

2003

La intervención pre-profesional desde un abordaje grupal : sistematización de la experiencia de campo en la pasantía con agentes promotores comunitarios de empleo transitorio

Cepeda Alonso, Nora Soledad

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/594>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA.

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y
SERVICIO SOCIAL.**

TESIS DE LICENCIATURA EN SERVICIO SOCIAL.

TEMA:

**LA INTERVENCION PRE – PROFESIONAL DESDE UN
ABORDAJE GRUPAL. SISTEMATIZACION DE LA
EXPERIENCIA DE CAMPO EN LA PASANTIA CON
AGENTES PROMOTORES COMUNITARIOS EN SALUD
BENEFICIARIOS DE UN PROGRAMA DE EMPLEO
TRANSITORIO.**

DIRECTOR: LICENCIADO DAMIAN WRAAGE.

CO – DIRECTORA: LICENCIADA MIRIAM SICOLI.

ALUMNAS: NORA SOLEDAD CEPEDA ALONSO.

VALERIA MARKOVIC.

FECHA: NOVIEMBRE DE 2003.

AGRADECIMIENTOS

A

Lic. Damián Wraage,

Lic. Miriam Scicoli,

Lic. Elisa Sosa

Lic. Verónica Baudino

Y especialmente a cada una de las personas que integraron el grupo

De promotores comunitarios

Por acompañarnos y vivir con nosotras esta experiencia de aprendizaje.

A las personas más importantes de mi vida.

***Alicia y Miguel** (mis padres), **Martín**
abuela Elvira, **tíos : Fabián, Marcelo,**
Negro y Negra. **primos Vale, Caro y Cris***

*A mis **amigas** **Vanesa, Laura y Naty.***

*A **Valeria Markovic**, por su sencillez,
Solidaridad, calidez y compañerismo*

a Bautí, Maki y Josefina,

*por quienes sueñan con contribuir
a mejorar nuestra realidad.*

*Y fundamentalmente a la persona
que más amé y amare por siempre:*

Tía Moni

Nora S. Cepeda

2003

A todas las personas que me acompañaron siempre: a Nora por tantas risas a pesar de todo, a mis tíos, primos, cuñados, especialmente A AGOSTINA, a mis amigos de allá, a los que encontré acá, a la banda que siempre está, a la gente de todos los barrios con los que hemos trabajado, a mis compañeros, a Graciela Dillon por acompañarme y acercarme tantas veces a mi familia, a Mechi, Santi, Cande, Lorenza, Santiago, Rosario Y Angelito. A todos aquellos docentes que con su hacer cotidiano me enseñaron lo apasionante de esta profesión y a aquellos que con su ejemplo me mostraron exactamente lo que no quiero ser.

A mis dos grandes amigas Patri y Andrea. Y a dos amigos incurables: Diego y Juani.

***Especialmente a las personas que me enseñaron todo y no se cansan nunca:
mis viejos, mis abuelos y mis hermanos.***

Dedicado a la persona más linda que conocí: Joaquín.

Valeria.

No renuncies nunca,
A buscar la verdad
A querer la libertad
A realizar la fraternidad
Rompe
Todas las rutinas,
No aceptes ninguna resignación
Reivindica
El orgullo de ser libre,
Expresa la voluntad de vivir,
Y hazlo
Lleno de frescor y de intrepidez
De ternura y esperanza.
La ternura
Es lo más humano de lo humano;
La esperanza,
Es apostar por el porvenir del hombre
Por un futuro que podemos inventar,
Porque él no está determinado,
Ni por el pasado
Ni por el presente.
Que tu esperanza sea tan grande,
Como para esperar
Y luchar,
Por lo que sabes no verás.
No te complazcas,
En el error
Ni en la injusticia.
No estés conforme
Con lo que has logrado,
Ni satisfecho contigo mismo...
Inicia siempre nuevos caminos,
comienza hoy un nuevo proyecto...
cuando dejes de hacer todo esto,
ya estarás maduro para la muerte,
aún cuando tengas veinte años.

Ezequiel Ander – Egg.

INTRODUCCIÓN

" La sistematización es un verbo que se conjuga en la acción "

Daniela Sánchez.

Entendemos que cuando intervenimos en alguna realidad determinada obtenemos de ella una experiencia. La cual puede culminar en la actividad misma o por el contrario; a través de un profundo proceso de reflexión y análisis crítico, posibilitar la construcción de nuevas formas de acción, partiendo del aporte de elementos de conocimientos específicos realizado por cada una de esas intervenciones, que contribuyen a la formación de un conocimiento general.

Lo que pretendemos en el presente trabajo es volver a mirar y comunicar el proceso vivido por un grupo de personas beneficiarias de un programa de empleo transitorio y la forma en que nuestra intervención pre-profesional desde un abordaje grupal articuló y apoyó este proceso.

Esta experiencia fue desarrollada durante el año 2001 en la Unidad Sanitaria Cohello de Meyrelles dependiente de la Municipalidad de General Pueyrredón de la ciudad de Mar del Plata.

Asumimos que la experiencia vivida encierra un proceso de aprendizaje continuo y que mediante una crítica-reflexión, ésta nos permita una comprensión más amplia de la situación vivenciada. Teniendo presente que esa actitud crítica nos permitirá cuestionar lo dicho, lo sabido, lo actuado y lo pensado. Al mismo tiempo generando la posibilidad de

valorar la práctica cotidiana como un ejercicio de compromiso que da lugar a la creatividad, entendiendo ésta en el sentido que la define Edward De Bono, citado por Kirchner Alicia: “la creatividad no consiste solo en descubrir nuevas cosas, sino ver el mismo panorama desde una perspectiva diferente”.¹

Consideramos que todo Trabajo Social con grupos es una propuesta relevante que permite construir un espacio para pensar, actuar y sentir en compañía de otros. De modo que “la existencia de un tiempo, de un espacio, un número de personas y algún objetivo común, crean las condiciones de posibilidad para que un agrupamiento se constituya en grupo”.²

Es precisamente ese espacio el que puede servir de base para posibilitar el desarrollo del potencial de cada individuo y del propio grupo, fomentando la iniciativa y la reflexión, basándose en la estimulación, la valoración de la persona como sujeto responsable de su propia transformación, el reconocimiento del otro como ser diferente, pero y fundamentalmente en la búsqueda de una participación activa de los involucrados.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

En principio y para situarnos en el tema, la sistematización en trabajo social no presenta una visión única y compartida, sino que por el contrario existen diferentes posiciones en lo que se refiere a su conceptualización.

“Los conceptos de sistematización incluyen una gama de posibilidades dentro de las que se cuentan”:

- La organización de la información sobre las prácticas
- La reconstrucción de las experiencias en su contexto
- La mirada crítica, reflexiva y prospectiva sobre las experiencias
- El desarrollo de procesos metodológicos para la construcción de conocimientos teóricos particulares
- Una propuesta metodológica, un método para construir conocimientos desde la práctica
- Un proceso de reflexión, reconstrucción, recuperación, acumulación, confrontación, socialización colectiva de conocimientos desde la practica
- Un producto escrito de procesos de reflexión, reconstrucción y análisis de la experiencia.

Desde el ámbito académico se ha puesto el acento en la producción de conocimiento científico sobre la intervención profesional y sus campos de actuación, adoptándose así una perspectiva mas metodológica e instrumental, enfatizando la sistematización como un método o como una propuesta metodológica con interés y sesgo investigativo, en tanto que desde la profesión se ha asumido una perspectiva critica en la cual se considera la

relación teoría-práctica con una posibilidad de potenciar el saber del pueblo y del profesional”³

Consideramos que la sistematización nos permite ir perfeccionando nuestras formas de intervención, reconociendo lo viejo, lo inactivo que hay en nuestras prácticas cotidianas, previniendo o descubriendo la rutinización y el hacer las cosas mecánicamente, riesgos que son permanentes en el trabajo social.

En consecuencia entendemos a la sistematización como un proceso permanente de reflexión – superación de lo que se realiza para recuperarlo como experiencia de trabajo, comunicarlo y que pueda o no constituirse en fuente de conocimiento en la profesión. Es decir, la sistematización como proceso dialéctico que intenta dar cuenta de la integridad de la experiencia partiendo de los hechos particulares y de los procesos específicos.

Coincidimos con lo sostenido por el Celats que “para poder sistematizar una experiencia es indispensable haber participado directamente como actores del proceso, siendo necesario que ella exprese una propuesta intencionada de acción, y contar con el apoyo de la institución en la cual se esta inserto”.⁴

Señalamos asimismo que desde el trabajo social se interviene siempre con una intencionalidad transformadora tendiente no solo a la satisfacción de necesidades sino al desarrollo de la persona humana. “Este ha adquirido la responsabilidad social de atender situaciones humanas concretas, en tanto sean el resultado de la actividad humana consciente” ⁵ de personas, grupos y/o comunidades específicas que viven en un aquí y ahora definidos.

El trabajo social entiende a la persona como sujeto humano con capacidad de acción, protagonismo y potencialidades, es decir “un ser activo capaz de desplegar su inteligencia, de elaborar y ejercer su pensamiento para resolver en forma positiva ese debate tensional con la realidad en que esta inmerso”.⁶

La tarea del trabajador social es el resultado del esfuerzo y trabajo organizado de muchos actores (personas con la cual se interviene, las instituciones en la cual se trabaja, otros profesionales, etc.), con sus diferentes intereses, motivaciones, demandas y contribuciones.

El trabajador social impulsa la constitución de sujetos sociales capaces de convertirse en constructores de espacios sociales, apoyando sus intervenciones en valores éticos y pautas de actuación profesional que conforman principios básicos, así como también en su metodología específica, con los diferentes niveles de abordaje (individual-familiar, comunitario y grupal).

Dentro de esta experiencia se utilizó como nivel de abordaje el grupal. Consideramos el trabajo con grupos como “un proceso de dinamización de las relaciones en un grupo, a través del cual las personas se autoconcientizan de los problemas, necesidades, potencialidades y recursos suyos y del medio social en el que se encuentran, y que, simultáneamente, actúan en este medio, movilizándolo sus capacidades y aptitudes en la consecución de objetivos comunes, internos o externos al grupo”⁷

Adoptamos la definición de grupo dada por Pichón Riviere en tanto que refiere a este como “Un conjunto restringido de personas que, ligadas por constante de tiempo y espacio y articuladas por su mutua representación interna, se proponen en forma implícita o explícita

una tarea, que constituye su finalidad, a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles”⁸

Todo grupo puede ser descrito y circunscrito mediante una serie de variables, para lo cual tendremos en cuenta las señaladas por De Robertis⁹

- Tamaño del grupo: Grupo primario De acuerdo a la definición del sociólogo Charles Horton Cooley citada por De Robertis ¹⁰, “dichos grupos se constituyen por menos de 15 personas, que permiten la relación de cada participante con todos los otros para comunicarse cara a cara, es decir sin intermediarios.

El grupo pequeño permite tener en cuenta al individuo, posibilita que se favorezca la comunicación, el proceso de intercambio de ideas, opiniones e información. El grupo como espacio que permite expresar sentimientos, y exige al mismo tiempo de cada miembro un mayor compromiso en torno a la participación y contribución personal”.

Grupo secundario se constituye por un grupo de personas que persiguen fines determinados, idénticos o bien complementarios y también una estructura que reglamenta las relaciones entre las diferentes partes que la componen.

- Estructura del grupo: Grupo formal siguiendo lo expuesto por la autora mencionada en tanto que forma parte de una organización (Unidad Sanitaria Cohello de Meyrelles) y se inserta por ello en una estructura dada.

Grupo informal: es el que no está dotado de una estructura oficial y jurídica

- Según el objetivo del grupo: la autora distingue “Dos tipos de grupos según la prioridad dada al nivel de los objetivos: el grupo puede estar centrado en la tarea o

*centrado en si mismo. Mientras que el centrado en la tarea es un grupo de trabajo (...), el centrado en si mismo tiene como objetivo prioritario el encuentro (...)*¹¹

En cuanto al proceso grupal, existe entre éste y el proceso metodológico del servicio social una interrelación en la cual ambos se integran en su desarrollo y se retroalimentan “en un interjuego dinámico, del cual se espera una potenciación, cuyo sentido último resulta imprevisible”, siendo al mismo tiempo dos instancias diferentes. En tanto que el “proceso grupal se refiere a la evolución de un conjunto de acontecimientos que se reflejan en el funcionamiento y estructuras grupales (...). “Esta evolución atraviesa etapas que tienden a producirse naturalmente en la vida de todo grupo, con o sin intervención profesional”. “El proceso metodológico constituye el desarrollo intencional de acciones profesionales. El objeto del proceso metodológico es el proceso grupal y su objetivo general es la dinamización del mismo” Es decir, el asistente social intenta deliberadamente captar y favorecer el proceso grupal”¹²

Para llevar adelante acciones que tiendan a la dinamización del proceso grupal, el trabajador social cuenta con un bagaje de conocimientos, habilidades, destrezas y técnicas que deben ser utilizadas para una mayor comprensión de las manifestaciones del grupo, pero no aplicadas para su control de manera mecánica y rígida. Por lo tanto “La técnica adecuada es aquella creada para satisfacer las necesidades de cada situación, y en el campo de las ciencias sociales depende del grado de creatividad y oportunidad que se imprima al proceso”.¹³

CAPITULO 1

DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

Marco Contextual:

Este apartado tiene como objetivo realizar una exposición del contexto en el cual se llevo a cabo la experiencia, entendemos pertinente destacar algunos aspectos del mismo que condicionaron esta última.

Pretendemos entonces brindar una visión de la realidad tanto nacional como local durante el año 2001.

“En la Argentina, la etapa neoliberal, profundizada en la década de los 90, condujo a una paulatina desvinculación del estado en sus roles tradicionales como promotor del desarrollo y garante de la igualdad de oportunidades (en materia de educación, salud y vivienda) (...), apareciendo el mercado como el organizador óptimo de la actividad económica en general”¹⁴.

