



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

Propuesta de mejora en el trabajo comunitario de la Fundación San Felipe de Jesús IAP desde una experiencia psicológica.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A (N)

Georgina González Ríos
Jessica Andrea Sánchez Sánchez

Director: Mtro. Angel Corchado Vargas

Dictaminadores: Lic. Angélica Enedina Montiel Rosales

Lic. Israel Trejo González





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento de Georgina González:

Esta tesis está dedicada a mis padres y a mis hermanos así como a mis cuñados y mi pequeño sobrino David quienes siempre han estado conmigo con su apoyo incondicional y siempre impulsándome a ser mejor cada día. Gracias a mis padres por enseñarme a no rendirme, a luchar siempre y sobre todo por apoyarme en cada decisión que he tomado a lo largo de mi vida y a lo largo de esta hermosa carrera.

Un agradecimiento especial a mi abuelitos, en especial a mi abuelito José que a pesar de ya no estar físicamente sé que me acompaña en cada paso que doy y siempre con sus bromas y llamadas de atención me enseñó que la vida es maravillosa.

Dedico también esta tesis a mis grandes amigas que fueron sumamente importantes a lo largo de la Licenciatura, ellas me han enseñado el verdadero valor de la amistad y con ellas compartí los más bellos momentos que nos ofreció el comienzo de la Psicología en nuestras vidas. Y planeo seguir compartiendo esta bella profesión con ellas ya que la amistad que se formó en aquellos salones se ha convertido en una hermandad.

Un agradecimiento especial a mi compañera de tesis Andrea con la cual compartí noches de desvelo, pláticas interminables e innumerables cafés los cuales nos permitieron realizar este trabajo.

Por último quisiera agradecer al Maestro Angel Corchado por su apoyo y asesoría a lo largo de esta tesis y por ser el gran ser humano que es, demostrándonos a cada uno de sus alumnos una parte de la belleza de la Psicología.

“Y al final el amor que tu recibes es igual al amor que tú das”.

Agradecimiento de Andrea Sánchez:

El tiempo me ha permitido conocer a seres maravillosos que me han enseñado a disfrutar de la vida y apasionarme por aquello que me hace sentir realizada. Lo que se ha logrado al día de hoy me congratula compartirlo con todos ustedes, en especial:

Gracias Fabi por ser mi mejor mentora, por creer en mí y siempre exigirme tanto como sabías que podía.

Diana por ser la mejor hermana que la vida me pudo regalar. Siempre apoyándonos y dando lo mejor, ¡pura actitud!

Gina, por permitirme crecer con las experiencias como profesionales y como personas, por compartir tardes de café que hacían el trabajo más ameno.

Angel, por siempre ser y estar, por confiar en el proyecto.

No quisiera dejar fuera de este agradecimiento a todos lo que han compartido un momento conmigo y se saben ya importantes en mí existir.

¡Nunca temas volar!

ÍNDICE

RESUMEN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. FUNDACIÓN SAN FELIPE DE JESÚS.....	9
1.1. Nociones generales sobre la comunidad: encuadre del trabajo comunitario.	9
1.1.1. Una necesidad de la comunidad.....	14
1.1.2. Fundación.....	15
1.2. Nacimiento de los Centros de Trabajo.....	19
1.2.1. Matlapa.....	19
1.2.2. Margarita.....	19
1.2.3. CAPTA.....	19
1.3. Transformación y trabajo en la actualidad.....	21
1.4. Prestadores de servicio y voluntariado.....	21
2. EXPERIENCIAS DE LOS PARTICIPANTES DEL EQUIPO DE TRABAJO DEL ÁREA COMUNITARIA.....	25
2.1. Entrevista a Héctor Téllez Sebastián.....	27
2.2. Perspectiva de Georgina González Ríos.....	35
2.3. Perspectiva de Jessica Andrea Sánchez Sánchez.....	43
2.4. Perspectiva de Lizbeth Jazmín Chávez Contreras.....	49
2.5. Perspectiva de Alejandra Bonilla Vazquez.....	51
2.6. Análisis FODA del trabajo comunitario en CAPTA.....	53
3.1 CAPTA (Centro de Orientación a Niños y Adolescentes). Modelos e intervención.....	66
3.2. Objetivos de trabajo en el área de comunidad.....	68
3.3. Resultados del trabajo comunitario.....	70
4. PROPUESTA DE TRABAJO.....	73
4.1. Estrategia de organización de equipo de trabajo para el área de comunidad.....	73
CONCLUSIÓN.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	93

