

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SANTIAGO DEL
ESTERO**

Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y de la Salud

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

Modalidad a Distancia

TRABAJO FINAL

“El componente Capacitación en el marco del Programa Familias Unidas ejecutado en las ciudades de Resistencia y Fontana - Chaco- durante el período 1996 y 2001”

Alumna: A. S. Karina Beatriz Mullet

Director: Lic. Eduardo Landriel

Año 2002

**Trabajo Final presentado como último requisito para obtener el título de
Licenciada en Trabajo Social**

Trabajo Final Lic. En Trabajo Social

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE

ÍNDICE	PÁG. 1
INTRODUCCIÓN	PÁG. 3
PLANTEO DEL PROBLEMA	PÁG. 6
OBJETIVOS	PÁG. 8
METODOLOGÍA	PÁG.10
MARCO TEÓRICO	PÁG.13
PRESENTACIÓN DE LOS DATOS	PÁG.41
CONCLUSIONES	PÁG.59
ANEXO	PÁG.68
BIBLIOGRAFÍA	PÁG.86





En la provincia del Chaco, desde la Secretaría de Desarrollo Social, los lineamientos de la Política Social son de asistencia alimentaria - económica (principalmente) y capacitación. Pretendiéndose con esto último que desaparezcan de la Política Social, sus características de asistencialista y clientelar.

En particular el Programa Familias Unidas, dependiente de la Dirección de Minoridad y Familia, ésta a su vez de a Secretaría de Desarrollo Social; con su nuevo Equipo Técnico (cambio de gobierno), a partir de 1996 desarrolla las acciones de capacitación con las Madres Cuidadoras que encuadra el Programa.

Siendo la capacitación un componente esencial, en la actualidad dentro de las Políticas Sociales, se cree que ella no tiene que profundizar las distancias, de por sí existentes, entre beneficiarios - Equipo Técnico. Por el contrario debe ser un punto de encuentro en el que, también, los beneficiarios tomen decisiones y el Equipo técnico lo permita. Ya que son los primeros quienes diariamente realizan el trabajo de campo estando en contacto directo con la realidad.

Las Madres Cuidadoras vienen recibiendo capacitación sistemática en la que su participación se caracteriza por su asistencia a talleres planificados por el Equipo Técnico, y de las que se espera pongan en práctica durante la tarea cotidiana (cuidado de niños). Lo que en líneas generales, se logra en niveles mínimos, admitiéndose que puede deberse a que más allá del discurso de mejora de la calidad del servicio, se plantea la capacitación como una forma de control del trabajo de las Madres Cuidadoras (si no se asiste a las capacitaciones se puede perder raciones, becas o incluso e trabajo mismo).

Entonces, se puede delimitar al *tema* de investigación, en este sentido: *"EL componente capacitación en el marco del Programa Familias Unidas, ejecutado en las ciudades de Resistencia y Fontana-*



Chaco- durante el período 1996-2001".

De aquí en más este documento contiene: el planteo del problema, el sustento teórico, los objetivos, la metodología utilizada, los resultados y las conclusiones a las que se arriban.



PLANTEO DEL PROBLEMA



OBJETIVOS



Objetivos General

- 1) Describir el componente de capacitación en el ámbito del Programa Familias Unidas.
- 2) Determinar los logros alcanzados por las Madres Cuidadoras a través de la capacitación, en el marco del Programa Familias Unidas.

Objetivos Específicos

- 1) A nivel del Programa Familias Unidas

✦ Analizar la pertinencia de la política de capacitación para las Madres Cuidadoras.

- 2) A nivel de las Madres Cuidadoras

✦ Precisar desde el punto de vista de las Madres Cuidadoras, cambios en sus vidas cotidianas: laboral, social o personal, a partir de la capacitación sistemática recibida.

✦ Indagar sobre la capacitación como referente del accionar de las Madres Cuidadoras.

✦ Describir propuestas alternativas de capacitación.



CUALITATIVA

Se toma esta metodología porque, principalmente, permite obtener la percepción de los actores en su propio terreno, con su lenguaje y sus términos acerca de las estructuras de significados propias de interacción. Además, permite



■ **Descriptivo**

Trabajo de campo

Entrevistas semiestructuradas.

Organización temática del discurso de las entrevistadas.

Reconstrucción de los datos en regularidades y diferencias grupales.

Universo de estudio

37 Madres Cuidadoras pertenecientes al Programa Familias Unidas, de las localidades de Resistencia y Fontana, provincia del Chaco, desde 1996.

Unidad de análisis

Cada una de las Madres Cuidadoras pertenecientes al Programa Familias Unidas, que desarrollan sus actividades en las localidades Resistencia y Fontana, durante el periodo 1996 – 2000.

Recolección de los datos

Para la recolección de los datos se realizan Entrevistas individuales, utilizando una guía de entrevista .

Las mismas se llevan a cabo en los domicilios particulares de las Madres Cuidadoras, con previo acuerdo.



MARCO TEÓRICO



Políticas Sociales

Conceptualizaciones

A las Políticas Sociales se las puede conceptualizar desde la perspectiva de Ernesto Cohen ⁽¹⁾, quién las define como aquellas que constituyen respuestas a los problemas sociales, que la sociedad va determinando como tales. Un problema social, según el mismo autor, supone una significativa discrepancia entre el estado actual de una parte de la realidad y los standards de deseabilidad que tiene internalizados o ha incorporado una sociedad y una cultura determinada, en un momento dado de su desarrollo.

El Estado tiene una visión residual de las Políticas Sociales ⁽²⁾, les corresponde actuar allí donde el mercado no llega. Estas no están preparadas para afrontar un proceso de reconversión productiva. Ya que la función tradicional consiste en proveer de legitimación al poder político /administrativo. Este modelo actúa solamente ante crisis (de mercado, privado o familiar), incorpora instituciones de bienestar social como adjuntas a la economía, esto implica, que la satisfacción de las necesidades debe ser alcanzadas en base al mérito, productividad y rendimiento en el trabajo. En las Políticas Sociales los conceptos de racionalidad y equidad explican sus problemas ⁽³⁾: sus excluidos, las desigualdades en la calidad y cantidad de las mismas, el financiamiento regresivo, el sistema institucional sectorizado con una lógica que hace a una baja racionalidad (eficacia y eficiencia)

Las Políticas Sociales tienen sus raíces en las Políticas Públicas ⁽⁴⁾. Se puede hablar de Política Pública cuando:

1. El conjunto de las acciones corresponde a una misma esfera de actividades, lo cual significa que se identificará la política por el sector de aplicación (economía, cultura, etc).
2. Las acciones iniciadas concatenan unas con otras, es decir, el contenido de una es afectado por el de las anteriores y afecta a su



allá de los efectos inmediatos de la crisis y la transición.

Los términos de las negociaciones, el reconocimiento explícito o implícito de que la deuda es incobrable, hasta el condicionamiento que ejercen las agencias de beneficencia internacional, son demostrativos de que la deuda, para el caso de los países latinoamericanos opera como la instancia que garantiza la articulación dependiente (económica y política) de estos países respecto del capitalismo mundial.

Las políticas de ajuste impusieron como necesidad la desregulación de los mercados, la reducción del déficit fiscal y/o del gasto público, una clara política de privatizaciones, la capitalización de la deuda y un mayor espacio al capital internacional como condición para los préstamos.

La desregulación es la solución propuesta para reducir el déficit fiscal (considerado como la fuente de endeudamiento y la inflación). Consiste en ampliar la base tributaria y sus tasas, aumentar la carga a los usuarios de los servicios públicos (teléfono, agua, electricidad, transporte), reducir los subsidios a la educación y a la salud, dirigiendo los esfuerzos a los grupos más pobres y no orientándolos en general; descentralizar al Estado, tendiendo a desligar a éste de los gobiernos locales y las empresas públicas.

En cuanto al papel del FMI y del BM en América Latina este último fue adquiriendo mayor peso relativo en términos de su influencia en la definición de las Políticas Sociales.

El BM complementa sus exigencias de "Ajuste Estructural" con préstamos explícitamente destinados a "*legitimaciones*" esto es, optar por medidas selectivas, lo que se denomina *focalización* de los gastos de asistencia. La asistencia de estos organismos tiene el mismo carácter que las beneficencias (según el BM las entidades financiadoras son donantes y los países en desarrollo son clientes)



Condicionando la misma al "buen comportamiento" de los gobiernos de los países asistidos.

En casi todos los países haber establecido un conjunto de medidas con el fondo es requisito indispensable para recibir los prestamos para el ajuste estructural del BM.

En relación al costo social para América Latina, Steward ⁽⁹⁾ explica que a lo largo de la década del 80, las Instituciones Financieras Internacionales (IFI) participaron activamente con su asesoramiento y sus condicionamientos en materia de política económica, pero, en consonancia con la filosofía prevaleciente, en los primeros cinco a siete años casi no se prestó atención al problema particular de los pobres, en tanto que muchas de las políticas propuestas gravitaron en forma adversa a ellos. Sin embargo, en la segunda mitad de la década hubo un cambio significativo en la actitud de las IFI y el bienestar de los pobres durante el ajuste paso a ser objeto explícito de preocupación.

En 1990 el BM en su informe sobre el desarrollo mundial manifiesta que en algunos países de América Latina y África los ingresos per cápita, los niveles de vida y la inversión, han bajado: para los pobres de esos países los años 80 fueron una década perdida. Según Rubén Lo Vuolo ⁽¹⁰⁾ para la Argentina la década perdida fue la del 70, porque no solo se perdió el rumbo del modelo de integración social, llegándose al cenit de la violencia y de la pérdida de los valores democráticos, sino que además, se agudizaron los desequilibrios de la economía, del modelo de acumulación interna, y los nuevos rumbos del contexto internacional. Lo que culminó en un proceso inflacionario y endeudamiento externo.

Steward ⁽¹¹⁾ distingue tres ordenes de factores que inciden en las condiciones de vida de los pobres: los proceso macroeconómicos, las características estructurales y la política mesoeconómica. Los dos



primeros influyen en los ingresos primarios de los sectores de menores recursos y están relacionados con las variaciones del PNB per cápita y con la estructura de la economía, la evolución macroeconómica de los países. En cuanto a las características estructurales se produjeron cambios en la estructura económica de los países de la región como consecuencia de las políticas de ajuste que influyeron en la distribución del ingreso y del empleo. A su vez las políticas mesoeconómicas del Estado inciden en los ingresos secundarios.

Las medidas del BM, fundamentalmente, se han centrado en *programas compensatorios* (generación de empleos o compensación financiera para los "nuevos pobres"); y medidas de asistencia, consistentes en planes de construcción de obras públicas, reformas en el gasto social con el objeto de derivar fondos hacia los pobres, - de modo tal que no sean afectados por la reducción del gasto público- y subsidios específicos para alimentar particularmente a niños y embarazadas.

En el informe de 1990 se destaca que, dentro de los programas sociales, se ha puesto énfasis en el alivio a la pobreza y la seguridad alimentaria, los recursos humanos, la participación de la mujer en el proceso de desarrollo, la protección del medioambiente, la promoción del sector privado y la gestión del sector público. Las políticas mesoeconómicas, según Steward ⁽¹²⁾, actúan a manera de filtros entre la evolución macroeconómica y los pobres. Dentro del gasto público los que se destinan a salud y educación, subsidios para alimentos y programas para elevar el nivel de empleo son los mas significativos en las condiciones de vida de los pobres.