“El origen de este proceso desarticulador de la economía nacional debe buscarse en la generación de una abultada deuda pública externa, que justificó la implementación de las medidas de ajuste macroeconómicos diseñadas para afrontar su financiamiento. Y fue a través de la globalización que se logró la legitimación del ajuste en escala global”. Siendo posible también “ por la falta de autonomía de los gobiernos nacionales (...), entendiéndolo esta como el resultado de una limitada voluntad política para avanzar con una propuesta autónoma, independiente, de desarrollo nacional, y no exclusivamente una consecuencia de presiones externas”. ¹⁵

Las medidas de ajuste macroeconómicas implementadas incluyen: las privatizaciones de empresas públicas tales como petroleras (YPF), teléfonos (ENTEL), planta siderúrgica (SOMISA) electricidad (EDEA), rutas nacionales, transportes, etc., la reforma en materia laboral a partir de la sanción de la ley de flexibilización laboral, la desregulación del mercado de capitales y de servicios, los subsidios hacia los grandes inversores, eliminando aquellos destinados a la producción de pequeños y medianos productores y empresarios. Políticas éstas a favor del capital nacional e internacional más concentrado.

Las medidas adoptadas en el largo plazo tuvieron un efecto devastador en la economía Argentina y al mismo tiempo fueron causales del progresivo deterioro de las condiciones de vida de la población.

“El ajuste macroeconómico nacional transformó la estructura productiva provincial, en tanto implicó 1- aumento de la presión impositiva hacia los sectores productores pequeños y medianos; 2-exigencia de practicar ajustes provinciales, es decir, reducción del gasto público y reestructuración de los estados provinciales y municipales”¹⁶ Efectivizado a través de la descentralización de funciones hacia las provincias y municipios, etc.

“Hacia fines de los ´90 (...) las falencias y las consecuencias de la aplicación del neoliberalismo, demandan acciones compensatorias o paliativas por parte del Estado.”¹⁷

El modelo económico imperante se caracterizó por favorecer una gran concentración de la riqueza en un sector muy reducido y paralelamente se amplió el número de personas que no accedieron a los beneficios económicos producidos por el país. Mostrándose así la Argentina como un país con grandes desigualdades sociales, ampliándose además día a día la brecha entre ricos y pobres.

Lo antes expuesto tuvo como efecto inmediato y negativo situaciones generalizadas de pobreza, desocupación, precariedad productiva y ocupacional. Se evidenció la quiebra comercial de los pequeños establecimientos, lo cual trajo aparejado la expulsión de trabajadores hacia otras ciudades en búsqueda del trabajo que no encontraron en sus propios asentamientos. Al mismo tiempo las actividades privatizadas operaron con menos personal, despidiendo personal y en algunos casos efectuaron reemplazos ("se estimó en un 36% la reducción promedio de personal en todas las empresas privatizadas. En el caso de YPF la cantidad de empleados se redujo de 50.000 a 7.000 entre 1991 y 1996, generando, serias dificultades en localidades centradas sobre esta actividad, como sucedió en Cutral C6 (Bilder 1998: 141))" ¹⁸. Asimismo el endeudamiento de las administraciones provinciales implicó recortes presupuestarios en importantes áreas sociales como salud y educación

Consideramos como aspecto relevante en función del presente trabajo, el problema del desempleo ya que no solo tiene consecuencias directas, es decir la pérdida del ingreso, los aportes jubilatorios y una obra social, sino que también trae aparejado en la mayoría de los casos conflictos emocionales, disminución de la autoestima, sentimientos de impotencia, etc., afectando no solamente al desocupado sino al núcleo familiar y a la sociedad en su conjunto.

Esta situación trajo aparejado una multiplicidad de fenómenos complejos e interrelacionados tales como la expansión de la pobreza, el incremento de la conflictividad social, la creciente inseguridad, la marginalidad, en definitiva, una pauperización social a la que se ven expuestas grandes contingentes de población excluidos del proceso productivo.

Los gobiernos nacionales, provinciales y/o locales decidieron instrumentar a la luz de la emergencia social políticas focalizadas y compensatorias, tendientes a paliar la situación de pauperización social existente y reducir también los niveles de conflictividad social. Podemos mencionar aquí los programas de empleo como el plan barrios, el plan trabajar y los programas de empleo transitorio.

Pensamos que otro aspecto a tener en cuenta para el análisis ya que condicionaron directamente la experiencia es la situación del sistema sanitario. Decimos que guarda relación directa ya que como se ha mencionado la misma se enmarca dentro de una institución sanitaria (Unidad Sanitaria Cohello de Meyrelles), y al mismo tiempo los agentes promotores comunitarios en salud efectuaban sus actividades en función de dicha área.

Este aspecto se encuentra al mismo tiempo en estrecha relación con el aspecto ocupacional, ya que como se ha dicho un elevado número de personas producto de la situación laboral debe recurrir a los servicios públicos, ya sean hospitales o centros de salud, los cuales no están ajenos a la realidad nacional atravesando también una crisis producto de los constantes recortes presupuestarios que deben afrontar, la inestabilidad en el pago de los salarios correspondientes, generándose así una sobrecarga del servicio evidenciada en el reducido espacio para la atención primaria, el aumento de la consulta ambulatoria, la escasez de medicamentos, lo cual trae aparejando la consecuente reducción en la calidad brindada.

Contexto local del barrio:

El barrio en el cual se desarrolló la experiencia, se encuentra ubicado en la zona sur de la ciudad de Mar del Plata, "(incluido en el municentro Área Puerto)"¹⁹el mismo está delimitado por: avenida Mario Bravo (ex 63), calles Luis Sandrini, O. Gianelli y E. de Bosch.

"Se trata de una zona de reciente ocupación y progresivo crecimiento poblacional. En el lapso de hasta un año 57 familias sobre 162 encuestadas fueron a vivir a dicho barrio, el resto hace de 2 a 4 años que lo habitan, solo tres familias viven en el lugar desde hace 10 a 18 años aproximadamente.

El número de habitantes es de 700 personas aproximadamente, de las cuales 197 son menores de seis años, 149 tienen entre 7 y 14 años, 69 entre 14 y 20, 128 entre 21 y 30, 138 entre 31 y 50 y 19 personas mayores de 50 años.

El barrio Nuevo Golf se compone de 36 manzanas, en las cuales se encuentran instaladas 180 viviendas, de las cuales 162 se encuentran habitadas, las restantes están en construcción.

Las calles del barrio son de engransado, y no poseen cordón cuneta. Generalmente no se observa la señalización correspondiente, tornando difícil el ubicar alguna dirección. El dato de referencia más importante para ubicarse dentro del barrio es la calle Mario Bravo (ex 63).

En referencia a los servicios públicos cabe señalar que gran parte de la población cuenta con medidores de energía eléctrica. Con respecto al tendido de gas natural no llega al barrio, debiendo obtenerse por medio de gas envasado, (tubos, garrafas, tanques o "chanchas"), así como también es inexistente la red cloacal.

En referencia al servicio de agua, el mismo presenta inconvenientes en su extracción, debido a las características del suelo rocoso, motivo por el cual la gestión vecinal logra que OSSFE instale una red precaria de agua con 23 grifos públicos, tanques de reserva y el apoyo de un camión cisterna para la distribución.

No ingresa al barrio ninguna línea de transporte público de pasajeros.

La situación laboral de las familias presenta los siguientes rasgos: en 112 familias solo trabaja uno de sus miembros, en 24 familias trabajan 2 de sus miembros y en 2 trabajan tres miembros, cuatro no contestaron las encuestas y el resto son desocupados.

Los trabajos que realizan las familias para subsistir son muy variados: el 32,1 % se desempeña en la industria pesquera, mientras que el 52,5 % realiza "changas", un 3,1 % es beneficiario del plan barrios, en tanto que un 11,1 % de la población activa se encuentra desocupada, no dando información en relación a esta variable el 1,2 %."²⁰

Marco Institucional

El marco institucional en el cual se desarrolló la experiencia objeto de sistematización fue la Unidad Sanitaria Cohello de Meyrelles, ubicada en calle Alejandro Korn 2279. La misma es una institución de carácter público dependiente de la Secretaria de Calidad de Vida, Subsecretaria de Desarrollo Humano (En este momento Secretaria de Salud) Municipalidad de General Pueyrredón cuyo objetivo primordial es la prestación de servicios en relación al área de la salud, especialmente en lo referente a la atención primaria.

Su acción esta orientada directamente a los habitantes de los barrios que se encuentran dentro del área de cobertura de la unidad sanitaria. (San Martín, Cerrito Sur, Parque Independencia, Nuevo Golf, Juramento).

El Horario y días de atención de la misma es de Lunes a Viernes de 8 a 18 horas.

Esta institución tiene las características de una organización de tipo burocrática ya que:

- *“ Tiene como objetivo lograr eficiencia y racionalidad dentro de una estructura jerárquica (verticalista)*
- *La dimensión humana esta al servicio de la tarea realizada.*
- *De acuerdo con lo expuesto por Weber en este tipo de organizaciones existe: 1) Autoridad central representada por leyes, reglamentaciones, decretos, ordenanzas, normas, (Municipalidad de General Pueyrredón) 2) autoridad menor integrada por una estructura, funciones y niveles de autoridad con responsabilidad. (Unidad Sanitaria Cohello de Meyrelles).*
- *Cada acción realizada esta funcionalmente relacionada con los fines de la organización.*
- *Hay canales de comunicación jerárquicos ”²¹*

Proyecto

El proyecto denominado “ agentes comunitarios en salud ” es uno de los proyectos en los que se ha trabajado y se pretende analizar, el mismo se desarrolló desde enero del año 2001 hasta diciembre del mismo año.

El mencionado proyecto se encuentra reglamentado por Resoluciones “ MTySS N° 327/98 y MTEyFRH N° 23/99 y N° 521/00 las cuales otorgan competencia a la Secretaria de Empleo para reglamentar los TRABAJAR III, **PROGRAMA DE EMERGENCIA LABORAL (PEL)** y CREAR TRABAJO Líneas A y B. Estas resoluciones sostienen básicamente:

Que en la ejecución de los distintos programas de empleo y capacitación laboral aconseja establecer prioridades en la selección de beneficiarios, sistematizar los criterios de evaluación de la capacidad institucional y de gestión aplicables a las organizaciones no gubernamentales con vistas a obtener el mejor resultado en la ejecución de proyectos, y establecer recaudos mínimos para el inicio del procedimiento de aprobación de proyectos y asignación de recursos.

Que en función de lo antes expuesto y a efectos de asegurar una distribución más equitativa de los recursos económicos entre la población objetivo de los mencionados programas, resulta necesario arbitrar los medios para que la ayuda económica que se asigna a los/as beneficiarios/as a través de los programas TRABAJAR III, PEL — Subprograma DESARROLLO COMUNITARIO—, y CREAR TRABAJO Líneas A y B sea adjudicada sólo a una persona por hogar, a través del/de la jefe/a de hogar.

Que mediante la Resolución SE N° 37/01 se establece que la totalidad de los/as beneficiarios/as de los programas de empleo de la Secretaria de Empleo (S.E.), deberán ser seleccionados de los Registros de Postulantes para Programas de Empleo y Capacitación a cargo de las Oficinas de Empleo habilitadas por la SE.

Que dichas Oficinas de Empleo cuentan con los instrumentos necesarios para verificar el perfil de los/as beneficiarios/as, y por lo tanto, también están en condiciones de acceder a la información que determine si los/as postulantes son o no jefes de hogar.

Que teniendo en cuenta lo antedicho, es posible asegurar que a partir de la selección realizada por las Oficinas de Empleo, el beneficio de los Programas TRABAJAR III, P.E.L.

—Subprograma **DESARROLLO COMUNITARIO**— y **CREAR TRABAJO** Líneas A y B llegue a aquellas personas que sean jefes de hogar.

Que los Programas de Empleo se ejecutan a través de organismos responsables quienes participan en la gestión de proyectos aportando recursos propios que concurren con los de la S.E. para la realización de las propuestas.

Que la normativa de los Programas de Empleo establecen instrumentos para evaluar la capacidad institucional de los organismos responsables para ejecutar proyectos.

Que no obstante lo dicho en el párrafo precedente, resulta necesario sistematizar la información sobre la capacidad institucional y de gestión de los organismos responsables, dado que muchos de ellos ejecutan proyectos en los distintos Programas de Empleo.

Que a efectos de establecer una adecuada distribución de los proyectos a adjudicar en los distintos programas de empleo, resulta conveniente establecer un límite máximo para adjudicación de proyectos a Organizaciones No Gubernamentales.

Que es responsabilidad de las **GERENCIAS DE EMPLEO Y CAPACITACION LABORAL** aplicar la normativa de los programas vigentes asegurando la viabilidad de los proyectos pro-puestos para la aprobación.

Que las organizaciones de la sociedad civil que participan como organismos responsables en los programas de empleo y capacitación deben acreditar una reconocida trayectoria institucional y contar con la disponibilidad de recursos humanos y financieros necesarios para asegurar el cumplimiento de los proyectos aprobados.

Que resulta conveniente encomendar a los Gerentes de Empleo y capacitación Laboral la realización de determinadas acciones vinculadas con la ejecución de los programas de empleo que se desarrollan en la órbita de la **SECRETARIA DE EMPLEO**.

Que es necesario a los efectos de agilizar el circuito de evaluación, priorización y aprobación de proyectos, la descripción pormenorizada de aquella documentación que debe ser incorporada a las actuaciones correspondientes.

