por ejemplo, de una investigación, de una evaluación, de un diagnóstico, entre otras, contextualizando y analizando los datos obtenidos de esas fuentes y tomando las decisiones que sean necesarias para establecer planes de intervención destinados a mejoras educativas.

La realización de dicho trabajo consistía en analizar un proyecto de actuación destinado a la mejora del rendimiento escolar de un determinado IES. Se deberá analizar cada apartado identificando las carencias y debilidades del mismo. La realización de dicho trabajo de investigación educativa ha sido muy relevante para lograr coordinar todas las asignaturas del módulo y así repasar los conocimientos adquiridos.

## COCLUSIONES Y VALORACIÓN

Para comenzar con las conclusiones me gustaría destacar que al principio no tenía muy claro en qué consistía el TFG ni las alternativas que existían para su elaboración; no obstante, una vez informada a través del aula y de las reuniones con mi tutor tuve claro que elegiría la modalidad cinco. Una de las razones que me llevó a esta decisión fue la oportunidad que se nos brindaba de hacer un recorrido por nuestro

progreso académico, pudiendo evidenciar haber adquirido algunas competencias específicas del Grado de Pedagogía.

Al principio me costó arrancar con la realización del trabajo puesto que no tenía muy claro qué competencias elegir; finalmente, me decanté por aquellas que bajo mi punto de vista son más relevantes dentro del grado y en las que había obtenido mejores resultados. Una vez tenía seleccionadas las competencias, elegir las evidencias fue un proceso más fácil, seleccionando no solo planes y proyectos elaborados sino también asignaturas que había superado con éxito, mostrando como evidencia mi progreso académico. Cabe destacar que no ha sido un proceso muy laborioso puesto que los contenidos a incluir en él no son complejos, ya que más bien se trata de hacer una valoración personal fundamentada.

Como valoración individual del TFG, debo destacar lo interesante que me parece poder hacer un repaso por todo mi recorrido académico, puesto que es también una manera de tomar consciencia de todos los conocimientos adquiridos durante estos cuatro años, algo que nos favorecerá a la hora de desempeñar nuestras funciones como pedagogos y pedagogas en nuestro futuro profesional. Por otro lado, también me gustaría destacar el apoyo ofrecido por nuestro tutor puesto que tanto a mis compañeras como a mí ha sabido guiarnos de la manera correcta. En definitiva espero dar por finalizado el Grado de Pedagogía con la elaboración de este trabajo, cumpliendo el objetivo de aprobar año por año.

## BIBLIOGRAFIA

1. Diputación de Alicante, Área de Recursos Humanos. Recuperado el 10 de Mayo en [www.formaciondiputacionalicante.es](http://www.formaciondiputacionalicante.es)
2. GONZÁLEZ PÉREZ, M. I. GARCÍA DE LA TORRE GÓMEZ, M. RODRÍGUEZ SPINOLA, C. (2013) *Guía de cooperación educativa internacional y educación para el desarrollo*. Madrid, Biblioteca Nueva.
3. LIPPIT Y LIPPIT (1986): “Diferentes definiciones de asesoramiento”. Recuperado el 23 de Abril de 2015. [www.Stellae.usc.es](http://www.Stellae.usc.es)
4. MARTÍNEZ GARCÍA, José Saturnino (2013/14): Documentos Aula Virtual, Asignatura Equidad y Educación, 3º Pedagogía.
5. PÉREZ JUSTE, Ramón: “la evaluación de programas educativos”. Recuperado el 23 de abril 2015, en [www.investigacioneinnovacioneducacion.wordpress.com](http://www.investigacioneinnovacioneducacion.wordpress.com)
6. TOLEDO PADRÓN, Zenaida: “Claves para aprender a planificar en la educación no formal. Planificación y educación. Aparición y evolución del concepto.” recuperado el 7 de abril de 2015, en [www.campusvirtual.ull.es](http://www.campusvirtual.ull.es)
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 20 de abril en [www.aneca.es/media/150392/libroblanco1\\_0305.pdf](http://www.aneca.es/media/150392/libroblanco1_0305.pdf)

# **ANEXOS**

## **INDICE ANEXOS**

1. Evidencias Competencia 1 [CE12].....	Pág. 26
2. Evidencias Competencia 2 [CE13].....	Pág. 94
3. Evidencias Competencia 3 [CE10].....	Pág.113
4. Evidencias Competencia 4 [CE5].....	Pág.148
5. Evidencias Competencia 5 [CE8].....	Pág. 198
6. Evidencias Competencia 6 [CE7].....	Pág. 259
7. Progreso académico.....	Pág. 293

***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.....	Pág. 2
DISCURSO SOCIAL.....	Pág.15
CONCEPTO.....	Pág.2-3
DAFO Y LINEAS DE INTERVENCIÓN.....	Pág.16-17
LEGISLACIÓN.....	Pág3-6
PLAN URBAN.....	Pág.17-19
DATOS.....	Pág. 6-7
PRIORIZACION DE LAS LINEAS DE INTERVENCION.....	Pág. 19 -23
SUBTEMA.....	pág8-14
PERFIL DEL COLECTIVO.....	Pág. 23-24
EJEMPLOSDEINTERVENCIÓN.....	Pág. 15
ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	Pág. 25
NECESIDADES Y OBJETIVOS.....	Pág. 26

## FASE II

INTRODUCCION.....	Pág. 27
LLUVIA DE IDEAS.....	Pág.27
ESTRATEGIAS.....	Pág. 28 - 29

## FASE III

INTRODUCCION.....	Pág. 30
CRONOLOGÍA.....	Pág.
DISEÑO.....	Pág. 30-31
EVALUACIÓN.....	Pág. 54-
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.

## **- CRNHO, 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.**

Expresa 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 d 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. Enfatice 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](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.

<p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>- Mucha legislación en la cual no se legisla toda la parte educativa.</p>	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>- Mucha legislación muy bien estructurada.</p>
<p><b>AMENAZAS</b></p> <p>- No hay empleo.</p> <p>- Vivimos en una sociedad conformista.</p> <p>- No se valora la formación.</p> <p>- Explotación, subempleo.</p> <p>- No se crean puestos de trabajo.</p> <p>- Las empresas se limitan a una contratación mínima.</p>	<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <p>- Creciente interés de los jóvenes para trabajar.</p> <p>- Mucha gente en paro.</p>

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 quieren 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 tasa 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	9	8	8	7	5	10

de empleo.						
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 transversal en la población infantil.	6	5	9	3	5	6
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.

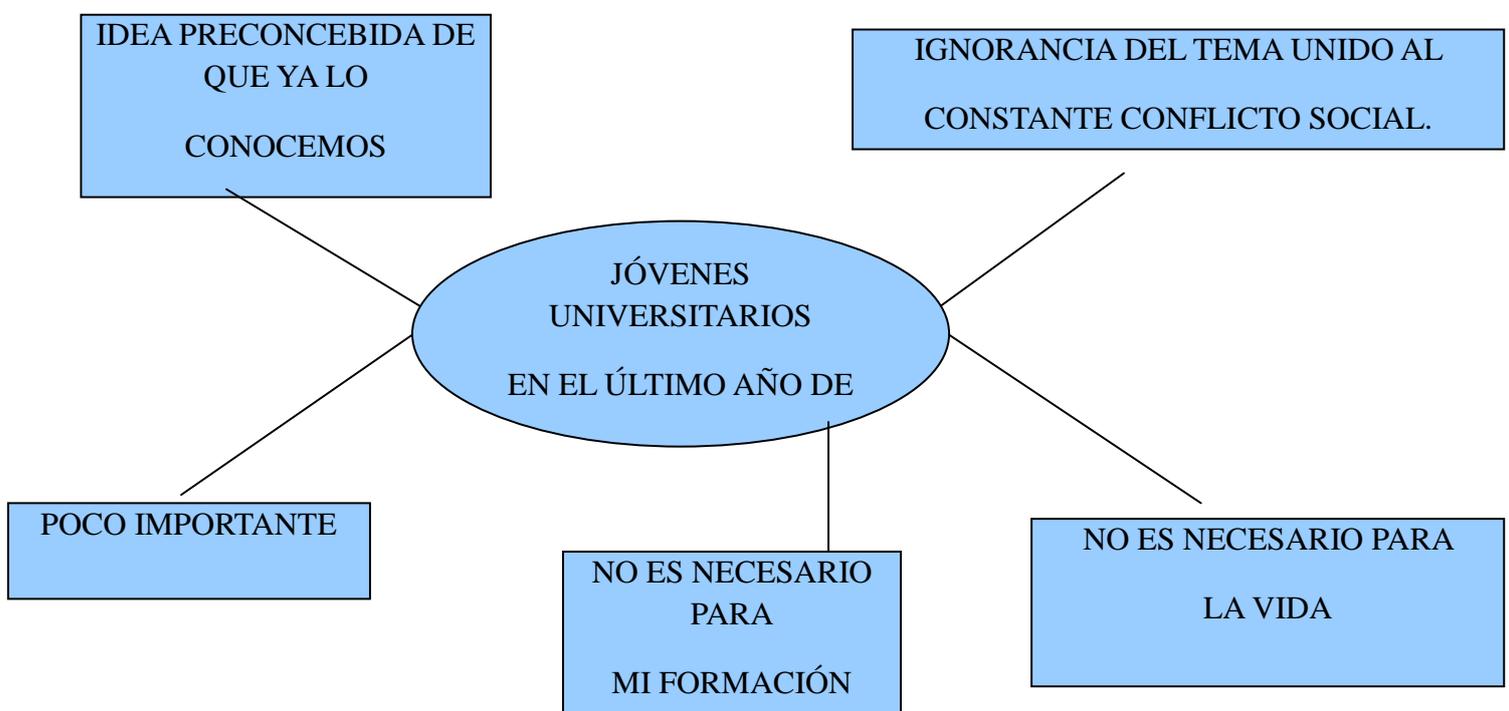
Tras evaluar todos los criterios hemos llegado a la conclusión de que la línea de intervención a trabajar será la de formar a los jóvenes en resolución de conflictos para que tengan mayor oportunidad de empleo pues hemos comprado que este taller tiene un grado elevado de urgencia además de que sería 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***



## ***12º 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

Esté 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 comienza la parte práctica del curso, que se impartirán los 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 depende 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° y 16° DISEÑO Y ACTIVIDADES

*Enseñar a los jóvenes a resolver conflictos en la vida cotidiana.*

Acciones formativas	Contenidos	Objetivos específicos	Objetivos operativos	Actividades con descripción
- Taller de resolución de conflictos (Juegos de roll)	- <b>Abordar un conflicto (Qué es y cómo es)</b>	<p>- <b>Entender el problema</b></p> <p>- <b>Conocer los procedimientos</b></p>	<p>- <b>Saber en qué consiste</b> - <b>Cuando resolverlo</b> - <b>Aplicar la RDC</b></p> <p>- <b>Saber que existe el conflicto</b> - <b>Clasificar el conflicto</b> - <b>Desarrollar las habilidades en el análisis de conflicto</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tormenta de ideas</li> <li>2. Ciclo de conflicto</li> <li>3. Comunicación en fila (Escucha activa)</li> <li>4. Estereotipos (Roles)</li> <li>5. Comunicación verbal de la emoción</li> <li>6. Comunicación verbal</li> <li>7. RDC paso mediación</li> <li>8. RDC paso arbitrar</li> <li>9. RDC paso negociar</li> <li>10. Juego teatral</li> </ol>
	- <i>Ejemplos de conflictos</i>	<p>- <i>Comprender la gravedad de los conflictos</i></p> <p>- <i>Saber llevarlos a la práctica</i></p>	<p>- <i>Diferenciar los tipos de conflictos</i> - <i>Percibir las características de los conflictos</i> - <i>Identificar los obstáculos más habituales</i></p> <p>- <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></p>	
	- <u>Técnicas de resolución de conflictos</u>	<p>- <u>Entender cómo afrontarlo</u></p> <p>- <u>Aprender a utilizar las técnicas de resolución de conflicto</u></p>	<p>- <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></p>	

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</b>	Tormenta de ideas sobre el conflicto	
<b>OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Definir el conflicto y relacionar las asociaciones positivas y negativas sobre el conflicto. Taller de RDC (juegos de rol)	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	Entender el problema	
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN</b>	<b>DE FORMA DIRECTA</b>	Quando resolverlo Saber en qué consiste Aplicar la RDC
	<b>DE FORMA INDIRECTA</b>	
<b>CONTENIDOS</b>	Abordar un conflicto (Qué es y cómo es)	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Decir a los estudiantes que piensan sobre la última vez que estuvieron envueltos en un conflicto.</li> <li>2. Pedir a los estudiantes que escriban en el paraguas todas las palabras que se les ocurra al oír la palabra CONFLICTO.</li> <li>3. Posteriormente se les pide que digan en voz alta todas las palabras que han escrito y el profesor las escribe en la pizarra.</li> <li>4. Después de esto, los estudiantes deben 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).</li> <li>5. Debatir con los estudiantes: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) ¿Qué categoría tenía más palabras? ¿Por qué?</li> <li>b) ¿Qué categoría fue la más difícil? ¿Por qué?</li> </ol> </li> </ol>	
<b>AGENTE</b>	Profesorado	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Tiza, pizarra y papel con paraguas	

<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACIÓN</b>	Observación	
<b>DURACIÓN</b>	1 hora	
<b>ESTIMACIÓN DE COSTOS</b>	<b>EN RECURSOS MATERIALES</b>	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.
	<b>EN RECURSOS HUMANOS</b>	

### ***15º Y 16º DISEÑO Y ACTIVIDADES***

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</b>	El ciclo del conflicto	
<b>OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Entender que el conflicto es cíclico, identificar mejor las partes y entender que perpetua el conflicto. Taller de resolución de conflicto (juegos de rol)	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	Conocer los procedimientos	
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN</b>	<b>DE FORMA DIRECTA</b>	Saber que existe el conflicto, clasificarlo y desarrollar las habilidades en el análisis
	<b>DE FORMA INDIRECTA</b>	
<b>CONTENIDOS</b>	Abordar un conflicto (Qué es y cómo es)	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribuye la hoja de trabajo del ciclo del conflicto y la lectura.</li> <li>2. Leer la lectura el ciclo del conflicto y aclarar el vocabulario que los estudiantes no entiendan.</li> <li>3. Presenta y explica la lectura usando el</li> </ol>	

	<p>material de formación del profesor. (Dinámica del ciclo del conflicto.)  El profesor debe enfatizar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El conflicto es inevitable, todos lo experimentamos en nuestra vida.</li> <li>- El conflicto comienza con las creencias que mantenemos.</li> <li>- El conflicto no es necesariamente positivo ni negativo.</li> <li>- 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...</li> </ul> <p>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.</p>	
<b>AGENTE</b>	Profesores	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Lectura “el ciclo del conflicto” Hoja de trabajo Ejemplos impresos	
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACIÓN</b>	Observación	
<b>DURACIÓN</b>	1 hora	
<b>ESTIMACIÓN DE COSTOS</b>	<b>EN RECURSOS MATERIALES</b>	Queda reflejada en la actividad 1
	<b>EN RECURSOS HUMANOS</b>	

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</b>	Comunicación en filas (escucha activa)	
<b>OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Ayudar a los estudiantes a identificar comportamientos de escucha y desarrollar conciencia de las diferencias culturales en los comportamientos de escucha eficaz e ineficaz.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	Entender cómo afrontar.	
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN</b>	<b>DE FORMA DIRECTA</b>	Ejercitar la aplicación de las técnicas, determinar cómo es el problema y querer resolverlo.
	<b>DE FORMA INDIRECTA</b>	
<b>CONTENIDOS</b>	Técnicas de resolución de conflictos.	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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).</li> <li>5. Una vez dadas las instrucciones, se</li> </ol>	

	<p>colocarán las dos filas de estudiantes frente a frente. A través de una señal comenzará la acción.</p> <p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Te sentiste escuchado al principio?</li> <li>• ¿Qué hacían específicamente los oyentes que te hiciera pensar que no estabas siendo escuchado?</li> <li>• ¿Hizo algo el oyente que te desanimase a hablar?</li> <li>• En el caso de que las respuestas sean negativas se considerará como <b>“ESCUCHA INEFICAZ”</b></li> <li>• ¿Te sentiste escuchado al final?</li> <li>• ¿Qué comportamientos específicos te hicieron llegar a esa conclusión?</li> <li>• ¿Qué hizo el oyente que te animo a hablar más?</li> <li>• ¿Cómo te sentiste al final de la discusión?</li> <li>• ¿Qué hizo el oyente que encontraste especialmente útil?</li> <li>• En el caso de que las respuestas sean positivas se considerará como una <b>“ESCUCHA EFECTIVA”</b></li> </ul> <p>7. Los alumnos deberán anotar esto en una cartulina y exponerlo al final de la clase.</p> <p>8. Preguntas a los oyentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué hizo para ti difícil o fácil la escucha?</li> <li>• ¿Cuáles fueron las técnicas más fáciles? ¿Y las más difíciles?</li> <li>• ¿Qué guías de la escucha activa te gustaría practicar más?</li> </ul> <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>	
<b>AGENTE</b>	Profesorado	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Bolígrafos y folios para los observadores	
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACIÓN</b>	Observación y debate final explicando cómo se han sentido	
<b>DURACIÓN</b>	1 hora	
<b>ESTIMACIÓN DE COSTOS</b>	<b>EN RECURSOS MATERIALES</b>	Queda reflejado en la actividad 1
	<b>EN RECURSOS HUMANOS</b>	

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</b>	Estereotipos de roles	
<b>OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	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	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	Comprender la gravedad de los conflictos	
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN</b>	<b>DE FORMA DIRECTA</b>	Diferenciar los tipos de conflictos, percibir las características e identificar los obstáculos
	<b>DE FORMA INDIRECTA</b>	
<b>CONTENIDOS</b>	Ejemplo de conflicto	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	El profesor pone a cada alumno en la frente un papel con un estereotipo: Delincuente, rico,	

	<p>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:</p> <p>Al alumno del rol:</p> <p>¿Cómo te has sentido?</p> <p>¿De qué forma has actuado?</p> <p>¿Por qué?</p> <p>Al resto de alumnos:</p> <p>¿Por qué actuabas de esa forma?</p> <p>¿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>	
<b>AGENTE</b>	Profesorado	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Bolígrafos y folios	
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACIÓN</b>	Observación y debate final	
<b>DURACIÓN</b>	1 hora	
<b>ESTIMACIÓN DE COSTOS</b>	<b>EN RECURSOS MATERIALES</b>	Queda reflejado en la primera actividad
	<b>EN RECURSOS HUMANOS</b>	