RESUMEN

La presente tesis propone una estrategia de trabajo para el área de comunidad en el Centro CAPTA, la cual se genera con base en la experiencia que se vivió durante el tiempo de servicio social de dos psicólogas de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. La estrategia pretende generar una estructura de trabajo con los profesionales que vayan integrándose en el área de Comunidad, dando la oportunidad de desarrollar y adquirir habilidades propias del psicólogo comunitario. La importancia de la presente tesis no solamente recae en la propuesta que se realizó, sino en el desarrollo del concepto del psicólogo comunitario, ya que al tener una identidad dentro de la comunidad, el psicólogo puede desarrollar diversos planes de acción y estrategias para poder alentar el desarrollo de la comunidad, lo cual es el principal objetivo de todos aquellos profesionales que han trabajado en una comunidad. Se apoyó con narrativas de la experiencia de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo que se formó para intervenir en la comunidad de Tacubaya por parte de la Fundación San Felipe de Jesús. Las experiencias dan cuenta del periodo de crisis que vivió la Fundación, así como las problemáticas que se presentaron durante dicha intervención. Se espera que la presente propuesta se pueda aplicar a futuros equipos de trabajo para seguir enriqueciendo la labor del psicólogo comunitario.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis aborda el trabajo realizado por dos egresadas de la Licenciatura de Psicología en la Fundación San Felipe de Jesús IAP como parte del Servicio Social. La intervención de ambas psicólogas se realizó durante los años 2013-2014, dónde ambas colaboraron en el área comunitaria perteneciente al Centro CAPTA (Centro de Orientación a Niños y Adolescentes) de la Fundación.

La intervención en el área comunitaria tiene como objetivo general el prevenir el consumo de sustancias psicoactivas, así como el de atender y diagnosticar el consumo de las mismas en niños, niñas, adolescentes y jóvenes a través de la promoción de factores de protección (Fundación San Felipe de Jesús IAP, 2013).

El trabajo de prevención que se realiza en la presente Institución va dirigido a niños y jóvenes entre 10 y 18 años, ya que debido a diversas investigaciones realizadas en el área de Tacubaya se ha encontrado mayor incidencia de consumo en este periodo de desarrollo. Como menciona Cañal (2003) ya que debido a diversas situaciones relacionadas con la presión positiva o negativa de diversos grupos que rodean al adolescente, esta etapa se vuelve una vulnerable y es común que los adolescentes comiencen a separarse de sus padres, buscando su identidad, es en esta búsqueda de identidad en dónde el adolescente atraviesa una dualidad entre elementos positivos y negativos, y es en ciertas ocasiones en las que el adolescente puede llegar a identificarse con los elementos negativos llevándolo así a un obstáculo de formación de identidad positiva.

Por esta búsqueda de identidad muchas ocasiones se piensa que la adolescencia es una patología lo cual es una idea errónea ya que solo se trata de una etapa. Martínez (2011) considera la adolescencia como una etapa evolutiva en donde el apoyo social entre grupo de iguales, los adolescentes pueden compartir dificultades, dudas, deseos con otros que pasan por alguna situación similar.

Cabe destacar que en últimas investigaciones realizadas por la misma Fundación se ha encontrado que la edad de consumo ha disminuido a 8 años, es decir, cada

vez los niños comienzan con el consumo de sustancias psicoactivas más pequeños, lo cual se convierte en una preocupación para la Fundación, la cual actualmente está buscando modelos de intervención que puedan ser útiles para poder continuar con el trabajo de prevención en el área de Tacubaya y sus alrededores.

La idea surge de las experiencias vividas por ambas psicólogas durante el tiempo de intervención de ambas egresadas, ya que el realizar una intervención en la Fundación representó crecimiento personal y profesional.

Durante el periodo de intervención ambas psicólogas pudieron detectar diversas necesidades en el desarrollo del trabajo comunitario de la Fundación, convirtiendo estas necesidades en oportunidades, oportunidades de trabajo en el desarrollo del trabajo comunitario desde la base de este, esta base es el equipo de trabajo, ya que debido a la transición por la que atravesó la Fundación, el equipo de trabajo de todas las áreas y en específico del área comunitaria se vio afectado, lo cual afectó directamente el trabajo que se realiza en la comunidad.

La presente tesis cuenta con cuatro capítulos en donde se desarrolla el trabajo e intervención que realiza la Fundación así como la propuesta de estrategia en la organización del equipo de trabajo del área comunitaria de la misma.

En el primer capítulo del presente trabajo se aborda la historia de la Fundación, así como los centros y áreas con las que cuenta la Fundación desde sus inicios hasta la actualidad, así como también se desarrolla la importancia del trabajo comunitario por parte de Instituciones y Profesionales interesados en el área.