Que a tal fin, corresponde fijar los requisitos mínimos exigibles para la conformación de las actuaciones concernientes a la aprobación de proyectos y a la asignación de recursos

correspondientes, en el marco de los Programas TRABAJAR III y PROGRAMA DE EMERGENCIA LABORAL (P.E.L.)²²

Teniendo como referencia los lineamientos de los programas de emergencia laboral expuestos anteriormente es que desde la Unidad Sanitaria se elaboró el proyecto denominado “agentes promotores comunitarios en salud”. El fin perseguido fue capacitar a un grupo de agentes comunitarios en conceptos básicos de Atención Primaria de la Salud, con el objetivo de iniciar un trabajo conjunto de reconocimiento socio-sanitario de la comunidad del barrio Nuevo Golf, punto de partida para la implementación de estrategias apropiadas de prevención y promoción de la salud.

El programa de empleo tuvo como beneficiarios a aquellas personas que manifestaron necesidad laboral (diez beneficiarios), en tanto que el proyecto de salud a aquellos vecinos del barrio Nuevo Golf (aproximadamente 120 familias).

En cuanto a la selección de los miembros del grupo se tuvo en cuenta las personas anotadas en el libro de guardia del servicio social en busca de empleo que hubiera proporcionado un número de teléfono, dato decisivo al momento de la selección debido al corto plazo (un día) para reunir la documentación necesaria (presentación de fotocopia de DNI) y conformar el grupo de trabajo.

Por lo cual los integrantes del grupo no tuvieron conocimiento al momento de aceptar la propuesta laboral, sobre los objetivos del proyecto así como tampoco de las actividades que debían desempeñar.

Se eligió el barrio Nuevo Golf como área de intervención debido a que se trató de una zona de reciente ocupación y progresivo crecimiento poblacional, del cual no se tenía un diagnóstico preciso.

Los objetivos del equipo de salud de la Unidad Sanitaria Cohello de Meyrelles respecto del proyecto fueron:

Capacitar a un grupo de personas en conceptos básicos de atención primaria de la salud, para iniciar un trabajo conjunto de reconocimiento socio – sanitario de la comunidad del barrio Nuevo Golf, punto de partida para la implementación de estrategias apropiadas de prevención y promoción de la salud.

Objetivo del grupo de beneficiarios:

Realizar una actividad laboral remunerada.

Integrantes del equipo de salud de la Unidad Sanitaria:

Desde el punto de vista de la especialidad participaron Enfermeras, Terapista Ocupacional, Psicóloga, Médicos, Odontólogos, Pediatras, Ginecóloga, Asistentes Sociales

Característica de los participantes.

Nombre	Edad	Estado civil	Nivel de escolaridad	Nº de hijos	Vivienda	Experiencia laboral en P. E.
<u>B. L</u>	39	casada	Secundario completo	dos	cedida	No
<u>D. A</u>	27	casado	Primario completo	tres	alquilada	Si, Plan Barrios
<u>E. L</u>	30	separada	Primario completo	tres	alquilada	No
<u>G. L</u>	43	separada	Secundario incompleto	dos	alquilada	No
<u>I. S</u>	33	casada	Secundario completo	dos	propia	No
<u>L. A</u>	29	casada	Primario completo	cinco	propia	No
<u>M. A</u>	31	casada	Primaria completo	tres	alquilada	Si, Plan Barrios
<u>N. A</u>	27	soltera	Terciario incompleto	----	propia	No
<u>R. O</u>	33	casada	Primario completo	dos	propia	No

Cada uno de los participantes expresaba en un principio una necesidad laboral, presentando cada grupo familiar ingresos mínimos e irregulares debido a las ocupaciones temporarias realizadas por sus parejas, o por ser ellos mismos únicos sostén de la familia.

Entre los participantes existe heterogeneidad en cuanto a los niveles de escolaridad, y diferentes experiencias laborales anteriores (niñera, empleada domestica, maestranza, carpintero, filetera).

Los mismos al inicio del proyecto no se conocían entre si, pero si tenían relación previa con los profesionales de la institución.

Consideramos al grupo promotores comunitarios en salud como un grupo primario por estar constituido por nueve personas, permitiendo la relación de cada participante con todos los otros para comunicarse cara a cara.

Fue un grupo formal en tanto que formó parte de una organización (Unidad Sanitaria Cohello de Meyrelles) y se insertó por ello en una estructura dada.

En el grupo analizado el objetivo predominante es el centrado en la tarea debido a que el "hacer" fue lo requerido por el proyecto elaborado por el equipo de Salud. No obstante coincidimos con *De Robertis* que en un grupo los dos polos afecto-producción son *interdependientes*

-
- ¹ Kirchner, Alicia " La gestión de los saberes sociales" Algo mas que gerencia social. Editorial Espacio. Pág. 157/158
- ² Di Carlos Equipo, " Trabajo Social con grupos y redes ". Editorial Lumen Humanitas Pág. 265
- ³ Cifuentes Gil, Maria Rosa " La sistematización de la práctica del Trabajo Social" Editorial Lumen- humanitas. Pág. 27
- ⁴ Celats, " Trabajo social y educación popular con niños " Módulo V de curso a distancia: sistematización de experiencias de trabajo con niños Pág. 14/15
- ⁵ San Giacomo, "Trabajo Social y conocimiento objetivo" Equipo EDEM y Fundación Paideia 2001 Pág. 12
- ⁶ Publicación del Colegio de Asistentes Sociales y/o trabajadores sociales, Ética y Trabajo Social, Julio 2000 Año 1 N° 1 Pág. 5
- ⁷ Torres, Zelia, " Grupo, instrumento de Servicio Social ". Editorial Humanitas. 1968 Pág. 27
- ⁸ Pichón Riviere "El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social, Nueva Visión Bs. As. 1977
- ⁹ De Robertis, Cristina; Pascal Henri " La Intervención Colectiva en Trabajo Social " la Acción con Grupos. Editorial El Ateneo. 1994. Pág. 121
- ¹⁰ Idem Anterior
- ¹¹ De Robertis, Cristina; Pascal Henri " La Intervención Colectiva en Trabajo Social " la Acción con Grupos. Editorial El Ateneo. 1994. Pág. 122
- ¹² Di Carlo Enrique y Equipo "Trabajo social con grupo y redes " Editorial Lumen Humanitas Pág. 274
- ¹³ Torres, Zelia, "Grupo, instrumento de Servicio Social". Editorial Humanitas. 1968 Pág. 57
- ¹⁴ Manzanal, Mabel " La Cuestión regional en la Argentina de Fin de Siglo" Ensayo Pág. 75
- ¹⁵ Idem Anterior
- ¹⁶ Manzanal, Mabel " La Cuestión regional en la Argentina de Fin de Siglo" Ensayo Pág. 71
- ¹⁷ Idem Anterior
- ¹⁸ Manzanal, Mabel " La Cuestión regional en la Argentina de Fin de Siglo" Ensayo Pág. 93
- ¹⁹ Los municentros son áreas descentralizadas que sectorizan el territorio de la ciudad de Mar del Plata. Estas áreas son cinco: Área Sudoeste; Área Oeste; Área Norte; Área Central y Área Puerto: este ultimo esta delimitado por las AV. Mario Bravo, Jacinto Peralta Ramos, Juan B. Justo y Frente Costero FUENTE: programa de modernización municipal. Subsecretaria de Obras y Ordenamiento territorial. MGP.
- ²⁰ Datos recogidos por el grupo de "agentes promotores comunitarios en salud, coordinados por las estudiantes de Servicio Social, supervisadas por las asistentes sociales de la Unidad Sanitaria Cohello de Meyrelles. 2001
- ²¹ Extraído de clase teórica de la Cátedra de Administración, dictada en la Universidad Nacional De Mar del Plata Profesora titular Dra. Casinelli, Maria Julia Año 1999
- ²² Ver Anexo

ACTIVIDADES

Decidimos presentar el siguiente cuadro esquemático, el cual nos permitirá ofrecer una mejor visualización global del proceso vivenciado.

Cabe aclarar que éste esquema constituye solo una aproximación descriptiva del mismo

PERIODO	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	ESTUDIANTES ROL DESEMPEÑADO	TÉCNICA APLICADA
MARZO	Primer encuentro de los agentes promotores comunitarios en salud	Presentación de Cada uno de los Beneficiarios del programa	M.A; L.A; B.L; I.S; G.L; N.A; E.L; D.A. Equipo de Salud de la Unidad Sanitaria	Las alumnas aún no ingresaron al proyecto	<u>Técnica de presentación</u> En forma circular cada uno debía presentarse diciendo su nombre, apellido y expectativas

<u>PERÍODO</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>PARTICIPANTES</u>	<u>ESTUDIANTES</u> <u>ROL</u> <u>DESEMPEÑADO</u>	<u>TÉCNICA</u> <u>APLICADA</u>
MARZO- ABRIL- MAYO	1) Encuentro de los agentes promotores comunitarios en salud	1) Capacitar al grupo de personas en conceptos básicos de atención primaria de la salud	1) M.A; L.A; B.L; I.S; G.L; N.A; E.L; D.A. Equipo de Salud de la Unidad Sanitaria Estudiantes de servicio social	Observador-participante	1) <u>Modalidad taller</u>

<u>PERÍODO</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>PARTICIPANTES</u>	<u>ESTUDIANTES</u> <u>ROL</u> <u>DESEMPEÑADO</u>	<u>TÉCNICA</u> <u>APLICADA</u>
JUNIO	<p>1) Reunión con profesionales dependientes de gestión comunitaria</p> <p>2) elaboración de encuesta de investigación diagnóstica</p>	<p>1) Clarificar motivos y dudas del reconocimiento socio-sanitario de la comunidad del barrio nuevo golf</p> <p>2) Efectuar investigación diagnóstica socio-sanitario.</p>	<p>Agentes promotores comunitarios en salud, asistente social de gestión comunitaria, estudiantes de Servicio Social</p>	<p>Observador-participante</p>	<p>1) <u>Modalidad taller</u></p> <p>2) <u>división en subgrupos</u></p> <p><u>técnica de plenario</u></p>

<u>PERÍODO</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>PARTICIPANTES</u>	<u>ESTUDIANTES</u> <u>ROL</u> <u>DESEMPEÑADO</u>	<u>TÉCNICA</u> <u>APLICADA</u>
JULIO	1) observación del barrio Nuevo Golf 2) encuentro con presidente de la sociedad de Fomento barrio nuevo golf en	1) realizar reconocimiento del barrio 2) informar a los pobladores del barrio a través del presidente de la S.F del trabajo a	Agentes promotores comunitarios en salud, asistente social de gestión comunitaria, estudiantes de Servicio Social	Observador - participante coordinador	1) <u>división en subgrupos</u> - técnica de plenario 2) <u>charla- debate</u>

JULIO	la sede de la Unidad Sanitaria Coello de Meyrelles	realizar por los agentes promotores en salud.			
	3) contacto con representantes barriales (manzaneras, comadres)	3) socializar por medio de estos representantes respecto del trabajo a realizar por el grupo	3) agentes promotores en salud, estudiantes de servicio social (*)		3) <u>entrevista semi-estructurada</u>
	4) planificación de encuentro con informantes claves del barrio Nuevo Golf	4) prueba del instrumento de recolección de datos	4) agentes promotores en salud, estudiantes de servicio social	Coordinador	4) <u>división por subgrupos</u> en un primer momento y puesta en común posterior

<u>PERÍODO</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>PARTICIPANTES</u>	<u>ESTUDIANTES</u> <u>ROL</u> <u>DESEMPEÑADO</u>	<u>TÉCNICA</u> <u>APLICADA</u>
AGOSTO	<p>1) realización de entrevistas a informantes claves</p> <p>2) evaluación escrita tanto del avance en la tarea como de cada uno en el grupo (*)</p>	<p>1) realizar la prueba del instrumento de recolección de datos, brindar seguridad a los entrevistadores</p> <p>2) visualizar la evolución del grupo generar un espacio de reflexión conjunta, a fin de redireccionar, y-o modificar el accionar.</p>	<p>1) agentes promotores en salud, estudiantes de servicio social</p> <p>2) agentes promotores en salud, estudiantes de servicio social</p>	Coordinador	<p>1) <u>división en subgrupos</u></p> <p>2) <u>modalidad taller</u></p>

<u>PERÍODO</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>PARTICIPANTES</u>	<u>ESTUDIANTES</u> <u>ROL</u> <u>DESEMPEÑADO</u>	<u>TÉCNICA</u> <u>APLICADA</u>
SEPTIEMBRE	1) realización de encuesta de investigación diagnóstica	1) efectuar la recolección de datos de la situación socio sanitaria del barrio nuevo golf	1) agentes promotores en salud, estudiantes de servicio social	Coordinador	1) división en subgrupos
	2) encuentros de los promotores en salud con Licenciada en psicología	2) generar un espacio para el diálogo en torno a los conflictos presentes en el grupo	2) agentes promotores en salud, lic. Psicología, estudiantes de servicio social		2) modalidad taller

<u>PERÍODO</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>PARTICIPANTES</u>	<u>ESTUDIANTES</u> <u>ROL</u> <u>DESEMPEÑADO</u>	<u>TÉCNICA</u> <u>APLICADA</u>
OCTUBRE	<p>1) Continuación de realización de encuesta de investigación diagnóstica</p> <p>2) confección de instrumento de tabulación de datos</p>	<p>1) efectuar recolección de datos de la situación socio sanitaria del barrio nuevo golf</p> <p>2) favorecer la utilización y apropiación de una técnica para el ordenamiento de los datos.</p>	<p>1) agentes promotores en salud, estudiantes de servicio social</p> <p>2) agentes promotores en salud, estudiantes de servicio social</p>	Coordinador	<p>1) División en subgrupos</p> <p>2) modalidad taller</p>

<u>PERÍODO</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>PARTICIPANTES</u>	<u>ESTUDIANTES</u> <u>ROL</u> <u>DESEMPEÑADO</u>	<u>TÉCNICA</u> <u>APLICADA</u>
NOVIEM- BRE	1) inicio de la tabulación de los datos recogidos a través de la encuesta realizada en el barrio Nuevo Golf.	1) Efectuar investigación diagnóstica socio - sanitario de la comunidad del barrio nuevo golf	1) agentes promotores en salud, estudiantes de servicio social	Coordinador	1) modalidad taller

<u>PERÍODO</u>	<u>ACTIVIDADES</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>PARTICIPANTES</u>	<u>ESTUDIANTES</u> <u>ROL</u> <u>DESEMPEÑADO</u>	<u>TÉCNICA</u> <u>APLICADA</u>
DICIEMBRE	1) elaboración de informa final 2) evaluación grupal	1) realización de diagnostico socio - sanitario. 2) finalización de proyecto "agentes promotores comunitarios en salud"	1) agentes promotores en salud, estudiantes de servicio social 2) agentes promotores en salud, estudiantes de servicio social	Coordinador	1) modalidad taller 2) evaluación escrita individual

NOTAS DE REFERENCIA

(*) - Supervisadas constantemente por las Lic. En Servicio Social Elisa Sosa y Verónica Baudino -

(*) - Sumadas a las evaluaciones mencionadas, cabe aclarar que constantemente se crearon espacios que posibilitaron lograr una evaluación permanente.