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</b>	Comunicación no verbal de la emoción
<b>OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Poner al corriente a los estudiantes sobre los diversos métodos a través de los cuales se pueden expresar los sentimientos de forma no verbal.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	Entender cómo afrontarlo							
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN</b>	<b>DE FORMA DIRECTA</b>	Ejercitar la aplicación de las técnicas, determinar cuál es el problema y querer resolverlo						
	<b>DE FORMA INDIRECTA</b>							
<b>CONTENIDOS</b>	Técnicas de resolución de conflicto							
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se establecerá una lista de sentimientos o emociones que serán escrito en la pizarra</li> <li>2. Se debatirá con el grupo que es la conducta no verbal. Explicando que nos podemos comunicar sin utilizar ninguna palabra. Con algún ejemplo.</li> <li>3. Habrá que pedir a cada estudiante que seleccione una tarjeta sobre la que ha escrito el nombre de una emoción.</li> <li>4. Hacer que cada estudiante represente ante el grupo de forma no verbal, lo que está escrito en el papel.</li> <li>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).</li> <li>6. Para generar el debate en clase se pueden realizar las siguientes preguntas: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) ¿Qué pistas utilizaste para adivinar lo que estaba siendo expresado (partes del cuerpo, posturas, expresión corporal o facial)?</li> <li>b) ¿Qué es lo que hizo difícil adivinar lo que estaba siendo expresado?</li> <li>c) ¿Por qué es importante ser capaz de leer o entender la comunicación no verbal de alguien?</li> </ol> </li> </ol> <p><b><u>Lista de sentimientos</u></b></p> <p>Esta lista puede ser aumentada según los participantes trabajan con el ejercicio.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Avergonzado</td> <td>Nervioso</td> <td>Enfadado</td> </tr> <tr> <td>Confundido</td> <td>Alegre</td> <td>Feliz</td> </tr> </table>		Avergonzado	Nervioso	Enfadado	Confundido	Alegre	Feliz
Avergonzado	Nervioso	Enfadado						
Confundido	Alegre	Feliz						

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

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</b>	Comunicación no verbal	
<b>OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Acercar a los estudiantes a las diferentes formas de comunicación	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	Conocer el procedimiento	
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN</b>	<b>DE FORMA DIRECTA</b>	Saber que existe el conflicto, clasificar el conflicto y desarrollar las habilidades en el análisis de conflicto
	<b>DE FORMA INDIRECTA</b>	
<b>CONTENIDOS</b>	Abordar un conflicto, ¿Qué es? Y ¿Cómo es?	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Colocar las sillas de la clase en fila india, dejando una silla al lado cada dos sillas, cada alumno se sentarán en una silla.</li> </ol>	

	<p>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.</p> <p>3. Transcurridos entre 5 y 10 minutos dependiendo de la gente que haya en clase, se paraliza el juego.</p> <p>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.</p> <p>5. Posteriormente se centra el debate, con las siguientes preguntas:</p> <p>a) ¿Qué utilizaste para hacerte entender?</p> <p>c) ¿Cómo te has sentido?</p> <p>d) ¿Crees que es difícil comunicarse sin articular palabra? ¿Por qué?</p> <p>e) Pon ejemplos de comunicación no verbal.</p>	
<b>AGENTE</b>	Profesorado	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Las sillas	
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACIÓN</b>	Observación	
<b>DURACIÓN</b>	2 horas	
<b>ESTIMACIÓN DE COSTOS</b>	<b>EN RECURSOS MATERIALES</b>	Queda reflejado en la primera actividad
	<b>EN RECURSOS HUMANOS</b>	

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</b>	RDC paso a paso, mediación
-------------------------------	----------------------------

<b>OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Ampliar la visión del proceso de resolución de conflictos, así como los pasos y conceptos que lo componen	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	Aprender a utilizar las técnicas de resolución de conflictos	
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN</b>	<b>DE FORMA DIRECTA</b>	Aprender a mediar
	<b>DE FORMA INDIRECTA</b>	
<b>CONTENIDOS</b>	Técnicas de resolución de conflictos	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. En el escenario se seguirán los pasos del Proceso de Resolución de Conflictos: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Distribuir a los estudiantes que van a estar en el escenario.</li> <li>b) Hacer preguntas oralmente para cada aspecto de la disputa y solicitar respuestas de la clase.</li> <li>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.</li> <li>d) Realizar la puesta en el escenario con la clase y pedir que discutan y nombren los pasos que vieron realizar anteriormente.</li> </ol> </li> </ol>	
<b>AGENTE</b>	Profesores	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Asignación del rol Hoja de trabajo “proceso de resolución de conflicto” Pizarra	
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		

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

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</b>	RDC paso a paso, arbitrar	
<b>OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Ampliar la visión del proceso de resolución de conflictos, así como los pasos y conceptos que lo componen	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	Aprender a utilizar las técnicas de resolución de conflictos	
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN</b>	<b>DE FORMA DIRECTA</b>	Aprender a arbitrar
	<b>DE FORMA INDIRECTA</b>	
<b>CONTENIDOS</b>	Técnicas de resolución de conflictos	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<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> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Distribuir a los estudiantes que van a estar en el escenario. Hacer preguntas oralmente para cada aspecto de la disputa y solicitar respuestas de la clase.</li> <li>b. Pedir un voluntario del grupo para interpretar a la otra persona envuelta en el conflicto.</li> <li>c. Usando los pasos de solución</li> </ol>	

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

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</b>	RDC paso a paso, negociar	
<b>OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Ampliar la visión del proceso de resolución de conflictos, así como los pasos y conceptos que lo componen	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	Aprender a utilizar las técnicas de resolución de conflictos	
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS QUE SE TRABAJAN</b>	<b>DE FORMA DIRECTA</b>	Aprender a negociar
	<b>DE FORMA INDIRECTA</b>	
<b>CONTENIDOS</b>	Técnicas de resolución de conflictos	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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. 2.En el escenario se seguirán los pasos del Proceso de Resolución de Conflictos: <ul style="list-style-type: none"> <li>e) Distribuir a los estudiantes que van a estar en el escenario.</li> <li>f) Hacer preguntas oralmente para cada aspecto de la disputa y solicitar respuestas de la clase.</li> <li>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.</li> <li>h) Realizar la puesta en el escenario con la clase y pedir que discutan y nombren los pasos que vieron realizar anteriormente.</li> </ul>	
<b>AGENTE</b>	Profesores	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Asignación del rol Hoja de trabajo “proceso de resolución de conflicto” Pizarra	
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACIÓN</b>	Observación	
<b>DURACIÓN</b>	2 horas	
<b>ESTIMACIÓN DE COSTOS</b>	<b>EN RECURSOS MATERIALES</b>	Queda reflejado en la primera actividad
	<b>EN RECURSOS HUMANOS</b>	

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD</b>	Juegos teatrales
<b>OBJETIVO GENERAL Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Representar las distintas maneras de resolver los conflictos de forma dinámica
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	Aprender a utilizar las técnicas de resolución de conflicto

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

## *17° CRONOLOGÍA*

	LUNES	MIERCOLES
18:00- 19:00	Comunicación no verbal	Juegos teatrales
19:00- 20:00	Comunicación no verbal	Juegos teatrales

	LUNES	MIERCOLES	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

## *18° 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

	LUNES	MIERCOLES	VIERNES
18:00- 19:00	Resolución de conflictos paso a paso, mediación	RDC de conflictos paso a paso, arbitrar	RDC de conflictos paso a paso, negociar
19:00- 20:00	RDC paso a paso, mediación	RDC de conflictos paso a paso, arbitrar	RDC de conflictos paso a paso, negociar

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 €uros 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 está 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/ResolucionAlternativadeConflictos.pdf>
- CRNHQ. “*Las doce destrezas de la resolución de conflictos*” (2003): [http://www.conversacionesnuevas.net/doce\\_destrezas.pdf](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, Nadege Anais.**

## Índice:

Introducción. ....	74
Presentación de aspectos generales de la Institución. ....	76
Cuestionario de buenas prácticas. ....	78
Conclusiones:.....	85
Presentación de aspectos educativos de la Institución. ....	86
Observación. ....	89
Conclusiones. ....	89
Cuestionario de buenas prácticas educativas. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Conclusiones:.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Propuesta. ....	90
Conclusiones. ....	92
Bibliografía y referencias:.....	93

## **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:

<b>Naturaleza legal de la entidad</b>	El programa “La Casita” pertenece a las Hermanas Oblata del Santísimo Redentor de Europa, desde el evangelio.
---------------------------------------	---

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

	cocina.
<b>Imagen corporativa</b>	Sí, siempre vinculada a Oblata
<b>Órganos de comunicación con la sociedad</b>	Página web, Facebook, Asociaciones, recursos y organismos.
<b>Tareas de mejora</b>	Sí existen planes de formación para el voluntariado y las trabajadoras.
<b>Contacto con la comunidad</b>	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.

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
<b>X</b>			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	El programa “La Casita” pertenece a las Hermanas Oblata del Santísimo Redentor de Europa, desde el evangelio,		

Planificación.

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
<b>X</b>			

<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Presentan objetivos claro a cumplimentar en los cuatro proyectos vigentes
-----------------------	---

Misión clara.

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
<b>X</b>			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Favorecer el desarrollo integral y la autonomía de las mujeres que ejercen prostitución		

Visión clara.

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
<b>X</b>			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Para contribuir a la realización personal e integración social y laboral del colectivo		

Idoneidad.

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
<b>X</b>			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	A mejorar la calidad de vida de las mujeres en situación de prostitución y exclusión social y favorecer la igualdad de oportunidades		

Focalización.

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
<b>X</b>			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Puesto que cuentan con profesionales en el ámbito social		

Innovación.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
		X	
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Cuentan con una rutina de trabajo		

Perspectiva local.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	La institución se adapta a las necesidades del colectivo		

Contacto con la comunidad.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Trabajan con las prostitutas de la zona		

Creación de sinergias con otros actores del ámbito local.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	La Caixa, el ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y el Ministerio de Igualdad		

Proyección.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Cuentan con una página Web, Facebook y folletos.		

Trabajo en equipo.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Se realizan comisiones semanales.		

Tiempo para la Formación.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Cuentan con cursos de formación para el voluntariado y para los trabajadores		

Incentivos al capital humano.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	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 INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Cuentan con un Proyecto de voluntariado		

Motivación en los empleados.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS

			X
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>			

Clima en la institución.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	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		
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	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			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Mediante cursos de formación		

Política de contratación sostenible.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Trabajadores fijos		

Gestión del conocimiento.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Se realizan comités y reuniones para la toma de decisiones de los proyectos a desarrollar		

Existe una cultura organizacional clara

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Creando vínculos con las prostitutas hasta el punto ganarse su confianza		

Se han consolidado fuentes de financiación estables

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	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 INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Cada profesional tiene su función establecida		

El trabajo se realiza de manera sistemática.

CLARAMENTE SÍ	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS

<b>X</b>			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Cuentan con documentos informativos sobre la institución		

Transparencias.

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
		<b>X</b>	
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	El colectivo necesita privacidad		

Imagen corporativa definida.

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
<b>X</b>			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	Cuentan con un logo vinculado a Oblata		

Disciplina.

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
<b>X</b>			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	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.

<b>CLARAMENTE SÍ</b>	<b>SE APRECIAN INDICIOS</b>	<b>CLARAMENTE NO</b>	<b>NO HAY EVIDENCIAS</b>
	<b>X</b>		
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	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			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	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			
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	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		
<b>JUSTIFICACIÓN:</b>	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:

<b>Labor Educativa</b>	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> .
<b>Planificación</b>	Se tiene en cuenta la opiniones/necesidades que expresa el colectivo a la hora de diseñar nuevas estrategias o talleres.
<b>Objetivos</b>	<p>- General:</p> <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 todos los aspectos, tanto laboral, familiar, relaciones con otras personas en la comunidad a nivel de recursos.</p>
<b>Estrategia que se plantea</b>	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 <u>implícita</u> .
<b>Acciones Educativas</b>	<p>La intervención se lleva a cabo de diferentes maneras, por una parte existen los talleres formativos y a través del proyecto de “SIVO”.</p> <p>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</p>

	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.
<b>Recursos Humanos</b>	Voluntariado, Psicóloga, Trabajadora Social y una Abogada.
<b>Espacios</b>	Local “La Casita”, que se divide en tres aulas, Aula de informática, costura y teatro.
<b>Resultados</b>	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.
<b>Nivel de Satisfacción</b>	Alto
<b>Aspectos Administrativos</b>	Trabajan con un perfil concreto de mujer, mujeres en prostitución y en riesgo de exclusión social.
<b>Evaluación general de los aspectos Educativos</b>	Se podrían mejorar varios aspectos pero por falta de recursos se adaptan a los recursos disponibles.
<b>Participación de la comunidad</b>	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.

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

**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 abierto 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 es 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 confirme, 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 cuenten con el espacio suficiente, a veces si no reúnen 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:

4. Innovación.
5. Evaluación.
6. Proyección (imagen corporativa).
7. 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 sí 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

2013-2014

Nancy Bethencourt

Sonia guerra barroso

Acerina González Pérez

Gabriel Meneses González

Carlos Luis Quintero

Nadege Anais Vermeersch  
Negrin

Universidad de La Laguna.

## Índice

---

- Introducción.....Pág.2
- Análisis del caso.....Pág.3
  - o 1º Finalidad y uso de la evaluación .....Pág.4
  - o 2º Papel de los evaluadores.....Pág.4 y 5
  - o 3º Características de la evaluación.....Pág.6
  - o 4º Medios y recursos para evaluar.....Pág.7
  - o 5º Dimensiones de la evaluación.....Pág.7 y 8
  - o 6º Criterios e indicadores de la evaluación.....Pág. 9,10,11,12 y 13
  - o 7º Estrategias de evaluación.....Pág.14
- Agenda.....Pág. 14,15 y 16
- Presentación de la información, evidencias y datos recopilados.....Pág. 17 y 18
- Conclusiones de la evaluación: aplicación, análisis y conclusión.....Pág. 18
- Bibliografía.....Pág.19

## INTRODUCCIÓN

Con este proyecto de evaluación lo que se pretende evaluar es el proyecto de “colaboración entre las familias y la escuela” de Eva Carrasco y Lurdes Martínez, llevado a cabo en el Centro de Educación Infantil y Primaria LLIBERTAT situado en el barrio del Sant Crist, Barcelona. Es un centro innovador con respecto a la colaboración de los padres, las familias han tenido una relación muy directa con el centro durante años, puesto que entienden el trabajo de cooperación como necesario para llevar a cabo el proyecto pedagógico del centro, pero con el paso del tiempo este espíritu cooperador se ha ido apagando puesto que los desequilibrios económicos y sociales son cada vez mayores. Por esta razón la finalidad de esta propuesta es intentar mejorar la colaboración de los padres para que vuelva a ser como en antaño y fomentar que el centro cree proyectos innovadores de participación.

Para conseguir dicha finalidad es necesario conocer con exactitud la participación, los recursos y la equidad del centro.

Para elaborar nuestra propuesta de evaluación se llevarán a cabo los siguientes pasos: la finalidad del proyecto, el papel de los evaluadores, las características del modelo de análisis, dimensiones e indicadores de evaluación, criterios de evaluación y las estrategias de evaluación.

## **ANÁLISIS DEL CASO**

El ideal de la participación de padres y madres es el siguiente: todas 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.

Comparando el ideal con el caso se puede ver que existe una gran implicación por parte de las familias no solo en la educación de sus hijos sino también en el colegio ayudando en los talleres, excursiones, ciclostil, actividades extraescolares y participando activamente en las juntas económicas entre otras cosas. El profesorado también se implica muchísimo en todas las actividades que realiza el centro ya que fueron algunas de las profesoras las que ayudaron a construir el colegio y esto hace que se sientan más parte de él y se impliquen más. Además también se puede ver la implicación por parte de la comunidad a la que pertenece el centro aun no teniendo hijos escolarizados en este.

Como mejora se podría mencionar que aunque las familias participan mucho en la escuela cuesta más que se decidan a formar parte del AMPA y esto lleva a que sea escaso el número de miembros y que cueste mucho conseguir que se vayan renovando, además aunque las actividades extraescolares son gratuitas como muchas otras actividades del centro se pierde la calidad y la oferta se reduce, habría que reconsiderar estas cuestiones para mejorar la calidad de las decisiones que se toman.

### **1. FINALIDAD Y USO DE LA EVALUACIÓN**

La propuesta de evaluación que presentamos se refiere al Centro de Educación Infantil y Primaria Llibertat. La finalidad de nuestra evaluación es observar y encontrar los posibles problemas que pueden surgir en el ámbito de participación de los padres para poder mejorarlos y descartar sus virtudes para seguir trabajando con ellas.

También se quiere averiguar con esta evaluación si el centro lleva a cabo proyectos innovadores que sean provechosos para toda la comunidad educativa.

A través del análisis del caso hemos detectados los diferentes problemas del centro, por lo que a continuación analizaremos y elaboraremos un plan de evaluación con su respectiva propuesta de mejora, con la que intentaremos solventar estas necesidades, y así conseguir un mejor clima en el centro en todos los ámbitos.

## **2. PAPEL DE LOS EVALUADORES**

Los evaluadores de este proyecto serán 5 expertos en evaluación que no pertenezcan al centro, pero a su vez trabajaran con los agentes educativos del CEIP Llibertat que serán la directora, 4 docentes que pertenecerán uno a cada ciclo y 5 padres y madres del AMPA.

Este grupo de personas debe trabajar conjuntamente para que la evaluación y su posterior propuesta de mejora sean realistas, este adaptada al centro y sobre todo para que el profesorado y los padres y madres se vean más implicados en él ya que han estado presentes durante la evaluación de la institución, han dado a conocer las posibles causas de los problemas existentes y han participado en la toma de decisiones y la puesta en marcha de la propuesta de mejora.

Por tanto nuestro equipo de evaluadores estará formado por 15 personas entre los expertos externos, el personal docente del centro y los padres y madres del alumnado. Este equipo deberá reunirse entre 3 y 5 veces al mes para que los evaluadores externos comuniquen los resultados que van obteniendo, las posibles causas a los problemas y soluciones a ellos, para luego empezar a desarrollar un proyecto de mejora.

### Tareas que deben realizar los evaluadores:

Evaluadores externos:

En este apartado los evaluadores desarrollarán una serie de actividades o pasos a seguir para efectuar una correcta evaluación. El primer paso que se llevará a cabo será el

diseño de los instrumentos para recoger la información necesaria, seguidamente se formulará un listado con las necesidades surgidas/observadas, por otro lado recogerán información sobre las percepciones de los implicados en la evaluación, y tras recoger toda la información requerida se resumirá y priorizará. A continuación se le aconsejará al profesorado la realización de informes de manera informal para discutir la información en las diferentes sesiones del equipo interno.