En el segundo capítulo se desarrollan cuatro narrativas y una entrevista del equipo de trabajo del área comunitaria del Centro CAPTA, la entrevista fue realizada al coordinador del área Héctor Téllez y las narrativas pertenecen a cuatro integrantes del equipo, dos de estas narrativas pertenecen a las egresadas presentadoras de esta tesis. El fin de estas narrativas y entrevista fue el conocer las experiencias de cada integrante del equipo para poder realizar la propuesta con mayor objetividad y poder abordar todas las necesidades detectadas por cada

integrante. Asimismo se realizó un análisis FODA para conocer la Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del área comunitaria.

El tercer capítulo está dedicado al Centro CAPTA, así como al trabajo que se realiza dentro de este Centro, desde las áreas en que este se divide, así como los resultados que se han obtenido en cada área y sobre todo en el área de comunidad durante el tiempo de intervención de ambas egresadas.

El cuarto y último capítulo se desarrolla la propuesta de trabajo dirigida al equipo de educadores que interviene en el área comunitaria, esta propuesta fue realizada por las presentadoras de la presente tesis, esta propuesta se realizó con base en la experiencia vivida durante su participación dentro de la Fundación y está sustentada teóricamente con autores especialistas en el tema, dando así como resultado la parte más importante del presente trabajo.

1. FUNDACIÓN SAN FELIPE DE JESÚS.

El presente capítulo aborda los temas de comunidad y el trabajo que realiza la Fundación San Felipe de Jesús, se destaca la transición que sufrió la Fundación en el tiempo en que ambas presentadoras de la tesis realizaron su intervención.

1.1. Nociones generales sobre la comunidad: encuadre del trabajo comunitario.

Antes de comenzar con la historia y el trabajo que realiza la Fundación San Felipe de Jesús es pertinente conocer algunos fundamentos del trabajo comunitario así como sus objetivos, ya que es un poco de lo que realiza la Fundación y el conocimiento de algunos conceptos fundamentales como: desarrollo comunal, metodología en el desarrollo comunal entre otros más, podrán esclarecer el trabajo que desarrolla esta institución.

En el año de 1950 se comenzó a utilizar el desarrollo de la comunidad como una técnica de acción social que buscaba mejorar las condiciones de vida de los campesinos en países de Asia y África, a sus inicios esta acción social estaba planeada para implementarla en zonas rurales, conforme pasó el tiempo se vio la necesidad de implementarlo en zonas urbanas ya que incrementó la migración de pobladores de zonas rurales a zonas urbanas (Ander-Egg, 2000).

Dos años más tarde se canaliza esta labor social a centros comunales con mejores materiales, organización y servicios, surgiendo así instituciones encargadas de realizar esta acción comunal.

El desarrollo comunal abarca todas las formas de mejoramiento ya sean promovidas por el Gobierno o por las organizaciones no oficiales. Quizás la parte en donde se busca la promoción por parte del Gobierno no es una meta de las organizaciones que buscan el desarrollo de la comunidad ya que particularmente en este país se cuenta con muy poco apoyo gubernamental, pero realmente lo que busca una organización o institución como San Felipe de Jesús es que el

desarrollo de la comunidad se dé poco a poco con la iniciativa de los habitantes comunales, en un inicio solo se busca la participación de los mismos pero el trabajo que se realiza en el área de comunidad de la fundación plantea como objetivo el que los mismos participantes tomen la iniciativa y se conviertan en líderes para seguir promoviendo el desarrollo de la comunidad de Tacubaya.

Ander- Egg (2000), menciona que el desarrollo comunal debe lograr una mejor y mayor participación de la población en los asuntos locales, logrando un cambio en la actitud de los pobladores ya que el cambio de actitud es tan importante como la realización de materiales de los proyectos de desarrollo. Un objetivo que busca conseguir el desarrollo comunal es “dar origen a la actitud mental, que es garantía del continuo interés del pueblo en su propio mejoramiento” (p.53).

Por su parte de Oña (2010) menciona que el desarrollo comunal es un trabajo dirigido a la potenciación y desarrollo del tejido social de la comunidad y consiste en el apoyo a los grupos y asociaciones existentes para lograr una posible unificación de criterios y finalidades y al fomento de aparición de nuevos grupos y asociaciones, favoreciendo la participación de los habitantes en todas las actividades que se relacionen a la comunidad.

Quizás es más difícil que una institución no gubernamental pueda prestar asistencia financiera a la comunidad, ya que en la mayoría de las ocasiones sino es que en todas, las instituciones cuentan con el financiamiento exacto para poder mantenerse a sí mismas y el objetivo de estas instituciones es alentar el desarrollo comunitario atendiendo las necesidades sociales de las comunidades.