CAPITULO 2

CAPITULO II

La aproximación descriptiva lograda a partir del gráfico anterior nos permite ir construyendo un argumento de sentido y comprensión global de la experiencia. Para lo cual decidimos describir y analizar el proceso evolutivo del grupo, a través de la división de éste en etapas tomando como marco referencial lo vertido por Natalio Kisnerman ¹ y dentro de éstas utilizar dimensiones de análisis tales como la dinámica y estructura, comunicación grupal, objetivos y tarea grupal, aspectos relativos a la inclusión del trabajador social, aspectos normativos, mediante un esquema gráfico.

Y al mismo tiempo el análisis del proceso metodológico llevado a cabo.

Etapas del proceso de grupo según Kisnerman:

1- Formación o aparente grupo. Podemos afirmar que “El proceso de grupo comienza con la motivación para formarlo. En este punto es tan importante la motivación del asistente social para formar un grupo como la de aquellas personas que formaran parte de él. Para conocer dichas motivaciones se puede utilizar la técnica de entrevista o bien generar un espacio que permita a cada miembro iniciar su actuación grupal expresando sus intereses”. ²

En esta experiencia particular, tratándose de un grupo impuesto, se realizó el encuentro inicial en el cual, en una primera instancia los profesionales responsables de la coordinación del grupo, clarificaron los objetivos del proyecto, período de duración del mismo, número de horas semanales por cumplir, límites de faltas (en caso de inasistencia

se presentaran certificados y/o dialogaran con los coordinadores). De manera tal que como lo plantea Kisnerman la responsabilidad de iniciar la comunicación no recayó sobre ninguno de los miembros del grupo sino sobre el coordinador para fortalecer un vínculo de seguridad, asimismo en un segundo momento se utilizó una técnica de presentación de los miembros en la cual se planteó como consigna que cada uno mencione su nombre, apellido, y expectativas respecto del trabajo, entendiendo que “las personas son celosas de su intimidad y solo se presentaran de manera formal y obligada sin decir nada de si mismo que lo perjudique”³

Reconociendo que el espacio físico contribuye a crear o no un ambiente confortable, en nuestra experiencia concreta el salón utilizado era pequeño en relación al número de personas que participaron del encuentro, lo cual actuó como un obstaculizador debido a que se entiende que “un gran grupo amontonado en una sala pequeña tendrá una sensación de ahogo, mientras que un grupo pequeño en una sala inmensa se sentirá como una gota de agua en el océano”⁴

A pesar de esto y dado que era el único recurso disponible, se dispuso el mobiliario con el cual se contaba en forma de círculo de manera tal que favoreciera el intercambio cara a cara pretendiendo adecuar al máximo posible dicho espacio a fin de generar un clima de seguridad y favorecer la relación vincular.

Muchas son las motivaciones (“sentirme útil”, “salir de un estado de depresión” etc.) que llevaron a cada miembro del grupo a formar parte de éste, sin embargo todos coinciden en que la situación de desempleo es el principal motivo por el cual deciden formar parte de un programa de empleo transitorio. (Ver crónica 2)

Reconociendo al mismo tiempo que el generar un espacio permite a cada miembro iniciar su actuación grupal expresando sus intereses, asimismo, brinda la posibilidad de iniciar la comunicación entre los miembros, contribuyendo a reducir el nivel de tensión, miedos y ansiedades surgidas ante una situación nueva.

En función de los lineamientos de este programa de empleo transitorio y adecuándolos al ámbito institucional en el que se desarrolló, el equipo de salud decidió realizar en una primera instancia cursos de capacitación en conceptos básicos de atención primaria de la salud, talleres de discusión, consulta bibliográfica, confección de afiches informativos para la cartelera de la sala, para la formación de éstos. Para posteriormente llevar a cabo el reconocimiento socio-sanitario, logrando alcanzar el objetivo planteado inicialmente.

Las actividades fueron realizadas por todos los miembros del grupo, tendiendo a favorecer la interrelación entre todos y cada uno de los participantes.

A pesar de ello, se reconoció que en esa primera etapa fueron comunes las situaciones en las que se formaron subgrupos de acuerdo a la proximidad de sus miembros, intereses, sentimientos y valores compartidos.

En este grupo en particular se formaron dos tríos (L.A., M.A., E.L), (N.A., I.S., B.L) y una pareja (G.L., D.A), incorporándose una nueva integrante. Esta división en subgrupos no impidió que mantuvieran una interacción constructiva y de intercambio con el resto del grupo.

Pudiendo reconocer aquí el supuesto básico de apareamiento señalado por W. R. Bion, autor citado por Natalio Kisnerman, el cual refiere que éste supuesto surge "buscando en la formación de parejas complementarse en el otro, y como respuesta ante las ansiedades surgidas por la situación grupal" ⁶.

En el transcurso de dicha capacitación se produjo el ingreso de las estudiantes de servicio social como observadoras no participantes, a instancias del proceso de Supervisión exigido por la carrera universitaria en curso, en la cual era preciso el conocimiento de las actividades desarrolladas por la institución.

Dada la actividad mencionada es que las estudiantes reconocieron al trabajo con éste grupo como un ámbito de intervención en el cual se presentó la oportunidad de contribuir al programa, a partir de "trabajar en la constitución de nuevos sujetos sociales que sean capaces de convertirse en constructores de espacios sociales aptos para la afirmación de sus derechos en la vida cotidiana" ⁷.

Finalizada la etapa de capacitación, las estudiantes de servicio social adoptaron el rol de observador participante, en tanto que quien ejerció la coordinación era el asistente social de *Gestión comunitaria* ⁸, a fin de iniciar con el grupo la etapa de reconocimiento socio-sanitario.

Para lograr este objetivo se llevó a cabo un encuentro, en el cual se partió de una encuesta preexistente elaborada por profesionales de gestión comunitaria, pretendiendo lograr el aporte de los miembros del grupo de manera tal que se construyera un instrumento de recolección de datos en forma conjunta.

Si bien esta actividad propuesta se llevó a cabo, durante la misma surgieron inquietudes por parte de los miembros del grupo. A fin de exponer el momento por el cual atraviesa el grupo es que consideramos oportuno transcribir fragmentos de la crónica de dicho encuentro, en el que uno de sus integrantes planteó como enfrentar a los pobladores del barrio sabiendo que éstos les pedirán soluciones.

"D.A: la gente al momento de encuestarla nos va a pedir soluciones,

G.L: para esto tenemos que conocer las necesidades del barrio.

Coordinador: claro, y la gente te va a preguntar ¿para qué?.

B.L: para conocer el barrio.

Coordinador: y ¿para qué?

R.O: tendríamos que ver nosotros el ¿para qué?.

Coordinador: claro encontrar el sentido de qué. Más allá de la lógica de la encuesta que es un instrumento, vamos a hacer un análisis barrial. No se va a dar solución pero queremos conocer la problemática para tenerla en cuenta después.

R.O: necesitamos más comunicación.

Coordinador: ¿para qué?

R.O: para saber.

Coordinador: ¿para qué?, para trabajar juntos.

D.A: dejar claro que no tenemos soluciones, que vamos como observadores.

Coordinador: ¿qué les parece que es mas importante? Ustedes van a trabajar y a nosotros nos sirve para nuevos proyectos.

G.L: yo tengo la sensación que estamos en la misma línea que la gente, somos desocupados.

Comprender la realidad de ellos desde la misma realidad.

Coordinador: nos aceptamos tal cual somos. Este es un instrumento que nos sirve para conocer y transformar.

D.L: ¿cuando vamos a tener la cedula de presentación?

Coordinador: se están tramitando. Estas callada vos (se refiere a B.L.)

B.L: preguntarle a la gente dando tiempo a que el otro piense y no ¿para qué?, ¿por qué?

Coordinador: hay que tener objetividad en plantear la pregunta, y podemos tener inseguridades y está bien porque nos permite crecer.

G.L: haber Isabel lee las preguntas.

I.S lee las preguntas, D.A aporta".

De dicha crónica analizamos que si bien el grupo logró realizar la actividad planteada en torno a la realización de la encuesta, se evidenció el surgimiento de una actitud grupal de "resistencia al cambio" ⁹ la cual se manifestó en "dos miedos básicos ante situaciones de cambio, el miedo a perder lo que ya se ha adquirido, en una situación de aprendizaje sería el temor a tener que perder los conocimientos que se tenían de antes, y el otro es el temor frente a lo desconocido, que puede ser peligroso" ¹⁰

Sostenemos que el grupo vivenció esta actitud en relación al trabajo de campo manifestada en expresiones tales como: *"la gente al momento de encuestarla nos va a pedir soluciones"* *"¿cuando vamos a tener la cédula de presentación?"* emergiendo un portavoz que enuncia un acontecer grupal. Se puede señalar que el grupo experimentó el supuesto básico de dependencia ya que "buscando seguridad frente a lo desconocido, lo nuevo el grupo asigna al coordinador la función de nutrirlo material y/o espiritualmente. Todas las miradas convergen en él. Se le solicita que diga que se debe hacer, como, con que, que imprima dirección al proceso".¹¹

Creemos que los miedos básicos manifestados por los integrantes del grupo no fueron percibidos por el coordinador, no habiendo tampoco clarificado las dudas planteadas al mismo. Si bien se alcanzó el objetivo fijado por el coordinador para dicha reunión, es decir construcción de la encuesta acordada por todos, en reuniones sucesivas se modificó y construyó una nueva encuesta en reiteradas oportunidades (se confeccionaron tres diferentes encuestas), retrasando de esta manera la salida a terreno. Entendemos que lo sucedido se debió al desacuerdo implícito respecto de la encuesta elaborada, al temor a enfrentar una situación nueva, a la salida a terreno, y a la proximidad de la conclusión del proyecto, y por lo tanto la pérdida de esta fuente de ingreso.

Al momento de iniciar el reconocimiento socio-sanitaria comenzaron a aparecer hostilidades en el grupo y desacuerdos con los objetivos y los medios, lo que señala Kisnerman "como la aparición de la segunda etapa: de Conflicto, siendo otro elemento significativo los abandonos por conflictos personales, desadaptación al grupo".¹²

Frente al trabajo de campo se produjo una fragmentación del grupo en dos subgrupos, se forma una pareja (D.A, N.A) y un septeto (G.L, E.L, M.A, R.O, B.L, I.S, L.A) de manera espontánea a partir del desacuerdo en torno a la realización de la actividad planificada, debido a los temores explicitados en ese momento por el segundo subgrupo, quienes afirmaron no encontrarse capacitadas para enfrentar las inquietudes de la población.

Paralelamente se produjo el retiro del profesional de gestión comunitaria responsable de la coordinación del grupo, por razones ajenas al proyecto, quedando esta tarea a cargo de las estudiantes de servicio social, supervisadas constantemente por las asistentes sociales de la Unidad Sanitaria.

Ante los temores expresados por el segundo subgrupo, evaluamos conveniente postergar la realización de la actividad, y realizar una evaluación del grupo de tipo formal, teniéndose en cuenta tanto la evolución del trabajo como el avance individual. La misma fue escrita y anónima por considerarse que dicha modalidad favorecería la expresión de cada miembro del grupo respecto de lo realizado hasta el momento. Entendimos que en esa instancia e iniciado el conflicto el intercambio directo acrecentaría tanto las hostilidades entre algunos de los miembros como el negarse a opinar por parte de otros.

En base a las respuestas dadas en la evaluación mencionada decidimos organizar un encuentro grupal en el cual se dialogó sobre los miedos, las inseguridades, clarificando el objetivo de las actividades planteadas, específicamente de la salida a terreno, sugiriendo la realización de una prueba de instrumento en dos etapas y la observación del barrio. En una primera instancia con allegados a cada miembro del grupo, para finalmente realizarla con informantes claves del barrio Nuevo Golf.

En dicho encuentro las estudiantes intervenimos clarificando no solo en torno a los objetivos, es decir "para comprender de que se trata (...)"¹³sino también para que la persona "llegue a una mejor comprensión de sí mismo, de los otros y de la situación en la que se encuentra (...). "La clarificación implica una acción atenta del trabajador social para la cual emplea tres medios: escuchar, observar e interrogar"¹⁴

Asimismo realizamos intervenciones de apoyo que "tienen por objeto fortificar a la persona, disminuir los efectos paralizantes de su ansiedad y liberar en él las fuerzas susceptibles de movilizarlo para modificar su situación"¹⁵así como también se tendió a "facilitar los intercambios y la circulación de la palabra (...) que permite facilitar la aceptación de las diferencias y la posibilidad de trabajar juntos a pesar (o a causa) de estas diferencias es un rico, a veces largo, aprendizaje en la vida de un grupo".¹⁶

Consideramos que estas intervenciones posibilitaron minimizar los temores frente al contacto con los pobladores del barrio, reconociéndose la importancia de reducir la presión en torno a la concreción de la actividad en un tiempo limitado, (éste último establecido previamente por el anterior coordinador), facilitando el intercambio y la comunicación entre los miembros del grupo, generándose así una reorganización del mismo, a fin de mejorar la productividad del grupo.