Los evaluadores asesorarán sobre las cuestiones en las que existe algún tipo de duda con respecto a la evaluación. Posteriormente se procederá a realizar discusiones para la mejora del programa de la entidad, para así seguir con un informe final que se realizará recogiendo las decisiones que han tomado con anterioridad. Por otro lado, se publicará a todos los implicados la información de los informes, tanto formales como informales, para consecutivamente recoger las propuestas de mejora de todos los participantes y finalizar con que el profesorado las realice, escogiendo las más acordes y coherentes con las necesidades del programa.

Por otro lado, los evaluadores apoyarán al profesional del centro desde una perspectiva interna, primeramente se generará un listado donde se expondrán las necesidades y las prioridades. También se realizará una discusión del programa presentado y se debatirán los informes informales.

Tras lo expuesto, los docentes de la institución evaluada tomarán decisiones sobre la información recogida anteriormente y la evaluación. Seguidamente se propondrán propuestas de mejorar para su posterior puesta en marcha y por último, se debatirán los contenidos y se expondrá el informe final.

Las tareas que debe llevar a cabo un evaluador es la de apoyar, aconsejar, proponer y elaborar planes de mejora, pero no tomar decisiones. Más que un evaluador es un asesor.

### **3. CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN**

La evaluación es un instrumento que revisa el funcionamiento del centro sus dimensiones y en la cual se deciden líneas de mejora, para realizar el proyecto proponemos la siguiente definición de evaluación como respaldo al nuestro:

*"La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en que medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables."*<sup>9</sup>

P.D. Laforucade

Teniendo en cuenta lo que dice Laforucade y que el proyecto innovador de la colaboración de los padres ya ha sido llevado a cabo en el centro realizaremos una evaluación sumativa, puesto que esta se realiza al final de la intervención y se usa para emitir juicios sobre el proyecto y sobre su justificación. No obstante no solo elaboramos este proyecto de evaluación para verificar si se han cumplido los objetivos establecidos si no también veremos la evaluación como un instrumento que acompaña al proceso de mejora para que ayude a implementar todo el proceso de mejora.

Será una evaluación abierta en la cual tanto los padres como el personal docente y equipo directivo tienen un papel representativo en todo momento, también se basará en la micro políticas de la escuela para conocer los problemas que puedan surgir dentro de ella y se produzcan mejoras de forma interna.

Con la evaluación intentaremos conocer la realidad del centro e intentar mejorarla, por tanto debe tener en cuenta los objetivos de esta y analizar la coherencia con lo que de verdad se hace.

### **4. MEDIOS Y RECURSOS PARA EVALUAR**

Los medio y recursos que utilizaremos para llevar a cabo esta evaluación serán una observación exhaustiva, todos los recursos humanos (profesores, director, orientador, etc.) de los que dispone el centro (profesores, director, orientador, etc.), ya sea mediante entrevistas, o pidiéndoles colaboración en la recogida de información, etc., además de los diferentes recursos materiales e informáticos con los que cuentan (actas de asistencia, ordenadores, etc.) y por si esos recursos no fueran suficientes a la hora de llevar a cabo la evaluación, contaremos con unos recursos económicos (financiación)

---

<sup>9</sup> <http://rabeli.blogspot.com.es/2009/03/concepto-de-evaluacion-educativa.html>

En cuanto a los recursos temporales, como ya hemos mencionado con anterioridad, la evaluación será sumativa, por lo que se llevara a cabo no solo al final del curso, sino a lo largo de todo el curso escolar, no solo en las horas lectivas sino también en las horas no lectivas (tutorías, claustros, etc.)

Con la utilización de todos estos recursos pretendemos conseguir que la exhaustiva evaluación que vamos a llevar a cabo en el centro sea mucho más sencilla de realizar y que además nos facilite mucho más la obtención de la información que queremos obtener. Y así poder elaborar con posterioridad una propuesta de mejor que se adapte a las necesidades del este centro y así suplirlas.

## **5. DIMENSIONES DE LA EVALUACION**

Este proyecto de innovación se va a centrar en el ámbito de la “participación de la familia en la escuela” dentro del cual analizaremos las dimensiones como: participación e implicación de la familia, recursos y equidad. Se pretende conocer el grado de implicación de los padres y madres en el centro escolar en función de algunas variables como: la participación de los padres en la toma de decisiones, el conocimiento que poseen las familias sobre los talleres del centro, la participación en los mismos, la implicación en el aprendizaje de sus hijos, como por ejemplo en las tareas de casa. Por otro lado tenemos la dimensión de recursos, de la cual nos interesa conocer los recursos disponibles del centro tanto materiales como humanos, pero en mayor grado los materiales. Y por último pero no menos importante tenemos la equidad, de la cual nos interesa conocer si los alumnos tienen las mismas oportunidades dentro del centro teniendo en cuenta la diversidad del alumnado y aparte conocer si se consigue implantar la igualdad social en el centro.

Hemos elegido dichas dimensiones con respecto a las demás, puesto que al analizar el caso nos damos cuenta que son las más importantes que aparecen en él, puesto que el proyecto va destinado al fomento de la participación de padres y madres. También son las dimensiones con mayor información, algo imprescindible para realizar un proyecto de evaluación.

## 6. DIMENSIONES E INDICADORES Y CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN.

A continuación se presenta un cuadro en el cual se recogen las dimensiones junto con los criterios, los indicadores y las técnicas de colección de información. Con los criterios se intenta explicar lo que debería ocurrir en el centro, el ideal perseguido. En el caso de los indicadores son una serie de preguntas para comparar lo que realmente está ocurriendo con lo que debería ocurrir.

DIMENSIONES	CRITERIOS PREVIOS	INDICADORES	TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos</li> </ul>	<p><b>Recursos:</b> el centro cuenta con todo tipo de recursos en todos los ámbitos, no solo materiales (libros, mesas, etc.) y económicos (financiación, etc.) sino también humanos (mas profesores, auxiliares, etc.), para uso y disfrute de todo el colectivo educativo de manera gratuita.</p>	<p><b>Idea clave:</b> utilización de los recursos disponibles</p> <p>¿El centro reutiliza el material cada año (libros de textos)? En caso de que no se reutilicen ¿existe</p>	<p>Revisión de documentos oficiales, preguntar personal del centro.</p>

		<p>algún tipo de ayuda para el alumnado con bajos recursos económicos?</p> <p>¿Se hacen recogidas de materiales usados para ayudar a alumnado en situación de precariedad?</p>	Entrevista estructurada
<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación de familias</li> </ul>	<p><b>Participación de las familias:</b> 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,</p>	<p><b>Idea clave:</b> grado de implicación de la familia en el centro</p> <p>¿Qué se entiende por participación?</p> <p>¿Participan los padres en el centro?</p> <p>¿De qué forma participan las familias en el centro?</p>	<p>Observación y entrevista semiestructurada al equipo directivo del centro.</p> <p>Cuestionario a la familia.</p>

	<p>basada en el poder de tomar decisiones. Las familias fomentan la participación de los demás sectores.</p> <p>Se revisan regularmente los canales de participación y se mejoran para evitar caer en el formalismo y en la burocracia.</p>	<p>¿Cómo ayudan los padres a facilitar el aprendizaje de sus hijos?</p> <p>¿La familia participa en las actividades extraescolares de los alumnos?</p> <p>¿Qué actividades extraescolares realizan?</p> <p>¿Son gratuitas?</p> <p>¿Las familias pagan cuotas al centro para comprar los materiales del alumnado?</p> <p>¿Están dispuestos a realizar proyecto de innovación? ¿Han hecho algunos? ¿Cuáles?</p> <p>¿Estaría o estaba de acuerdo toda la comunidad</p>	
--	---	---	--

		<p>educativa (familia, profesorado y alumnado)?</p> <p>¿Hay algún proyecto en marcha en el que colabore todo el profesorado? ¿Qué destacaría de él?</p> <p>¿Hay algo que destacar del consejo del AMPA?</p> <p>¿Los padres se comprometen en este, o se desentienden?</p> <p>¿Hay algún proyecto que lleven a cabo los padres?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidad</li> </ul>	<p><b>Equidad:</b> Un centro educativo promueve la equidad cuando tiene perfectamente identificadas y detectadas las fuentes</p>	<p><b>Idea clave:</b> el centro</p>	<p>Observación del centro y entrevista</p>

	<p>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>El centro tiene un trato, en cuanto al acceso, permanencia y éxito en el sistema educativo para todos y todas, sin distinción de género, etnia, religión o condición social, económica o política. Además el centro tiene los recursos (económicos y humanos) necesarios para que todos los niños y niñas accedan a una enseñanza de calidad independientemente del nivel de partida de los mismos: religión, raza, cultura, edad, sexo, características psicológicas y/o intelectuales, diferencias psíquicas o físicas, situación personal, etc.</p>	<p>promueve la equidad.</p> <p>¿Existe igualdad de oportunidades en el centro?</p> <p>¿El centro cuenta con los recursos necesarios para que todos tengan una educación de calidad?</p> <p>¿Los niños pueden adquirir de forma igualitaria los recursos?</p> <p>¿Existe algún tipo de ayuda para fomentar la educación?</p>	<p>estructurada.</p> <p>Cuestionario a los alumnos.</p>
--	--	---	---

## 7. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN.

A continuación se presentan las diferentes actividades que se llevaran a cabo durante esta fase y que posteriormente se especificaran en la agenda:

- Predeterminar los recursos necesarios para realizar la evaluación y hacer una observación de los que se dispone.
- Realizar reuniones con el personal docente para discutir las dimensiones que se pretenden evaluar.
- Realizar un informe sobre las características del contexto y del centro para averiguar las necesidades.
- Solicitar la aprobación tanto del profesorado como el equipo directivo para realizar tanto las entrevistas como los cuestionarios y las observaciones.
- Realización de las entrevistas, cuestionarios y observaciones.
- Una vez recogida la información se realizará un análisis de la misma.
- Realización de una propuesta de mejora.

### AGENDA

En este apartado incluiremos la parte de la agenda, en la que se especificarán las acciones, los responsables y el tiempo en el que se desarrollará.

<b>Tareas.</b>	<b>Responsables.</b>	<b>Tiempo.</b>
- Predeterminar los recursos necesarios para realizar la evaluación y hacer una observación de los que se disponen.	5 expertos en evaluación externos, y a su vez trabajaran con los agentes educativos del centro que serán la directora, 4 docentes que pertenecerán uno a cada ciclo y 5 padres y madres del AMPA.	Los 3 primeros días de la 1ª semana.

<p>- Realizar reuniones con el personal docente para discutir las dimensiones que se pretenden evaluar.</p>	<p>5 expertos en evaluación externos, y a su vez trabajaran con los agentes educativos del centro que serán la directora, 4 docentes que pertenecerán uno a cada ciclo y 5 padres y madres del AMPA.</p>	<p>2º y 3º semana.</p>
<p>- Realizar un informe sobre las características del contexto y del centro para averiguar las necesidades.</p>	<p>5 expertos en evaluación externos, y a su vez trabajaran con los agentes educativos del centro que serán la directora, 4 docentes que pertenecerán uno a cada ciclo y 5 padres y madres del AMPA.</p>	<p>4º semana.</p>
<p>- Solicitar la aprobación tanto del profesorado como el equipo directivo para realizar tanto las entrevistas como los cuestionarios y las observaciones.</p>	<p>5 expertos en evaluación externos, y a su vez trabajaran con los agentes educativos del centro que serán la directora, 4 docentes que pertenecerán uno a cada ciclo y 5 padres y madres del AMPA.</p>	<p>5º semana.</p>

<p>- Realización de las entrevistas, cuestionarios y observaciones.</p>	<p>Evaluadores externos.</p>	<p>6º y 7º semana.</p>
<p>- Una vez recogida la información se realizará un análisis de la misma.</p>	<p>5 expertos en evaluación externos, y a su vez trabajaran con los agentes educativos del centro que serán la directora, 4 docentes que pertenecerán uno a cada ciclo y 5 padres y madres del AMPA.</p>	<p>8º semana.</p>
<p>- Realización de una propuesta de mejora.</p>	<p>5 expertos en evaluación externos, y a su vez trabajaran con los agentes educativos del centro que serán la directora, 4 docentes que pertenecerán uno a cada ciclo y 5 padres y madres del AMPA.</p>	<p>9º y 10º semana.</p>

## **PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN, EVIDENCIAS Y DATOS RECOPIRADOS.**

Estas son las evidencias que hemos encontrado con respecto a las dimensiones de recursos, participación de las familias y equidad en relación al caso elegido.

### Recursos:

Son los recursos de los que dispone el centro, los que se necesitan y su aprovechamiento, en este caso el profesor/a de cada ciclo determinará lo que va a necesitar el próximo curso y lo que cuesta.

Debido a que los recursos que necesita un centro siempre se incrementan porque la demanda es mayor se pasa a seleccionar lo más importante teniendo en cuenta las prioridades para garantizar el beneficio máximo para todo el alumnado por igual, algo que coincide con el ideal de que el centro logre una buena dotación de todos aquellos recursos que realmente necesite y los utilice con asiduidad y aprovechamiento.

El centro cuenta con todo tipo de recursos en todos los ámbitos, no solo materiales (libros, mesas, etc.) y económicos (financiación, etc.) sino también humanos (más profesores, auxiliares, etc.), para uso y disfrute de todo el colectivo educativo de manera gratuita.

### Participación de las familias:

La participación de las familias en el centro es buena, pero no es todo lo buena que debería, o que al menos todo lo que nos gustaría.

Los padres siempre se muestran participativos en los talleres y actividades realizadas por el centro, pero existen otros ámbitos dentro de la participación familiar en el centro donde los padres no participan tanto, como por ejemplo tener voto en la toma de decisiones del centro, tanto organizativas como estructurales del propio colegio, y es por ello que intentamos fomentar una participación completa y activa con el objetivo principal de mejorar la educación de los niños.

### Equidad:

En el centro Llibertat tienen un trato, en cuanto al acceso, permanencia y éxito en el sistema educativo para todos y todas, sin distinción de género, etnia, religión o condición social, económica o política. Al igual que no niegan ni el acceso ni la permanencia a nadie, se busca una participación equitativa e igualitaria por parte de todos los padres y madres de los niños.

Además, el centro tiene los recursos (económicos y humanos) necesarios para que todos los niños y niñas accedan a una enseñanza de calidad independientemente del nivel de partida de los mismos: religión, raza, cultura, edad, sexo, características psicológicas y/o intelectuales, diferencias psíquicas o físicas, situación personal, etc.

### **CONCLUSIONES DE LA EVALUACION: APLICACIÓN ANALISIS Y CONCLUSION**

Una vez analizado los resultados del proceso de evaluación, podemos concluir que la participación, los recursos y la equidad no son todo lo satisfactorios que se pretendería en un principio que deberían ser, sobre todo en el caso de la participación de las familias (como anteriormente explicábamos). No obstante, cabe destacar que estos resultados son específicos de este curso escolar, y que habría que llevar a cabo un proyecto de mejora para el próximo año, ya que las necesidades suelen cambiar. Esto se ve reflejado básicamente en la dimensión de recursos, ya que cada profesor en función del grupo de alumnos que tenga va a necesitar unos recursos u otros, debido a que el nivel adquisitivo de las familias puede aumentar o disminuir con el tiempo. En cuanto a la participación, creemos necesario un seguimiento exhaustivo durante cada año para solventar las nuevas necesidades que vayan surgiendo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Apuntes aula virtual, evaluación de instituciones y organizaciones educativas, Gobantes, José María, 2013-2014.
- <http://rabeli.blogspot.com.es/2009/03/concepto-de-evaluacion-educativa.html>

# PRACTICA 5: PLAN DE ASESORAMIENTO

Bermúdez Rochietti, Cecilia

Darias Padilla, María Dolores

García Pacheco, Lorena

González González, Desireé

González Sandoval, Elisabeth

Luis Quintero, Carlos

Meneses González, Gabriel

Pérez Pérez, Atteneri

Rodríguez de la Rosa, Marta

Valencia González, Natalia

Vermeersch Negrín, Nadege Anaïs

**INDICE**

**INTRODUCCION.....2**

**JUSTIFICACION.....3**

**OBJETIVOS.....5**

**METODOLOGIA.....7**

**EVALUACION.....11**

**CONCLUSION.....12**

**BIBLIOGRAFIA.....13**

## **INTRODUCCIÓN**

El propósito de este trabajo es realizar un Plan de asesoramiento en el que colaboren de manera coordinada, el CEP, los EOEP de Zona y el Inspector, con la finalidad común de apoyar al C.E.I.P Iniesta (tomado como ejemplo, pudiendo ser otro centro con las mismas características contextuales) en su solicitud de ayuda para mejorar la participación de las familias en los procesos de enseñanza-aprendizaje y demás actividades del centro educativo.

Para lograr este propósito, hemos puesto en marcha todas las fases de un asesoramiento procesual, siempre teniendo en cuenta que los objetivos a conseguir serán a largo plazo, pues no podemos esperar que los problemas, cualquiera que sea su naturaleza, se solucionen por arte de magia, sin previamente poner en marcha un proceso sistematizado y con una reflexión de todos los participantes, que confirme que realmente el problema en principio planteado sea el que de verdad el centro debe abordar de manera prioritaria.

Esperamos que con nuestra propuesta metodológica logremos, al menos, mejorar la situación de participación de las familias, pues sería pretencioso por nuestra parte hablar de solucionar el problema, y como ya hemos señalado anteriormente, no es una tarea fácil y mucho menos rápida. Lo importante es que el profesorado sea capaz de afrontar la situación de manera autónoma, junto con el resto de compañeros del centro educativo.

Para lograr este propósito hemos puesto en marcha todas las fases de un asesoramiento procesual. Hemos realizado una justificación del por qué y para qué llevar a cabo este proceso de asesoramiento, a continuación se enumeran una serie de objetivos a conseguir; se elaborará la metodología y sus distintas fases, y por último haremos una evaluación de este plan de asesoramiento.



## **JUSTIFICACIÓN**

Este plan de asesoramiento, se llevará a cabo por un equipo de Orientadores, Inspectores y Asesores. Para empezar destacaremos qué son, por qué y para qué es necesaria la práctica educativa.

Se ha de tener en cuenta que los centros educativos pueden desarrollar procesos de mejora ellos mismo sin necesidad de ayuda externa, pero en este caso, han optado por solicitar asesoramiento a otros organismos de apoyo. Los profesionales que intervendrán en este plan de asesoramiento son los EOEP, un asesor del CEP y un Inspector. Estos agentes trabajarán de manera coordinada y con una finalidad común.