El movimiento de desarrollo de la comunidad aspira a intensificar las actividades de auto-ayuda y a elevar la comunidad local a la categoría de institución importante en la vida del individuo, de la nación y del mundo; quizá estas palabras se pueden oír muy utópicas pero las instituciones que trabajan buscando el desarrollo comunal trabajan día a día para poder lograr poco a poco el objetivo principal de este movimiento, buscando de “aliados” a los mismo habitantes de tal comunidad para que puedan unirse y defender su espacio, pero aun así no dejan

de existir ciertos obstáculos, dentro de la comunidad como en la misma institución que quiere lograr el desarrollo comunal.

Otro concepto importante dentro del desarrollo comunal es el de “organización de la comunidad”, el cual designa la organización que constituye un esfuerzo consciente por parte de la comunidad para controlar los problemas de la misma, en el fondo este concepto significa la forma de ayudar a un grupo de personas a reconocer sus necesidades comunes y resolver estas necesidades. Se puede decir que la organización de la comunidad es una técnica de promoción humana, para poder resolver problemas de adaptación y ayudando al ajuste social.

Por sí sola la comunidad no va a expresar sus necesidades y por consecuencia no va a poder solucionarlas, por tal motivo es importante que la institución que quiere apoyar a la comunidad realice una investigación para posteriormente pasar a un plan de acción.

Es importante que para poder comenzar la investigación el equipo que realizara esta tarea sepa cómo está orientado para poder recoger los datos, hechos y fenómenos que se dan en la realidad social, al decir que necesita estar orientado se quiere dar a entender que no solamente vaya a la comunidad a aplicar sus instrumentos o simplemente se pare en la comunidad esperando que la información le llegue a sus manos, lo cual muy a menudo sucede y esto se debe a que en la mayoría de las ocasiones el equipo no sabe cómo actuar dentro de la comunidad, actuando con cierto miedo, o simplemente no está organizado, pero el equipo de trabajo debe saber cómo y en donde moverse para obtener lo que necesita y sobretodo debe estar inmerso en la misma comunidad para que se pueda apropiarse de ese sentir de los habitantes y poder así generar una serie de planeaciones a llevarse a cabo para el mejoramiento de la comunidad.

El desarrollo de la comunidad en su misma esencia, exige de la participación popular, en la elección de los métodos y técnicas hay que buscar o preferir, los instrumentos que permitan la mayor participación de la misma gente implicada en los programas de desarrollo. Asimismo los métodos y técnicas tienen un carácter

instrumental y nunca pueden suplir la necesidad de creatividad frente a la originalidad o carácter inédito de cada situación concreta que se ha de enfrentar (Ander-Egg, 2000). Es decir, al tratarse de un trabajo realizado en una comunidad, con situaciones reales y cambiantes, el equipo que realice los trabajos de campo no puede solamente ocupar las técnicas y métodos que conoce o tiene planeado, ya que se pueden presentar situaciones que son inesperadas como regularmente suele suceder en las comunidades donde se realiza el trabajo y para las cuales el equipo debe estar preparado para saber reaccionar y actuar con base a la situación que se está presentando en el momento, lo cual resulta en varias ocasiones complicado para el equipo porque al no conocer a la comunidad o quizás no haber realizado algún trabajo comunitario no se tiene la “costumbre” de improvisar en el momento para salvar los avances obtenidos.

Para poder obtener lo necesario para realizar el plan de acción dentro de la comunidad, es necesario estar inmerso en la misma. La preparación de la comunidad consiste en buscar las formas de incorporar a la gente en el estudio de su propia realidad. Una vez que se crea este ambiente favorable es necesario que exista la inserción del equipo de trabajo en la comunidad, ya que esta inserción da noción al mismo tiempo de los límites que se pueden tener y crea la conciencia de las necesidades sentidas, es decir, que el equipo parte desde donde está ubicado psicológicamente la población para poder comprenderla mejor, pero para lograr esto es necesario que se cree en la comunidad un ambiente favorable, es decir que los habitantes de la comunidad no vean como una figura de amenaza al equipo (como suele suceder, en estos tipos de trabajo) ya que cada uno de los miembros del equipo de trabajo es una figura externa y desconocida para los habitantes y como suele pasar con las personas que no conocemos, se toman ciertas medidas para protegernos de alguna amenaza, lo cual en un trabajo de desarrollo comunitario impide el desarrollo de este.

Ander-Egg (2000), señala que se han de realizar estudios e investigaciones tanto sean necesarias para la acción, así como también cree necesario el incluir los

aspectos políticos, institucionales, culturales y desde luego psicosociales ya que influyen en el área o sector que es el motivo de toda la planeación.

En los años cuarenta del siglo XX que se acrecienta una práctica de desarrollo comunitario, íntimamente ligada a la búsqueda de instrumentos políticos que en el marco del dominio colonial favorecieran las condiciones sociales y económicas de las comunidades (Mijangos, 2006).