En cuanto a la Política Social en América Latina durante el ajuste, el aumento de las tensiones sociales y la preocupación por sus posibles desbordes, llevó a la correlativa aceptación de la necesidad



de implementar políticas "compensatorias" del ajuste.

Las Políticas contra la Pobreza

La acción contra la pobreza ⁽¹³⁾ requiere diferenciar dos planos de política:

- 1) el referido a la estructura y funcionamiento de la economía, a su crecimiento y a la distribución de sus beneficios;
- 2) las acciones dirigidas a hacer frente a los desequilibrios ahondados por la reestructuración y por las imperfecciones del crecimiento, a remediar situaciones de emergencia y a preservar las capacidades personales y comunitarias para participar activamente en la vida ciudadana y productiva.

Las políticas contra la pobreza no deben reducirse al primer plano, ya que como afirma el informe de la Comisión Latinoamericana y del Caribe⁽¹⁴⁾, las elevadas tasas de crecimiento no siempre significan una disminución de la pobreza; más aún pueden aumentar el marginamiento y la precariedad de las condiciones de vida.

Entonces, las políticas que impactan sobre la pobreza constituyen un abanico de acciones y temáticas variadas, como las políticas de ingreso y su distribución, de empleo, vivienda, salud, así como, las especificaciones dirigidas a grupos etarios o con determinadas incapacidades. En un sentido restringido, comprenden las políticas y los programas orientados a atender las necesidades de la población en situación de riesgo por sus "tributos" socioeconómicos y culturales, es decir, se definen por la naturaleza y atributos de sus destinatarios.

El Escenario de las Acciones contra la Pobreza

En este sentido restringido ⁽¹⁵⁾, mencionado más arriba, el país ha contado históricamente con un amplio repertorio de acciones



sujeto que aprende, mediante lo que él hace. Por lo tanto el aprendizaje no sólo depende de lo que hace y/o dice el coordinador.

Solo se aprende aquello que se practica, por lo tanto hay dos actividades fundamentales a desarrollar:

- 1) la transmisión de la información, pero también (y sobre todo)
- 2) la elaboración y aplicación práctica de la información.

De lo contrario la enseñanza se reduce a una simple transmisión de mensajes en forma unidireccional, con alto porcentaje de pérdida de la información durante el proceso de comunicación mismo y con bajísimo índice de efectividad.

Además de los contenidos específicos de cada área, existen contenidos "transversales":

- El entrenamiento en manejar procesos mentales más complejos que le permitan al participante seguir capacitándose en forma autónoma.

Aprender a aprender:

El aprender a aprender es más importante que el aprender cosas; por lo tanto es sustancial que los destinatarios puedan reflexionar su propio proceso de aprendizaje, por Ej.: reconocer métodos, técnicas que faciliten la incorporación de conocimientos, habilidades y procedimientos, de modo que puedan transferir estas experiencias adquiridas a otras situaciones.

- El aumento de la autoestima para generar un cambio de actitudes.

El aumento de la autoestima:

Los participantes viven "golpeados" por la realidad que están atravesando. Es importante apuntalar anímicamente a los participantes para lo cual el grupo cumple una función esencial. Si el coordinador genera el clima de confianza necesario, automáticamente se forma un entramado socioafectivo que funciona como grupo de



autoayuda.

➤ Un enfoque sistémico

Una de las principales dificultades que tienen los participantes es la de no relacionar los distintos aspectos entre sí. Por lo general piensan que todo es una cadena de causas y efectos, cuando en realidad hay distintas series de causas y efectos correlacionados. Si bien en los talleres se desarrollan los temas uno a uno y en forma secuencial, el coordinador debe marcar continuamente como los nuevos datos y estudios realizados modifican las decisiones ya tomadas en áreas vistas con anterioridad, cuidando que todas las decisiones y definiciones sean coherentes.

El *taller* es una forma participativa para conducir el proceso educativo; es una oportunidad para que los participantes pongan en juego su creatividad, conocimiento y responsabilidad, para encontrar alternativas de solución, estrategias en el tratamiento de un problema, proyectos que satisfagan necesidades y formas para lograr los objetivos que se proponen ⁽¹⁸⁾.

Es un lugar de trabajo educativo que aplica: técnicas dinámicas y participativas, la investigación de campo y el análisis de documentos, planes de trabajo; y en donde es importante la participación activa de todos y cada uno de los participantes, la integración de la teoría y la práctica y la producción de algo concreto, que se vea.

En un taller los participantes junto con el coordinador, aprenden a través de sus experiencias: analizan, proponen, crean, construyen, elaboran, diseñan, enjuician, redactan y concluyen en base a un objetivo, problema o proyecto determinado

Diferencias entre un taller y una clase formal



<i>Clase formal</i>	<i>Taller</i>
El profesor recopila la teoría, diseña métodos y da contenidos a los alumnos.	La actividad de los participantes es el eje central del trabajo.
Se habla de la teoría que elaboran los otros y que se transmite mecánicamente y que los alumnos memorizan.	Se llega a un producto visible como resultado de la realización del taller.
El profesor elabora, ordena, señala y dispone el qué, cómo, dónde y cuando habrá que aprender y hacer.	Un coordinador o facilitador anima y apoya el proceso y propicia un ambiente favorable a la participación colectiva.
El horario se maneja por horas y con contenidos que se aprenden en forma más o menos pasiva.	La realización del proceso educativo se hace en períodos continuos y mediante el trabajo intensivo.
Los estudiantes aprenden leyendo y/o escuchando lo que dice el profesor.	Los participantes aprenden haciendo, observando, analizando, discutiendo, construyendo, elaborando.
El estudiante aplica una teoría en cuya elaboración poco o nada ha participado.	Los participantes elaboran un producto que es suyo, lo aplican y evalúan su resultado.
	Los participantes se divierten cantan, bailan.

Etapas del taller

☉ La Planificación

- a) contenido: hay que definir el tema con el que se va a desarrollar el taller.
- b) Objetivo: se debe determinar entre los que se requiere alcanzar; cómo se va a llevar a cabo el taller.
- c) Actividades: hay que establecer el tipo de acciones que permitan lograr los objetivos fijados.
- d) Duración: se establece el tiempo de duración de acuerdo a la disponibilidad de la gente y al tema, lugar y condiciones en que se lleva a cabo.
- e) Evaluación: es recomendable una evaluación al final de cada día de trabajo.

☉ La Aplicación

- a) iniciación: coordinador y participante llegan a un acuerdo sobre la forma de trabajo.
- b) Desarrollo: realización de las tareas acordadas



☉ Evaluación

Colectivamente se deben establecer formas de evaluación y registro para que, de manera continua, se conozca el avance del plan del taller acordado entre todos.

Requerimientos a la Capacitación

Generalmente a la capacitación se le requiere ⁽¹⁹⁾ que asegure:

1) Que lo que enseñe responda a una necesidad

La capacitación es un medio para el logro de objetivos que le son propios al organismo. La detección de su necesidad se debe a que muchas veces las actividades de capacitación están decididas por los resultados de los juegos de poder, por los modos o por los caprichos de turno. Se define, entonces, a un problema de capacitación como la falta de conocimiento, habilidades o actitudes que están conspirando contra el desempeño. Una necesidad debe poder expresarse indicando: que situación justifica que se haga una acción de capacitación; que es lo que se quiere lograr; que cosas que hoy no podían hacer harán las personas con lo que aprenderán, indicando el valor de ello; que cosas deberán ser aprendidas para que las personas realicen las acciones que modificarán la situación en el sentido deseado.

Existen tentaciones en las que se puede caer: enamoramientos con ciertos contenidos, tras esos entusiasmos o modas, muchas veces es fácil caer en el error de enseñar contenidos incompatibles con la cultura o directamente contradictorios con las características de la necesidad.

2) Que lo que se enseñe sea aprendido

No todo lo que se enseña se aprende y no todos los participantes de una misma situación de aprendizaje aprenderán lo mismo. El sistema de capacitación deberá seleccionar



adecuadamente los recursos que le permitan diseñar situaciones educativas

que satisfagan en tiempo y forma y efectividad de aprendizaje los requerimientos de la

necesidad detectada. Si así se hiciera todos aprenderán todo.

3) Que lo aprendido sea trasladado a la tarea

El traslado del aprendizaje a la tarea no es fácil, aún cuando exista una firme determinación de hacerlo. Si el participante no percibe las ventajas de modificar hábitos, y ello no le es exigido, está todo perdido; pero aún percibiéndolas el éxito no está asegurado.

Toda situación de aprendizaje contiene una lista de "inhibidores" del uso del aprendizaje, que van desde el temor a lo desconocido, la inercia de los usos y costumbres, celos, envidias, amenazas al prestigio, al poder y la autoridad, la falta de medios o de tiempo, intolerancias, impaciencia, descreimiento, desconfianza, desinterés, desidia, etc., que crean una madeja más o menos compleja que debe ser desatada para que puedan ser transferidos a la tarea aquellos aprendizajes que con esfuerzo se lograron.

4) Que lo trasladado a la tarea sea sostenido en el tiempo

Este sostenimiento tiene varios aspectos a considerar: en primer lugar, la frecuencia de uso de lo aprendido. No habría problema si los contenidos aprendidos son de uso cotidiano o permanente, puesto que el aprendizaje transferido se incorporará con características de hábito en la tarea, sosteniéndose por sí mismo. En el caso de que su uso sea esporádico o periódico, la dificultad será inversamente proporcional a la frecuencia de uso. Sumado a ello el mismo paso del tiempo, esto sería el olvido que se produce sobre todo conocimiento que no se usa intensamente. Otro aspecto es la distorsión que se produce al incorporarse vicios o "ahorros de



esfuerzo” van produciendo abandonos de ciertas partes que a veces llegan a desvirtuar por completo lo aprendido. No todos los conocimientos se renuevan o desactualizan igual, todas las disciplinas están expuestas a los cambios que produce el avance tecnológico; estos procesos, generalmente, son discontinuos e irregulares, y las personas presentan diferentes necesidades, dificultando el tratamiento de esta etapa de la capacitación.

Se puede decir que con excepción de los aprendizajes cuya aplicación se hace en forma inmediata y se los usa permanentemente, todos los restantes requerirán de alguna forma de acción para asegurar que los esfuerzos de aprendizaje mantengan su vigencia a lo largo del tiempo.

Particularidades de la Capacitación ⁽²⁰⁾

Utilidad

La visualización de la utilidad o destino de lo que se aprende, tiene una importancia decisiva en las actividades de capacitación. Ello se debe a que el adulto sabe que su capacidad de aprender está limitado por una serie de factores que van desde el tiempo que se dispone para la actividad de aprender hasta sus propias limitaciones como sujeto del aprendizaje, que debe hacer una adecuada economía de sus posibilidades de forma que sea capaz de tolerar el costo que le significa “hacerle lugar” a una actividad que no le es habitual, y que, en muchos casos, asocia con elementos frustrantes de su niñez y juventud. La creación de ese espacio psicológico dentro de su tiempo productivo genera una actitud especulativa que es por ello que se requiere visualizar con la mayor claridad posible el valor y la utilidad de hacer el esfuerzo. No siempre resulta claro para los que son llamados a aprender que es lo que se espera que hagan con que aprenderán, en estos casos lo más probable es que sigan haciendo



las cosas como lo venían haciendo.