Posteriormente y habiendo logrado una familiaridad con el instrumento, el grupo acordó la salida a terreno en dos subgrupos 1) D.A, N.A, R.O, I.S; 2) E.L, M.A, G.L, L.A, tanto para la realización de las entrevistas como para la observación, teniendo en cuenta:

- * afinidad entre los miembros del grupo;
- * seguridad de cada uno en el diálogo con los pobladores del barrio;
- * convenimos con el grupo acompañarlos en dichas actividades brindando apoyo, sin participar en la realización de las mismas.

Sostenemos que la formación de equipos rotativos permite que “todos los miembros realicen las mismas actividades, evitar la competencia (...), integrando un tercero a una pareja o separando esta en ocasiones para realizar distintas tareas, evaluando permanentemente la acción grupal, etc. son formas de integrar los subgrupos a una unidad grupal. (...). La movilidad de los subgrupos es indicio de una buena marcha del proceso”.¹⁷

Otro elemento tenido en cuenta para el análisis son las normas propias surgidas en el grupo. “Las primeras son institucionales”¹⁸ (las cuales ya fueron mencionadas). “Del grupo van emergiendo otras poco a poco, que modifican o complementan las institucionales: (...), rotación de funciones, disciplina”¹⁹ siendo éstas evidentes en distintos fragmentos de la siguiente crónica, registradas por las estudiantes en el encuentro con la psicóloga, integrante del equipo de salud.

“G.L: yo no suelo faltar pero hay personas que pueden faltar, me irrita muchísimo que lo personal no prevaleciera no se sanciona a quien ha faltado.

(...)

G.L: debes traer tres certificados me parece algo injusto.

(...)

L.A: yo se los doy a las chicas o a las Asistentes Sociales, por que yo no vengo a hablar con vos lo hablo con las asistentes sociales.

D.A: lo único bueno es que siendo tus compañeros estamos preocupados en tus problemas de salud.

(...)

D.A: existen sanciones, yo venía a avisar a los coordinadores, me dijeron que si seguía faltando no se te puede renovar el contrato, fue una cosa en privado, hay un máximo de faltas.

(...)

I.S: todos nos necesitamos. Si alguien en el grupo tiene un problema no juzguemos seamos humanos tratemos de ver el problema

Coordinador: es necesario saber que problema tiene.

I.S: no es necesario saber es acercarme tomarme un minuto y preguntarle si le pasa algo, si puedo ayudar.

(...)

G.L: hay susceptibilidades. Si no se hace como yo quiero no se hace. Yo lo hago en función del resto.

E.L: no es todo tan así.

G.L: hay un quite de colaboración como castigo.

(...)

D.A: ... Todos tenemos un deber. Tenemos que poner buen compañerismo”.

De estas manifestaciones vertidas podemos señalar que dentro del grupo comenzó a verse a, “cada miembro como esencial (...), ya que la ausencia de uno o varios se expresa en la (...) reacción frente a los que faltan o llegan tarde sin avisar Si el grupo los menciona y los trae simbólicamente a la reunión, significa que han logrado despertar respuestas afectivas

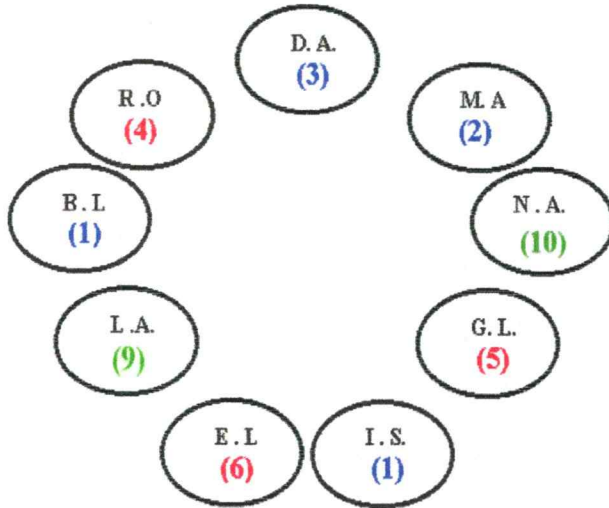
en el resto, es decir, están integrados o bien se los utiliza para evadirse o depositar culpas y descargas agresivas” 20

Comenzaron a manifestarse en el grupo “la declinación de las ansiedades, la división del trabajo, la adquisición de mayor responsabilidad por parte de los miembros, la identificación con el grupo expresada en “ nosotros “, “ nuestro grupo “ produciéndose una progresión del grupo hacia los objetivos, reduciéndose tensiones, estableciéndose la aceptación y pertenencia, el ajuste entre expectativas y realidad de vida del grupo” todo ello enmarcado en la etapa denominada por Kisnerman Organización: organizarse significa desarrollar la capacidad de autodirigirse” 21

Para una mayor comprensión de lo expuesto es que decidimos brindar a continuación un esquema gráfico en el cual se represente los roles, las afinidades, y los subgrupos a lo largo del proceso vivenciado.

Gráfico 1:

El siguiente gráfico señala los roles ejercidos por cada miembro del grupo expresado a través de un número (ver referencias).el mismo solo muestra el rol preponderante desempeñado a lo largo del proceso vivido.

REFERENCIAS: "ROLES" 22:A) área socio-afectiva positiva:

se muestra satisfecha.

- 1) Solidaridad: anima, ayuda, valora a los demás.
- 2) Distensión: busca disminuir la tensión, bromea, ríe,
- 3) Acuerdo: acepta tácitamente, comprende

B) área de las tareas:

- 4) Hace sugerencias, indicaciones respetando la libertad del otro
- 5) Da su opinión, analiza, expresa sus sentimientos, sus deseos, da su orientación, informa, repite, clarifica, confirma
- 6) Pide una orientación, opinión
- 7) Pide sugerencias

C) área socio-afectiva negativa:

ayuda

- 8) Desacuerdo: desapruueba, rechaza pasivamente, rehúsa
- 9) Tensión: pide ayuda, se retira de la discusión
- 10) Antagonismo: manifiesta oposición, denigra a los

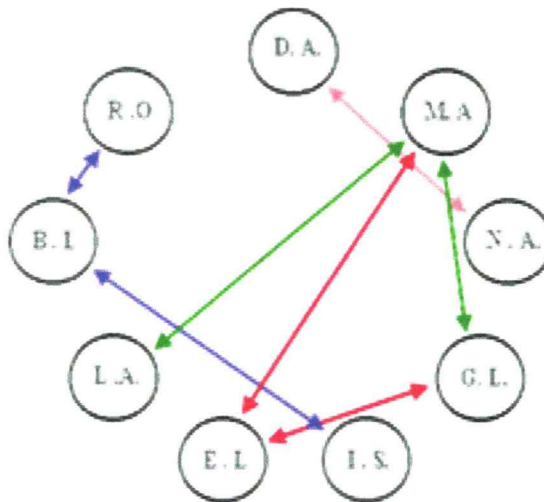
demás, se afirma a si mismo.

Comentario: 1) ADAPTACIÓN DE LAS ÁREAS MENCIONADAS POR BALES. 2) ROLES PREDOMINANTES EJERCIDOS POR LOS MIEMBROS DEL GRUPO A LO LARGO DEL PROCESO VIVIDO.

Gráfico 2:

Afinidades:

Se tienen en cuenta dos momentos en el proceso vivenciado por el grupo, delimitados por la etapa de conflicto.



1 Previo a la etapa de conflicto gráfico 2 (A)

2 Posterior a la etapa de conflicto gráfico 2 (B)

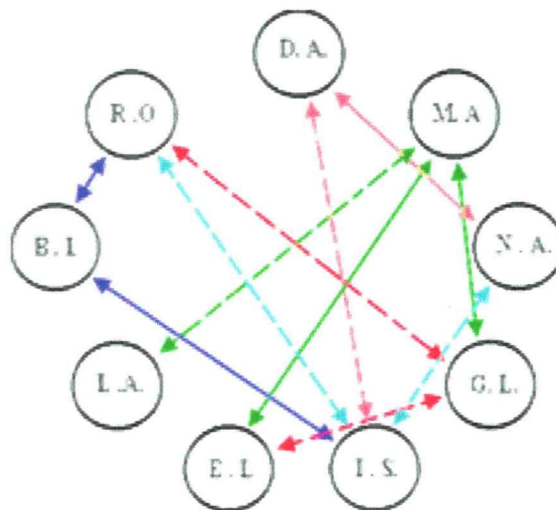


Gráfico 3

Subgrupos:

A lo largo del proceso vivido por el grupo se produjo una reorganización de los subgrupos formados de manera natural, por la intervención de las coordinadoras a partir de los objetivos y actividades planteadas en determinados momentos, siempre respetando las afinidades existente entre sus miembros

gráfico 3) a previo a la etapa de conflicto

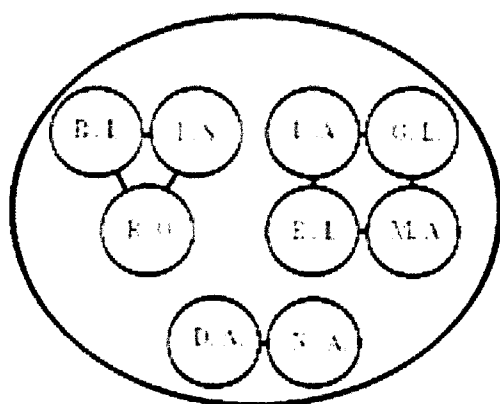


gráfico 3) b Posterior a la etapa de conflicto

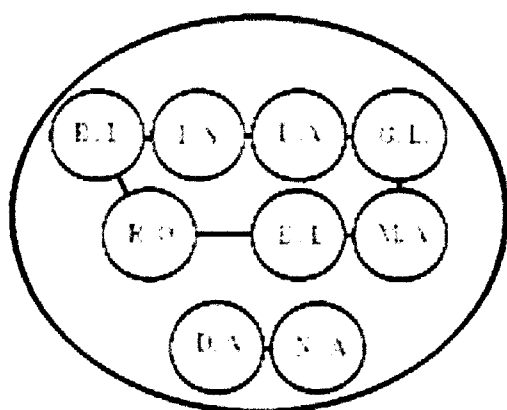
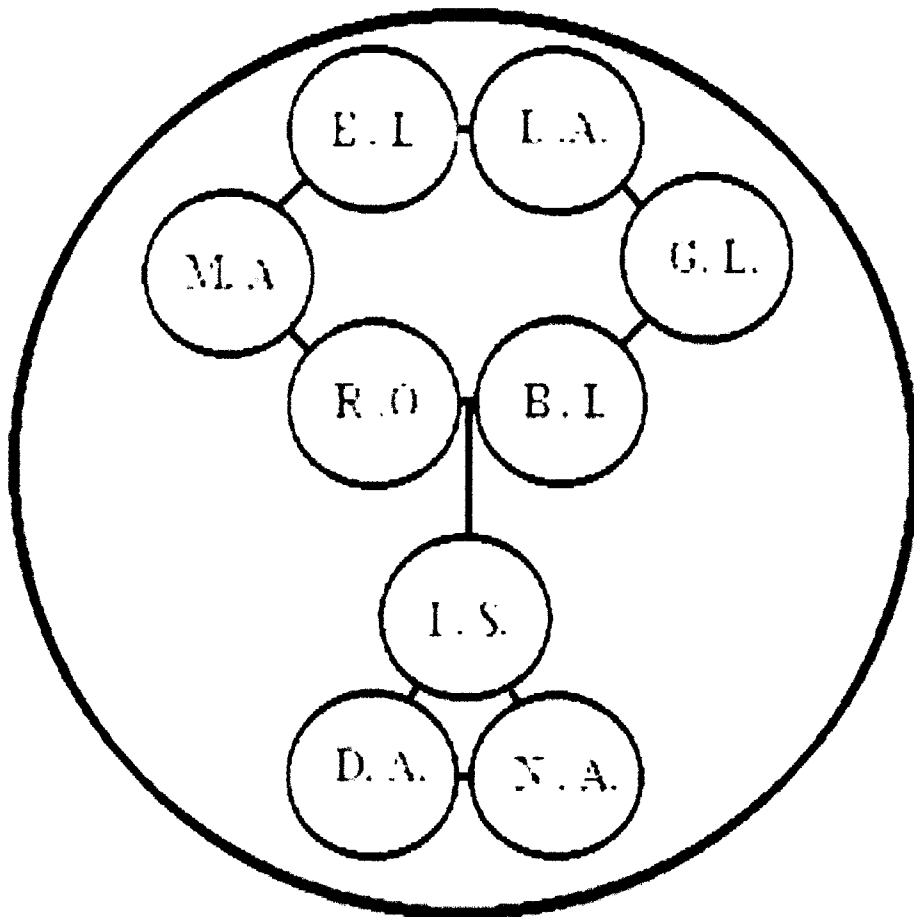


Gráfico 3) c Posterior a la etapa de conflicto con intervención de las estudiantes.



La Etapa de Organización por la cual comienza a atravesar el grupo se concluye con encuestas en el barrio Nuevo Golf y se comienza con la tabulación de los datos recabados.