Como señalan ambos autores el apoyo gubernamental en el desarrollo comunitario puede ser favorecedor para la comunidad en sí y para las instituciones que realizan distintos planes de acción en apoyo del desarrollo comunitario, aunque cabe señalar que este apoyo gubernamental no es fundamental para el desarrollo de los planes de apoyo ya que en la mayoría de las ocasiones no se cuenta con el apoyo necesario o simplemente el apoyo se realiza de manera independiente a las instituciones, así que las diferentes instituciones como San Felipe de Jesús no se “confían” en este factor sino que refuerzan otros factores en los planes de acción para poder realizar el trabajo comunitario.

Una parte fundamental tanto en la investigación como en el plan de acción es el equipo, como se ha estado mencionando anteriormente, el cual debe contar con la organización adecuada, así sean solo dos personas en el equipo, es necesario determinar la tarea de cada integrante del equipo y definir las relaciones, esta organización se puede llevar a cabo agrupando las actividades diferentes y necesarias que sobrelleva la realización de la investigación o del plan de acción. El equipo que no está bien organizado o que tiene muchos problemas no podrá realizar la investigación o el plan de acción a cabo ya que todos los problemas u organización se reflejaran en el trabajo que se realice e impedirá el desarrollo de la comunidad.

Para finalizar este apartado se cita a Ander- Egg (2000) quien dice que “se estudia la realidad para actuar transformadoramente sobre ella. El conocimiento que se adquiere es crítico, desalienante y concientizador; constituye, además, una motivación para la acción” (p.123). Y si no fuera por este estudio no habría manera

alguna de poder realizar el desarrollo comunitario, no siempre es sencillo porque siempre se van a presentar ciertos obstáculos para los cuales la mejor opción es estar preparados para poder superarlos.

1.1.1. Una necesidad de la comunidad.

Para poder desarrollar la descripción del trabajo que se realiza en la Fundación, es importante contextualizar con base a la zona en la que se ubica la Fundación San Felipe de Jesús IAP. Tacubaya es una zona ubicada a aproximadamente 7 Kilómetros al suroeste del Centro Histórico de la Ciudad de México que limita al norte con San Miguel Chapultepec y la Colonia Condesa, al oriente con la Colonia Escandón, al sur con San Pedro de los Pinos y al poniente con el Anillo Periférico, perteneciente a la Delegación Miguel Hidalgo.

Esta zona ha sido un tradicional centro de población dentro del Valle de México desde tiempos prehispánicos, y que con el tiempo se ha ido transformando sin perder su importancia, tanto para el comercio como para el tránsito de los pobladores de la zona y de las zonas aledañas.

Durante el siglo XIX, la villa de Tacubaya era uno de los centros de población más importantes dentro del Distrito Federal y sitio de paso obligatorio para quienes viajaban del centro de la Ciudad de México a otras villas del poniente como Mixcoac o San Ángel (Hernández, 2013).

Por tal motivo a finales del siglo XIX se empezaron a desarrollar nuevos fraccionamientos en los alrededores como las actuales colonias San Miguel Chapultepec, San Pedro de los Pinos y Escandón, barrios con los que comparte límites. Sencillas casas con frisos de tabique, callejones, construcciones eclécticas conformaban este paisaje urbano.

En el siglo XX desafortunadamente el uso excesivo del automóvil trastocó la belleza y la trama urbana de Tacubaya con la creación a mediados de dicho siglo del Viaducto Miguel Alemán y el Periférico así como la ampliación de Avenida

Revolución y Patriotismo que literalmente cortaron la zona atravesando su antiguo centro y separando todos los puntos de reunión e hitos urbanos del lugar en una de las peores decisiones urbanas tomadas en la historia moderna de la Ciudad de México. El cambio en la estructura de la zona así como la desigualdad económica entre sus habitantes hace que algunos grupos de pobladores busquen retomar algunas actividades culturales (Delfín, 2011).

Actualmente en Tacubaya se puede encontrar una mezcla extraña de caracteres, en donde se puede observar la actividad comerciante de algunos grupos de personas a los alrededores del metro y de sus salidas, así como algunas zonas perdidas en el tiempo que mantienen esa cultura e imagen de hace algunos años, así como situaciones que encontramos en todas las zonas del país donde se puede observar la pobreza y algunas otras situaciones deplorables de algunos grupos de pobladores marginados (Delfín, 2011). Tacubaya es una zona donde se ubican familias de sectores medio, alto y otras de carácter popular.