 Decisión:


Es relevante la forma en que se decide que un adulto aprenda. La persona incorporada al mundo del trabajo debe afrontar, la necesidad de salvar la inevitable brecha que existe entre los conocimientos que posee y los que le demanda su puesto de trabajo. La decisión de hacer los esfuerzos educativos para salvar la brecha, ya no es una decisión personal y pasa a ser un requisito del puesto, el cual no podrá ser desempeñado sin esos conocimientos.

La decisión de intervenir en los procesos de capacitación es un complejo y muchas veces compartido. En muchos casos, es una decisión impuesta por las circunstancias; en esos casos el aprendizaje significa la postergación o directamente la exclusión de un puesto de trabajo.

 Tiempo y Oportunidad

En capacitación se dan restricciones en cuanto al momento en que el aprendizaje debe suceder y en cuanto a la duración y forma del proceso educativo. El tiempo destinado al aprendizaje es un tiempo restado a las operaciones, lo que significa costos.

Por lo tanto las restricciones de tiempo son una constante. Sumado a esto, la distribución geográfica de los participantes, lo que también limita el uso del tiempo y el manejo de la oportunidad en que el acto educativo debe producirse.

 Compromiso con el resultado:

Se refiere al grado de compromiso que tiene el capacitador con el resultado, siendo que el proceso esta centrado en el aprendizaje más que en la enseñanza (una organización contrata a un capacitador no por sus conocimientos, sino para que los tengan quienes no los tienen y los deben tener, solo en ese momento se concluye el trabajo).



Requerimientos de la Educación de Adultos

El aprendizaje adulto es una actividad "part-time", y en consecuencia los hábitos de estudio deben desarrollarse dentro y alrededor de su vida diaria. Es común que en los grupos de aprendizaje, el coordinador no tenga autoridad formal sobre los participantes (no puede castigar con amonestaciones, malas notas o reprobaciones), por lo tanto, los participantes le pueden decir lo que piensan y sienten, así como discutir los problemas en un pie de igualdad. La clase tradicional es reemplazada por reuniones de participación activa; los tradicionales exámenes no existen (empleándose otros medios de evaluación) lo que se busca es aprender y no pasar un examen más; cada participante puede aprender de los demás miembros del grupo, tanto del coordinador como de los otros participantes, puesto que, estos poseen experiencia variada y sus comentarios o preguntas reflejan el conocimiento práctico que poseen ⁽²¹⁾.

Veamos detalles que son importantes ⁽²²⁾:

a) La percepción de la utilidad del aprendizaje

La motivación más importante que desarrolla un adulto ante una propuesta de capacitación, proviene de la percepción de su utilidad. La motivación es la fuente de energía que desarrolla la voluntad de compromiso en el proceso de aprendizaje, sin este requisito el aprendizaje tiene pocas posibilidades de tener éxito. En los casos en que el logro de un aprendizaje condiciona la posibilidad de desempeñar un puesto, es muy posible que se confunda el sano interés que produce la motivación con la enfermiza ansiedad que surge del temor de perder la posibilidad.

El aprendizaje que sucede a partir de un sano proceso motivador tiene características liberadoras de las potencialidades del que aprende, quién resulta ser el centro del proceso y percibe que la



“cosa” pasa por él, que lo importante son sus nuevas posibilidades de hacer o lograr en libertad cosas que antes no estaban a su alcance.

b) La participación

Otro requerimiento de la Educación de Adultos tiene que ver con el nivel de participación de los que aprenden. Se parte de que es un requisito que el que aprende es el centro del proceso. La pasividad no es tolerada por el adulto, y si este no logra el espacio necesario, algo hará para lograrlo, ya sea luchando por intervenir, haciendo bromas o interrumpiendo o sabotando la tarea del coordinador.

Al hablar de participación se reconoce la aspiración del que está aprendiendo a “ser parte”. Quiere, y con derecho, ser protagonista; pretende que la diferencia de roles entre él y el docente no se convierta en una categorización donde hay “superiores” que saben e “inferiores” que ignoran. Deben entenderse como legítimas sus expectativas de ser escuchado, de que se le tolere el discurso, de dudas, de cuestionar, de no entender, de aportar. Su condición de igual debe regir también para las relaciones que se establecen entre los distintos participantes.

Cuando el coordinador establece relaciones competitivas en vez de colaborativas, destruye la condición de participación, genera elementos que insinúan que el valor de las partes no es igual, que hay partes mejores que otras, y se olvida que el está para todos.

c) El compromiso con el proceso de aprendizaje

Un tercer elemento a considerar se refiere al grado de compromiso con que se asume el proceso de capacitación. En una organización, a la gente no le interesa demasiado aquello en lo que una organización no muestra interés. El compromiso está vinculado con la claridad con que se comunica sus metas y objetivos.

d) El compromiso del coordinador

El adulto requiere, un alto compromiso del coordinador con la



tarea que está haciendo. Ello tiene diversas manifestaciones: quiere que conozca la situación en que ellos se encuentran (quiere que les demuestre que sabe quienes son ellos, que les pasa porque están allí); que se comprometas con el propio proceso de aprendizaje (ver que las dificultades de los participantes son sentidas por él como propias); que no establezca relaciones competitivas, sí colaborativas; no le gusta sospechar que hace preguntas trampas o que les pone innecesariamente frente a situaciones difíciles; tampoco sentirse juzgados sino comprendidos. Hay una gran diferencia entre juicio y evaluación, si la evaluación de un participante muestra un aprendizaje insuficiente, se espera que el capacitador se comprometa con esa situación y genere alternativas para sujetar ese estado.

e) El uso de la experiencia de los participantes

Otro requerimiento es la forma en que se recurre a la experiencia de los participantes. Los adultos nunca llegan en "cero" a una situación de aprendizaje. Además, es un ser que valora su pasado, que es su fuente de seguridad, pero también puede ser una trampa que lo retiene y le impide avanzar como se le demanda. Es un grave error encarar una acción de capacitación sin tener cuidadosamente en cuenta el pasado de los participantes.

Experiencia y pasado no son sinónimos, la experiencia es el resultado de la reflexión sobre los hechos del pasado. Reflexionar no es un ejercicio frecuente, y así es como encontramos con asiduidad personas que registran extensos "pasados" y escasa experiencia. La pregunta es ¿cómo lograr que personas que no reflexionaron sobre los factores positivos y negativos de su actual forma de desempeñarse, se interesen en prender una nueva forma de trabajar? Para alcanzar el éxito el capacitador debe trabajar estimulando este fenómeno, deberá dar suficiente lugar para que los participantes "procesen" la inevitable confrontación que sucede entre la experiencia



y el nuevo aprendizaje.

f) La evaluación permanente

El adulto necesita controlar que esta sucediendo con su proceso de aprendizaje. Con mayor claridad que en otras formas educativas, la educación de adultos debe dejar en claro que la evaluación es una manera de informar al participante de lo que está sucediendo. Por lo tanto hay dos premisas que se deben respetar: primero no debe contener ningún elemento que muestre la evaluación con un juicio y castigo a cargo de otro; segundo, debe ser lo suficientemente frecuente para que cualquier defecto de aprendizaje sea corregido a tiempo.

g) La conexión del aprendizaje con la realidad del participante

Los adultos se manejan con una cierta percepción de la realidad.

La realidad como tal es siempre más compleja que lo que el más perceptivo de los seres humanos puede captar; por lo tanto, debemos aceptar que la realidad será "leída" en todos los casos de manera incompleta y diferente por las distintas personas que la contemplan. Las percibidas por todos serán valoradas de distintas maneras, según el sistema de valores e intereses que cada uno tenga frente a esa situación. Este Aspecto configura un riesgo importante para el capacitador, en tanto caiga en la tentación de creer que la realidad es la correcta o peor aún, de creer que es la misma que hacen los participantes.

◆ El Coordinador

Es el responsable de lo que se llama "situación". No enseña, sino que crea las condiciones para que los adultos aprendan. Debe saber manejar los fenómenos psicológicos del aprendizaje, individual o grupal, debe ser capaz de generar sistemas de relaciones estimulantes para el aprendizaje, debe saber cambiar de estrategia



educativa, de controlar los tiempos y el ritmo de la actividad, debe saber comprobar el aprendizaje y generar oportunidades de recuperación para los que tengan dificultades; debe establecer adecuados vínculos con el grupo. Nunca debe ubicarse como "centro" de la situación de aprendizaje, ese lugar deben ocuparlo siempre los participantes ⁽²³⁾.

Además debe realizar otras funciones indispensables para el trabajo grupal ⁽²⁴⁾:

- ◆ Organizar y planificar el programa;
- ◆ Coordinación general.
- ◆ Traer la información al grupo para su elaboración.
- ◆ Elaborar en forma continua el proceso grupal.

La Política de Capacitación

Las políticas ⁽²⁵⁾ se han desarrollado sobre dos variables que se pueden identificar como:

- Políticas con énfasis en el desempeño de la tarea.
- Políticas con énfasis en el desarrollo de las personas.

Que según como ellas se interrelacionen se pueden hallar cuatro modalidades de políticas:

1) ***Beneficio***: cuando la política de capacitación no esta demasiado determinada ni por el desempeño de una tarea, ni por la expectativas de desarrollo de una persona. Se considera la capacitación como un beneficio que la organización concede a sus miembros. La organización no esta esperando una aplicación específica de los aprendizajes dentro de la gestión. La razón por la cual muchos han optado por este modelo y lo siguen haciendo, es que en muchas culturas el acceso al conocimiento es una fuente de prestigio y un factor de diferenciación con otros. También podría ser que la capacitación no es demasiado onerosa y compone una forma de



de una propuesta de capacitación son débiles o no guardan estrecha relación con la realidad. Muchas veces se han copiado contenidos, o transferido sin ningún análisis crítico, o se proponen metodologías sin



constituyen el objetivo central del desarrollo, siendo la voluntad y capacidad humanas el recurso más crítico de una Nación.

Korten ⁽²⁹⁾ subraya que la planificación del desarrollo debe originarse en la gente más que en los planificadores desde sus oficinas, sin contacto con la vida cotidiana y los problemas de las personas.

Un programa que de poder a la población, promoverá un proceso evolutivo nutrido por un acuerdo mutuo entre técnicos y población. No seguirá procedimientos estáticos dominados por expertos. Toda la tecnología utilizada será natural de la región, pero sin embargo científica, en vez de ser una importación inadecuada. La base primordial de recursos se apoya en la población y recursos locales, y no en fondos remotos administrados por técnicos alejados de la realidad que monitorean.

El enfoque del proceso de aprendizaje a través del conferimiento del poder, en contraposición con aquel que genera dependencia, es el que permite que el pueblo sea gestor del desarrollo.