Observando la evolución del grupo el cual dio muestra de su capacidad de autodirigirse, de establecer una división del trabajo en la que cada uno realizó las tareas para las cuales se sintió más capacitado, evaluamos conveniente realizar una intervención de apoyo, dando solo la consigna y el plazo estipulado para la finalización de la actividad, sin participar en las decisiones respecto a la organización grupal, "la coordinación entre los miembros respecto a la actividad no se efectúa basada en la autoridad, sino mediante la conciencia de grupo que les permite unificar propósitos de manera que cada miembro adaptará su tarea a la de los otros con la habilidad y el entusiasmo necesario" ²³ (...), hacia el desarrollo progresivo del "intercambio de ideas y emociones, acepta ideas nuevas, elabora contenidos y situaciones, fortalece la afectividad y satisface sus necesidades. El aprendizaje de una tarea les permite a su vez el aprendizaje de cómo organizarse bien, ya que los implica más en el trabajo a realizar y en lograr la integración La orientación del asistente social de grupo declina ya que el grupo comienza a manejarse solo." ²⁴

Integración: "Se dice que el grupo esta integrado o cohesionado cuando las diferentes estructuras parciales o roles se hallan suficientemente ajustados entre sí. El grupo funciona como una unidad productiva, las relaciones interpersonales son primarias o próximas a serlo. Llamamos productividad a la suma de capacidades y habilidades para enfrentar la vida de un grupo. La capacidad de los miembros esta dada por su sensibilidad a los problemas de interacción y a las necesidades del grupo por un lado y a su habilidad para resolverlos y satisfacerlos". ²⁵

“Si el objetivo para el grupo es la realización de una actividad, aquí la productividad no tiene un sentido económico sino de realización de miembros del grupo, y por ende de un grupo como un todo, de crecimiento y desarrollo de su potencial humano”.

“El grupo ha llegado a la madurez, existen pocos cambios en su constitución el liderazgo está repartido entre todos sus miembros” ²⁶

En esta etapa el grupo se encontraba concluyendo la tabulación de los datos.

En cuanto a la etapa de Disolución en este caso en particular la misma fue inicialmente pautada, “generando menos sentimientos ambivalentes que en otras situaciones”, (...) el grupo y las estudiantes percibieron “el fin de la intervención como una de las modalidades de organización de la institución, una de las reglas que estaba establecida desde un comienzo” ²⁷

Se efectuó una evaluación final, escrita e individual en la cual se tuvo en cuenta tanto los aspectos relativos a la productividad grupal como lo sucedido a nivel individual-grupal. Se citan a continuación las respuestas dadas por los integrantes del grupo.

1) Relativos a la productividad grupal:

A) **¿Qué rescatas de toda la experiencia y que actividad te dio mas satisfacción?**

- *“Me gusta aprender, nunca tuve experiencias de charlas con profesionales tan amenas y me da mucha satisfacción el contacto con la gente”.*

- *La capacitación de cada profesional me sirvió para aumentar mi entendimiento sobre la salud.*

- *La experiencia fue muy rica en general, la tarea de encuestar me pareció muy buena*

- Rescato el compañerismo que hubo, en todo este tiempo, la actividad que más satisfacción me dio fue las encuestas a la gente que respondió muy amablemente y así se hacía más a gusto el trabajo

b) ¿Qué expectativas o ideas tenías al empezar el trabajo y que diferencias encontras entre lo esperado y lo experimentado?

- "Ni me imaginaba que iba a realizar estas tareas, pensaba que era algo diferente y con lo experimentado me gustaría llegar más a la gente".

- Las expectativas más eran trabajar sentirme útil y aquí me sentí muy útil, y me gustaría mucho seguir, esto me hizo sentirme más segura de mi misma, gracias.

- Las expectativas estuvieron dadas en cuanto a que la idea o eje del proyecto fueron claro desde su inicio

- Pensé que el trabajo iba a ser rutinario y resultó ser activo con experiencias nuevas cada paso y en cada casa.

- No deseo expresar ninguna objeción, al terminar el trabajo en un tiempo determinado, fue excelente el empeño que pusimos, porque la tarea más allá de todo fue cumplida.

- Tenía miedo al entrevistar a la gente, que me rechacen a las preguntas, pero fue muy bueno porque la gente se abrió a nuestras preguntas.

2) Relativos a lo grupal-individual:

¿En qué los ayudo a nivel individual?

- Me ayudo a relacionarme con un grupo de personas en un proyecto común, a sentir más de cerca la realidad y poder transmitir conocimientos que adquirí en las charlas a otras personas.

- A desenvolverme mejor, sacarme el miedo a la timidez que tengo todavía para hablar con las personas

- A mi me ayudo a tomar con mas confianza y seguridad las decisiones a tomar, a decir y me sentí muy segura.

- Tanto la capacitación con los profesionales, como el trabajo en campo me abrió la posibilidad de aplicar el conocimiento adquirido en la acción con la objetividad que corresponde a un trabajo de estas características, sin perder la cuota personal de sensibilidad.

¿Los ayudo a nivel personal el trabajar con otras personas? ¿Por qué?

- Sí. El intercambio de ideas estando en grupo es una experiencia muy rica más allá de las individualidades.

- Sí. Pude acercarme a hablar con los entrevistados sin ningún problema. Si el ver los problemas de otros hogares y sus necesidades me ayudo a valorar y fortalecer mi persona y hogar.

- Sí, porque encontré compañeros muy solidarios y humanamente comprensibles, y aparte encontré como un sostén con una persona en especial muy humilde, sencilla y sobre todo muy comprensiva.

- Sí, porque el trabajo en equipo permite que uno crezca, porque el intercambio aún con las diferencias que surgen, propias de una relación da lugar a que uno modifique e internalice actitudes o cambios que me beneficiaron como persona.

¿A partir de esta experiencia que te interesaría realizar en un futuro a nivel personal?

- Ver las necesidades de la gente y tratar de ayudar un poco. Realizar campañas de vacunación para los chicos y que los derechos de los niños se respeten y que no estén guardados en un armario.

- *Me gustaría poder llegar más a la gente y transmitir conocimientos, educar para que no se sientan tan desesperanzados y prevenir para el bien de tantos chicos en general.*
- *Me gustaría ampliar la capacitación para continuar trabajando con nuevos proyectos en la gestión comunitaria, creo que el aprendizaje en servicio, me motivo para elegir esto y poder realizar en este campo tareas organizadas y con creatividad en su desarrollo.*
- *Creo que con los recursos que se pudieran conseguir ayudar a comedores, roperos y campañas de vacunación, insistir en la alfabetización de la gente no importando la edad. El estudio es fundamental para avanzar y cultivarse en la vida.*

¿Qué dificultades individuales encontraste para participar de esta experiencia laboral y como intentaste superarla?

- *No encontré dificultades en esta experiencia. Me sentí útil al poder ser el medio y vocero de las necesidades de esas familias.*
- *Dificultades hubo algunas muy pocas, las intente superar, tratando de que el trabajo de cada día sea lo mas a gusto posible y cuando había roce, pones un poco de humor para desviar ciertas dificultades.*
- *Al finalizar la primera etapa de la capacitación sentí ciertas debilidades frente al trabajo práctico. Fui fortaleciéndome, a medida que avanzaba en las tareas, además planteándolas con los profesionales que coordinaron el equipo.*

Esta evaluación nos permite destacar la importancia asignada por los integrantes del grupo, tanto de los conocimientos adquiridos a partir de la capacitación, las técnicas aprehendidas (observación, encuesta, tabla de tabulación de datos), como el aspecto emocional.

CONSIDERACIONES

FINALES

Consideraciones finales

Habiendo arribado a esta instancia, nos resulta necesario reflexionar respecto de los motivos que nos llevaron a sistematizar esta experiencia.

Como punto de partida fue el entender que de la experiencia particular en la cual participamos, se podía aprender, cuestionar y construir, aun después de haber sido parte de la misma. Reconociendo en la sistematización un proceso posibilitador de reconstrucción y enriquecimiento de aquella.

Entendiendo además que muchas de las experiencias de los trabajadores sociales no son conocidas más allá de los lugares en las que se realizan provocando la pérdida de un aprendizaje compartido y un avance hacia el crecimiento de la profesión

Y como estudiantes la oportunidad de iniciar la aprehensión de una herramienta poco utilizada rigurosamente a lo largo de el desarrollo de la carrera.

Siendo preciso destacar también que el proceso nos permitió darnos cuenta que como estudiantes fuimos adquiriendo conocimientos e internalizando modos de hacer de manera tal que en muchas ocasiones nuestro accionar respondió al uso limitado de técnicas concretas, conocidas pero no del todo aprehendidas. Conociendo a partir del desarrollo del presente trabajo numerosas técnicas que hubieran enriquecido la experiencia.

Rescatamos de esta experiencia, vista hoy desde la distancia el crecimiento que significó para todos aquellos que participaron de la misma, es decir tanto para los miembros del grupo como para nosotras. Si bien no se trató de un impacto a gran escala si permitió dar un paso mas hacia la construcción de nuevas formas de hacer y actuar en la realización tanto personal como grupal de la vida cotidiana.

Entendemos que las intervenciones realizadas por las estudiantes de servicio social, quienes asumieron el rol de coordinador no directivo, permitieron crear un espacio en el cual se posibilitó el desarrollo del potencial de cada individuo y del propio grupo, fomentando la iniciativa y la reflexión, basándose en la estimulación, la valoración de la persona como sujeto responsable de su propia transformación, reconocimiento del otro como ser diferente, pero y fundamentalmente en la búsqueda de una participación activa de los involucrados.

Rol que presenta las características de ser no directivo en tanto que "su intervención se produce solo cuando es necesaria para clarificar e integrar los aportes de los miembros, elucidar los procesos en torno a una tarea, provocar la reflexión analítica-sintética que conduzca al grupo hacia sus objetivos. (...). Trabaja vinculado a los otros en una relación horizontal, pero con un rol diferenciado en base a una capacitación teórico-practica adquirida y una función precisa que pone al servicio de los miembros del grupo. Y es en virtud de ese rol diferenciado que puede fijar limites al grupo si la acción de este resulta perjudicial para sus miembros y de esa relativa disociación instrumental de estar en y frente al grupo,

que puede analizar la dinámica grupal para señalar, interpretar y explicar el acontecer grupal”²⁸

Convencidas que el rol asumido, los espacios generados, las intervenciones realizadas propias del trabajo social, en definitiva el proceso metodológico llevado a cabo, retroalimentó los procesos grupales, permitiendo un cambio fundamental en el grupo.

En un principio se manifestó como motivación primordial compartida por todos los miembros del grupo el ser beneficiarios de un programa de empleo por el ingreso económico que este les significaba, en tanto que a lo largo del proceso se manifestaron nuevas expectativas, motivaciones e intereses grupales por encima de lo individual, fortalecidas por la satisfacción de que su trabajo los acercó a una realidad barrial en la cual pudieron llevar a la práctica los conocimientos adquiridos durante toda la experiencia, generando en ellos sentirse útiles para con la comunidad.

Pudiendo reafirmar así que el trabajador social impulsa la constitución de sujetos sociales capaces de convertirse en constructores de espacios sociales, apoyando sus intervenciones en valores éticos y pautas de actuación profesional que conforman principios básicos.

Entendemos que la política social vigente tiende a actuar como paliativa y compensatoria frente a la crisis. Aún con la reacción y presión de sectores de la

sociedad a través de diferentes movimientos sociales sigue alejándose cada vez más de la función que debe cumplir. Asimismo le asigna un carácter subsidiario no actuando como promotor que garantice el acceso a los derechos sociales a los miembros de la sociedad. En el caso de los programas de empleo se evidencia no solo una política focalizada hacia grupos considerados vulnerables que deja expuesta la fragmentación social porque, sino que también incrementa la dependencia de los beneficiarios para con el estado transformándose en algunos casos en instrumentos de clientelismo político, y fundamentalmente minimizando la concepción del trabajo como derecho que garantiza el acceso a un nivel de vida digno.

Si bien el programa de empleo se encuentra reglamentado y con lineamientos a seguir, entendemos que no cuenta con una estructura que lo sostenga, se ejecutan solo con recursos humanos (generalmente voluntarios, en este caso residentes), no tienden a generar beneficios que impacten en la comunidad y al mismo tiempo sean constructivos y sinérgicos, para que quienes son beneficiarios de estos programas de empleo logren ser constructores de espacios sociales diferentes.

En esta experiencia particular sostenemos que con la intervención intencionada y por la especificidad del trabajador social, que le asigna a su quehacer profesional un carácter diferente respecto del accionar de otros profesionales, asumiendo a las personas desde un enfoque integral en el que se la considera tanto en sus aspectos “tanto materiales y económicos, como en sus valores espirituales y culturales”²⁹ se

logró que las personas involucradas aprehendieran nuevas formas de hacer y pensar, reconociéndose sujetos activos en su propia realidad

A partir de todo lo expuesto y producto de una reflexión y crítica permanente es que afirmamos que:

Con nuestra intervención y haciendo uso de la metodología propia del servicio social, desde un nivel de abordaje grupal se ha impulsado en el grupo de promotores comunitarios un proceso de transformación orientado a la apropiación de nuevos hábitos en la realización tanto personal como grupal de la vida cotidiana.