De acuerdo a una red de ciudadanos en internet los principales problemas en Tacubaya son el desorden en comercio ambulante, de acuerdo con la policía capitalina, este tipo de comercio genera condiciones para la realización de actos delincuenciales, al no permitir agilidad en el tránsito y visibilidad de la zona, además de los problemas de drogadicción, los cuales cada vez se han hecho más comunes en los adolescentes y niños habitantes de la comunidad (Servín, 2007).

1.1.2. Fundación.

La Fundación San Felipe de Jesús nace de la necesidad de una comunidad con todo el potencial para crear programas de atención comunitaria.

Comienza a actuar en el año de 1993 en una zona cerca del metro observatorio, esta acción comienza con una comunidad en su mayoría de clase baja y con una enorme necesidad de atención, este primer contacto se da en una parroquia cerca de la zona, ya que un grupo de personas dedicadas a la pastoral social deciden

propiciar y abrir espacios de convivencia. Además de abrir estos espacios para la comunidad, este grupo de personas se encuentra con los niños en situación de calle, que por las condiciones del área y el lugar empezaron a proliferar.

La intención principal era crear un centro con servicios diversos como atención médica, atención dental y oftalmológica, talleres de capacitación y superación personal, espacios para el deporte y la recreación, la construcción de un comedor que diera alimento a los niños de la calle y a un grupo de niños con condiciones de vida muy precarias.

Es a partir del trabajo con los niños de la calle que se desprenden una serie de convenios y relaciones con otras instituciones e instancias gubernamentales.

En el año de 1994 cuando la Fundación San Felipe de Jesús IAP cuenta con la asesoría de EDNICA, esta asesoría se da ya que EDNICA es una Institución de Asistencia Privada que trabaja con niños, adolescentes y jóvenes en situación de calle (EDNICA IAP, 2014).

Con base a la asesoría de EDNICA, San Felipe de Jesús fue creciendo y para el año de 1995 comienza la labor asistencial de la Fundación, a partir de una iniciativa de la comunidad que asume un modelo de intervención comunitaria. En este año se abre el Club de Calle, el cual ofrecía servicios de alimentación y educación a los habitantes de los alrededores del metro Observatorio. En este proyecto de Club de Calle daban básicamente servicios asistenciales como anteriormente se mencionó, así como regaderas, lavaderos, sala de tele entre otras actividades de entretenimiento para niños, este proyecto contaba con una estructura débil como para llegar al proyecto de fundación como en la actualidad se le conoce (Fundación San Felipe de Jesús IAP, 2012)

Con este Club de Calle se constituye como IAP en el año de 1997, generando así una identidad propia, constituyéndose legalmente como una institución independiente y específica para atención en la zona del metro Observatorio y comunidades aledañas.

El que una institución se constituya en IAP es un paso muy importante, ya que además de generar una identidad propia, significa que tiene también un patrimonio propio, sin fines de lucro y con bienes de propiedad particular para ejecutar actos de asistencia social, es decir que la misma institución se mantiene, no cuenta con algún apoyo económico de índole gubernamental y en el caso de la Fundación San Felipe de Jesús el apoyo que obtiene es a base de donaciones y de un bazar que opera desde hace un tiempo.

Continuando con la historia de la Fundación haremos una breve mención de los proyectos de casa-hogar o residenciales, para lo cual, se destaca que en México los inicios de este tipo de asistencia se remontan a la época anterior a la conquista, siendo el objetivo ayudar a quienes se consideraban como necesitados; siendo la comunidad la que asumía la responsabilidad de apoyar y cuidar a dichas personas. Con la conquista este tipo de asistencia o compromiso integrador de la comunidad, para a ser responsabilidad de la iglesia.

Con la finalidad de obtener referentes acerca de lo que implica un proyecto residencial o casa-hogar, Anna Freud describe que “es un lugar que brinda un hogar para aquellos niños cuya vida familia, debido a distintas causas, como el abandono, el maltrato o la muerte de los padres, ha quedado transitoria o permanentemente ausente, procurando devolver a los niños aquello que han perdido. [...]La única e inevitable particularidad en esta vida de internado es la ausencia de la familia considerada como tal” (Peña, 2011, p.154).

Como se menciona en el párrafo anterior, la idea de acoger y encargarse de la manutención, cuidado y educación de los menores, ha perdurado hasta nuestros días, siendo la Fundación San Felipe de Jesús la encargada de crear un proyecto de casa-hogar, para seguir colaborando en pro de ayudar a los menores que necesitaran de algún tipo de atención. Es por ello que en el año de 1999 se crea el proyecto casa hogar “La gran higuera”, este proyecto formó parte de la estrategia residencial y se dividía en dos hogares, el primer hogar era para niños entre diez y quince años, el segundo hogar era para jóvenes con vida independiente.