REFERENCIAS

- (1) COHEN Ernesto: Problemas Sociales, Revista Latinoamericana. Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- (2)(10)(16) LO VUOLO Rubén: Conflictos Actuales y Escenarios Futuros de la Política Social. Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- (3) ISUANI Ernesto: Ciudadanía o Marginalidad: Política Social Argentina en los "90". Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- (4) LAGROYE Jacques: Sociología Política. Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- (5) BELIZ Gustavo: Política Social: La Cuenta Pendiente: Cáp. 1 La Perspectiva Política. Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- (6)(7)(8)(9)(11)(12) GRASSI Estela, HINTZE Susana, NEUFELD Maria Rosa: Política Social, Crisis y Ajuste Estructural. ED. ESPACIO, 1994, Bs. As.
- (13)(15) MARTINEZ NOGUEIRA Roberto: Estrategia Institucional para la Lucha Contra la Pobreza. Programación, Financiamiento y Participación. Cáp. 3 La Perspectiva Organizacional. Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- (14) ONU-CEPAL-BID: Informe de la Comisión Latinoamericana y del Caribe sobre el Desarrollo Social en la Región. 1995.
- (17)(21)(24) BURIN David, GRUNAUER Roque, KARL Istvan, PESCIO Juan José: Guía para el Docente de los Cursos para la Gestión de la Microempresa. CALIGRAF SRL, 1997, Bs. As.
- (18) Ficha Programa Familias Unidas. 1996.
- (19)(20)(22)(23)(25)(26) BLAKE Oscar Juan: La Capacitación. Un Recurso Dinamizador de las Organizaciones. EDICIONES MACCHI, 2001, Bs. As.
- (27)(28)(29) RACELIS Mary: Movilizando a la Población para el Desarrollo Social. SPRING, 1996, Japón.



PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

Trabajo Final Lic. En Trabajo Social



INTRODUCCIÓN

Previamente a la salida al campo se realiza una primera aproximación al problema de investigación, marco empírico, a través del análisis de las fuentes secundarias existentes en el Programa Familias Unidas. Como ser los distintos documentos de Planes y



designa un nuevo equipo técnico y con él un cambio de denominación del Programa.

Su implementación, desde el año 1996, se fundamenta en la demanda concreta de madres que trabajan fuera de sus hogares. Apuntando a desarrollar la constitución de una red de atención, que responda a las necesidades de los niños y ambas familias.

Tendiendo, por esta razón, a la prevención de la salud física y psíquica. Surgiendo como propuesta alternativa de no institucionalización, brindando a los niños un ambiente familiar.

El objetivo general, por el que se ha venido estructurando, es brindar atención no convencional a los niños de 45 días a 5 años de edad con el fin de promover en el niño y su familia capacidades personales, y la oportunidad de realizar sus propios proyectos de vida, como sujetos de derecho.

La población objetivo a la que se dirige el Programa se la puede dividir en:

- 1) los niños de 45 días a 5 años, hijos de mujeres que realizan trabajos contemplados dentro la mano de obra no calificada (empleadas domésticas, vendedores ambulantes).
- 2) Las Madres Cuidadoras, mujeres, desempleadas, que viven en los barrios con alto índice de NBI.

La prestación consiste en que las Madres Cuidadoras atiendan a 6 niños/ as cada una, en el domicilio particular de éstas. Para lo que perciben \$200 de raciones por mes para desayuno, colación y almuerzo de los niños. Y \$200 en concepto de, lo que actualmente se denomina, becas de capacitación en servicio (hasta 1999 eran apoyos económicos).

Desde el Programa se tiende, según lo planeado, a la consecución de tres componentes: capacitación, estimulación y prevención.



A través de la capacitación se pretende potenciar las capacidades de las Madres Cuidadoras en su relación con los niños y padres beneficiarios.

Con la estimulación ofrecer, a través de las Madres Cuidadoras, al niño la posibilidad de experimentar y desarrollar múltiples actividades, adecuadas para cada momento del desarrollo.

Y finalmente el componente prevención con el fin de mejorar la calidad de vida.

En cuanto al término de calidad de vida, cabe mencionar que es subjetivo porque depende de lo que cada grupo o estrato social se fije como óptimo, ya que supone la satisfacción de los niveles de subsistencia: alimentación, vivienda, salud, educación, trabajo y esparcimiento, pero también integración con el medio social y la realización del proyecto personal o grupal o comunitario.

Localización Geográfica

DEPARTAMENTO	LOCALIDAD	BARRIOS-VILLAS
San Fernando	Resistencia	Mariano Moreno, Juan B. Alberdi, Urquiza, Libertad, Independencia, Metalúrgico, Palermo, Don Alberto, San Cayetano, Nuevo Amanecer, Barberán, Pegoraro, Goitía, Seitor, Río Negro, Santa Catalina, San Martín y Prosperidad
General San Martín	General San Martín	B° Fidelidad, B° Industrial, V° Itatí, B° 125 Viviendas, B° Lote 525, B° Quinta 500, B° Urquiza, Calle Libertad 537, Calle Paraguay 825, Calle Londres 585

Las Madres Cuidadoras

Entre las localidades de Resistencia y Fontana el presupuesto con el que cuenta el Programa es de 40 puestos para desarrollar la función de Madre Cuidadora. Al momento de la redacción de este documento el número real es de 38.

En la Localidad de Gral. San Martín el número de Madres



- Convivencia: dramatizaciones.
- Capacitación dada por una madre cuidadora: elaborar juguetes; distribución de actividades para realizar con los niños durante la mañana.

■ 2000

Temas:

- trabajo grupal y comunitario. Elaborar proyectos (1º semestre).
- Inicio en PC (Word 97), por gestión de una madre cuidadora.

■ 2001

- Planificación de las actividades recreativas, lúdicas, grafico-plásticas.

OBSERVACIONES

En relación a la capacitación y en particular la del Proyecto VIDA lo que se observa, es que esencialmente, a pesar de lo que declaren los técnicos (primero en el Proyecto y luego en la sistematización) los talleres son más bien clases magistrales brindadas por la profesora a cargo. Esto significa que las Madres Cuidadoras no participan del proceso formativo.

En cuanto a la evaluación, desde el punto de vista de quién observa no se cumple con lo proyectado. Esto se evidencia en que al final de cada taller no se realiza ningún tipo de evaluación. Además, en ningún momento las Madres Cuidadoras participan de ella, realizan meros exámenes semejantes a los de la educación formal (evaluación oral y escrita con puntaje), sumado a esto ninguna participa de ningún momento de la elaboración de la sistematización.

En el desarrollo de las actividades las cuestiones planteadas por alguna Madre Cuidadora en relación a que la capacitación tenga conexión con la realidad del trabajo que desarrollan, son tomadas como el simple criticar por criticar, o lo enmarcan dentro de una



e yo no le enseñaba a mi hijo
 de mi familia también porque
 mi casa, ser más ordenada, á
 , para estar preparada”
 e con alguna mamá lo que yo

y hay cosa que te enseña que
 estas equivocada”
 ni vida...para mucha otra cosa
 a una escuela soy analfabeta
 y más integrada al grupo”
 muchas cosa yo sabía porque
 también mucha cosa o sea me
 a no quedarme atrás más que



	1) Positivo 2) Negativo	“Mónica lo que no dio no enseñó fue todo que como que se lo llevó todo por delante entonces...”
		“lo que me molestó e que alguna compañera por ahí no le cayó bien el trato con Mónica o porque e una compañera o porque se cree más ”
	Valoración del saber profesional sobre el del par	“y de una compañera también puede saber están capacitada a su nivel de ello como puedo estar capacitada yo a mi nivel de vida a lo que yo pueda aprender, pero de un profesional creo que e mucho mejor de la profesional puedo aprende ma, de una compañera yo se que mucha cosa de lo que sabe mi compañera se yo ”
		“Marta Elena no e una compañera parece que yo recibía más y el de Mónica yo estuve muy conforme pero siempre hay la crítica, entonces parece que te queda entre lo que escucha y la crítica, entonces eso va como aque te disminuye lo que te enseña”
		“con Mónica fue repasar lo que dimo con Marta Elena ”

Percepción de las Madres Cuidadoras del traslado del aprendizaje

DIMENSIÓN	INDICADORES	DISCURSO
A LA TAREA	Estimulación a los niños / as: Actividades gráfico-plásticas, lúdicas y recreativas Refuerzo de hábitos	“ante no sabía que hacer con los chico no tenía ni idea de cómo pasar el tiempo con ello o como integrarme más a ello. Aprendí a lo que ello le gusta hacer...y ahora ya como que no tengo tiempo para hacer cosa con ello de todo hacemos cantamos, bailamos, no difrasamos...todo los día están trabajando e como que están más se integran más porque se reparten entre ellos su cosa” “pongo en práctica todo pero hay cosa que no como yo tengo poco estudio hago lo que está a mi alcance” “nosotros no creemos que esto lo que nosotros hacemos a veces e como es algo sencillo y que por ejemplo no va acorde a los sentimientos de uno no es así es algo que tiene que ir acorde a los sentimientos para sabe volca y preocuparte por lo que vo esta haciendo” “el tema de tratar a los chico de darle esa educación estos los hábitos, por ejemplo yo no le doy otro trabajo pero el tema de hábito y que aprenda cosa de la vida que le van a servir para más adelante eso e algo que pongo mucho empeño...esa e mi manera de aplicar en conductas, conductas de vida”
	Relación Madres Cuidadoras – Madres y Padres incorporando el feed-back	“trabajé mucho con las mamá hablamos mucho sobre los chico así cuando traían un chico maltratado...conversabamos sobre los chico sobre la capacitación de lo que no hablaban a nosotros como podían mejorar nosotros de tratar a los chico y como ellos pueden tratar a sus hijo” “lo que se refiere a tema de comunicación esa cosa también porque con eso y con los padre tenemos que tener una buena comunicación para esta bien y sabe que pasa de ambo lado”



tenido como quien dice una

que cuido chico teniendo esta

salita en lo vecino todo se sabe
siente alagado cuando dice así o

ensa que no toda la vida vamo a
sarme a perder mi timide"

a, pero también me interesaría que
es a la vez ó sea que no quede

Programa porque entre compañera
na persona má idónea"

mejor porque todo tenemo distinta



Percepción de las Madres Cuidadoras acerca de las RELACIONES SOCIALES		
DIMENSIÓN	INDICADORES	DISCURSO
GRUPO DE MADRES CUIDADORAS	Cohesión grupal fracturada: Falta solidaridad Acciones individuales Chismes	<p>"un egoísmo tremendo entre nosotra no somo capace de ayudarno entre una y la otra, si vo está trabajando en grupo se me hace que no hay que ser egoísta"</p> <p>"trabajar todo junto por un mismo (objetivo) eso e lo que no falta en el grupo posiblemente que no toda están preparada para trabajar en grupo y luchar por algo, son individualista"</p> <p>"vo sabé hasta donde habla con una compañera y hasta donde no hay cosa que vo pode habla con ello y cosa que no"</p> <p>"si se invita a pensá a vece no se comparte el pensamiento a parte de se mucha no se esta uniudo y como siempre hay una discordia o si vo pensaste otra manera como que ellas te marcan , no se respeta a la otra persona"</p>
PARTICIPACIÓN DE LAS MADRES CUIDADORAS EN CAPACITACIONES	Hacia dentro del Programa Familias Unidas: NEGATIVO: por temor, básicamente a la crítica entre pares	<p>"no porque siempre salen criticando porque no le gusta esto no le gusta aquello y se hace mala sangre una misma como paso con Mónica"</p> <p>"no porque si vo te va a darle una capacitación a tu propia compañera parece que no e mucho que ella le dan importancia. Hay alguna que a lo mejor le faltan el respeto no valorizan lo que a lo mejor uno le pueda a lo mejor te critican"</p>
	Hacia fuera del Programa Familias Unidas: POSITIVO: basado en la seguridad de la inexistencia de ningún tipo de vínculo	<p>"para gente de afuera porque no no conocemo, si porque por ahí siempre hay la crítica viste mirá como dio la charla"</p> <p>"...me siento capacitada de adaptarme al grupo que me asignan para dar una capacitación, otro lado, no con mi compañera esta... porque e má fácil con las personas que no te conocen y/o no sabé el problema de esa persona entonce queré como no ir de lleno a ello sino por intermedio de una capacitación llegarle al problema"</p>
RECONOCIMIENTO	Hacia dentro del Programa Familias Unidas: NEGATIVO: por parte del Equipo Técnico (principalmente la coordinación)	"estoy cansada, estoy arta de que la gente no te reconozca de que vo te esfuerce y te das cuenta de que ese esfuerzo es para nada, yo le decía a Ana (coordinadora) que a mi personalmente me hacía sentir como la que disminuida porque la demá como que todo hacen bien"



	numéricas como motivación, certificando el saber, el saber depositado en una sola persona	“tipo que se le va a poné nota entonce van a estudiá se van a preocupa”
PLANIFICACIÓN DE LAS CAPACITACIONES	1) Por parte de las Madres Cuidadoras, <i>negativo</i> basado en el desinterés, la falta de conocimientos, falta de práctica en debate, y el compromiso que deviene. 2) Desde el Equipo Técnico lo apropiado basado en los conocimientos que poseen.	“...yo creo que no todas van a participar supongo que es porque muchas tienen temor o no les interesa directamente, ir a pensar directamente creo que con el grupo nuestro no, no está capacitado para eso que no llega a ese punto todavía...ese crecimiento como para ir pensar y decir no yo pienso que es de esta manera o de la otra esa tranquilidad con la que uno tendría que hablar” “para planificar no creo que no, quisiera irme a los talleres pero no sentarme a planificar o sea se me hace que ello tiene más conocimiento”