El objetivo es dotar de herramientas y recursos pedagógicos al profesorado y capacitarlos a la hora de afrontar de manera acertada, los problemas que vayan surgiendo en el centro, sin que sea necesaria la presencia permanente y diaria de un asesor.

EOEP, acrónimo de "Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógicos". Son los encargados de valorar las necesidades educativas del alumnado, como actores beneficiosos del fin último de su práctica educativa. Además de la función de orientación, intervención educativa y la detección de necesidades, tienen la función de asesorar a profesores o instituciones, aspecto que nos interesa para este plan de apoyo.

Aprovechando que el orientador es un agente interno del centro, y que éste permanece más tiempo en él, será el encargado de coordinar el proceso de asesoramiento con la ayuda de los demás agentes. Desarrollará la función de asesorar al centro en el diseño de planes de acción tutorial, colaborará con el tutor en el asesoramiento a las familias, con el centro en el proceso de formación de los profesionales, se coordinará con otras instituciones y servicios, y colaborará en la elaboración del mapa de necesidades educativas.

El inspector es un agente educativo, representante de la Administración. La mayoría de las funciones que lleva a cabo son de control, pero esto no significa que no tenga funciones de asesoramiento o de apoyo.



En este plan de asesoramiento nos centraremos en el papel del inspector desde el punto de vista del asesoramiento. Las funciones que nos interesan en este caso son: colaborar en los procesos de renovación educativa y en la mejora del funcionamiento de los centros, propiciar la participación de los diferentes sectores de las comunidades educativas en la vida de los centros y mediar en la situación de disparidad de criterio, o desacuerdo que pueden llevar a conflictos a las comunidades educativas.

Los CEP son asesorías de docentes que apoyan y acompañan a los centros y al profesorado en el proceso de reflexión sobre la práctica, y promueve procesos de formación permanente gestionando recursos materiales y humanos precisos para su desarrollo.

El papel del asesor del CEP es el de desarrollar el proyecto de asesoramiento, es decir, apoyar o capacitar al profesorado con el fin de dotarlos de la autonomía suficiente que les permita elaborar y poner en marcha su propio plan de mejora. Con la colaboración del orientador del centro y el inspector, que complementarán su labor asesora. Las funciones que nos interesan para este plan de asesoramiento son: proporcionar servicios técnicos de apoyo y recursos pedagógicos al profesorado y centro docente, canalizar y ejecutar las iniciativas de formación e innovación educativa propuesta por el profesorado y centros docentes, recoger, elaborar y desarrollar iniciativas de perfeccionamiento del profesorado, previo estudio de las necesidades y recursos, y favorecer la creación de equipos seminarios y grupos de trabajo, facilitando la conexión entre el profesorado.

En conclusión, el asesoramiento en los centros educativos necesita poner en marcha planes de mejora que les permitan adaptarse al cambio en los procesos educativos, y a la constante evolución de la sociedad. Por otro lado, se asesora para capacitar y dotar de autonomía al profesorado para que sea capaz, en un futuro, de llevar a cabo planes de mejora por cuenta propia, es decir, sin necesidad de ayuda externa.

## **OBJETIVOS**

Los objetivos que queremos conseguir con este plan de asesoramiento, y que desarrollarán las diferentes estructuras de apoyo externo, son los siguientes:

Objetivos generales:

- **Enseñar a trabajar en equipo al profesorado.**

Pretendemos conseguir este objetivo, mejorando la comunicación, la coordinación y cooperación, fomentando la motivación de los mismos.

- **Dotarlo de herramientas y técnicas para la formación a partir de la práctica.**

En primer lugar, realizaremos una búsqueda consensuada de necesidades para a partir de ello, aportar los materiales y recursos priorizados al profesorado y enseñarle a su vez nuevas técnicas que pueda llevar a su práctica educativa.

- **Identificar procedimientos para la reflexión conjunta y la toma de decisiones.**

Llevaremos a cabo este objetivo, mediante un proceso de motivación en el que mostraremos la importancia que tiene la toma de decisiones y reflexión en conjunto para la mejora.

Objetivos específicos:

- **Dotar de recursos tanto de carácter aptitudinal como actitudinal, al profesorado del centro.**

Proporcionar las herramientas adecuadas para tomar decisiones de situaciones concretas y para actuar correctamente ante problemas que se puedan surgir.

- **Concienciar a los agentes educativos de la importancia de un buen clima de colaboración y trabajo en equipo.**

Enseñarle pautas para trabajar en equipo para conseguir cooperación entre los agentes que intervienen en el proceso de asesoramiento.

## GENERALES

- Enseñar a trabajar en equipo
- Dotarlo de herramientas y técnicas
- Identificar procedimientos para la reflexión conjunta y la toma de decisiones

## ESPECÍFICOS

- Dotar al profesorado de recursos aptitudinales y actitudinales
- Crear conciencia sobre la importancia de un buen clima de trabajo
- Mostrarles recursos para un mejor desarrollo de las reuniones
- Coordinación interna entre los asesores

- **Habilitar al profesorado de recursos para que aprendan a desarrollar una reunión eficiente, de manera que se obtengan resultados de la misma.**

Mostrarles a los docentes técnicos que faciliten su proceso, para que obtengan un provecho de las diferentes reuniones que se desarrollen.

- **Generar coordinación interna entre el equipo de asesores para posteriores reuniones.**

Con este objetivo pretendemos mejorar la comunicación entre el equipo de asesores, así como elaborar un correcto horario que favorezca el trabajo en equipo.

*Fig.1 Esquema resumen de los objetivos planteados.*



## **METODOLOGÍA**

A continuación desarrollaremos todas las fases desde el contacto inicial, siguiendo con el análisis de las necesidades y finalizando con la priorización de las actuaciones. Cabe destacar que existen diversas metodologías para llevar a cabo la labor de asesoramiento pero en este caso, hemos optado por un asesoramiento procesual.

### ***FASE DE DEMANDA***

En el CEP recibimos la solicitud de asesoramiento para el C.E.I.P. Iniesta. Se pone en contacto con nosotros el Director del centro y concertamos una primera reunión una semana después. Nos adelantan que el problema detectado es la poca participación e implicación de la familia con el centro y la educación de sus hijos/as.

### ***FASE DE PRECONTACTO***

La reunión se inicia con la presentación del director, explicando el motivo de la convocatoria y presentando a cada uno de los asistentes. Seguidamente cada uno se presenta de manera individual exponiendo su currículum profesional y experiencias llevadas a cabo en proyectos anteriores.

Asisten además del equipo directivo del centro, el inspector de zona, el orientador y el representante del CEP.

Una vez aceptada la ayuda del asesor por el claustro de profesores, éste deja claro que, *“no vengo a decirles lo que tienen que hacer, sino que soy una persona comprometida con la mejora de una comunidad educativa, siempre y cuando el colectivo que solicita asesoramiento así lo esté”*.



A continuación se contextualiza la situación, es el momento de recopilar el máximo de información sobre el centro, como por ejemplo:

- Buscar referencias de otros proyectos similares.
- La forma de trabajar de los profesores.
- Que los profesores se acostumbren a su presencia.

### ***FASE DE AUTORREVISIÓN***

El asesor ha sido el encargado de elaborar las pautas para de las tareas a realizar en cada una de las fases.

En esta fase proponemos al profesorado que, una vez realizada la identificación de necesidades, consensuarán una serie de ámbitos generales que, junto a la participación de las familias, sean susceptibles de mejora.

Lo fundamental es que los acuerdos sean tomados en pequeños grupos, y luego en una sesión con todo el claustro, se intentará consensuar los ámbitos prioritarios de mejora del centro.

Nos reunimos con la directora y la jefa de estudios, para organizar las sesiones. Cada uno de ellos está coordinado por la coordinadora de ciclo. La jefa de estudios, en la próxima reunión de la Comisión Pedagógica, indicará las pautas a seguir a cada una de ellas.

Dejamos muy claro que cada coordinadora deberá tener esos ámbitos ordenados, a ser posible escrito a mano, de manera que expongan una justificación de por qué han escogido ese orden, en la sesión del claustro, ante el resto de los equipos.

En la reunión también estará presente el orientador, que se encargará de observar si el desarrollo de la reunión es el adecuado o si necesitan de su asesoramiento para poner en marcha estrategias más eficaces.



Con la realización de la priorización y el trabajo que realizaron los profesores a lo largo del proceso, se comprobó que se cumplían las expectativas del centro, volviendo a aparecer como una necesidad básica priorizada y consensuada, la participación de las familias.

No se trata de un proceso fácil, pues se podrán observar diversidad de opiniones entre el claustro, por lo que se alude a la importancia de una negociación y consenso que permita alcanzar esa visión conjunta de la problemática del centro.

### ***FASE DEL ÁMBITO DE MEJORA***

En la siguiente fase ya entraríamos en la determinación de líneas de mejora, por lo que es necesaria la presencia de todos los agentes implicados en este proceso de asesoramiento, tanto interno como externo.

Una vez elaborada una lista de problemas, categorizadas y priorizadas, hecha en la fase anterior por el claustro, se procederá a la búsqueda de soluciones para preparar un plan de trabajo con las familias.

A continuación, se escribirán cuáles son, desde el punto de vista del profesorado, las soluciones posibles para mejorar el tema consensuado, es decir la participación de las familias. Es importante que se proporcione un tiempo de reflexión sobre cuáles pueden ser las propuestas o soluciones que pueden proporcionar una mejora para el problema detectado. Si no se hace esto de manera individual, no estaría reflejada la opinión de cada miembro del claustro.

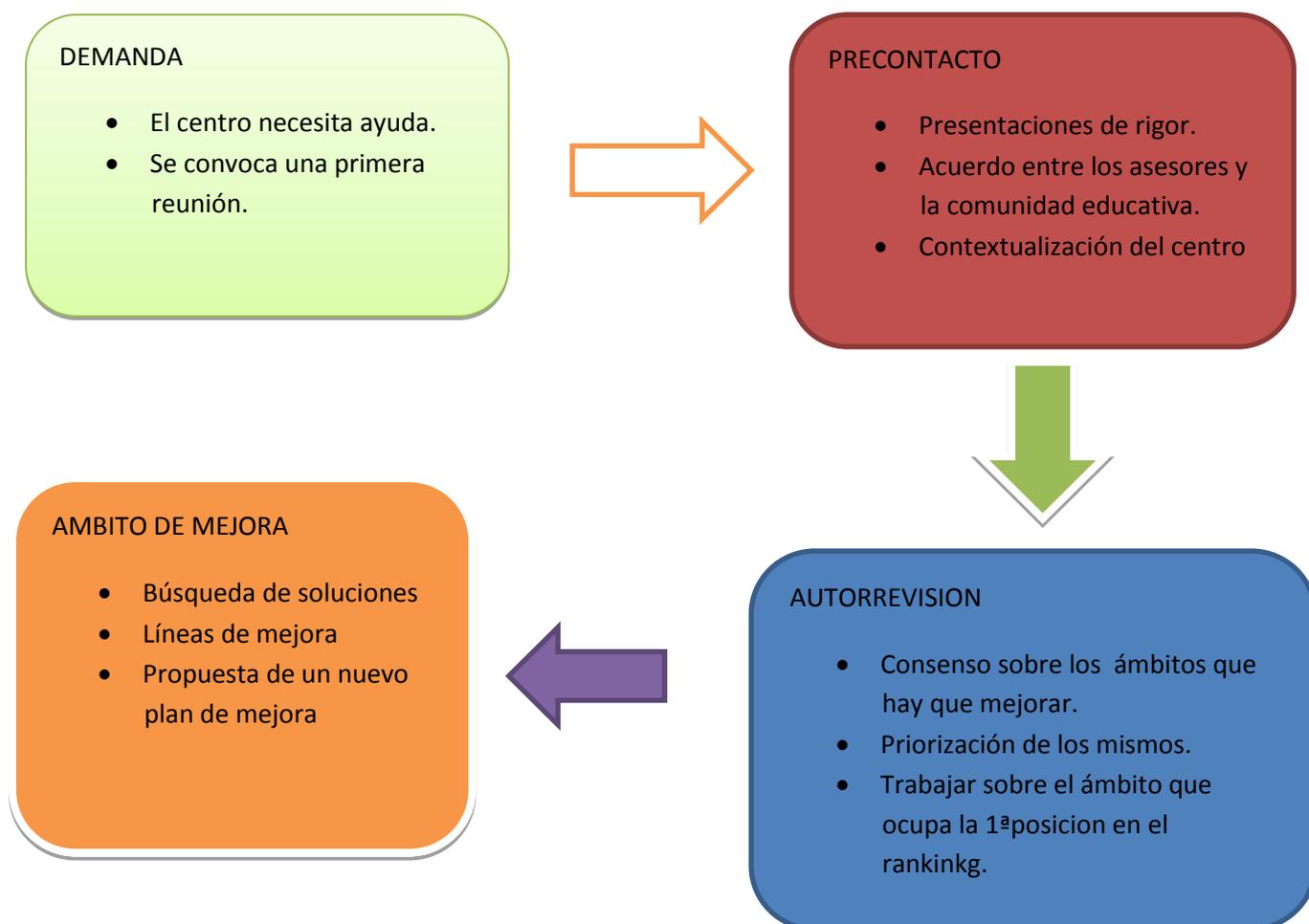
En la próxima reunión se llevarán las soluciones que cada profesor crea importante bajo su punto de vista, y se dispondrá de un listado de soluciones por cada miembro. Cada profesor deberá explicar a sus compañeros el porqué de las soluciones propuestas y en que contribuirá a mejorar la participación de las familias.

El asesor con ayuda del orientador, se encargará de dinamizar y coordinar el proceso de categorización de las soluciones y la apertura de las líneas de trabajo. Por otro lado, el papel del inspector no tiene tanta relevancia en esta fase, puesto que será un profesional de apoyo y aportará su aprobación a las decisiones tomadas.

Para finalizar, y una vez abiertas las líneas de trabajo y priorizadas las posibles soluciones, es el profesorado quién hace una propuesta de plan de mejora, con el que se

constituye un avance hacia la mejora del problema, que será presentado al claustro ya que es quién toma la decisión de llevar a la práctica las soluciones que crean oportunas. En el siguiente esquema que hemos elaborado se pueden apreciar claramente los principales pasos que hay que llevar a cabo en cada una de las fases que componen la metodología, de manera que el resultado que obtengamos, sea lo más óptimo posible:

*Fig. 2 Esquema resumen de las fases que componen la metodología.*



## **EVALUACIÓN**

¿Qué queremos evaluar y cómo lo haremos?

Para evaluar este plan de asesoramiento, tendremos en cuenta una serie de factores que observaremos a través de unas técnicas que nos aportaran la información necesaria para conocer los resultados obtenidos.

En primer lugar, examinaremos en qué medida nuestros objetivos han sido efectivos para el asesoramiento, es decir, si a los asesorados les han resultado útiles para su trabajo o no. También apreciaremos el grado de satisfacción tanto con los resultados obtenidos como las técnicas y recursos que les hemos aportado para conseguirlos y si les hemos sido útiles para esta mejora. Se observará si han aprendido para posteriores problemas similares que se puedan plantear en el centro.

Todo esto, será evaluado a través de una serie de técnicas que hemos propuesto como fin para conocer si nuestro plan ha sido satisfactorio o no.

- Elaboraremos una serie de cuestionarios que se repartirán al claustro para conocer el grado de satisfacción que ellos consideran que ha tenido este asesoramiento.
- Observaremos en qué medida se ha mejorado el trabajo en equipo, la coordinación, comunicación y toma de decisiones colectiva.
- Realizaremos grupos de discusiones en las cuales los profesores nos comuniquen la complejidad o efectividad de los objetivos y la metodología que empleamos, donde todos aporten sus ideas.
- Comprobar los resultados del plan de mejora que realicen los profesores con el fin de apreciar si nuestro asesoramiento ha sido efectivo o no.



## **CONCLUSIÓN**

Para dar por finalizado este plan, destacamos sobre todo el hecho de haber entendido como se puede llegar a desarrollar un plan de asesoramiento, y su posterior intervención en el centro tomando, como ejemplo el CEIP INIESTA.

La intervención en los centros no es algo sencillo. Se trata de un proceso complejo que no se puede llevar a cabo en un día, ya que es necesaria la planificación adecuada del proyecto, contemplando las características específicas del centro, y la correcta combinación metodológica, por ello, es necesario un plan que previamente, establezca las pautas y objetivos a seguir.

Otro punto importante que hemos comprendido una vez llevado a cabo el proceso, es el hecho del asesoramiento como un trabajo fundamentalmente en equipo, a través de perfiles multi-especialistas, con ello los beneficios son mayores, los perfiles de cada profesional son mucho más potentes, disponen de más recursos, más sabiduría, más experiencia, además del grado de confianza que obtienen por parte del centro.



## **BIBLIOGRAFÍA**

- 1. C.E.P. La Laguna** (2013). Seminario sobre el asesoramiento de los Servicios de Apoyo Externo en Canarias. La Laguna: CEP La Laguna.
- 2. Domingo Segovia, J.** (2012). *Asesoramiento al centro educativo. Colaboración y cambio en la institución*. Barcelona. Ediciones Octaedro.
- 3. Gordillo, M. V.** (1986). *Manual de Orientación Educativa*. Madrid. Alianza Editorial S.A.
- 4. Hernández, V.** (2002). *Teoría y práctica del asesoramiento en educación*. La Laguna: Xerach.
- 5. Hernández, V.** (2013). *Dimensiones de los Sistemas de Apoyo: estructura, estrategia y plan operativo*. La Laguna. Aula Virtual de la Universidad de La Laguna.
- 6. Hernández, V.** (2013). *Problemas comunes en el funcionamiento y organización de los Servicios de Apoyo a los Centros Educativos*. La Laguna. Aula Virtual de la Universidad de La Laguna.
- 7. Hernández, V.** (2013). *Repensando los Sistemas de Apoyo Externo y el Asesoramiento a los Centros Educativos*. La Laguna. Aula Virtual de la Universidad de La Laguna.
- 8. Hernández, V.** (2013). *Toda la normativa sobre los CEP*. La Laguna. Aula Virtual de la Universidad de La Laguna.
- 9. Hernández, V.** (2013). *Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica*. La Laguna. Aula Virtual de la Universidad de La Laguna.
- 10. Navarro, M. J.** (1999): *Análisis de Distintas Estrategias para la Participación de los Padres en la Escuela*. Universidad de Salamanca. Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado.
- 11. Sosa Alonso, J.J.** (2013). *Seminario sobre asesoramiento*. La Laguna: Universidad de La Laguna.