La primera etapa del residencial fue nombrada “La gran higuera”, es en esta etapa donde se trabajaba la restitución del vínculo familiar, esta restitución tenía como objetivo el trabajar con el pequeño para que este pudiera regresar sanamente a su casa mediante un trabajo terapéutico de aproximadamente cuatro años, este trabajo terapéutico involucraba a la familia del pequeño como al pequeño mismo (Fundación San Felipe de Jesús IAP, 2012). Existían casos en los que el niño no podía volver a su casa por diferentes circunstancias, algunas de ellas eran cambio de la dinámica familiar que el niño conocía, o las posibilidades económicas no permitían el regreso del niño, entre otras circunstancias. En estos casos se abrió una segunda etapa de este proyecto residencial el cual era el hogar para jóvenes con vida independiente, en esta etapa se trabajaba con el joven a partir de 18 años para que siguiera teniendo contacto con la familia para que esta fuera parte de su red de apoyo y que apoyara en el comienzo de su proyecto de vida independiente.

En el año 2000 la Fundación forma parte de Cáritas, por parte de la invitación realizada por la Arquidiócesis de México, la fundación Cáritas es un organismo oficial del Arzobispado de México que atiende diversas necesidades de los sectores más pobres de la Ciudad de México (Cáritas, 2011).

Para el año 2001 surge CIPES (capacitación, investigación, planeación, evaluación y sistematización), esto con el fin de darle mayor estructura al trabajo realizado en la fundación para alcanzar los objetivos, ya que el objetivo de CIPES era fortalecer el desarrollo institucional a través de la organización y normatividad de herramientas que permitieran la agilización en los procesos de planeación y evaluación al interior de la fundación, así como la capacitación e investigación al exterior, logrando un aprovechamiento óptimo tanto en recursos materiales como humanos, a fin de que se incrementara la calidad de los servicios de la fundación (Fundación San Felipe de Jesús IAP, 2012).

1.2. Nacimiento de los Centros de Trabajo.

1.2.1. Matlapa.

En el 2003 surge la iniciativa Matlapa y se inaugura el 1er centro en la ciudad de México, ya para el año 2005 la fundación gana una de las cuatro casas para operar Matlapa en Observatorio, en este centro se realizaban diversos servicios integrales de carácter educativo, psicoterapéutico y de atención social; con el objetivo de incidir en la disminución de prácticas violentas en los niños y jóvenes (Fundación San Felipe de Jesús IAP, 2012).

Ya para el año de 2007 se funda la alianza QUORUM con las niñas y los niños de la calle, esta alianza fue conformada por distintas instituciones como Ednica IAP, Yolia Niñas de la calle AC, DAYA, Fundación Dar y Amar IAP y San Felipe de Jesús IAP (EDNICA IAP, 2014).

1.2.2. Margarita.

Al año siguiente se inaugura el Centro Margarita donde el principal objetivo era atender a poblaciones callejeras, promoviendo habilidades y competencias para la vida, posteriormente este trabajo se ocupó de la población de niños trabajadores en las zonas aledañas al centro.

En el año 2010 la Fundación inicia el proyecto CEDIC Chimalhuacán, este proyecto se encargaba de trabajar con los niños que se encontraban trabajando en los basureros de la zona tratando de que los pequeños se alejaran de las adicciones y la violencia.

1.2.3. CAPTA.

En México desde hace algunas décadas se ha presentado un incremento en el consumo de drogas, por lo que durante 1990-2005, se analizaron muertes por

sobredosis accidentales, los datos más relevantes son los siguientes (Díaz y Beleño, 2011):

- Las muertes causadas por la heroína, los opiáceos de prescripción, cocaína, alcohol, combinaciones de fármacos, oscilaron entre el 89% a 98% del total.
- La heroína causó la mayoría de las muertes durante 1990 -2005.
- Muertes por sobredosis de opioides de prescripción durante 1998-2005, fue de 58%.
- Durante el período de 1986-2003 el consumo de marihuana e inhalables registra su más alto nivel de consumo.
- En el 2006 el consumo de metanfetamina es la principal razón para buscar tratamiento en drogas.
- La edad de inicio de consumo de alguna droga reportada por pacientes fue 13 años.

Como ya hemos visto el consumo de alguna droga ha ido en incremento por lo que en México, por lo que se han creado diversos programas de prevención, atención y tratamiento de adicciones, por ejemplo la Secretaría de Salud, se encargó de crear el Programa de Prevención y Control de Adicciones, el cuál promueve estilos de vida en los que se logre restringir o eliminar el uso de estas sustancias, así como disminuir los efectos negativos que pueden presentarse en el individuo y la sociedad.