-
- ¹ Kisnerman, Natalio "Servicio Social de Grupo" Editorial Humanitas. Buenos Aires. 1976
- ² Kisnerman, Natalio "Servicio Social de Grupo" Editorial Humanitas. Buenos Aires. 1976 Pág. 120
- ³ Kisnerman, Natalio "Servicio Social de Grupo" Editorial Humanitas. Buenos Aires. 1976 Pág. 130
- ⁴ De Robertis, Cristina, Pascal, Henry "La intervención colectiva en Trabajo Social" la acción con grupos y comunidades. Editorial Ateneo 1994 Pág. 163
- ⁵ Expresiones de integrantes del programa de empleo
- ⁶ Kisnerman, Natalio "Servicio Social de Grupo" Editorial Humanitas. Buenos Aires. Pág. 31
- ⁷ Eroles, Carlos "La cuestión ética y el trabajo social" Publicación del Colegio reasistentes y/o trabajadores sociales año 2000. Buenos Aires, Mar del Plata Página 13
- ⁸ Gestión comunitaria es un área de la secretaría de calidad de vida, involucrada directamente en el desarrollo de este proyecto específico como uno de los coordinadores del mismo
- ⁹ Berstein, Marcos, " Los siete triángulos esquema conceptual referencial y operativo" Ediciones cinco. Artículo presentado en el VIII congreso latinoamericano de psiquiatría Acapulco (México) 1975. Pág. 2
- ¹⁰ Berstein, Marcos, " Los siete triángulos esquema conceptual referencial y operativo" Ediciones cinco. Artículo presentado en el VIII congreso latinoamericano de psiquiatría Acapulco (México) 1975. Pág. 2
- ¹¹ Kisnerman, Natalio "Servicio Social de Grupo" Editorial Humanitas. Buenos Aires. Pág. 31
- ¹² Kisnerman, Natalio "Kisnerman, Natalio "Servicio Social de Grupo" Humanitas. Buenos Aires. 1976 Pág. 130
- ¹³ De Robertis, Cristina " metodología de la Intervención en Trabajo Social" Editorial El Ateneo 2 Edición 1992, Pág. 136
- ¹⁴ Idem Anterior
- ¹⁵ De Robertis, Cristina " metodología de la Intervención en Trabajo Social" Editorial El Ateneo 2 Edición 1992, Pág. 138
- ¹⁶ De Robertis, Pascal Henry "Henry " La intervención colectiva en Trabajo Social " la acción con grupos y comunidades. Editorial Ateneo 1994 Pág. 168
- ¹⁷ Kisnerman, Natalio " Servicio Social de Grupo" Humanitas. Buenos Aires. 1976 Pág. 124
- ¹⁸ Kisnerman, Natalio " Servicio Social de Grupo" Humanitas. Buenos Aires. 1976 Pág. 126
- ¹⁹ Idem Anterior
- ²⁰ Kisnerman, Natalio " Servicio Social de Grupo" Humanitas. Buenos Aires. 1976 Pág. 126/127
- ²¹ Kisnerman, Natalio " Servicio Social de Grupo" Humanitas. Buenos Aires. 1976 Pág. 134
- ²² De Robertis, Pascal Henry : " La intervención colectiva en Trabajo Social " la acción con grupos y comunidades. Editorial Ateneo 1994 Pág. 131 Categorías de Bales
- ²³ Kisnerman, Natalio " Servicio Social de Grupo" Humanitas. Buenos Aires. 1976 Pág. 134
- ²⁴ Idem Anterior
- ²⁵ Idem Anterior
- ²⁶ Idem Anterior
- ²⁷ De Robertis, Cristina " metodología de la Intervención en Trabajo Social" Editorial El Ateneo 2 Edición 1992, Pág. 206
- ²⁸ Kisnerman, Natalio " Servicio Social de Grupo" Humanitas. 1983Pag 50
- ²⁹ Ander Egg, Ezequiel " Que es el Trabajo Social" Editorial Humanitas 1993. Pág. 100

ANEXO

1-

PROGRAMAS DE EMPLEO

Resolución SE N° 114/01

Establécese que las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral serán responsables de evaluar la capacidad institucional y de gestión de las organizaciones no gubernamentales (ONGs) que en calidad de organismos responsables presenten proyectos.

Bs. As., 22/6/2001

VISTO la Ley N° 24.013, la Resolución MTySS N° 327 de fecha 8 de mayo de 1998, las Resoluciones MTEyFRH N° 23 de fecha 30 de diciembre de 1999 y N° 521 de fecha 8 de noviembre de 2000; la Resolución SEyCI. N° 397 de fecha 1° de junio de 1998, las Resoluciones SE N° 11 de fecha 3 de febrero de 2000, N° 17 de fecha 24 de febrero de 2000, N° 30 de fecha 10 de marzo de 2000, N° 66 de fecha 13 de abril de 2000, N° 109 de fecha 29 de mayo de 2000, N° 133 de fecha 26 de julio de 2000, N° 184 de fecha 12 de octubre de 2000, N° 205 de fecha 13 de noviembre de 2000, N° 18 de fecha 19 de enero de 2001 y N° 37 de fecha 21 de febrero de 2001; y

CONSIDERANDO:

Que por las Resoluciones MTySS N° 327/98 y MTE:yFRH N° 23/99 y N° 521/00, la Secretaria de Empleo resulta competente para reglamentar los programas TRABAJAR III, PROGRAMA DE EMERGENCIA LABORAL (PEL) y CREAR TRABAJO Líneas A y B.

Que la práctica adquirida en la ejecución de los distintos programas de empleo y capacitación laboral aconseja establecer prioridades en la selección de beneficiarios, sistematizar los criterios de evaluación de la capacidad institucional y de gestión aplicables a las organizaciones no gubernamentales con vistas a obtener el mejor resultado en la ejecución de proyectos, y establecer recaudos mínimos para el inicio del procedimiento de aprobación de proyectos y asignación de recursos.

Que en función de lo antes expuesto y a efectos de asegurar una distribución más equitativa de los recursos económicos entre la población objetivo de los mencionados programas, resulta necesario arbitrar los medios para que la ayuda económica que se asigna a los/as beneficiarios/as a través de los programas TRABAJAR III, PEL ---Subprograma DESARROLLO COMUNITARIO ---, y CREAR TRABAJO Líneas A y B sea adjudicada sólo a una persona por hogar, a través del/de la jefe/a de hogar.

Que mediante la Resolución SE N° 37/01 se establece que la totalidad de los/as beneficiarios/as de los programas de empleo de la Secretaria de Empleo (S.E.), deberán ser seleccionados de los Registros de Postulantes para Programas de Empleo y Capacitación a cargo de las Oficinas de Empleo habilitadas por la SE.

Que dichas Oficinas de Empleo cuentan con los instrumentos necesarios para verificar el perfil de los/as beneficiarios/as, y por lo tanto, también están en condiciones de acceder a la información que determine si los/as postulantes son o no jefes de hogar.

Que teniendo en cuenta lo antedicho, es posible asegurar que a partir de la selección realizada por las Oficinas de Empleo, el beneficio de los Programas TRABAJAR III, P.E.L. -- Subprograma DESARROLLO COMUNITARIO -- y CREAR TRABAJO Líneas A y B llegue a aquellas personas que sean jefes de hogar.

Que los Programas de Empleo se ejecutan a través de organismos responsables quienes participan en la gestión de proyectos aportando recursos propios que concurren con los de la S.E. para la realización de las propuestas.

Que la normativa de los Programas de Empleo establecen instrumentos para evaluar la capacidad institucional de los organismos responsables para ejecutar proyectos.

Que no obstante lo dicho en el párrafo precedente, resulta necesario sistematizar la información sobre la capacidad institucional y de gestión de los organismos responsables, dado que muchos de ellos ejecutan proyectos en los distintos Programas de Empleo.

Que a efectos de establecer una adecuada distribución de los proyectos a adjudicar en los distintos programas de empleo, resulta conveniente establecer un límite máximo para adjudicación de proyectos a Organizaciones No Gubernamentales.

Que es responsabilidad de las GERENCIAS DE EMPLEO Y CAPACITACION LABORAL aplicar la normativa de los programas vigentes asegurando la viabilidad de los proyectos propuestos para la aprobación.

Que las organizaciones de la sociedad civil que participan como organismos responsables en los programas de empleo y capacitación deben acreditar una reconocida trayectoria institucional y contar con la disponibilidad de recursos humanos y financieros necesarios para asegurar el cumplimiento de los proyectos aprobados.

Que resulta conveniente encomendar a los Gerentes de Empleo y capacitación Laboral la

realización de determinadas acciones vinculadas con la ejecución de los programas de empleo que se desarrollan en la órbita de la SECRETARIA DE EMPLEO.

Que es necesario a los efectos de agilizar el circuito de evaluación, priorización y aprobación de proyectos, la descripción pormenorizada de aquella documentación que debe ser incorporada a las actuaciones correspondientes.

Que a tal fin, corresponde fijar los requisitos mínimos exigibles para la conformación de las actuaciones concernientes a la aprobación de proyectos y a la asignación de recursos correspondientes, en el marco de los Programas TRABAJAR III y PROGRAMA DE EMERGENCIA LABORAL (P.E.L.).

Que la presente se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas por el Decreto P.E.N. N° 20/99, la Resolución M.T. y S.S. N° 327/98 y las Resoluciones M.T.E. y F.R.II. Nros. 23/00 y 521/00.

Por ello, EL SECRETARIO DE EMPLEO RESUELVE:

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

Artículo 1° — Las GERENCIAS DE EMPLEO Y CAPACITACION LABORAL serán responsables de evaluar la capacidad institucional y de gestión de las Organizaciones No Gubernamentales que en calidad de organismos responsables presenten proyectos en los Programas de Empleo, según lo establecido en la presente.

Art. 2° — Dicha evaluación se realizará considerando indicadores objetivos que proporcionen información suficiente para la toma de decisiones en el proceso de aprobación de proyectos.

Art. 3° — A los efectos de evaluar la capacidad institucional y de gestión de las Organizaciones No Gubernamentales, se tendrán en cuenta: la trayectoria institucional, el ámbito de competencia territorial, la capacidad financiera y técnica, la experiencia y

vinculación con la temática de los proyectos y el desempeño en los programas de empleo y capacitación.

A tales fines, los Gerentes de Empleo y Capacitación deberán componer y suscribir el formulario que integra la presente Resolución como Anexo I.

Art. 4º — Las Unidades Regionales de Aprobación del Programa Trabajar (URAT) y las Unidades de Aprobación (UDA) de los restantes programas de empleo, podrán aprobar proyectos que reconozcan como Organismo Responsable a Organizaciones No Gubernamentales hasta un TREINTA POR CIENTO (30%) del total aprobado por Provincia, salvo excepción debidamente fundada y justificada ante la URAT/UDA correspondiente.

BENEFICIARIOS

Art. 5º — Establécese como requisito necesario para ser beneficiarios/as de los Programas TRABAJAR III, PROGRAMA DE EMERGENCIA LABORAL y CREAR TRABAJO líneas A y B Autoempleo Productivo, además de los dispuestos por la correspondiente reglamentación de los mismos, ser jefe/a de hogar y tener DIECIOCHO (18) años.

En los casos de beneficiarios que acrediten ante la GECAL que corresponda ser sostén único de familia, su situación será equiparada a la de jefe/a de hogar.

Las líneas C y B Microempresas del Programa CREAR TRABAJO no se encuentran alcanzadas por esta disposición.

Art. 6º — Extendiéndose a todo beneficiario que lo solicite, certificado que acredite su participación en cualquiera de los programas de empleo o capacitación que administra la SECRETARIA DE EMPLEO.

2-

CRONICA DE PRESENTACION.

El primer encuentro estuvo coordinado por la licenciada en servicio social y la Licenciada en Psicología. La consigna fue que cada uno diga su nombre y apellido y definiera como se sentían.

M. Á, 31 años, “tengo tres hijos y estoy entusiasmada”.

L.A, 5 hijos, “tengo 29 años”.

D.A “tengo 27 años, tres chicos, uno en gestación, soy carpintero, militar retirado, plomero, voy a hacer la carrera de policía”.

B.L “tengo 39 años, dos chicos, trabajaba en la huerta junto con mi compañera cristina, verónica (Lic. Baudino) sabe lo que hacíamos nosotras”.

I.S “tengo 33 años y dos chicos”.

G.L, “tengo dos hijos, hago de todo un poquito para sobrevivir y estoy terminando la secundaria”.

N.A “yo estudio profesorado de educación física”.

E.L, “tengo tres hijos, 30 años, quiero hacer la secundaria porque me interesa lo que ella me comenta (G.L)”.

Todos dicen sentirse muy ansiosos.

Se le pregunta si alguien más ha trabajado en grupo.

Yo (M.A) trabaje en el Plan barrios, ¿vamos a salir individualmente a la comunidad?

Vero explica y pregunta alguien más

Yo (D.A).

Vero ¿como fue tu experiencia?

D.A: “más o menos entro gente grande desocupada del pescado con expectativas frustradas, lo único que no hubo fue unión, se armaron subgrupos por oficios”.

M.A: “los trabajos eran duros para una mujer, en el único momento que estuvo bien fue cuando estuve con los Atendiendo la cocina”.

D.A “yo pienso que estos programas son para concientizarnos de los problemas del otro. Te agarra depresión, creo que tenemos una causa común”.

G.L: “uno está desocupado y pre- ocupado, cada uno lo debe vivir diferente, yo me resisto de estar en esta situación”.

3-

12-6 REUNION CON ASISTENTE SOCIAL DE GESTION COMUNITARIA.

D.a: "la gente al momento de encuestarla nos va a pedir soluciones".

G.L: "para esto tenemos que conocer las necesidades del barrio".

Coordinador: "claro, y la gente te va preguntar para qué".

B.L: "para conocer el barrio".

Coordinador: "y para qué".

R.O: "tendríamos que ver nosotros el para qué".

Coordinador: "claro encontrar el sentido de qué. Más allá de la lógica de la encuesta que es un instrumento, vamos a hacer un análisis barrial. No se va a dar solución pero queremos conocer la problemática para tenerla en cuenta después".

R.O: "necesitamos más comunicación".

Coordinador: "para qué".

R.O: "para saber".

Coordinador: "para qué, para trabajar juntos".

D.A: "dejar claro que no tenemos soluciones, que vamos como observadores".

Coordinador: "qué les parece que es mas importante? Ustedes van a trabajar y a nosotros nos sirve para nuevos proyectos".

G.L: "yo tengo la sensación que estamos en la misma línea, somos desocupados. Comprender la realidad de ellos desde la misma realidad".