# EL ASESORAMIENTO



NADEGE ANAIS VERMEERSCH NEGRIN

3ª PEDAGOGÍA GRUPO 2

ASESORAMIENTO INSTITUCIONAL Y

SISTEMAS DE APOYO

# INDICE

1. Breve recorrido histórico.....	1
2. El asesoramiento.....	1, 2 y 3
3. Asesoramiento educativo.....	4, 5 y 6
4. Valoración personal.....	6
5. Bibliografía.....	7

## BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

En España el asesoramiento surge en la década de los 80-90, debido al avance y complejidad que se da en los procesos curriculares dan lugar a que las escuelas necesiten de apoyo externo para saber solucionar los crecientes problemas que se vayan originando. El proceso de asesoramiento sigue hoy en día sin consolidarse y en la búsqueda de su identidad.

La función de asesoramiento ha ido evolucionando en las últimas décadas, hoy en día este se ve como un elemento clave para la mejora de los sistemas educativos. Los sistemas de apoyo externo ya no son tan novedosos, cada vez son más los centros e instituciones que los consolidan como elementos permanentes, para el mejor funcionamiento del mismo.

*Se identifican toda una serie de indicadores y factores que muestran una clara tendencia hacia el desarrollo e institucionalización de este tipo de estructuras con funciones de apoyo y asesoramiento en el sistema educativo. Sin embargo, los sistemas de apoyo externo son estructuras organizativamente complejas que han ido estableciéndose y creciendo de manera un tanto fortuita y poco sistemática, por lo que es habitual encontrar dificultades a la hora de su gestión y administración, así como en su estudio y análisis. De acuerdo con Loucks-Horley y Crandall (1986), poder contar con un perfil descriptivo de las dimensiones y elementos constitutivos –lo más completo posible– de estas estructuras de apoyo permite tanto a los políticos y administradores, como a los profesionales que componen el servicio y a los diseñadores, analistas y estudiosos, una serie de ventajas.<sup>10</sup>*

## EL ASESORAMIENTO

Hay que tener en cuenta que el asesoramiento tal y como lo conocemos hoy en día no es el mismo tipo de asesoramiento que existía en sus orígenes. Como en otros muchos campos del conocimiento, el asesoramiento ha ido puliéndose y adaptándose a las necesidades de cada época, y hoy en día es un campo en exploración. Por lo tanto no es lo mismo hablar de asesoramiento a principios de la década de los 60 que hablar de asesoramiento en la actualidad, a pesar de los muchos puntos en común que puedan existir entre ambas concepciones de asesoramiento.

El concepto de asesoramiento es una forma de buscar, dar o recibir ayuda, apoyo o asistencia, ya sea a una persona, un grupo una organización o un sistema en cualquier de manera habitual en las relaciones profesionales. Es un proceso múltiple y heterogéneo, es decir se pueden utilizar diversos tipos de actuación, dependiendo de los problemas que vayan surgiendo.

Para definir la palabra asesorar debemos tener en cuenta las múltiples definiciones que existen, como es un trabajo muy complejo y denso podemos tener de referencia la opinión de varios

---

<sup>10</sup> Apuntes aula virtual asignatura asesoramiento institucional y sistemas de apoyo.

autores sobre dicho proceso. A continuación se presenta un cuadro donde se recogen varias definiciones del proceso de asesoramiento, donde se aprecia la variación a lo largo de los años.

Kadushin (1977)	<p>Propone que el asesoramiento se defina como un proceso interactivo de ayuda, una serie de pasos secuenciados dados para alcanzar algún objetivo a través de las relaciones interpersonales. En el proceso de asesoramiento o ayuda un participante tiene un extenso conocimiento en una función específica –el asesor y el otro, generalmente un profesional, se enfrenta con un problema relativo a su trabajo que requiere el conocimiento y pericia del asesor para su solución o mejora. La finalidad de la ayuda, como objetivo inmediato persigue capacitar al asesorado para tratar más efectivamente con el problema profesional que es objeto de la interacción, y la meta intermedia se orienta hacia el desarrollo profesional, de modo que, como consecuencia del aprendizaje alcanzado respecto de ese problema concreto, se espera que el asesorado esté más preparado para resolver problemas similares.</p>
Margerison (1978)	<p>Define el trabajo del asesor como consistente en mejorar las relaciones entre las personas que trabajan en una misma organización. La misión del asesor es trabajar junto con aquellos implicados en la actividad profesional de la organización y proporcionarles información, apoyo, ideas, formación o cualquier cosa necesaria relativa a la organización del trabajo.</p>
Lippit y Lippit (1986)	<p>El asesoramiento es una interacción en dos sentidos: un proceso de buscar, dar y recibir ayuda. El asesoramiento se dirigiría a ayudar a una persona, un grupo, una organización o un sistema más grande para movilizar los recursos internos y externos con objeto de resolver los problemas con que se enfrentan y ocuparse de los esfuerzos de cambio.</p>
Aubrey (1990),	<p>Plantea que el asesoramiento puede definirse como un servicio indirecto que tiene lugar entre profesionales de estatus coordinado. Es iniciado por el asesorado, quien tiene total libertad para aceptar o rechazar los servicios en cualquier momento. Involucra al asesor y al asesorado en una relación confidencial y colaborativa que se configura por las siguientes metas que tiene el asesor: ofrecer un punto de vista objetivo, ayudar a mejorar destrezas de resolución de problemas, ayudar a incrementar la libertad de elección del asesorado, apoyarle en las elecciones hechas, e incrementar su conocimiento acerca de los recursos válidos para tratar los problemas y necesidades.</p>

Escudero y Moreno (1992)	Definen el asesoramiento como un proceso relacional en el que participan determinados profesionales dotados de cierto bagaje de conocimientos, capacidades y habilidades con los que tratan de contribuir a configurar contextos de trabajo, en colaboración con centros escolares y profesores, para la utilización adecuada del conocimiento disponible en la resolución de problemas que tengan que ver con la práctica educativa y su mejora.
--------------------------	---

### La multiplicidad y la heterogeneidad del asesoramiento

Se dice que el asesoramiento es múltiple y heterogéneo porque presenta una diversidad en las prácticas: algunas veces se conoce al asesor como facilitador, es decir como ayudante a la hora de buscar solución al problema y en otras se le conoce como especialista donde ofrece soluciones particulares a un problema concreto. Por otro lado presenta una diversa terminología, diversidad de agentes y servicios, diversidad ideológica y conceptual, diversidad en el método utilizado y por último diversidad contextual.

El asesoramiento tiene unas características que a continuación nombraremos:

- Debe facilitar el trabajo del equipo ante las necesidades y problemas que vayan surgiendo en la institución.
- Es una interacción entre bidireccional para la búsqueda de solución de problemas.
- No actúa directamente con los alumnos, es un proceso entre el centro y profesionales externos.
- La interacción se produce entre personas del mismo estatus social.
- Se trata de buscar solución a problemas prácticos.
- La solución que se plantee en el asesoramiento debe servir como ejemplo para solucionar otros problemas futuros.

## Trabajo en equipo

Un buen proceso de asesoramiento debe contar con un buen trabajo en equipo, para esto son necesarios cumplir algunos requisitos que se nombran a continuación:

Para que un trabajo en equipo sea efectivo se debe tener un objetivo común, para que los intereses de los integrantes sean conjuntos, este objetivo debe ser alcanzable, comprensible y razonable. En segundo lugar se debe tener una coordinación en el trabajo entre las partes para conseguir el objetivo establecido; en tercer lugar se debe nombrar a un líder que en el caso de asesoramiento suele ser el asesor o el director del centro, aunque no debe imponer su postura ante el equipo ni considerar que lo que este piensa es lo que se debe hacer, es decir es más bien quien dirige la reunión. En cuarto lugar se deben diferenciar las diferentes funciones individuales aunque en un proceso de asesoramiento educativo suelen estar predeterminadas, (director, jefe de estudios, asesores, profesores, etc.). Y por último la motivación, esta debe estar siempre presente para conseguir unos resultados excelentes.



## **ASESORAMIENTO EDUCATIVO**

Rodríguez Romero (1996) ofrece una visión del asesoramiento en el ámbito educativo. Lo ve como una relación profesional que busca facilitar la búsqueda de los problemas que existen en una institución educativa. También se ve como un servicio dirigido al profesional no al alumnado, de manera que las soluciones que se encuentren si estarán destinadas a la mejora de su formación pero el proceso de mejora será impuesto por el profesorado con la ayuda de los asesores. Ya que son los profesores junto con el equipo directivo quien más conoce los problemas de dicha institución.

## El asesor

El asesor debe seguir un protocolo en la toma de contacto con sus asesorados, para conseguir realizar con éxito su trabajo, puesto que en la primera toma de contacto se conseguirá ganar la confianza del asesorado algo primordial para un trabajo en grupo.

Un ejemplo de protocolo a tener en cuenta es el que presento a continuación:

Precontacto:

- Conocimiento o información del instituto
  - Estructura organizativa
  - Historial
  - Antecedentes
- Tema, problema, demanda
- Coordinación de los asesores

Contacto:

- Presentación de tipo formal
  - Estrategia Pre-activa: el asesor toma la iniciativa y se presenta en el centro por si necesitan ayuda
  - Estrategia Re-activa: el asesor contesta a la demanda por parte del centro
  - Credibilidad profesional.
  - Cuidar la comunicación, comunicación abierta
- Intercambio de información de la institución.
- Deliberar para tomar decisiones

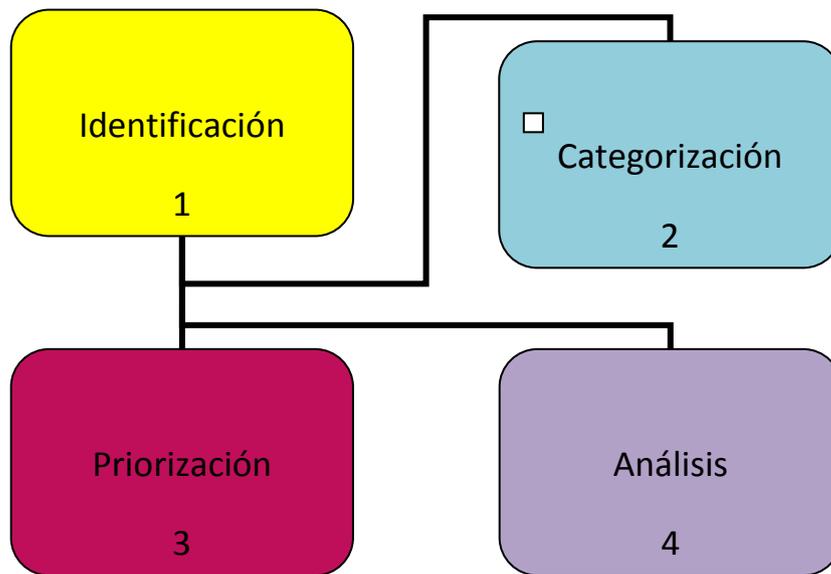
## Características

- Ser extrovertido: hay que estar dispuesto a hablar, comunicarse con el profesorado pero sin resultar petulante
- Facilitar el dialogo: si la situación lo requiere, ayudar al profesorado a exponer sus demandas
- Ganarse la confianza del profesorado mediante un dialogo abierto y exposición de la trayectoria profesional referente al caso
- Antes de llegar al centro por primera vez, tener una pequeña noción de la situación del mismo.
- El asesor/ orientador debe realizar junto con el profesorado una pequeña presentación para un mayor acercamiento.
- Generar un clima positivo, por su las circunstancias en el profesorado son de conflicto.

Una vez cerrado el contacto inicial se pasará a diagnosticar la situación del centro, para ello es necesario llevar a cabo una serie de pasos:

1. En primer lugar se deben identificar los problemas o necesidades de este.
2. Seguidamente pasaremos a una categorización de estos problemas o necesidades.
3. En tercer lugar se debe priorizar dichas categorías.

4. Y por último se deberán analizar en profundidad dichos problemas y necesidades de dicha categoría priorizada, para así solucionarlos o cubrirlas.



## VALORACIÓN PERSONAL

Bajo mi punto de vista el asesoramiento es fundamental para que los centros e instituciones mejoren su funcionamiento, puesto que es un proceso de apoyo externo para conseguir dar soluciones a los problemas que van surgiendo en la práctica educativa. Cada día son más los centros que requieren apoyo externo para solucionar los problemas y cubrir las necesidades dentro de estos.

En muchas ocasiones las personas caemos en el error de pensar que la ayuda externa no es necesaria, o nos sentimos menos competentes por pedir apoyo, cuando en realidad la mejor manera de solucionar los problemas es en equipo.

No obstante no es solo fundamental para el ámbito educativo, si no para cualquiera.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. Apuntes asignatura “Asesoramiento de instituciones y sistemas de apoyo” extraídos del Campus virtual de la ULL.

# ASESORAMIENTO INSTITUCIONAL Y SISTEMAS DE APOYO: ENSAYO 2

NADEGE ANAIS VERMEERSCH NEGRIN  
3° PEDAGOGÍA GRUPO 2

## INDICE

1. Introducción.....	
..... Pág. 3	
2. El	
asesor.....	
..... Pág. 4 y 5	
3. Como	
asesorar.....	
Pág. 4, 5 y 6	
4. Agentes de asesoramiento.....	
Pág. 7	
- Funciones de los CEP.....	
Pág. 8	
- Funciones de los EOEP.....	
Pág. 9	
- Funciones del inspector.....	
Pág. 10	
5. Conclusiones	
finales.....	Pág. 11
6. Bibliografía.....	
..... Pág. 12	

## INTRODUCCIÓN

En este ensayo se intentará explicar con detenimiento quien es el asesor, como se asesora y cuáles son las fases de un proceso de asesoramiento. Para situarnos en el tema comenzaremos con una breve definición proporcionada por Escudero y Moreno (1992) de la palabra asesoramiento:

Escudero y Moreno (1992) definen “el asesoramiento como un proceso relacional en el que participan determinados profesionales dotados de cierto bagaje de conocimientos, capacidades y habilidades con los que tratan de contribuir a configurar contextos de trabajo, en colaboración con centros escolares y profesores, para la utilización adecuada del conocimiento disponible en la resolución de problemas que tengan que ver con la práctica educativa y su mejora.”

También se explicará brevemente las funciones de los agentes de asesoramiento que intervienen en la elaboración de un plan de asesoramiento en los centros donde precisan su ayuda.

## EL ASESOR

El asesoramiento en educación es un tema bastante amplio y tiene multitud de definiciones, por lo que el asesor puede desempeñar diversas funciones y actividades, y en diferentes ámbitos.

Por lo tanto se puede decir que el asesor no desempeña un único rol, puesto que cada situación tiene unas características diferentes en las cuales el asesor juega un papel distinto.

Algunos de los roles que este desempeña son los siguientes: en primer lugar el rol de apoyo que se da en procesos de mejora escolar de carácter específico, convirtiéndose en una figura que resuelve problemas, es decir se ve al asesor como un facilitador de ideas, consultor de soluciones y motivador de profesores. Por otro lado el asesor puede jugar el papel de experto, esto se da cuando se ve al asesor como una fuente de información, debido a sus experiencias en programas educativos anteriores y al dominio de su propio conocimiento. En definitiva el rol de experto se encarga de ofrecer soluciones particulares a problemas concretos utilizando sus propias experiencias vividas y sus habilidades para resolver dificultades.

Con respecto al rol generalista al contrario que el experto o especialista que se encarga de problemas particulares este se encarga de facilitar apoyo, asesorar a la escuela para que observe lo que hace y descubra los problemas que surgen en el centro.

Como puede verse no existe un único rol si no que es necesaria la complementación de papeles para desempeñar de manera adecuada la labor de asesor. Ninguno de los roles son inamovibles si no que están abiertos a cambios e interpretaciones diversas, en relación a los criterios, metas y objetivos que se busquen. Una buena combinación en cada situación será lo más adecuado para apoyar procesos de los profesores y mejoras de los centros.

A parte de los roles que el asesor desempeña, este debe realizar una serie de funciones, las cuales veremos reflejadas en la siguiente tabla:

### Funciones de un asesor

1. Valorar necesidades, capacidades y recursos
2. Valorar prácticas en curso
3. Establecer metas claras, objetivos y expectativas
4. Seleccionar o diseñar nuevas prácticas
5. Crear conciencia
6. Asignar roles y responsabilidades
7. Establecer compromiso
8. Diseñar técnicas grupales
9. Localizar recursos
10. Proporcionar materiales
11. Organizar formación
12. Disponer planes y cambios organizativos de centro
13. Ayudar a los profesores a planificar la puesta en práctica
14. Proporcionar formación inicial
15. Proporcionar apoyo a resolución de problemas y dificultades prácticas
16. Proporcionar formación complementaria
17. Observación de aula
18. Evaluar resultados de la puesta en práctica
19. Evaluar resultados definitivos
20. Formar a profesores nuevos o reasignados
21. Conducir seguimiento y sesiones de revisión
22. Incorporar el programa a las directrices curriculares del centro
23. Adquirir nuevos recursos y materiales
24. Establecer la partida presupuestaria

## COMO ASESORAR

No existe una única forma de entender y abordar un proceso de asesoramiento por lo que para llevarlo a cabo hay que desarrollar una secuencia de fases o etapas, que se explicaran a continuación.

En primer lugar se realiza una fase de contacto inicial, en la cual se dan a conocer y se negocia el compromiso entre asesores y asesorados. Esta fase es una de las más importantes puesto que si no se consigue dar una buena impresión no se conseguirá llegar al centro y conocerlo en su plenitud, o incluso es posible que los asesorados quieran prescindir de los asesores.

En este momento se pretende establecer un buen clima que posibilite un compromiso para conseguir la mejora de alguna de las dimensiones del centro.

Una vez que se han conseguido establecer relaciones productivas de trabajo y de colaboración se pasa a la siguiente fase, la de auto revisión de la escuela para identificar los ámbitos que se deben mejorar.

En esta fase se realizará un diagnóstico de la situación presente del centro detectando que cosas van bien y cuáles son los aspectos que se deben mejorar. Se intenta reflexionar de a donde se quiere llegar. Es decir, se analizan las necesidades para saber la diferencia de lo que hay y lo que debería haber.

Para llevar a cabo la búsqueda de problemas se pueden utilizar varias técnicas, pero una de las más utilizadas es la técnica de la bola de nieve, con ella se propondrán una serie de problemas por los profesores del centro. Una vez tengamos la lista de problemas se procederá a una categorización de ellos y seguidamente se realizará su priorización, basada en varios criterios como por ejemplo el criterio de urgencia o el de la categoría con mayor número de problemas. Se suele utilizar la técnica del diamante, a continuación se presenta un ejemplo:



Una vez finalizada la fase de auto-revisión se procederá a la fase de análisis de problemas, en esta es habitual que se realice una reflexión individual y colectiva. El interés del análisis es en principio profundizar en la descripción del problema, y elaborar un listado de causas y soluciones de los problemas a abordar. Estas soluciones deben ser realistas y alcanzables por el centro.