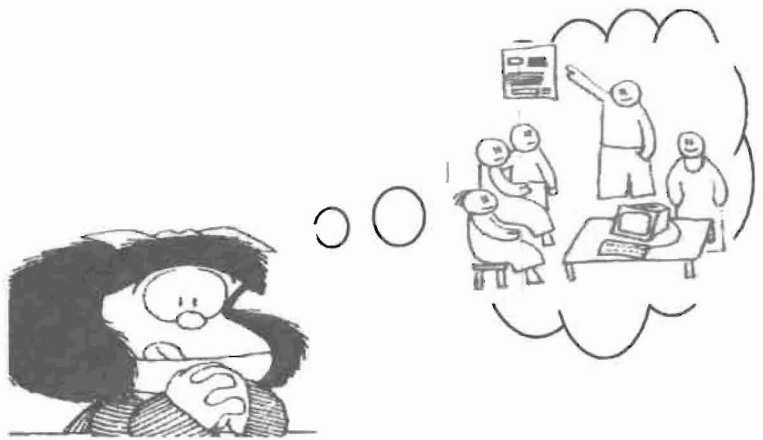
- Alicia: Psicóloga del Programa Familias Unidas
- Ana: Coordinadora del Programa Familias Unidas
- Marta Elena: Encargada de la ejecución del Proyecto Vida
- Mónica: Madre Cuidadora capacitadora



Tipologías desarrolladas a partir de los ejes construidos previamente y de los emergentes del discurso de las Madres Cuidadoras	
Concepto capacitación	Madres Cuidadoras pasivas receptoras de información
Capacitaciones recibidas	Motivación de la participación de las Madres Cuidadoras basada en sus miedos Proceso de enseñanza-aprendizaje basado en el saber profesional
Traslado del aprendizaje	El desarrollo cognitivo del niño como traslado del aprendizaje a la tarea Traslado del aprendizaje a la familia en su dinámica interna Traslado del aprendizaje a la comunidad en información
Autorrealización	Mujeres con actitud cambista
Relaciones sociales	Grupo de Madres Cuidadoras con falta de reflexión y comprensión de su accionar cotidiano, de las relaciones
Deber ser de la capacitación	Construcción del aprendizaje de las Madres Cuidadoras a partir de los aprendido en las acciones como base de nuevas acciones y aprendizajes

Es importante mencionar en este espacio las:

Debilidades y fortalezas en el momento de la recolección de los datos	
Debilidades	Fortalezas
Investigador miembro del Equipo Técnico, imagen de supervisor	Accesibilidad a las entrevistadas
Problemas con el equipo de grabación	Posibilidad de acuerdos con las entrevistadas
Miedos de las entrevistadas a expresarse y utilización de su discurso	Accesibilidad a la documental del programa
Supuestos iniciales del investigador que limitan la visión	Mejoramiento progresivo del rapport con las entrevistadas



CONCLUSIONES



Se cree que este trabajo puede permitir obtener conclusiones que pueden llegar a ser un aporte crítico acerca de la capacitación en las Políticas Sociales.

Cabe recordar que la pregunta que motiva este proceso es ¿cómo incide el componente de capacitación en las Madres Cuidadoras, en el marco del Programa Familias Unidas?

Antes de presentar las respuestas a las que se arribó, conozcamos esta historia:

Un científico, que vivía preocupado con los problemas del mundo, estaba resuelto a encontrar los medios para aminorarlos. Pasaba días en su laboratorio en busca de respuestas para sus dudas. Cierta día su hijo de siete años invadió su santuario decidido a ayudarlo a trabajar.

El científico nervioso por la interrupción, le pidió al niño que fuese a jugar a otro lado. Viendo que era imposible sacarlo, el padre pensó en algo que pudiese darle con el objetivo de distraer su atención.

De repente se encontró con una revista, en donde había un mapa con el mundo; justo lo que precisaba. Con unas tijeras recortó el mapa en varios pedazos y junto con un rollo de cinta se lo entregó a su hijo diciendo

-“como te gustan los rompecabezas, te voy a dar el mundo todo roto para que lo repares sin ayuda de nadie”. Entonces calculó que al pequeño le llevaría unos diez días componer el mapa, pero no fue así. Pasadas algunas horas, escuchó la voz del niño que lo llamaba calmadamente.

-“papá, papá, ya hice todo, conseguí terminarlo.”

Al principio el padre no creyó en el niño. Pensó que sería imposible que a su edad hubiese conseguido recomponer un mapa que jamás había visto antes. Desconfiado, el científico levantó la vista de sus anotaciones con la certeza de que vería el trabajo digno de un niño. Para su sorpresa, el mapa estaba completo. Todos los pedazos habían sido colocados en sus debidos lugares. ¿cómo era posible? ¿cómo el niño había sido capaz?

-“hijito, tu no sabías como era el mundo, ¿cómo lo lograste?

-“papá, yo no sabía como era el mundo, pero cuando sacaste el mapa de la revista para recortarlo, vi que del otro lado estaba la figura de un hombre. Así



que di vueltas los recortes y comencé a recomponer al hombre., que si sabia como era. Cuando conseguí arreglar al hombre, di vuelta la hoja y vi que había arreglado el mundo”

“ *El científico y el niño*”

(anónimo)

Para ir acercándonos a las respuestas obtenidas, en primer lugar, veamos las características de las Políticas Públicas de la Provincia del Chaco que cumplen con: identificación de la política por el sector de aplicación (desarrollo social, economía, educación), las acciones de unas afectan y se relacionan con las otras (tres sectores sistema social-económico-institucional), programa coherente con objetivos deseables y beneficiosos para ciertos grupos (Plan Milenio-programas destinados a grupos vulnerables: infancia, adolescencia, familia), la política pública es legitimada por la intervención de los agentes autorizados a darle fuerza de ley (Secretaria de Desarrollo Social-Dirección de Minoridad y Familia)

En su implementación existe una excesiva burocracia (reglamentarismo y formalismo) a la hora en que las personas desean acceder a los distintos servicios, que en su totalidad es oferta del estado. Si bien son políticas que bajan desde provincia, directamente, aún existe la falta de transparencia en el manejo de fondos; y las ONG solamente se ocupan, no todas, de monitorear fondos provenientes de afuera, ya que en muchos casos dependen de recursos materiales y/o humanos de la provincia.

El Programa Familias Unidas como señalan Grassi y coautores cae dentro de los programas destinados al alivio de la pobreza y la seguridad alimentaria, cuyos beneficiarios, por su naturaleza y atributos socioeconómicos y culturales, son aquellos calificados como en situación de riesgo. Que hace al papel limitado y residual del



Estado en la Asistencia Social, atendiendo a los rezagados del mercado.

Las Madres Cuidadoras es un grupo de mujeres conformado a partir de una oferta del Estado (de política social), para cumplir con un objetivo específica (atención de la niñez fuera de un ámbito institucional tradicional) . Las que en la práctica cotidiana se van vinculando para alcanzar dicho objetivo.

En este ámbito se recurre a la capacitación como un requisito que deben cumplir las Madres Cuidadoras para su permanencia en el Programa, dicho en otras palabras, se la utiliza como un procedimiento de selección oculta, bajo la máscara de mejoramiento de calidad de la prestación. Dejando de lado la persona, que, además, inserta en un proceso de aprendizaje se modifica así misma como a su entorno.

Teniendo esto presente se puede describir la Política de Capacitación en el ámbito del Programa Familias Unidas, según lo planteado por Oscar Juan Blake, como "Operativa" la que pone énfasis en el desempeño de la tarea. Produce actividades estrechamente vinculadas con las necesidades de la operación, de tipo puntual y desvinculadas una de las otras. Esto evidenciado, por un lado, en los componentes del Programa: capacitación, estimulación y prevención. Todos ellos dirigidos al rol de la Madre Cuidadora con los niños /as a los que se brinda la prestación. Específicamente, 1) el de capacitación pretende potenciar las capacidades de las Madres Cuidadoras en su relación con los niños y padres beneficiarios; 2) el de estimulación ofrecer a través de las Madres Cuidadoras, al niño la posibilidad de experimentar y desarrollar múltiples actividades, adecuadas para cada momento del desarrollo y 3) prevención, mejorar la calidad de vida de los niños. Por otro lado, en el Proyecto VIDA en su objetivo general donde



plantea consolidar y ampliar la cobertura de atención no convencional a los niños menores de 0 a 5 años mediante la formación de agentes educativos, a fin de promover en el niño y sus familias, la apropiación de conocimientos y destrezas que le permitan el desarrollo de capacidades personales y la oportunidad de desarrollar sus propios proyectos de vida.

Tanto, como, en la percepción de las Madres Cuidadoras en el que el concepto de capacitación está ligado a su rol (atención integral de los niñas / as, su relación con las demás compañeras, la interacción con otros grupos) "que no enseña el como desarrollarnos con nuestro programa y hacia nuestra compañera y como saber desenvolvemos con las criatura"

Dentro de esta modalidad de Política, la metodología en la que se basa el accionar es Tradicional con algunas características de la Participativa, basado en:

1) el discurso teórico (documental) en el que por ejemplo la evaluación es tradicional: fichas evaluativas, guías de observación y análisis de situaciones concretas en las cuales aplicar los conocimientos. Los técnicos evalúan a los participantes en lo referido a habilidades adquiridas, nivel de participación, con los trabajos que van realizando.