Coordinador: "aceptamos tal cual somos. Este es un instrumento que nos sirve para conocer y transformar. El trabajo social tiene un sentido diferente a la sociología".

G.L: “si yo leí un artículo de lewin sobre eso”.

Coordinador: “ahí ya nos complicamos. Vamos a sacar un sentido común de lo que pasa en el barrio para después dar un nivel de jerarquía”.

D.A: “cuando vamos a tener la cedula de presentación”.

Coordinador: “se están tramitando. Estas callada vos”.

B.L: “preguntarle a la gente dando tiempo a que el otro piense y no para qué, por qué”

Coordinador: “hay que tener objetividad en plantear la pregunta, y podemos tener inseguridades y está bien porque nos permite crecer”.

G.L: “haber Isabel lee las preguntas”.

I.S lee las preguntas, D.A aporta.

4-

11-9-01 REUNION CON LICENCIADA EN PSICOLOGIA.

Coordinadora: "sería bueno saber porque salio el tema de discriminación".

N.A: "no me acuerdo como surgió".

D.A: "creo que empezó charla con G.L que yo no incluía al grupo".

Coordinadora: "quien utilizo la palabra".

G.L: "identidad quien soy como soy, si no sabemos quienes somos".

D.A: "la sesión pasada no vine".

Coordinadora: "igual cada encuentro es diferente. Trabajemos el tema colectividad y como no se identifica".

E.L: "a mi me suena diferente".

B.L: "a desigualdad de personas".

E.L: "según de donde lo veas".

I.S: "separar o distinguir".

Coordinadora: "separar o distinguir no es discriminar".

I.S: "en la escuela se forman grupos (chicos que están sobresalientes y chicos mas bajos).

Yo veo a madres que hacen diferencias".

N.A: "son más inteligentes los chicos que las madres".

Coordinadora: "que bueno que puedes decirlo, todos tenemos capacidades diferentes, uno tiene que conocerlas, ahora traslada lo que estabas diciendo al grupo".

I.S: "sí, en todos los grupos existen diferencias. En el grupo hay cierta separación se nota inclusive cuando se está haciendo algo grupal a pesar de que todos somos adultos".

Coordinadora: "como actuamos de chico somos de adulto".

G.L: "en el trabajo que se hizo la otra vez sobre lo positivo y negativo se ve como las responsabilidades recaen en algunos".

Coordinador: "a la hora de trabajar se desorganizan"

E.L: "siempre pasa recae la responsabilidad sobre alguien".

Coordinadora: "recae sobre alguien o esa persona lo asume".

G.L: "siempre surge alguien a la hora de trabajar".

Coordinadora: "si no, no se haría la tarea".

G.L: "hay falta de interés y molesta desde el compromiso de los demás".

Coordinadora: "hay gente que esta interesada y otras que no... se entiende que hay gente que tiene problemas personales. El animo del grupo a los diez meses se esta provocando un desgaste"

E.L: "para mí es interesante".

G.L: "han surgido cambios, pero ya nos conocemos, la incertidumbre sobre la renovación del contrato es latente".

E.L: "partimos de la necesidad económica".

G.L: "esto produce angustia pero no se cuanto tiene que ver con el interés".

Coordinadora: "puede ser personal".

G.L: "a mí me han desgastado bastantes cosas que están pero que no se hablan, por eso me cuesta esfuerzo mantener el interés".

E.L: "falta constancia, no tenemos que venir todos los días, me gusta ser ordenada, me gustaría una planificación mas estructurada".

G.L: “yo no suelo faltar pero hay personas que pueden faltar, me irrita muchísimo que lo personal no prevaleciera no se sanciona a quien ha faltado”.

E.L: “creo que todo postergamos cosas”.

G.L: “debes traer tres certificados me parece algo injusto”.

E.L: “es que no te los dan”.

L.A: “yo se los doy a las chicas o a las Asistentes Sociales, por que yo no vengo a hablar con vos lo hablo con las asistentes sociales”.

D.A: “lo único bueno es que siendo tus compañeros estamos preocupados en tus problemas de salud”

G.L: “yo estoy hablando de la coordinación”.

L.A: “vengo hoy y no vengo más”.

Se levanta y se va.

Coordinadora: “se esta exigiendo presencia pero no se sabe para qué”.

G.L: “se exige presencia pero es una cuestión de organización”.

Coordinadora: “el objetivo específico no lo conocemos. No existen sanciones”.

D.A: “existen sanciones, yo venía a avisar a los coordinadores, me dijeron que si seguía faltando no se te puede renovar el contrato, fue una cosa en privado, hay un máximo de faltas”.

Coordinadora: “hay gente que puede faltar y otras que no pueden, están marcando diferencias y esto lleva a la organización”.

E.L: “algunos se aprovechan”.

Coordinadora: “parecería que alguien puede faltar”.

N.A: “a todos nos piden certificados”.

E.L: “sí no presentas un certificado hablas con las chicas”.

Cordinadora: “hay cosas que están molestando y no salen hay intencionalidad y paredones.

Que importante serían que estén todos”.

E.L: “los problemas de las faltas no tienen porque importarles a todos”.

G.L: “lo que falta es poder ser vistos todos por iguales”.

Coordinadora: “el grupo se siente controlado internamente”.

G.L: “seguimos dando vueltas sobre algo que no queremos decir”.

Hay líderes no democráticos no autoritarios.

Coordinadora: “están hablando de presiones”.

I.S: “todos nos necesitamos. Si alguien en el grupo tiene un problema no juzguemos seamos humanos tratemos de ver el problema”.

Coordinadora: “¿es necesario saber que problema tiene?”.

I.S: “no es necesario saber es acercarme tomarme un minuto y preguntarle si le pasa algo, si puedo ayudar”.

Coordinadora: “acercarte y no cuestionar. Parecería que a todos les molesta”.

B.L: “se ve que tres trabajan y seis miran en vez de avanzar se retrocede”.

E.L: “hay falta de interés”.

G.L: “hay susceptibilidades. Si no se hace como yo quiero no se hace. Yo lo hago en función del resto”.

E.L: “no es todo tan así”.

G.L: “hay un quite de colaboración como castigo”.

Coordinadora: “no se ha consensuado la tarea”.

N.A: “lo de lo positivo y lo negativo fue de casualidad”.

G.L: “¿de casualidad?”

N.A: “sonó como si estuviéramos copiándonos”.

G.L: “la consigna era hacerlo individual”.

I.S: “puedo ir a tomar agua”

E.L: “me molesto lo que dijeron porque me fui porque estaba descompuesta”.

D.A: “fue el día que tuvo que ir a territorio”.

N.A: “voy a ir a ver a I.S”.

E.L: “después sentí comentarios, yo no fui porque quise”.

Coordinadora: “acá esta saliendo la desconfianza. Sienten que siempre hay críticas a comportamientos dentro del grupo”.

D.A: “volvamos al tema nos fuimos. Todos tenemos un deber. Tenemos que poner buen compañerismo”.

Vuelven I.S y N.A.

D.A: “tener charlas encontrar puntos en común que nos unía positivo. Se ve integración a partir de ello”.

Coordinadora: “qué te seco la garganta”.

I.S: “es un problema de diabetes temporal por los nervios, siento una desesperación, soy sensible al ver a L.A así”.

D.A: “a mí me hizo sentir vacío y ahora me siento ahogado”.

Coordinadora: “ella vino para irse”.

E.L: “L.A tenía cosas para decir y no las dijo”.

Coordinadora: “yo pregunto si se quiere hablar y hasta cuando. Empezamos y se corta el proceso hay un punto donde no se puede avanzar no hay libertad, determinadas personalidades tienen dificultades en el grupo, yo propondría una técnica analítica para hablar o seguimos bordeando, si no se puede consensuar se sigue hablando hay una imposibilidad de vinculación de palabra real, identidad hay quienes quieren venir porque

quieren venir y otro venir a producir, que el certificado que no certificado, que alguien manda dentro del grupo y hay angustia”.

E.L: “el objetivo es el trabajo, yo no tolero la falta de respeto y tengo miedo de reaccionar mal”.

G.L: “el desborde permanente”.

N.A: “están hablando de mí”.

E.L: “sí puede ser, porque vos estuviste desubicada varias veces, vos no sos quien para juzgar a nadie”.

N.A: “no lo he hecho”.

E.L: “yo nunca te falte el respeto. No tiene porque importarte vos no mandas acá.

Las cuentas las arreglo con las Asistentes Sociales”.

N.A: “pensé que te reías de mí”.

E.L: “me lo dijiste gritando”.

N.A: “no, no te grite, nosotras tuvimos una buena relación desde el principio. Vos tenes voz y voto en el grupo”.

E.L: “yo te pido que no me faltes el respeto”.

N.A: “no tengo ningún problema con vos”.

E.L: “aunque no te interese por lo menos pregunta”.

G.L: “lo que sí N.A, apoyo lo que dice E.L. vos tenés una manera agresiva de decir, te pones en el lugar de victima, intentas colocarte en una posición superior. La falta de interés y el conflicto para todo el grupo me desgasta, sos bastante agresiva”.

Coordinadora: “salio”.

E.L: “yo prefiero que vengas a decirme”.

Coordinadora: “sin animo de reto estamos reestableciendo bases tenes algo que decir N.A”.

N.A: "ahora no porque insulto".

Coordinadora: "cuando tengamos tiempo de procesarlo la idea es emparejar la situación lo volvemos a hablar".

B.L: "el objetivo es el trabajo y la responsabilidad".

D.A: "lo importante es sacarlo".

E.I: "es un lindo grupo vengo porque me interesa".

Coordinadora: "siempre hay que construirlo. Quiero que trabajemos convocar a laura es importante que vengan todos en quince días nos volvemos a ver. Cada uno autoevalúese".

BIBLIOGRAFIA

- Ander Egg, Ezequiel, “Que es el Trabajo Social”, Editorial Hvmánitas, Buenos Aires, 1984.
- Berstein, Marcos, “Los Siete Triángulos”. Esquema Conceptual Referencial y Operativo. Presentado en el VIII Congreso Latinoamericano de Psiquiatría. Acapulco, México, 1975.
- Bustelo, Eduardo, “Expansión de la ciudadanía y construcción democrática” UNICEF/ Santillana; (copia sin fecha).
- Cagneten, María Mercedes, “Hacia una metodología de sistematización de la práctica” Editorial Hvmánitas; Buenos Aires, (Sin fecha).
- Celats, “La sistematización de la práctica” Editorial Hvmánitas. Buenos Aires. 1988.
- Celats, “Trabajo Social y Educación Popular con Niños” Modulo V: Sistematización de experiencias de trabajo con niños. (Sin Fecha).
- Cifuentes Gil, Rosa María “La Sistematización de la Práctica del Trabajo Social”. Editorial Lumen – Hvmánitas, Buenos Aires, 1999.
- De Robertis, Cristina, Pascal, Henry “Intervención Colectiva en trabajo social”. Editorial Ateneo, Buenos Aires, 1987.

- De Robertis, Cristina “Metodología de la Intervención en Trabajo Social” Editorial El Ateneo 2 Edición, Buenos Aires, 1992.

- Di Carlo y Equipo, “Trabajo Social con grupos y redes”. Editorial Hvmánitas; Buenos Aires, 1997.

- Epele María Eugenia. La Salud en la Argentina actual. Revista N° 2. Colegio de Asistentes Sociales Y/o Trabajadores Sociales. 2001.

- Eroles, Carlos, “La Cuestión Etica y el Trabajo Social”. publicación del Colegio de Asistentes Sociales y/o Trabajadores Sociales. Buenos Aires, Mar del Plata. Año 2000.

- Kirchner, Alicia M, “La Gestión de los saberes sociales”. Algo más que gerencia social. Editorial Espacio; Buenos Aires, 1997.

- Kisnerman, Natalio, “Servicio Social de grupo”. Editorial Hvmánitas, Buenos Aires. 1983.

- Levin, Silvia, “La ciudadanía social argentina en los umbrales del siglo XXI, II Jornadas Internacionales Estado y Sociedad” “Las políticas sociales en los Umbrales del Siglo XXI” Centro de estudios avanzados UBA 1997.

- Manzanal, Mabel, “La Cuestión Regional en la Argentina de Fin de Siglo”. Ensayo. (Sin fecha)

- Muñiz, Arlette Phicardo, “Planificación y Programación Social”. Editorial Hvmánitas. Buenos Aires. 1993.

- Publicación del Colegio de Asistentes Sociales y/o trabajadores sociales, Ética y Trabajo Social, Mar del Plata, Julio 2000 Año I N° 1.
- Quiroga, Ana, “El concepto de grupo y los principios organizadores de la estructura grupal en enfoques y perspectivas en Psicología Social” Editorial cinco Bs. As; (copia sin fecha)
- Ruszkowski, Alicia, “Políticas Sociales: límites y posibilidades en nuestra realidad nacional”. Revista Anuario. 1998.
- Sandoval Ávila, Antonio, “Propuesta metodológica para sistematizar la práctica profesional del trabajador social”. Editorial Espacio, Buenos aires, 2001.
- San Giacómo Parodi, Ósvaldo, “Trabajo Social y Conocimiento Objetivo”. Editorial Paidea, Buenos Aires, 2001.
- Souto de Asch, Marta, “Hacia una didáctica de lo grupal”. Editorial Miño y Dávila , Cap. III; (copia sin fecha).
- Torres, Zelia, “Grupo, instrumento de Servicio Social”. Editorial Hvmánitas, Buenos Aires, 1968.

INDICE.

	PAGINA
INTRODUCCION.....	1
MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	3
DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA.....	8
CUADRO DE ACTIVIDADES.....	22
PROCESO GRUPAL.....	32
ANEXO.....	I
BIBLIOGRAFIA.....	XVII
INDICE.....	XX