Antes de comenzar con la elaboración de un plan de mejora es necesario articular una visión compartida de la realidad y acordar una meta y unos objetivos de trabajo común entre el mayor número posible de miembros del centro escolar donde se está llevando a cabo dicho proceso de asesoramiento. Esto es primordial para la selección de actividades y de la formulación de propuestas de acción para la mejora. Es decir, para elaborar un programa de actuación educativa donde intervengan expertos externos y centros educativos.

Una vez hecho lo explicado previamente se pasará a la elaboración de unas líneas de actuación, para las cuales se plantearán acciones formativas específicas, algunas de estas acciones requerirán la ayuda de los agentes educativos del centro mientras que otras necesitaran agentes externos. Para la creación de dichas actividades se requiere que todas las partes implicadas conozcan en qué consiste su realización.

Como la realización de esta fase requiere que el asesor y el centro trabajen de manera conjunta es necesario que este se establezca como prioridad el trabajo en equipo.

Una vez elaborado el plan con sus respectivas acciones, es conveniente preparar su puesta en práctica para que este funcione de una manera dinámica y adecuada como se había previsto. Para esto es necesario que se establezca una evaluación del plan, de manera que el centro establezca los criterios que adoptara para valorar las acciones a realizar, y comprobar si el plan ha tenido éxito.



El centro debe estar preparado para abordar las discrepancias que surjan entre las previsiones de la planificación y lo que realmente va sucediendo para así modificar y corregir lo que sea necesario para ir mejorando. No obstante la evaluación no debe verse como una conclusión, puesto que esta se realiza para cambiar y mejorar.

### AGENTES DE ASESORAMIENTO

A la hora de llevar a cabo un proceso de asesoramiento los centros educativos pueden contar con la ayuda de agentes externos, estos son, los EOEP, Los CEP y el inspector. A continuación se presentan las funciones de dichos agentes deben desempeñar.

### FUNCIONES DE LOS CEP:

- Participar en la elaboración del Proyecto de la Programación Anual de Actividades del centro, concretando las líneas de actuación del mismo y su estructura organizativa, de acuerdo con los criterios fijados por el Consejo General, el Consejo de Dirección y la Administración educativa.
- Desarrollar los planes e iniciativas de perfeccionamiento y formación del profesorado elaborados por la Consejería de la Administración educativa.
- Establecer y ejecutar un Plan de Actividades de asesoramiento a los Centros educativos.

- Cumplir y desarrollar la Programación Anual de Actividades.
- Dinamizar y asesorar procesos de formación en los centros educativos del ámbito de influencia del CEP.
- Asesorar en el área, especialidad o ámbito, según el perfil de la plaza, en los centros educativos, así como propiciar el intercambio de experiencias inter-centros.
- Realizar el seguimiento de las agrupaciones de profesores/as y asesorar en las mismas.
- Coordinarse con los Servicios Educativos concurrentes en la zona y Programas Educativos.
- Realizar la evaluación de la Programación Anual de actividades y elaborar la Memoria final del curso.
- Detectar recursos y necesidades de formación en los centros educativos y en la zona del ámbito del CEP.

#### FUNCIONES DE LOS EOEP:

- Colaborar con los diferentes procesos de concreción curricular.
- Valorar las necesidades educativas especiales del alumnado, asesorando en la respuesta educativa más adecuada, participando en el seguimiento del proceso de estos alumnos.
- Asesorar a los centros y colaborar en la orientación individual y grupal de los alumnos, participando, entre otros, en los diseños de los planes de acción tutorial, orientación profesional, programas de garantía social y acciones compensadoras de la educación.
- Colaborar con el tutor en el asesoramiento a las familias sobre el proceso educativo de sus hijos, colaborando en el desarrollo de relaciones cooperativas entre los miembros de la comunidad educativa.
- Colaborar con las familias, asociaciones de padres y madres de alumnos, asociaciones de alumnos y otras organizaciones sociales en aquellos aspectos que redunden en el proceso educativo del alumno.

- Colaborar con los centros educativos y otras instituciones en los procesos de formación de los profesionales de la educación de su sector.
- Promover y desarrollar trabajos de investigación, elaborar y difundir temas y materiales relacionados con los procesos educativos.
- Coordinarse con otras instituciones y servicios que incidan en su ámbito de actuación.
- Favorecer la colaboración que posibilite la coordinación de actuaciones entre los diferentes centros educativos del sector.
- Colaborar en la elaboración del mapa de necesidades educativas con el fin de racionalizar los recursos disponibles.
- Colaborar con las instituciones que tengan competencias en la resolución del absentismo escolar.
- Colaborar en los procesos de elaboración y evaluación de los proyectos curriculares de etapa.
- Asesorar a los profesores en el diseño de los métodos y procesos de evaluación.
- Intentar colaborar con los tutores en el establecimiento.

#### FUNCIONES DEL INSPECTOR:

- Emitir informes.
- Asistir al director territorial de educación
- Colaborar en la resolución de conflictos que surjan en los centros educativos.
- Velar por el cumplimiento de las leyes.
- Asesorar, informar y orientar a los distintos sectores de la comunidad educativa.
- Participar en la evaluación externa de los centros, sus programas y servicios.
- Participar en la evaluación directiva.
- Orientar y asesorar a equipos directivos, responsables de servicios educativos, órganos colegiados y de coordinación docente.
- Coordinar los programas y servicios de apoyo.
- Estudiar las necesidades de los centros para su ayuda y perfeccionamiento.
- Participar en los procesos de escolarización en la planificación de los centros educativos.
- Instruir los procesos disciplinarios del personal docente.
- Formar parte de comisiones, juntas consejos y tribunales.

- Otras cuestiones que le sean atribuidas por una norma de igual o superior rango.

### CONCLUSIONES FINALES

Como conclusión final destacar la importancia del trabajo en equipo del asesor con el centro que necesita ser asesorado, con una buena realización de las fases del proceso de asesoramiento se pueden conseguir unos buenos resultados y una mejora en el centro.

Por otro lado destacar la importancia de los agentes de asesoramiento, se considera que para el buen funcionamiento de los centros y del sistema educativo en general estos son necesarios. Otro aspecto primordial, que no podemos olvidar, para el buen funcionamiento del sistema educativo es la formación continua del profesorado. Con la combinación de esto se conseguirá una mejora en el sistema educativo.

En definitiva la elaboración de este ensayo no me ha parecido demasiado complicada puesto que disponemos del material necesario para realizarla en el campus virtual, me ha parecido muy enriquecedora para completar mis conocimientos de la asignatura y mi formación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Campus Virtual. Asignatura “asesoramiento institucional y sistemas de apoyo” profesores: Víctor Manuel Hernández Rivero y Juan José Sosa Alonso. Curso: 2013-2014.

# 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, Nadege Anais

## INTRODUCCION

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:

- Un medio para apoyar la educación en los distintos países partiendo de sus propias necesidades y prioridades.
- 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.
- 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.<sup>11</sup>

## 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

---

<sup>11</sup>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

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.

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 Km<sup>2</sup> 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.<sup>12</sup>

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

---

<sup>12</sup>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>

perdurables y normas internacionales de conducta hacia los niños; reitera que la supervivencia, la protección y el desarrollo de los niños son imperativos de desarrollo de carácter universal y forman parte integrante del progreso de la humanidad.<sup>13</sup>

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

---

<sup>13</sup> UNICEF. *Cabo Verde*. Fecha de consulta [02 de Enero del 2015]. Disponibilidad en Internet: [http://www.unicef.org/spanish/about/who/index\\_mission.html](http://www.unicef.org/spanish/about/who/index_mission.html)

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 km<sup>2</sup> 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 km<sup>2</sup>) y la isla con menor superficie, y la única deshabitada, es Santa Lucía (35 km<sup>2</sup>).

**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, São 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/Km<sup>2</sup> (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.<sup>14</sup>

<b>Exportaciones (M ECV)</b>	3703,9	5418,9	4565,6	4.108,5 (5)
<b>Importaciones (M ECV)</b>	61771,6	75134	65601	43.777,1 (5)
<b>Saldo por c/c ( % PIB)</b>	-12,4	-16,3	-11,5	-9,9 (3)
<b>Reservas exteriores, excluido oro (M\$)</b>	382	339	376	376,0 (2)
<b>Saldo presupuestario ( % PIB)</b>	-10,7	-7,7	-9,9	-8,1 (3)
<b>Deuda pública ( % PIB)</b>	65	71,4	82	89,3 (3)

<sup>14</sup> REPÚBLICA DE CABO VERDE. Ministerio de la Salud. *Política Nacional de la Salud*. Praia, 2007.



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 primaria<sup>3</sup>. 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

Países o territorios	DEMOGRAFÍA <sup>a</sup>			PNB, AYUDA y POBREZA						
	Población total (000)	Tasa media anual de crecimiento (%) Población total	Tasa media anual de crecimiento (%) Población de 0-4 años	PNB por habitante <sup>b</sup>		Asistencia Oficial para el Desarrollo recibida (neta) (% del PNB) <sup>c</sup>	Población con ingresos inferiores al umbral de la pobreza			
				Dólares (corrientes)	Dólares PPA		PPA 1,25 dólares por día <sup>d</sup> (%)	Umbral de pobreza del país <sup>e</sup> (%)		
	2013	2010–2015	2010–2015	1998	2011	1998	2011	2011	2002–2011 <sup>f</sup>	2002–2011 <sup>f</sup>
<b>África Subsahariana</b>										
Cabo Verde	510	0.9	-1.1	1260	3540	1600	3980	13	...	...

<sup>15</sup> 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>

### Cuadro 3A

#### Atención y Educación de la Primera Infancia (AEPI): atención

Países o territorios	SUPERVIVENCIA DE LOS NIÑOS <sup>1</sup>		ESTADO DE SALUD DE LOS NIÑOS <sup>2</sup>						
	Tasa de mortalidad infantil (%)	Tasa de mortalidad de los menores de 5 años (%)	Insuficiencia ponderal al nacer (%)	Porcentaje de menores de cinco años aquejados de raquitismo moderado y grave	Porcentaje de niños de un año inmunizados contra				
					Tuberculosis	Difteria, tosferina y tétanos	Polio	Sarampión	Hepatitis B
	Vacunas correspondientes:					BCG	DPT3	Polio3	Sarampión
2010-2015	2010-2015	2007-2011 <sup>3</sup>	2005-2012 <sup>3</sup>	2011	2011	2011	2011	2011	
<b>África Subsahariana</b>									
Cabo Verde	18	22	6	—	99	90	90	96	90

### 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)
<b>África Subsahariana</b>															
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.”<sup>16</sup>

#### 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.

<sup>16</sup> 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)

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.

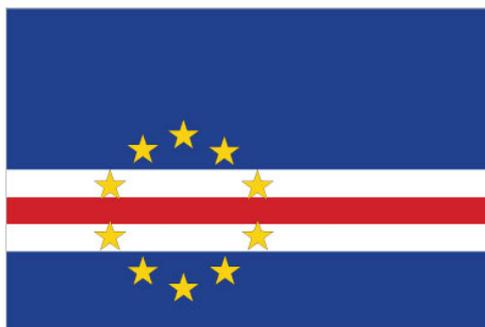
A pesar de ser una de las democracias más respetadas de África, el grado de desigualdad existente en el país, se sitúa, según el Informe de Desarrollo Humano del PNUD de 2012, en 50.5. Según el Instituto Nacional de Estadística caboverdiano (INECV), en 2007, el 26.6% de la población vivía por debajo del umbral de la pobreza. 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, sucedió 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 tráfico 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 EU 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.<sup>17</sup>

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**

TABLA  
1

	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 <sup>a</sup>	2012 <sup>a</sup>	2013	2012	2012-2013

18

## 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.

### 2.3.1. Derechos Humanos Fundamentales:

- Introducción sobre el Derecho a la Educación.

<sup>17</sup> 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>

<sup>18</sup> 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)

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 hacimiento 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.<sup>19</sup>

- Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda (2005)

---

<sup>19</sup>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.

## 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 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 acordados<sup>3</sup> 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.<sup>20</sup>

- Revisión de la normativa internacional vigente, indicando aquellos artículos referentes a la problemática a tratar:

---

<sup>20</sup> 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>

- 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**

- 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.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CABO VERDE. Asamblea Nacional, 4ª Edición. Praia, 2010

➤ *Leyes nacionales*

Política Nacional de la Salud

Reforma para una mejora en la Salud de Cabo Verde, Praia 2007

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.<sup>22</sup>

- 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)

*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: DGCAAEO (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.

---

<sup>22</sup> REPÚBLICA DE CABO VERDE. Ministerio de la Salud. *Política Nacional de la Salud*. Praia, 2007.

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.)<sup>23</sup>

- 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:

---

<sup>23</sup> 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](http://www.aecid.es/CentroDocumentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20pa%C3%ADses/DEP_Cabo_Verde_2005_2008.pdf)

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.

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 2º: 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.<sup>24</sup>

➤ ***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.

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.

---

<sup>24</sup>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>

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.

Apoiando 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 el 83.5% 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
2	LE 4.c. Fortalecimiento institucional en materia de gestión del medio ambiente.
	LE 5. b. Cooperación cultural para el desarrollo
	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
3	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
	codesarrollo
	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:
<b>3. POBLACIÓN BENEFICIARIA</b>	
- 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 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 realizaran una serie de actividades para alcanzar los objetivos establecidos. El modelo evaluativo sobre el que sustentaremos nuestra propuesta sera 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 llevara 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.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Apuntes del Aula Virtual AISA: PDF *“Modelos y Métodos para la Evaluación”*. Perera, Pedro. (2012-2013). ULL, Facultad de Educación.

## 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](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](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 NACIONAL 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.5

## **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 ultimarà 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.<sup>26</sup>

### **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 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

---

<sup>26</sup> 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].

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.<sup>27</sup>

### **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.

<b>AUTOR</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
<b>ICCB,1994</b>	Habilidad para surgir de la adversidad, adaptarse, recuperarse y acceder a una vida significativa y productiva.
<b>Luthar y Zingler, 1991; Masten y Garmezy, 1985; Werner y Smith, 1982 en Werner y Smith, 1992</b>	Historia de adaptaciones exitosas en el individuo que se ha visto expuesto a factores biológicos de riesgo o eventos de vida estresantes; además, implica la expectativa de continuar con una baja susceptibilidad a futuros estresores
<b>Lösel, Blieneser y Köferl en Brambing et al., 1989</b>	Enfrentamiento efectivo ante eventos y circunstancias de la vida severamente estresantes y acumulativos
<b>Grotberg, 1995</b>	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
<b>Vanistendael, 1994</b>	La resiliencia distingue dos componentes: la

<sup>27</sup> 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].

	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.
<b>Rutter, 1992</b>	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
<b>Suárez, 1995</b>	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.
<b>Osborn, 1993</b>	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
<b>Milgran y Palti (1993)</b>	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.

28

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.

<sup>28</sup> 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].

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”*<sup>29</sup>

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.<sup>30</sup>

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.<sup>31</sup>

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

<sup>29</sup> 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].

<sup>30</sup> 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].

<sup>31</sup> 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].

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 recursos, 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)<sup>32</sup>

### **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:

- ✚ 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.

<sup>32</sup> 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>

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.<sup>33</sup>

### **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.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup>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].

<sup>34</sup> 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>

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.

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 consecuentes, 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.<sup>35</sup>

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.

---

<sup>35</sup> 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].

## **4. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE EXCLUSIÓN SOCIAL**

### **Breve recorrido histórico por el concepto de exclusión social**

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 doméstica)

36

### **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

<b><u>ÁMBITOS</u></b>				
Riesgo económico	Riesgo social	Riesgo Ambiental	Riesgo Familiar	Riesgo personal
Sin	Analfabetismo.	Zona	Malos	Enfermedad mental.

<sup>36</sup>“*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].

ingresos. Sin permiso de trabajo. Prostitución.	Maltrato. Discriminación. Racismo.	marginal. Aislamiento. Sin vivienda.	tratos con denuncia. Drogas Prisión.	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 2008<sup>37</sup>, 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%
- 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%

<sup>37</sup> 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 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*”<sup>38</sup>. La estrategia de Lisboa persigue cuatro metas las cuales son:

- Desarrollo económico sustentable
- Más cantidad y mejores empleos
- 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*

---

<sup>38</sup> 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].

- *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.*<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> "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.<sup>40</sup>*

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**

---

<sup>40</sup> 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)

## **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 cuál 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 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.<sup>41</sup>

### **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**

---

<sup>41</sup> 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].

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%<sup>42</sup> 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 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.<sup>43</sup>

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 proxenetes 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.<sup>44</sup>

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.

---

<sup>42</sup> 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>

<sup>43</sup> “*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].

<sup>44</sup> 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>

## **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%.

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%.<sup>45</sup>

## **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

---

<sup>45</sup> 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].

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.<sup>46</sup>

### **Conclusión: Importancia y dificultades de la intervención con este colectivo.**

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”*<sup>47</sup>. 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,

---

<sup>46</sup> 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].