2) la percepción de las Madres Cuidadoras sobre las capacitaciones recibidas, lo tradicional se presenta en su discurso al intentar conceptuar a la capacitación, donde el lugar en el que se ubican en el proceso de aprendizaje es pasivo, solamente de recepción de conocimientos:

a- de técnicos del Programa como de agentes externos, si bien toman como herramienta el taller, son: clases formales (recepción pasiva de conocimientos), la



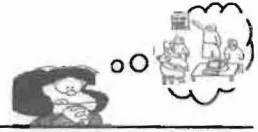
coordinación es el depositario del saber (lo que produjo relaciones asimétricas entre coordinador-participantes), desconexión con la realidad de su tarea, lenguaje no compartido, no responde a una necesidad. Además de un enamoramiento con ciertos temas.

b- De una compañera: responde a necesidades, conexión con la realidad de su tarea, práctica en los talleres, su saber no es válido (no se puede aprender de una compañera), es una forma de reconocimiento por parte del Equipo Técnico pero crea relaciones competitivas con sus compañeras.

La percepción que tienen las Madres Cuidadoras del traslado del aprendizaje a la tarea, es que la prestación que brindan ha sufrido modificaciones. Si bien estas modificaciones hacen al perfil buscado desde el Programa Familias Unidas, en lo que se refiere a la relación con los niños / as la realización de actividades grafico-plásticas, lúdicas y recreativas como también el refuerzo de hábitos. Se puede decir que no todas las Madres Cuidadoras coinciden con él, ya que observan que traspasan los límites de una prestación en un ámbito familiar para convertirse en una estructura formal de enseñanza: "...hicimos hasta como Maestra Jardinera porque vamos a decir que somos así esa nosotros la actividad que le enseñamos, esto que trabajamos junto con los chicos"

Dentro de la relación Madres Cuidadoras – padres y/o madres ven cambios positivos en cuanto a la bidireccionalidad de la comunicación con los mismos en lo que hace al compartir los procesos vividos por los niños y niñas, si no existe buscan estrategias para que surja.

Como bien se señala más arriba siendo la modalidad de la política de capacitación operativa, basada en la tarea a desarrollar, la



misma le ha servido en la mayoría de los momentos para abordar situaciones en lo que hace a su rol de Madre Cuidadora (por ejemplo la estimulación a los niños /as).

En cuanto al traslado a la comunidad en los barrios en los que existen distintos tipos de organizaciones han volcado los conocimientos en estos lugares si ya estaban participando, han logrado un reconocimiento por brindar información-orientación.

En lo referido al traslado a situaciones familiares particulares, en cuanto a modificación de las relaciones personales: utilizaron los conocimientos como herramienta de apoyo escolar a sus hijos, también para nuevas estrategias de administración del hogar como en la relación madre-hijo.

Personalmente en cuanto a : 1) Autorrealización: en el traslado de lo aprendido a su persona ven actitudes cambistas, crecimiento y compromiso en su desarrollo intelectual y social. 2) a las relaciones sociales: en cuanto al grupo de Madres Cuidadoras, por un lado, la cohesión grupal fracturada, acciones individuales, falta de solidaridad. Lo que limita la participación a la hora de transmitir experiencia a los pares, no así, con desconocidos. Por otro lado lo que tiene que ver con el reconocimiento: por parte del Equipo Técnico negativo, no existe ni siquiera por la labor cotidiana, hacia fuera positivo en la relación lograda con la comunidad.

Lo descripto hasta el momento remite a una contradicción : que durante las capacitaciones no se trabajo el desarrollo grupal (solidaridad, democracia, tolerancia individualismo, desconfianza) pero se trabaja sobre la conciencia ciudadana(derechos del niño, de las mujeres, participación, toma de decisiones).

Entonces al momento de que este grupo intenta ejercer esta conciencia ciudadana, saliendo de los límites de cada uno de sus



Programa Familias Unidas

Año 1996

Fundamentación

La implementación de éste Programa, surge de la demanda concreta, de madres que trabajan.

El Programa a desarrollar apunta a la constitución de una red de atención, que responda a las necesidades de los niños y de ambas familias.

Por esta razón, el mismo, tiende a la prevención de la salud psíquica y física, entendiendo por salud al estado de bienestar o de adaptación activa, analizando como se relacionan las personas, con su medio, desde una perspectiva integradora.

De éste Programa, surge como propuesta, una alternativa a la no institucionalización, como por ejemplo Guarderías, Centros del Menor, etc.

Es dable consignar, que el presente Programa esta sujeto a modificaciones, las que se realizarán, de acuerdo a las características económicas y sociales de la comunidad en la que se aplicará.

Objetivo General

Brindar atención no convencional a los niños de 45 días a 5 años, con el fin de promover en el niño y sus familias, capacidades personales y la oportunidad de realizar sus propios proyectos de vida, como sujetos de derecho.

Objetivos Específicos

- A) desarrollar al máximo las potencialidades de las Señoras Cuidadoras (habilidades y destrezas específicas) para asegurar la atención integral del niño.

Actividades a desarrollar

Capacitación a cargo de los miembros del Equipo Técnico del Programa, con reuniones periódicas.

Capacitación a cargo de profesionales ajenos al Programa.

- B) interactuar con otros grupos comunitarios, compartiendo cursos de capacitación y experiencias y/o actividades afines.

Actividades a desarrollar

Organizar dos encuentros de intercambio, con un lapso no mayor de 60 días, entre uno y otro.

- C) Captar los intereses y situaciones problemáticas que se presenten en el grupo de



mujeres, a cuyo cargo se encuentra el cuidado de los niños.

Actividades a desarrollar

Reuniones mensuales con no más de 10 mujeres por vez.

D) arbitrar los medios que permitan, desarrollar a las señoras Cuidadoras la autogestión en diferentes situaciones.

Actividades a desarrollar

Trabajar en las reuniones grupales la valoración de los recursos comunitarios, como auxiliares, en la solución de los problemas.

E) tomar conciencia sobre las situaciones de riesgo social, desarrollando acciones preventivas.

Actividades a desarrollar

Organizar charlas sobre temas involucrados en el riesgo social.

Lograr el manejo de los recursos comunitarios que contribuirán a la canalización de las situaciones de riesgo, que se presenten.

F) lograr que las señoras Cuidadoras descubran las propiedades nutritivas de las frutas y hortalizas a fin de enriquecer la dieta diaria de sus hogares.

Actividades a desarrollar

Exposiciones

Discusiones

Trabajos grupales (práctica)

Trabajos individuales (práctica)

Debates y plenarios

G) establecer los medios necesarios para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos

Actividades a desarrollar

Realizar un seguimiento a través de visitas domiciliarias, con el fin de constatar la calidad del servicio brindado.

Confeción de ficha de seguimiento de cada señora Cuidadora.

Análisis de situaciones concretas por parte de las señoras Cuidadoras, en las cuales se aplicarán los conocimientos.

H) lograr el cumplimiento de una serie de requisitos preestablecidos, para la incorporación y estabilidad en el programa.



Actividades a desarrollar

Conocimientos, por parte de la señora cuidadora y madres de los menores de los requisitos

REQUISITOS A CUMPLIR PARA EL INGRESO DEL NIÑO AL PROGRAMA

Certificado de Buena Salud

Certificado de Vacunas

Certificado Bucodental

Fotocopia de DNI

Contar con la edad de 45 días a 5 años

PAUTAS A CUMPLIR POR LAS MADRES BIOLÓGICAS

Contar con un domicilio laboral comprobable

Realizar un control pediátrico cada 15 días a su hijo

Respetar el horario de funcionamiento del Programa (7 a 13)

Proveer al niño de los elementos necesarios (pañales, ropas, etc.) para su cuidado

Acudir a una reunión mensual con el Equipo Técnico

Llevar a su hijo en condiciones higiénicas dignas

REQUISITOS A CUMPLIR POR LAS SEÑORAS CUIDADORAS

Firma del acta compromiso (declaración jurada)

Acudir a reuniones organizadas por el Equipo Técnico

Respetar el menú proporcionado por el Programa

Caracterización de la población a la que está dirigida el Programa

El Programa está dirigido a 160 madres y padres que trabajan y sus respectivas familias, cuya situación económico social se halla encuadrada, dentro de las características de NBI, ya que poseen viviendas inadecuadas, familias numerosas en casas sumamente precarias, sin servicios sanitarios adecuados. Poseen nivel de instrucción mínimo.

En la mayoría de los casos, los trabajos realizados son contemplados, dentro de la mano de obra no calificada, actuando todo esto en detrimento de las condiciones dignas de vida.

Destinatarios indirectos

Número de personas que se beneficiaran indirectamente con el proyecto:

Cantidad de niños: 320

Cantidad de familias: 160 (40 flías. de las cuidadoras + 120 de las flías. biológicas)



Cantidad de mujeres y hombre que son jefes de familia: 120 madres biológicas + 120 padres biológicos + 40 señores esposos de las señoras cuidadoras

Grupo familiar también afectado: 640

Cantidad total de personas afectadas indirectamente, que son parte de la familia de la madre cuidadora y la madre biológica del niño: 1240

Efectos que se esperan obtener

El programa a través de una mirada integradora tiende a la toma de conciencia, de pautas de crianza, maternidad y paternidad responsables, como así también a la interrelación con la comunidad, de las familias de las señoras cuidadoras y de las familias biológicas de los niños, con el objeto de generar, procesos de autoevaluación y autogestión, con las que lograrán desenvolverse en la sociedad como sujetos de derechos.

Recursos necesarios

Recursos necesarios	Totales por mes
Recursos humanos	\$ 1570
Insumos	\$ 300
Gastos generales	\$ 400
Pago por raciones	\$ 200
Apoyo económico	\$ 200
Total	\$ 2670

Insumos: cada seis meses, se realizará, una evaluación sobre el estado del equipamiento y en caso de ser necesario se renovará.

Gastos generales: los rubros publicidad y gastos por traslado están contemplados dentro del presupuesto del Programa.

Recursos humanos: honorarios del Equipo Técnico

Observación: el sostén económico del Programa es solventado por la Secretaría de Desarrollo Social de la Provincia del Chaco.

Evaluación

Se aplicarán, por un lado, un sistema de evaluación de marcha como así también una evaluación final.

Pensamos, en una evaluación de marcha, porque nos permitirá realizar los ajustes



necesarios así como la evaluación final permitirá ver hasta que grado se cumplieron las metas y los objetivos propuestos.

Usaremos como instrumentos de trabajo, la confección de legajos de cada beneficiario del Programa, ficha de seguimiento y la sistematización de la información obtenida.

Es importante consignar, que la supervisión es considerada como una herramienta útil para el programa y no como un recurso persecutorio.

A través de esta y de otro aspecto importante, como el seguimiento, se obtendrá un valioso aporte a la hora de decidir, si los esfuerzos deben ampliarse, modificarse, etc.

Es importante destacar la importancia de la evaluación dentro del Programa, ya que se buscará la participación de los beneficiarios que expresarán su nivel de satisfacción, acerca de los objetivos del mismo.

INSTRUMENTOS DE SISTEMATIZACIÓN AÑO 1996

Planilla N° 1

SRA. CUIDADORA.....DNI.....

DOMICILIO.....