<sup>47</sup> 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].

dándonos su opinión y experiencias de ellas mismas y así conocerlas más en profundidad. También se incluirán las necesidades propuestas por nuestro grupo. 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"> <li>- <b>Aprender habilidades sociales</b></li> <li>- <b>Conocer los recursos a los que pueden optar (Ayudas o subvenciones)</b></li> <li>- <b>Formación sobre empleo</b></li> <li>- <b>aprender a trabajar la autoestima</b></li> <li>- <b>Trabajar a nivel de crecimiento personal.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener un hogar estable</li> <li>- Una economía suficiente para mantenerse</li> <li>- Sentirse valoradas</li> <li>- Ser respetadas por la sociedad</li> <li>- Recibir cariño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Aprender estrategias para salir de la calle</b></li> <li>- Acompañamiento</li> <li>- Conocer su situación</li> <li>- Darles apoyo psicológico profesional</li> <li>- Apoyo moral</li> <li>- Mejorar su calidad de vida</li> <li>- <b>Aprender a valorarse</b></li> <li>- <b>Aprender a potenciar sus habilidades</b></li> <li>- Realzar todo lo positivo de ellas</li> <li>- Trabajar la resiliencia</li> </ul>

### 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 mostrarán 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:

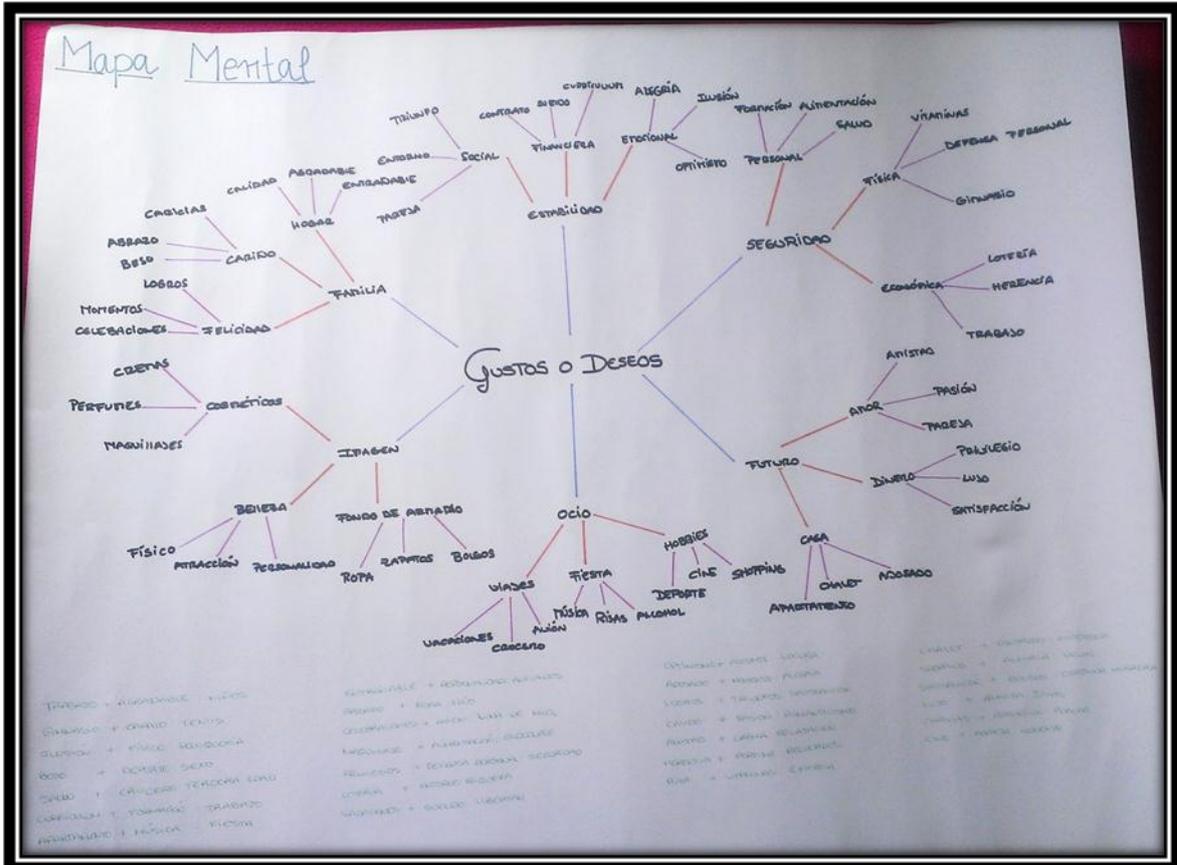
Con respecto a la categoría, crecimiento personal, el objetivo a alcanzar es “Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos”. Se considera una necesidad básica del colectivo que debe ser satisfecha puesto que, son personas que han tenido que superar muchas dificultades a lo largo 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.

## 10. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

### Presentación del Mapa Mental

Para la elaboración de la estrategia hemos realizado un mapa mental a través de una lluvia de ideas basado en los deseos y gustos del colectivo, a partir de estos surgen multitud de doctrinas, que al enlazarlas se distinguen los ámbitos más relevantes para ellas, los cuales son la imagen y la estabilidad.



### Presentación de la estrategia derivada del mapa mental y breve explicación de la misma

Por lo cual la estrategia que utilizaremos para captar la atención del colectivo, y que se vea interesado por las acciones que se llevaran a cabo es:

- Plan de asesoramiento de imagen interna y externa.

A través de este plan se trabajarán la autoestima, los valores, las habilidades sociales y una formación que les permita adquirir los conocimientos necesarios sobre el protocolo que deben seguir según las situaciones que se les presenten (entrevistas de trabajo). La formación que se impartirá será adicional y a parte se les dará la opción de realizar un curso que les dará la 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.

OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN FORMATIVA	METAS	ACTIVIDADES
<p><b>Objetivo general 1:</b>  <b>Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos</b>  <b>- 40 horas</b></p>	<p>- Autoestima</p>	<p>- Conseguir que el colectivo fortalezca su autoestima.</p>	<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</p>

					<p>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 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,</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>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. Seguidamente se realizará un debate hacia la capacidad que todos tenemos para aumentar las probabilidades de alcanzar nuestros objetivos, así motivando a las 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</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>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>
	<p>- Auto-concepto</p>	<p>- conseguir que el colectivo mejore el concepto que tiene de sí mismo.</p>		<p>- Que el colectivo conozca sus debilidades. - Que el colectivo conozca sus fortalezas. - Que el colectivo potencie las fortalezas e intente disminuir las debilidades.</p>	<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 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) - “<u>Quiero tus cualidades</u>”: Se inflarán globos</p>

				<p>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 significado (amor, dinero, amistad...) y en el cual son ellas las que deben</p>
--	--	--	--	--

				<p>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</p>
--	--	--	--	--

					<p>parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas. Cada usuaria elaborará una carta breve de reconocimiento para su pareja, basándose en la información de las listas. Después se intercambiarán 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	<p><u>Tu imagen te identifica.</u> Se realizarán actividades dinámicas con el fin de que el colectivo conozca y mejore su propia imagen. (20 horas)</p>	<p>-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.</p>	<p>- “¿cómo crear buena impresión?”: Con esta actividad se les proporcionarán una serie de pautas como son: 1. Cuida tus aspectos físicos, 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</p>

					<p>explicará el significado real de cada una de ellas. Se trabajará la primera meta (2 horas).</p> <p>-“<u>El espejo</u>”:</p> <p>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. Se trabajará la primera meta. (3 horas)</p> <p>-“<u>¡Sácame los colores!</u>”:</p> <p>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</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>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 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,</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>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>- <u>“¿Cómo encajar en un puesto de trabajo?”</u>: Se les mostrarán 5 ofertas de trabajo de 5 puestos diferentes. Se</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>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 -</p> <p>¿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?-</p> <p>Seguidamente se sacarán las conclusiones que te ayuden a completar tus competencias. Se trabajará la última meta. (3 horas)</p>
--	--	--	--	--	---

<p><b><u>Objetivo general 2:</u></b>  <b>Mejorar las capacidades personales para saber afrontar la situación en la que se encuentran.</b>  <b>- 40 horas</b></p>	<p>- Estilos de comunicación</p>	<p>- Aprender a conocer tu propio estilo de comunicación</p>	<p><b><u>Saber estar.</u></b> 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 colectivo sea consciente de las carencias y virtudes que su propio estilo de comunicación</p>	<p>- <b><u>“Charla introductoria”:</u></b>          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)          - <b><u>“Visualización de videos”:</u></b> Se les 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)          - <b><u>“Identifica tu propio estilo”:</u></b>          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</p>
--	----------------------------------	--	--	---	--

					<p>es el correcto. Se trabajará la segunda meta. (3 horas)</p> <p><u>-Roll-playing:</u>  <u>“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:</u>  <u>“Un estilo diferente al nuestro”:</u>  Posteriormente se 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><u>-“Mejora tus 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</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>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>
- Valores y actitudes.	- Ser capaz de valorar cómo afecta su manera de actuar y de pensar en las relaciones sociales.			<p>-Que el colectivo entienda la importancia de relacionarse con la sociedad. -Que el colectivo diferencie las relaciones tóxicas 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</u></p>

					<p><u>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).</p> <p>- <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 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</u></p>
--	--	--	--	--	--

					<p><u>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 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</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>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          -Que el colectivo aprenda normas de conducta          -Que el colectivo aprenda la importancia de la imagen tanto externa como interna para las relaciones laborales y personales.</p>	<p>-“¿Qué ven?": 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)          - “Reto”: 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</p>

				<p>actitud y se les 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</p>
--	--	--	--	--

				<p>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 identificadas. (2 horas) Y con ello se les realizará un “<u>Cambio de look</u>” 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>
--	--	--	--	--

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.

## **13. DISEÑO DE LAS ACTIVIDADES**

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Tu imagen te identifica. ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “¿cómo crear buena impresión?”	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
<b>METAS QUE TRABAJAN</b>	<b>De forma directa</b>	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen.
	<b>De forma indirecta</b>	-Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo. -Que el colectivo potencie sus cualidades.
<b>CONTENIDOS</b>	Autoimagen	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.	
<b>AGENTE</b>	Pedagogos	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Pizarra y tiza	
<b>RECURSOS HUMANOS</b>		

<b>ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACION</b>	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
<b>DURACION</b>	2 horas	
<b>ESTIMACION DE COSTOS</b>	<b>En recursos materiales</b>	30€ Pizarra 2€ tizas
	<b>En recursos humanos</b>	

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	<u>Tu imagen te identifica.</u> ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD <u>“El espejo”</u>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
<b>METAS QUE TRABAJAN</b>	<b>De forma directa</b>	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen.
	<b>De forma indirecta</b>	-Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo. -Que el colectivo potencie sus cualidades.
<b>CONTENIDOS</b>	Autoimagen	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.	
<b>AGENTE</b>	Pedagogos	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Un espejo grande	
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACION</b>	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
<b>DURACION</b>	3 horas	
<b>ESTIMACION DE COSTOS</b>	<b>En recursos materiales</b>	40€ Espejo

	<b>En recursos humanos</b>	
--	----------------------------	--

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Tu imagen te identifica. ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “Sácame los colores”	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
<b>METAS QUE TRABAJAN</b>	<b>De forma directa</b>	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen.
	<b>De forma indirecta</b>	-Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo. -Que el colectivo potencie sus cualidades.
<b>CONTENIDOS</b>	Autoimagen	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.	
<b>AGENTE</b>	Pedagogos	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>		
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>	Un psicólogo, un trabajador social, un voluntario	
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACION</b>	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
<b>DURACION</b>	4 horas	
<b>ESTIMACION DE COSTOS</b>	<b>En recursos materiales</b>	
	<b>En recursos humanos</b>	10€ por una hora a cada uno de los tres participantes.

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN</b>	Tu imagen te identifica. ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “El desfile”
--	--

<b>FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
<b>METAS QUE TRABAJAN</b>	<b>De forma directa</b>	-Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo.
	<b>De forma indirecta</b>	-Que el colectivo potencie sus cualidades. -Que el colectivo sea consciente de su propia imagen.
<b>CONTENIDOS</b>	Autoimagen	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.	
<b>AGENTE</b>	Pedagogos	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Ropa y complementos	
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACION</b>	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
<b>DURACION</b>	3 horas	
<b>ESTIMACION DE COSTOS</b>	<b>En recursos materiales</b>	200€ Ropa y Complementos
	<b>En recursos humanos</b>	

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	<u>Tu imagen te identifica.</u> ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “Pantomima”	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
<b>METAS QUE TRABAJAN</b>	<b>De forma directa</b>	-Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo.

	<b>De forma indirecta</b>	-Que el colectivo potencie sus cualidades. -Que el colectivo sea consciente de su propia imagen.
<b>CONTENIDOS</b>	Autoimagen	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.	
<b>AGENTE</b>	Pedagogos	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>		
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACION</b>	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
<b>DURACION</b>	3 horas	
<b>ESTIMACION DE COSTOS</b>	<b>En recursos materiales</b>	
	<b>En recursos humanos</b>	

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	<u>Tu imagen te identifica. ACCIÓN FORMATIVA</u> <u>NOMBRE ACTIVIDAD “¿Cómo te ven los demás?”</u>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
<b>METAS QUE TRABAJAN</b>	<b>De forma directa</b>	-Que el colectivo potencie sus cualidades.
	<b>De forma indirecta</b>	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen. -Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo.
<b>CONTENIDOS</b>	Autoimagen	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.	
<b>AGENTE</b>	Pedagogos	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>		
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACION</b>	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
<b>DURACION</b>	2 horas	
<b>ESTIMACION DE COSTOS</b>	<b>En recursos materiales</b>	
	<b>En recursos humanos</b>	

<b>NOMBRE DE LA ACTIVIDAD Y ACCIÓN FORMATIVA EN LA QUE SE INSERTA</b>	Tu imagen te identifica. ACCIÓN FORMATIVA NOMBRE ACTIVIDAD “¿Cómo encajar en un puesto de trabajo?”	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	-Conseguir que el colectivo tenga una visión positiva de ellos mismos.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE PERTENECE</b>	- Conseguir que el colectivo mejore la imagen que tiene de sí mismo	
<b>METAS QUE TRABAJAN</b>	<b>De forma directa</b>	-Que el colectivo potencie sus cualidades.
	<b>De forma indirecta</b>	-Que el colectivo sea consciente de su propia imagen. -Que el colectivo refleje la imagen adecuada que requiere cada situación respetando su propio estilo.
<b>CONTENIDOS</b>	Autoimagen	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.	
<b>AGENTE</b>	Pedagogos	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>		
<b>RECURSOS HUMANOS ADICIONALES</b>		
<b>INDICACIONES</b>		

<b>ADICIONALES PARA SU DESARROLLO</b>		
<b>FORMA DE EVALUACION</b>	Durante la sesión se observara si las usuarias participan y están motivadas con la actividad.	
<b>DURACION</b>	3 horas	
<b>ESTIMACION DE COSTOS</b>	<b>En recursos materiales</b>	
	<b>En recursos humanos</b>	

**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. **BILBIOGRAFÍA**

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

**ASIGNATURA: ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

2º PEDAGOGÍA

Nadege Anais Vermeersch Negrin

Raquel Díaz Naranjo

# Índice

1. Introducción .....pág.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.

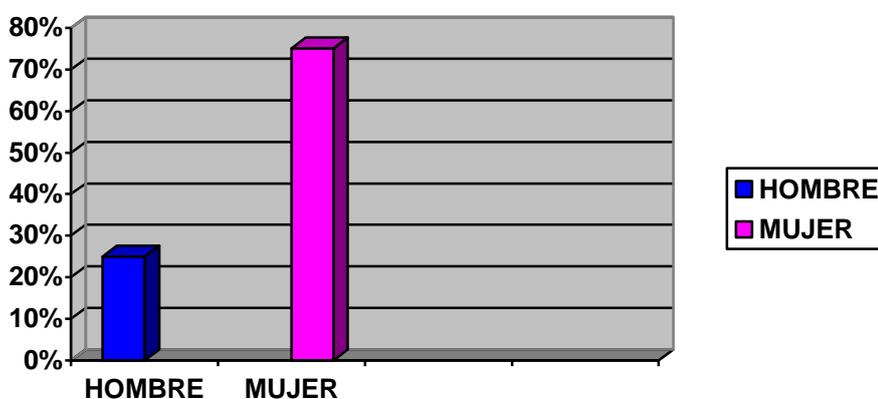
Con el fin de obtener la información necesaria en relación a cada subobjetivo establecido, se llevo a cabo un estudio de encuesta, dirigido al alumnado de 3º ESO del IES Santa Cruz de Tenerife. En este informe se ofrecerán los resultados relativos a las distintas dimensiones objeto de análisis.

## 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

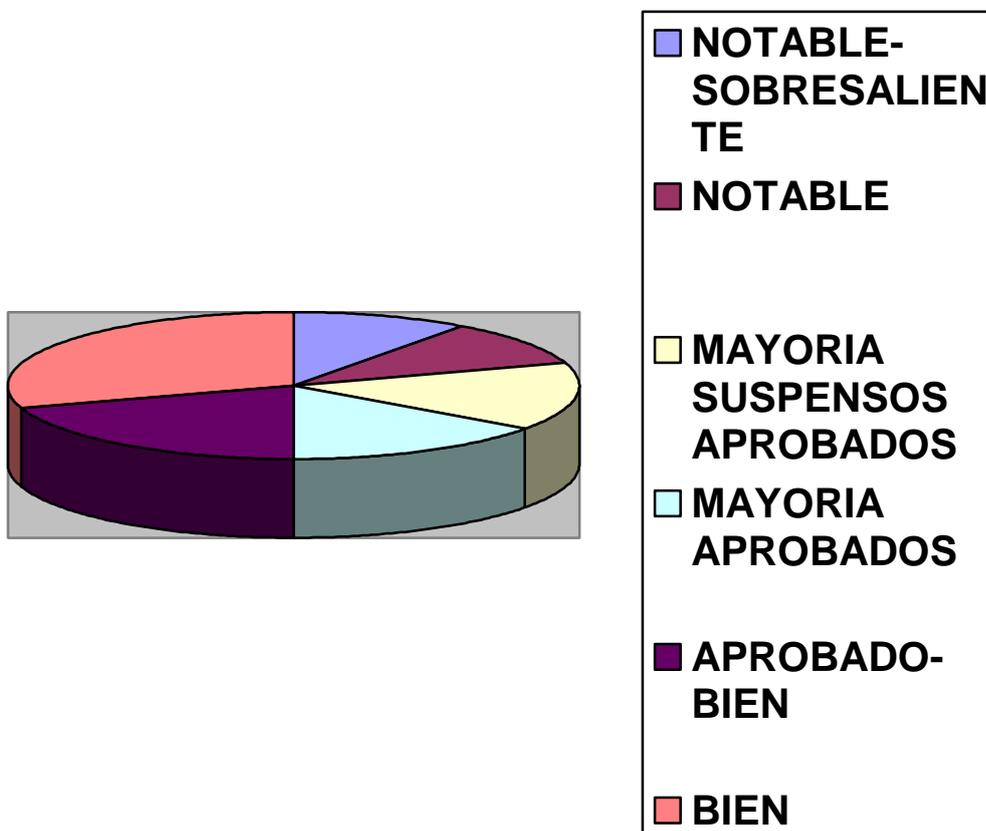
### 3.1 Características académicas de los sujetos.

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%.