N° DE NIÑOS A CARGO

N°	Apellido Y Nombre De La Madre	Domicilio	Ocupación	Lugar De Trabajo	Dni N°	Apellido Y Nombre Del Niño	Dni N°	Edad

Planilla N° 2

IDENTIFICACIÓN DE LA VIVIENDA

1	SITUACIÓN DE TENENCIA PODRÍA DECIRME COMO CONSIGUIÓ ESTA VIVIENDA?							
	Ocupo el terreno y construyó la vivienda							
	Ocupo el terreno y la vivienda ya construida							
	La alquiló							
	Compro la vivienda pero no el terreno							
	Compro el terreno y construyo la vivienda							
	Compro la vivienda y el terreno							



2	CANTIDAD DE AMBIENTES	
	CARACTERÍSTICAS DEL MATERIAL	
	Por observación del entrevistador	
3	PAREDES EXTERIORES	
	MATERIAL PREDOMINANTE	
	Mampostería (ladrillos, piedra, paneles, bloques)	
	Madera	
	Metal o fibrocemento (chapas lisas o acanaladas)	
	Adobe	
	Chorizo, cartón o desecho, razados de madera	
	Otros (especificar)	
4	TECHOS	
	MATERIAL PREDOMINANTE	
	Capa asfáltica	
	Fibrocemento	
	Madera, cartón, paja o desechos	
	Otros (especificar)	
5	PISOS	
	MATERIAL PREDOMINANTE	
	Baldosa, plástico, madera	
	Cemento o ladrillo	
	Tierra	
	Otros (especificar)	
6	PAREDES INTERIORES (excepto cocina y baño)	
	¿ESTÁN EN SU MAYOR PARTE REVOCADAS?	
7	SERVICIOS DE LA VIVIENDA	
	¿Cómo se ilumina esta vivienda?	
	Luz eléctrica	
	Farol a gas de garrafa	
	Farol a kerosene	
	Otros (especificar)	
8	DISPONE ESTA VIVIENDA DE...	



	Agua corriente o red publica	
	Agua de bomba o bombeador	
	Agua de aljibe, pozo u otra fuente (especificar)	
9	DISPONE USTED DE ...	
	Baño con arrastre de agua	
	Baño sin arrastre de agua	
	Excusado	
10	PARA COCINAR QUE UTILIZAN	
	Cocina a combustible liquido (gas, kerosene)	
	Calentador (gas, kerosene, alcohol)	
	Cocina económica a leña o carbón	
	Fogón	
	Otros (especificar)	
11	CONSIDERA USTED IMPRESCINDIBLE, NO LE INTERESA O LE GUSTARÍA PERO NO ES IMPRESCINDIBLE EN EL BARRIO	
	Lugares de juego	
	Escuelas	
	Guardería	
	Comercios	
	Teléfonos públicos	
	Puestos sanitarios	
	Iglesias	
	Puesto policial	
	Club – centro deportivo	
	Otros (especificar)	

Planilla de supervisión

FECHA

APELLIDO N Y NOMBRE

BARRIO

OBSERVACIONES

Firma Madre Cuidadora

Firma Supervisor



El Proyecto Vida

Año 1997

Elaborado por técnicos de la Secretaría de Desarrollo de la Provincia del Chaco, para ser presentada en el concurso organizado por la Secretaría de Desarrollo de la Nación.

Se describe, seguidamente, una breve reseña de su contenido:

Apunta a la constitución de una red de atención que responda a las necesidades de los niños y las familias, contemplando desde la perspectiva pedagógica un enfoque integrador que aborde los contenidos conceptuales procedimentales y actitudinales; enfatizando esta última dimensión por entender que a partir de ella se logran las transformaciones necesarias para asegurar el desarrollo del niño /a.

Se parte de considerar al niño como un ser bio-psico-social, que debe desarrollar todas sus potencialidades desde el nacimiento y que son sus padres y/o grupo familiar los principales agentes educativos que facilitan y estimulan el desarrollo integral en base a una relación afectiva y estimuladora configurando estilos e internalizando modelos. Este proyecto tiende a la prevención física y psíquica, entendiendo por salud al estado de bienestar o de adaptación activa, analizando como se relacionan las personas con su medio desde una perspectiva integradora.

El proyecto surge de la necesidad de brindar y optimizar la formación de las Madres Cuidadoras del Programa vigente en la Provincia, Familias Unidas, surgido como propuesta alternativa a la institucionalización.

Destinatarios directos: 40 Madres cuidadoras (se trata de transformar las funciones de las madres cuidadoras en agentes educativos y promocionales que contemplen al niño como un sujeto integral en sus dimensiones físicas, afectiva, social y cognitiva.

Objetivo General: consolidar y ampliar la cobertura de atención no convencional a los niños menores de 0 a 5 años, mediante la formación de agentes educativos, a fin de promover en el niño y sus familias, la apropiación de conocimientos y destrezas que le permitan el desarrollo de capacidades personales y la oportunidad de realizar sus propios proyectos de vida como sujetos de derecho.

Y promover procesos de movilización y participación comunitaria.

Objetivos Específicos:

- 1) propiciar en los usuarios la construcción de conocimientos y desarrollo habilidades y destrezas específicas que aseguren la atención integral del niño.



- 2) Propiciar la interacción y articulación entre los actores pertinentes involucrados en la atención de los niños.
- 3) Elevar el nivel de alarma de la comunidad para enfrentar situaciones de riesgo social (maltrato, abandono, desnutrición, explotación, etc.), desarrollando acciones preventivas.

Metodología: talleres una vez por semana, de tres horas.

Contenido: importancia de trabajo grupal: momento de la dinámica interna de los pequeños grupos; el niño sujeto de derecho; perfil del agente educativo; llega el niño a la familia; cómo organizo el espacio; que actividades realizo; con que recursos llevo delante la tarea; familia en riesgo; comunicación y movilización social.

Evaluación: se establecerá un sistema de evaluación, tanto, de los procesos que se van desarrollando durante los talleres, como también un evaluación final.

El objetivo de la evaluación de proceso, es corregir, realizar los ajustes necesarios para cumplir con los objetivos del mismo. La evaluación final permitirá, en ver el grado de cumplimiento de las metas propuestas, y el alcance de los objetivos. El módulo de evaluación propuesto es de tipo participativo, es decir que, demandará la articulación de los beneficiarios en el proceso de trabajo. Los instrumentos de la evaluación que se propone realizar, comprenderán la confección de una ficha evaluativa de cada participante, de guías de observación y de análisis de situaciones concretas en las cuales se aplicarán los conocimientos. Se analizará con los agentes educativos los objetivos específicos de cada unidad o módulo y se realizarán las observaciones acerca de la evolución de los participantes, tanto, en su nivel de participación como en la adquisición de habilidades. Con los trabajos que van realizando, de este manera tendrá un abordaje individual y grupal, por medio de una evaluación parcial el cierre de cada tarea. Tanto el trabajo docente como el del beneficiario de la capacitación será objeto de control evaluativo. En el cumplimiento de los objetivos de cada unidad o módulo buscando demostrar si se ha realizado uso racional y eficiente del instrumental y del material utilizado en cada unidad. La tarea de evaluación es considerada crítica dentro de los objetivos del programa y el carácter participativo se especificará en lo que cada beneficiario tendrá que expresar, su grado de satisfacción, realizar las observaciones pertinentes, que permitan en la marcha la planificación de original de los módulos y talleres. Finalmente en caso de no llevarse adelante ese proceso de o de realizarse en



forma deficiente, el proyecto se encontraría en una situación comprometida en el logro de sus metas y objetivos.

Efectos: esta propuesta integradora apunta a la transformación de pautas de crianza y la forma de interrelación con la comunidad de las Madres Cuidadoras, generando procesos de autoevaluación y autogestión, que le permitirán actuar como agentes multiplicadores de la experiencia, en el medio donde se desenvuelven.

Sustentabilidad: el proyecto como novedoso componente que se articula a un programa mayor, que atiende aspectos asistenciales(provisión de raciones y de cuidado de los niños) servirá para abordar el problema de las Madres Cuidadoras desde la perspectiva de la capacitación. Del éxito de la intervención, vía el proyecto, surgirá la posibilidad de reformar políticas en al ámbito de la relación Madres-Niños /as, y servirá para emprender acciones organizadas en el futuro.

Planilla de evaluación del taller

- 1) El taller de hoy me pareció: (marque con una cruz la carita que represente la opción elegida)



Muy Bueno



Bueno



Regular

- 2) por favor, realice alguna sugerencia para que podamos mejorar

Sistematización De La Capacitación "Vida" - Año 1999

Esta SISTEMATIZACIÓN es realizada desde la perspectiva de dos de los técnicos que han implementado la capacitación.

Se presenta a continuación una síntesis de lo elaborado por los profesionales(Docente-Psicóloga)

Objetivo: recuperar los procesos vividos que nos permitirán recrear futuros programas de acción y orientar la formación de la Madre Cuidadora para optimizar el servicio.

Ejes:

- 1) tensiones y contradicciones



2) el rol que las Madres Cuidadoras jugaron a lo largo del proceso de capacitación.

Diagnóstico inicial

El Programa Familias Unidas comienza a trabajar con 40 Madres Cuidadoras en el año 1996, las cuales se desempeñaban en esa función desde aproximadamente cinco años. Se observa que la mayoría no responde al perfil necesario para desempeñarse como tal, (dado su bajo nivel de instrucción; se observa también desinterés por la tarea; falta de conciencia de la importancia del rol en la formación del niño; falta de compromiso con la función asumida, cuyo eje es el niño, casi podríamos decir como falta de educación. Se asume esta situación como una salida laboral sin considerar todo lo que ella conlleva. El Equipo Técnico de este Programa se encuentra con un grupo de señoras que llevan a cabo una tarea basada en el asistencialismo. Se ve así la necesidad de implementar acciones para revertir esta situación.

Por esta razón la Secretaria de Desarrollo Social de la provincia decide presentarse en el concurso del Programa de Fortalecimiento de la Sociedad Civil.

Desarrollo de los ejes:

1) Tensiones y contradicciones que marcaron el proceso respecto a:

a- constitución del Equipo Técnico

Esta experiencia convocó a profesionales de distintos campos, es decir, de distintos cuerpos de conocimientos, diferentes motivaciones y expectativas. No fue fácil...ponerse de acuerdo, escucharnos, compartir criterios, crear, pensar, elaborar. Crear los vínculos y aceptación de las diferencias son las premisas que consideramos básicas para logra un trabajo en equipo, pero su esencia lo indica, esto requiere un tiempo, un tiempo de construcción. Un tiempo que no nos permitía escucharnos para saber cuales eran nuestras motivaciones y expectativas para estar allí, en el lograr de los hechos: elaborar el proyecto, enfrentar los tiempos y espacios institucionales, que no son necesariamente los tiempos de quienes les damos vida a estas acciones. Pero este proceso de contracción fue realizado, y más allá de las diferentes motivaciones y expectativas personales de cada integrante del Equipo Técnico, la experiencia se sostuvo por el objetivo convocante: la capacitación a Madres Cuidadoras.

La importancia de tener claro las funciones inherentes a la posición que se ocupa, es clave en la aceptación y grado de compromiso que se asuma para un desempeño sin conflictos, más allá de que éstos no sean explícitos, pero que sabemos influyen



permanentemente en la gestión y se manifiesta como resistencias, falta de deseo, boicot inconsciente a la tarea que se tiene que realizar.

b- importancia de los circuitos administrativos

pertenecer a una institución de instituciones, como lo es la Secretaria de Desarrollo Social, sin autonomía administrativa –contable, hizo que todos los trámites recorrieran un amplio circuito administrativo que excedía la competencia de la propia Secretaria. Esto trajo aparejado la lentitud en la resolución de situaciones que afectaban directamente a las acciones de capacitación.

2) El rol de las Madres Cuidadoras en el proceso

Según las actitudes y roles que se jugaron en el proceso, se observaban dos grupos:

a- las que facilitan la actividad del grupo, adhesión a los objetos que se perseguían y colaboraban para mantener la cohesión del grupo.

b- Las que asumían una función obstaculizadora haciendo prevalecer sus propias necesidades sobre las del grupo, desvalorizando a sus pares o a las actividades propuestas en general.

- Motivaciones que llevaron a las Madres Cuidadoras a participar de la capacitación. Por una parte, no reconocían la importancia de ser capacitadas y por lo tanto no sentían la necesidad de participar de estas acciones; motivarlas fue tarea ardua, que significó pensar y generar una serie de actividades que permitieran paulatinamente revertir esta situación y obtener de esa manera ciertos logros.

Las actividades desarrolladas en los talleres permitieron un trabajo dinámico que paulatinamente fue involucrando a la Madre Cuidadora, promoviendo en ella un rol protagónico que facilitó asumir compromisos, responsabilidades tanto en los espacios de los talleres como en la tarea cotidiana con los niños. Esto se comprueba en: participación en clase, aplicación de lo aprendido con los niños y presentación de la realidad en el taller siguiente, vivencias corporales, presentación de temas y debates, elaboración de recursos auxiliares en clase, su terminación en los hogares y su utilización en los talleres siguientes.

- dificultades de las Madres Cuidadoras durante el proceso. Desde el inicio se observaron diferentes reacciones y actitudes frente a esta propuesta, que por su metodología implicaba asumir compromisos, involucrarse, poner el cuerpo.



Se manifestaban a través de resistencias: faltas de puntualidad, excusas para no asistir, excusas para no realizar actividades que tuvieran que ver con lo corporal, dificultad para expresar puntos de vista, debatir, confrontar. Otra dificultad fue el no contar con los materiales necesarios para aplicar lo aprendido en la tarea cotidiana, a fin de poder transferir lo aprendido.

El bajo nivel de instrucción evidenciado sobre todo en la expresión oral y escrita, limitaban su producción, sus rendimientos en los comienzos de la capacitación. Las diferencias que fueron surgiendo eran esperadas, porque tenían que ver con el proceso de construcción de grupos, de vínculos, por lo cual la estrategia fue apostar al dialogo permanente con las Madres Cuidadoras y entre los integrantes del equipo y generar acciones que estimularon estos procesos.

¿Como se resolvieron? Incentivándolas a buscar ayuda o a concurrir a escuelas para adultos; estimulando su autoestima a través de actividades que le permitieran expresarse en forma oral, gestual, corporal, escrita, favoreciendo la participación espontánea, la confianza y el respeto mutuo.

Formas de participación utilizadas. Participar en un proceso grupal, es mucho más que participar por la palabra, es sentir al grupo como algo propio, involucrarse, no solo estar, sino fundamentalmente querer estar. Las formas de participación tuvieron que ver con técnicas: vivenciales, conversación espontánea en pequeños y grandes grupos, discusión y debates, grupos de creación participativa.

Como fue la relación generada y lograda. En lo expresado en los puntos anteriores que la aceptación del nuevo integrante del equipo, requirió un proceso de conocimiento y aceptación a través de las experiencias expuestas, lo mismo ocurrió entre las Madres Cuidadoras. Dos grupos manifestaban quejas a los técnicos del Programa Familias Unidas, quienes eran los referentes naturales para ellas. Solo una Madre Cuidadora evidenció demandas, cuestionamientos permanentes que tienen que ver con conflictos personales no resueltos oportunamente, eran planteados a la psicóloga.

Luego de esta serie de descripciones que realizan, arriban a las siguientes conclusiones: abordar menos diversidad de temáticas, ya que en la experiencia se atendían demandas e los destinatarios que querían profundizar en herramientas prácticas para atender diariamente a los niños, lo cual no permitió desarrollar todos los temas planificados y



profundizar otros. También consideran de vital importancia para asegurar la aplicación de lo aprendido, iniciar un proceso de seguimiento y retroalimentación que contemple el intercambio entre beneficiario y capacitador hasta que en cierta forma quede asegurado.

Proyecto De Capacitación Año 2000-2001

OBJETIVOS

- ❖ Crear un espacio de capacitación para Madres Cuidadoras de Gral. San Martín.
- ❖ Contribuir a reforzar la legitimación del trabajo de las Madres Cuidadoras.

PRIMER MODULO

Características del niño desde el nacimiento a los seis meses
Entrega de material de apoyo: características de 6 a 18 meses.

SEGUNDO MODULO

Características evolutivas de 6 a 18 meses.

TERCER MODULO

Características evolutivas de 18 meses a 3 años.
Entrega de material de apoyo: características de 3 a 5 años.

CUARTO MODULO

Características evolutivas de 3 a 5 años.
Técnicas grupales.

QUINTO MODULO

Higiene y Salud.
Actividad de cierre.

SEXTO MODULO

Los Derechos Del Niño.
Evaluación y cierre de la capacitación.

Planilla de Supervisión 2001

Fecha	Apellido y Nombre		
Barrio			
Lista de Niños	Niños Presentes		
Higiene	Alimentación		
Casa		Desayuno	
Niños		Colación	
Cuidadora		Almuerzo	
Actividades realizadas con los niños			
Objetivo Diario			
Descripción			
Documentación entregada por la Cuidadora			



Pedido de Entrevista
Motiva
Lugar y Fecha
Observaciones

Firma Madre Cuidadora

Firma Supervisor

Planilla de Evaluación 2001

Madre Cuidadora _____ Barrio _____ Fecha __/__/

Momento de la evaluación

1) DESAYUNO

1.2 Cómo es la organización?

- Antes de la llegada de los niños
- Después de la llegada de los niños
- Otros

Describir la situación

1.2 Cómo se desarrolla el momento? Hábitos que se observan:

- Sentados en la mesa
- Higiene antes-después
- Desayuna con ellos?

Describir la situación

1.3 vínculo de la Madre Cuidadora y el niño /a

- Afectivo
- Mantiene distancia
- Pone interés en llegar al niño

Comunicación

- Dialoga
- Solo da pautas
- Otros

Describir la situación

2) MEDIA MAÑANA Y ACTIVIDAD

2.1 Organizada

- Si
- No

2.2 cómo se desarrolla el momento? Se observan hábitos

- Si
- No

La Madre Cuidadora interactúa con ellos

- Sólo los observa

Describir la situación

2.3 Desarrollo de la Actividad

La actividad realizada es según la planificada

SI NO

La actividad fue preparada con tiempo

SI NO



La actividad se da en forma ordenada	SI	NO
Los niños responden a las consignas	SI	NO
Los niños muestran interés	SI	NO
La M.C. busca captar el interés del niño	SI	NO
Límites a través de		
Gritos	SI	NO
Zamarreos	SI	NO
Explica	SI	NO
Otros	SI	NO
La M.C. se involucra en la actividad	SI	NO
La M.C. solo observa	SI	NO
Otros	SI	NO

Describir la situación

3) ALMUERZO

3.1 Organizado

- Si
- No

3.2 se observan hábitos

- Si
- No

3.3 Interacción M.C. y niño/a

Dialogo

- Si
- No

Almuerzan juntos

- Si
- No

Describir la situación

APRECIACIÓN DEL SUPERVISOR

OBSERVACIONES



GUÍA DE ENTREVISTA

De la Investigación

Basada en cuatro ejes o áreas generales:

Percepción de las Madres Cuidadoras acerca de

- 1) significado de la capacitación
- 2) de las capacitaciones recibidas en el periodo 1996-2001
- 3) traslado de la capacitación a la tarea como a otros ámbitos
- 4) futuras capacitaciones

Esta lista de áreas es cubierta con cada entrevistada.

Durante la situación de la entrevista el investigador decide como formular las preguntas y en que momentos. En el inicio de las entrevistas se solicita a las entrevistadas describan sus inicios en el Programa.

Algunas de las preguntas son

- ❖ Qué entendés por capacitación?
 - ❖ Todo lo que aprendiste te sirvió para aplicarlo solamente a tu trabajo?
 - ❖ Entonces, las capacitaciones te sirvieron para resolver situaciones, como por ejemplo?
 - ❖ De las capacitaciones recibidas de Marta Elena, Alicia y otros profesionales que diferencias notas? Lo que pudiste rescatar?
 - ❖ Cómo te imaginás una próxima capacitación?
 - ❖ Cómo te sentiste dando la capacitación?
 - ❖ Si el Equipo Técnico llama a las Madres Cuidadoras a participar en la planificación de su capacitación, que te parece esa idea? Van a participar todas? Porqué?
 - ❖ Cómo ves al grupo?
-



- 1) BELIZ Gustavo: Política Social: La Cuenta Pendiente: Cáp. 1 La Perspectiva Política. Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- 2) BLAKE Oscar Juan: La Capacitación. Un Recurso Dinamizador de las Organizaciones. EDICIONES MACCHI, Bs. As., 2001.
- 3) BRAVO-GARCÍA, Cecilia; NORMAN, Ann Mari; VILLANUEVA, Paca: Capacitación grupal. Reflexionando con las organizaciones femeninas. Ed. Humanitas, Bs. As., 1986.
- 4) BURIN David, GRUNAUER Roque, KARL Istvan, PESCIO Juan José: Guía para el Docente de los Cursos para la Gestión de la Microempresa. CALIGRAF SRL, Bs. As., 1997.
- 5) COHEN Ernesto: Problemas Sociales, Revista Latinoamericana. Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- 6) Facultad de Ciencias Sociales/UBA, Carrera Licenciatura en Trabajo Social, Area de Sistematización de la Práctica: Paradigma Interpretativo.
- 7) FENOGLIO, Alicia; ESCOBAR, Ana; BOLAÑO, Rolando: Programa Familias Unidas. Resistencia, 1996.
- 8) FENOGLIO, Alicia; COLOMBO, Marta Elena: Proyecto VIDA. Resistencia, 1997.
- 9) FENOGLIO, Alicia; COLOMBO, Marta Elena: Sistematización Proyecto VIDA. Ed. LA JAULA, Resistencia, 1999.
- 10) Ficha Programa Familias Unidas: EL TALLER. 1996.
- 11) GRASSI Estela, HINTZE Susana, NEUFELD Maria Rosa: Política Social, Crisis y Ajuste Estructural. ED. ESPACIO, Bs. As., 1994.
- 12) ISUANI Ernesto: Ciudadanía o Marginalidad: Política Social Argentina en los "90". Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- 13) LAGROYE Jacques: Sociología Política. Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- 14) LO VUOLO Rubén: Conflictos Actuales y Escenarios Futuros de la Política Social. Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- 15) MARTINEZ NOGUEIRA Roberto: Estrategia Institucional para la Lucha Contra la Pobreza. Programación, Financiamiento y Participación. Cáp. 3 La Perspectiva Organizacional. Cátedra Políticas y Tecnologías Sociales, año 2000.
- 16) ONU-CEPAL-BID: Informe de la Comisión Latinoamericana y del Caribe sobre el Desarrollo Social en la Región. 1995.



17) RACELIS Mary: Movilizando a la Población para el Desarrollo Social. SPRING, 1996, Japón.

18) Secretaria de Planificación y Evaluación de Resultados: Plan Milenio. Rcia, 1998.

19) Taylor y Bodgan: Capitulo 4 La entrevista en profundidad. UNSE, Licenciatura en Servicio Social, Metodología de la Investigación Social.

20) Taylor y Bodgan: Capitulo 6 El trabajo con los datos. Análisis de los datos en la investigación . UNSE, Licenciatura en Servicio Social, Metodología de la Investigación Social.