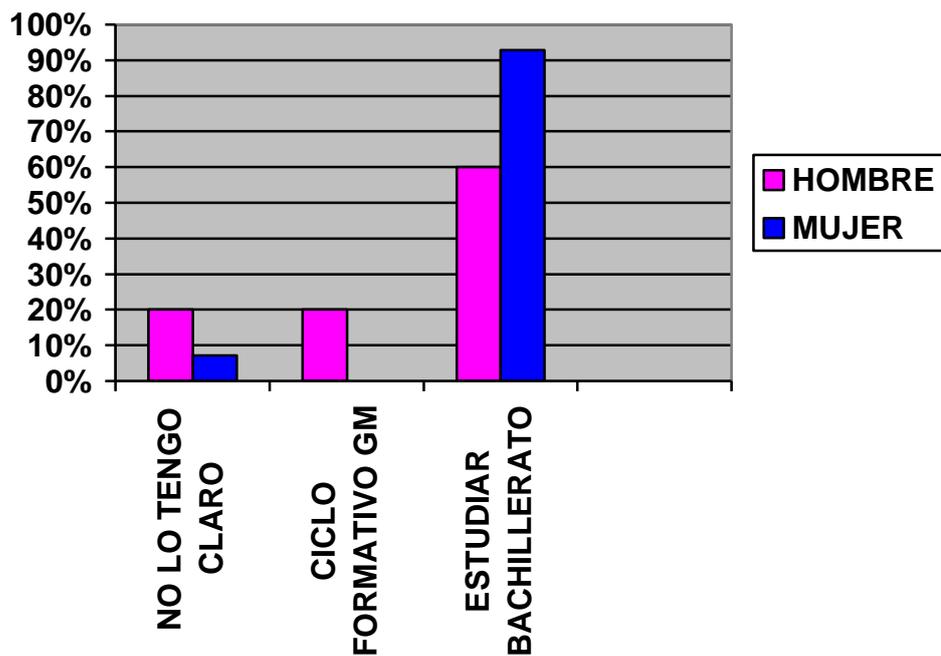
Figura 3. Distribución del alumnado según las calificaciones que obtuvo el curso pasado.



### 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	<b>90%</b>	<b>85%</b>
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.	<b>95%</b>	5%	0%	0%
Mi familia se preocupa por	<b>85%</b>	10%	5%	0%

mi trabajo como estudiante.				
Mi familia me apoyaría durante mis estudios en la Universidad.	<b>90%</b>	10%	0%	0%
Me siento apoyado por mi familia en mis tareas escolares.	<b>80%</b>	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.

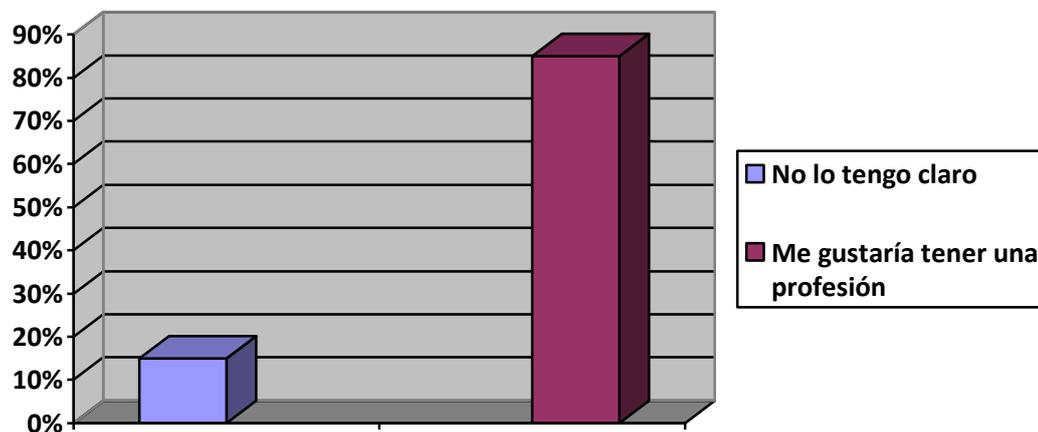
Tabla 5. Grado en qué el alumno dispone de información académico/laboral

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Las alternativas de estudio al finalizar la ESO.	10%	20%	<b>50%</b>	15%
Las exigencias académicas de las alternativas de estudio.	15%	30%	40%	5%
Las ofertas de empleo para los jóvenes.	25%	<b>60%</b>	15%	0%
La formación que se exige en las distintas profesiones.	5%	<b>50%</b>	30%	10%
Las profesiones con más posibilidades d trabajo.	5%	35%	<b>45%</b>	15%
La manera de acceder a un puesto de trabajo.	10%	40%	45%	5%
Las profesiones para las que tengo más habilidades.	10%	30%	<b>50%</b>	10%
Mi capacidad para hacer distintos estudios o trabajos.	5%	20%	<b>70%</b>	5%
Lo que he de tener en cuenta para tomar una decisión.	5%	20%	<b>50%</b>	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%	<b>60%</b>	30%	0%
Tareas concretas de esa profesión.	10%	15%	<b>60%</b>	5%
Lugares donde se puede ejercer esa profesión.	15%	30%	35%	15%
Habilidades para ejercer	15%	25%	<b>50%</b>	5%

esa profesión.				
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.

ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN.  
“PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA  
LA MEJORA DEL RENDIMIENTO  
ESCOLAR - IES FELO MONZON  
GRAU-BASSAS”

2º PEDAGOGIA

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.....	pág. 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 intervención<sup>48</sup>

**Documento final fuente:** <http://www.iesfelomonzon.org/secret/doc/CAP.pdf>

---

<sup>48</sup> La naturaleza de este proyecto se justificará en las conclusiones de este proyecto

## **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 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:

8. Reforzar las competencias lingüísticas, y sociales
9. Aumentar el rendimiento y la adaptación escolar con su adquisición.
10. Asumir la existencia de conflictos y saber resolverlos en el aula.
11. Proporcionar una convivencia y clima escolar que propicie un ambiente de trabajo agradable para el profesorado.
12. Conseguir una participación activa y democrática de toda la comunidad educativa especialmente de las familias.

Objetivos destinados al alumnado:

13. Asumir la existencia de conflictos y saber resolverlos en el aula.
14. Proporcionar una convivencia y clima escolar que propicie un ambiente de trabajo agradable para el alumnado.
15. Conseguir una participación activa y democrática de toda la comunidad educativa especialmente de las familias.

Objetivo destinado a las familias:

16. 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 n° 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 CCBB, 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>
<p><b>Profesorado:</b></p> <p><b>Que sea capaz de</b></p> <p>- Reforzar las competencias lingüísticas, y sociales</p>	<p>- Variedad de actividades para las guardias.</p> <p>(Como alumnado)</p>	<p>- Alumnos.</p>	<p>- Departamento de didáctica</p>	<p>- Fichas o fotocopias.</p>	<p>Tiempo de duración de las guardias curso, cuando falte un profesor.</p>
<p>- Aumentar la capacidad del</p>	<p>- 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.</p> <p>- Sustitución del profesorado ausente por</p>	<p>- Profesorado.</p>	<p>- Jefatura en la elaboración de horarios.</p>	<p>- Cursos de formación.</p>	<p>Durante todo el curso académico.</p>

<p>profesorado para dar respuesta al bajo rendimiento y a la inadaptación escolar</p>	<p>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 dimensiones focales para que el ajuste personal del alumnado influya en la</p>	<p>-Profesorado</p> <p>- Alumnos</p> <p>- Profesorado</p>	<p>- Jefatura</p> <p>- Tutores</p> <p>- Jefatura y coordinadores de los equipos.</p>	<p>- Registros de guardias.</p> <p>-</p> <p>- Cursos de autoformación.</p>	<p>Hasta que se incorpore el profesor.</p> <p>Durante el curso académico.</p>
---	--	---	--	--	---

	<p>mejora del rendimiento. (Criticar, mal desarrollada)</p>	<p>- Profesorado y alumnado</p>	<p>- Profesora do de ESO y Jefatura de estudios</p>	<p>-</p>	<p>Durante el curso académico.</p>
<p>- Asumir la existencia de conflictos y saber resolverlos en el aula.</p>	<p>- Analizar las incidencias más habituales, darles respuesta, bien por atención directa al alumnado, bien haciendo recomendaciones al resto del profesorado.</p>	<p>- Profesorado.</p>	<p>- Jefatura en la elaboraci ón de horarios.</p>	<p>- Taller para aprender técnicas de resolución de conflictos.</p>	<p>Durante todo el curso</p>
<p>- Proporcionar una convivencia y clima escolar que propicie un ambiente de trabajo agradable para el profesorado y el alumnado.</p>	<p>- Analizar las incidencias más habituales, darles respuesta, bien por atención directa al alumnado, bien haciendo recomendaciones al resto del profesorado.</p>	<p>- Profesorado.</p>	<p>- Jefatura en la elaboraci ón de horarios.</p>	<p>- Taller para aprender técnicas de resolución de conflictos.</p>	<p>Durante todo el curso</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesorado y alumnado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jefatura en la elaboración de horarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de preparación de mediadores.</li> </ul>	<p>Un curso académico.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseguir una participación activa y democrática de toda la comunidad educativa especialmente de las familias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesorado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jefatura en la elaboración de horarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agendas escolares, página web y boletín informativo. En la cual tanto padres como profesorado podrán comunicarse.</li> </ul>	<p>Durante todo el curso</p>
<p><b>Alumnado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asumir la existencia de conflictos y saber resolverlos en el aula.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.</li> <li>- Puesta en común, con intercambio de experiencias, de los logros conseguidos en el trabajo por tareas. Intercambio de “buenas prácticas”</li> <li>- Trabajar, a través de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alumnado.</li> <li>- Alumnado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jefatura en la elaboración de horarios.</li> <li>- Profesora de ESO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de preparación de mediadores.</li> <li>- Recogida del material elaborado en un banco de recursos.</li> </ul>	<p>Un curso académico</p> <p>Al final de cada evaluación.</p>

	<p>las tutorías y de las reuniones de delegados/delegadas, la resolución pacífica de los conflictos</p>	- Alumnado	- Orientación/ profesorado ESO	- Memorias	<p>Durante el curso académico, en las tutorías pautadas.</p>
<p><b>Familia:</b></p> <p>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>- <b>Apertura al centro en horario de tarde para alumnado y familia.</b></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>- Tutores</p> <p>- Tutores</p> <p>- Vicedirección</p>	<p>- Registros de tutorías.</p> <p>- Registros de tutorías.</p> <p>- Registros de tutorías.</p>	<p>Durante todo el curso escolar.</p>

		- Familias	Jefatura, departam entos didáctico s y tutor de pendient es.	- Registros de tutorías.	
--	--	------------	---	-----------------------------	--

## **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

	<b><u>LUNES</u></b>	<b><u>MARTES</u></b>	<b><u>MIÉRCOLES</u></b>	<b><u>JUEVES</u></b>	<b><u>VIERNES</u></b>
			<b><u>S</u></b>		

<p><b>8:30</b> – <b>9:30</b></p>				<p>- 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.</p>	
<p><b>9:30</b> – <b>10:30</b></p>	<p>- 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.</p>				
<p><b>13:00</b> – <b>14:00</b></p>			<p>- Ahondar en la formación especializada que les permita tutelar bajo esta</p>		

			perspectiva a alumnos disruptivos y con bajo rendimiento debido a sus problemas de adaptación.		
<b>17:00 – 18:00</b>	- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.	- 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.	- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.		- 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.

- Diseñado para los alumnos

	<u>LUNES</u>	<u>MARTES</u>	<u>MIÉRCOLES</u>	<u>JUEVES</u>	<u>VIERNES</u>
<b>11:00 – 12:00</b>		Trabajar, a través de las tutorías y de las reuniones de delegados/delegadas, la resolución pacífica de los conflictos			
<b>14:00 – 15:00</b>					Trabajar, a través de las tutorías y de las reuniones

<b>0</b>					de delegados/delegadas, la resolución pacífica de los conflictos
<b>15:00 – 16:00</b>				- Puesta en común, con intercambio de experiencias, de los logros conseguidos en el trabajo por tareas. Intercambio de “buenas prácticas”	
<b>16:00 – 17:00</b>	- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.		- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.		- Preparar al alumnado interesado en formarse como mediadores y mediar en los conflictos que puedan producirse.

- Diseñado para las familias

	<u><b>LUNES</b></u>	<u><b>MARTES</b></u>	<u><b>MIÉRCOLES</b></u>	<u><b>JUEVES</b></u>	<u><b>VIERNES</b></u>
<b>9:30</b> – <b>10:30</b>	- 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.
<b>11:00</b> – <b>12:00</b>	- 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.
<b>15:00</b> – <b>16:00</b>		- 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.	
<b>16:00</b> – <b>17:00</b>		- Realizar un seguimiento de las materias pendientes, informando a las familias de			- Seguimiento y comunicación a las familias, mensualmente, del nº de

		los procedimientos.			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:

<b>Colectivo</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Dimensiones</b>
- Profesorado	- Cuestionarios.	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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas.</li>   <li>- Actas.</li>   <li>- Escalas de actitud</li>   <li>- Agenda escolar.</li> </ul>	<p>profesorado ha conseguido proporcionar un clima agradable en el aula.</p> <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</p>
--	---	---

		sugerencias entre la familia y el profesorado, con el fin de conseguir una participación democrática
- Alumnado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionarios</li> <li>- Observación sin escalas estructurada</li> <li>- Actas de sesiones</li> </ul>	<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 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>
- Familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de tutorías</li> <li>- Actas de sesiones de tutorías</li> </ul>	<p>Los registros de tutorías se llevaran a cabo cada vez que se reúna con los familiares del respectivo 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>- Cuadernillo de trabajo</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.mediaconect.com/felom/>
- Proyecto de actuación para la mejora del rendimiento escolar. *IES Felo Monzón Grau-Bassas*

# **MI PROGRESO ACADEMICO**

Servicio: Mi progreso académico

Nombre de usuario: ALU0100659986

Parámetros de búsqueda:

## ***Resumen***

### **Plan/Programa GRADO EN PEDAGOGÍA**

- **Créditos conseguidos:** 210.0
- **Créditos pendientes:** 30.0
- **Logros conseguidos:**
  
- Nota media: 6,43

## ***Información por curso académico/asignatura***

### **Plan/Programa GRADO EN PEDAGOGÍA**

Información por curso académico/asignatura

<b>Cod</b>	<b>Asignatura</b>	<b>Créditos</b>	<b>Tipo asignatura</b>	<b>Curso consecución</b>	<b>Convocatoria consecución</b>	<b>Calificación</b>	<b>Nota</b>
129331101	SOCIOLOGÍA	6	FORMACIÓN BÁSICA	2011-12	FEBRERO	Aprobado	5,8
129331103	TEORÍA DE LA EDUCACIÓN	6	FORMACIÓN BÁSICA	2011-12	FEBRERO	Aprobado	6,0
129331104	INICIACIÓN A LA ECONOMÍA DE LA EDUCACIÓN	6	FORMACIÓN BÁSICA	2011-12	FEBRERO	Aprobado	5,9
129331105	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN: ANÁLISIS SOCIOEDUCATIVO	6	OBLIGATORIA	2011-12	FEBRERO	Aprobado	5,0
129331201	INTRODUCCIÓN AL DERECHO	6	FORMACIÓN BÁSICA	2011-12	JULIO	Aprobado	5,0
129331202	HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	6	OBLIGATORIA	2011-12	JUNIO	Aprobado	5,0

129331204	POLÍTICA Y LEGISLACIÓN EDUCATIVA	6	OBLIGATORIA	2011-12	JULIO	Aprobado	6,7
129331205	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN: ANÁLISIS DE LOS PROCESOS HISTÓRICOS Y POLÍTICAS EDUCATIVAS	6	OBLIGATORIA	2011-12	JUNIO	Aprobado	5,5
129331102	SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN	6	OBLIGATORIA	2012-13	ENERO	Aprobado	5,0
129332101	DIDÁCTICA GENERAL: ENSEÑANZA Y CURRÍCULO	6	OBLIGATORIA	2012-13	JUNIO	Aprobado	5,0
129332102	PLANES DE FORMACIÓN	6	OBLIGATORIA	2012-13	ENERO	Aprobado	5,3
129332103	MODELOS Y MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN	6	OBLIGATORIA	2012-13	ENERO	Aprobado	6,5
129332104	PSICOLOGÍA DE LA FORMACIÓN Y DEL APRENDIZAJE	6	FORMACIÓN BÁSICA	2012-13	JUNIO	Notable	7,3
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	8,4
129332202	INNOVACIÓN EDUCATIVA	6	OBLIGATORIA	2012-13	JUNIO	Aprobado	5,2
129332203	ANÁLISIS DE NECESIDADES	6	OBLIGATORIA	2012-13	JUNIO	Aprobado	6,0
129332204	PLANIFICACIÓN E INTERVENCIÓN EDUCATIVA	6	OBLIGATORIA	2012-13	JUNIO	Notable	8,3
129332205	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN: INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN E INTERVENCIÓN EDUCATIVA	6	OBLIGATORIA	2012-13	JUNIO	Sobresaliente	9,0
129331203	EDUCACIÓN COMPARADA	6	OBLIGATORIA	2013-14	JULIO	Aprobado	6,0
129333101	ORGANIZACIÓN DE LAS	6	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Aprobado	5,5

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

ASESORAMIENTO

129333102	INSTITUCIONAL Y SISTEMAS DE APOYO	6	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Notable	8,1
129333103	MICROPOLÍTICA DE LAS ORGANIZACIONES	6	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Aprobado	6,3
129333104	EVALUACIÓN DE INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES EDUCATIVAS	6	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Aprobado	6,4
129333105	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN: ANÁLISIS Y MEJORA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Aprobado	6,0
129333201	TECNOLOGÍA EDUCATIVA	8	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Aprobado	5,8
129333202	EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE	8	OBLIGATORIA	2013-14	JULIO	Notable	7,5
129333203	EQUIDAD Y EDUCACIÓN	8	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Aprobado	6,4
129333204	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN: RETOS EDUCATIVOS ACTUALES	6	OBLIGATORIA	2013-14	JUNIO	Aprobado	6,0
129332901	EDUCACIÓN Y SOCIEDAD EN CANARIAS	6	OPTATIVA	2014-15	ENERO	Aprobado	6,0
129332902	EDUCACIÓN SOCIAL ESPECIALIZADA	6	OPTATIVA	2014-15	ENERO	Aprobado	6,7
129332903	PEDAGOGÍA SOCIAL Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	6	OPTATIVA	2014-15	ENERO	Sobresaliente	9,2
129332904	EDUCACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO	6	OPTATIVA	2014-15	ENERO	Notable	7,3
129332905	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN: INTERVENCIÓN EDUCATIVA EN CONTEXTOS NO FORMALES	6	OPTATIVA	2014-15	ENERO	Notable	8,4

Nota media:6,43

### ***Información por tipo de asignatura/crédito***

#### **Plan/Programa GRADO EN PEDAGOGÍA**

Información por tipo de asignatura/crédito

<b>Tipo asignatura</b>	<b>Créditos requeridos</b>	<b>Créditos conseguidos</b>	<b>Créditos pendientes</b>
PRÁCTICAS EXTERNAS	24	0	24
OPTATIVA	30	30	0
OBLIGATORIA	144	144	0
TRABAJO FIN DE GRADO	6	0	6
FORMACIÓN BÁSICA	36	36	0
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>210</b>	<b>30</b>