Es por ello que el año 2011 se inaugura el tercer centro de la Fundación llamado CAPTA (Centro de Orientación a Niños y Adolescentes) en este centro se realizan trabajos de prevención de adicciones en niños y jóvenes residentes de la zona de Tacubaya, este trabajo de prevención involucra terapias individuales, talleres y trabajos en escuelas primarias y secundarias de la zona (Fundación San Felipe de Jesús IAP, 2012).

1.3. Transformación y trabajo en la actualidad.

Para tener mayor sustento económico en el año 2012 se inaugura el bazar de la fundación ubicado en la oficina central de la misma, en este bazar se ofrecen distintos objetos como muebles, ropa, y algunos otros artículos que son donados a la fundación para su venta.

En el año 2013 el centro Margarita y el centro Matlapa fueron cerrados por problemas de financiamiento de la Fundación quedando así solamente el centro CAPTA para la atención de niños y jóvenes, estos grandes cierres afectaron de manera significativa a la Fundación, aunque se trato de canalizar a la población de ambos centros a CAPTA y a otras fundaciones el trabajo realizado se perdió.

En la actualidad la fundación trata de reanudar el trabajo de ambos centros, para lo cual sigue con las ventas del bazar y participa en diversas campañas gubernamentales para conseguir el financiamiento suficiente para la reapertura de los centros.

1.4. Prestadores de servicio y voluntariado.

El equipo de voluntarios, prestadores de servicio y practicantes, son una parte fundamental para las labores de la fundación, no obstante, tenemos que tomar en cuenta que parte de sus objetivos es formarse profesionalmente y conocer un futuro campo de trabajo.

Como mencionan Sánchez, Salinas y Orozco, (2003), el servicio social es parte del proceso educativo y permite la construcción así como la aplicación del conocimiento, habilidades y valores, que si bien se construyen individualmente, son de carácter social, por tanto el servicio social:

1. Debe ser un medio para contribuir a la formación integral del alumno, fortalecer sus conocimientos, desarrollar sus habilidades y destrezas y retribuir a la sociedad su conocimiento.

2. Contribuye a que los estudiantes fortalezcan sus conocimientos profesionales, cultiven y desarrollen la calidad humana.
3. Las actividades de servicio social comunitario requieren de una actitud, convicción, vocación y ética profesional para mejorar su desarrollo. Por lo anterior, la preparación ética deberá ser parte de la preparación de los prestadores de servicio previa a su participación en el servicio social.
4. El servicio social no debe ser sólo un requisito legal sino la convicción de un verdadero servicio, El servicio social comunitario debe ser un modelo integrador que contemple, por un lado, las necesidades comunitarias y sociales sentidas, y por otro, un trabajo multidisciplinario planificado, que propicie la colaboración en la solución de los problemas, fomentando el desarrollo de actividades en beneficio de la colectividad, para el mejoramiento de los estratos sociales de menos recursos.
5. Los estudiantes en servicio social deben contar con una conciencia social, actitud crítica y de responsabilidad, sin descuidar la calidad de la formación y el conjunto de conocimientos y habilidades que son necesarias para cada profesión.

Asimismo las prácticas profesionales son “el conjunto de actividades específicas propias de cada carrera y demandadas por la sociedad. Es la forma que tiene el profesional de influir prácticamente en la vida social y productiva de la humanidad. [...] A través de ella, se tiene la posibilidad de incursionar en el campo profesional con la autoridad suficiente para sugerir, analizar, criticar, transformar y proyectar nuevas formas de realización y respuestas a las necesidades sociales (Parent, Esquivel y Heras, 2004, p. 2).”

Por su parte la Oficina Internacional del Trabajo (2011) definió el voluntariado como una fuente renovable fundamental para resolver los problemas sociales y de medio ambiente en todo el mundo. La magnitud de dicho trabajo es enorme, y la contribución a la calidad de la vida en todos los países reviste aún mayor importancia, dando resultados excelentes en instituciones que aplican programas de voluntariado. Por tanto la fundación brinda un espacio para que diversas

instituciones puedan validar prácticas profesionales y servicio social de los estudiantes que asisten para colaborar con la misma. Asimismo la fundación permite la realización de voluntariado por parte de los jóvenes que gusten continuar con su trabajo dentro de la fundación.

Los prestadores de servicio, practicantes y voluntarios son parte fundamental para la fundación ya que ellos son los que realizan las actividades con los asistentes a la fundación, permitiéndoles así conocer de una manera más cercana las necesidades de los niños, jóvenes y padres asistentes.

La integración de los prestadores de servicio y voluntarios se hace mediante una breve capacitación, dándoles a conocer la historia y el trabajo que se realiza en la fundación así como mostrándoles las diversas áreas en las que se pueden desempeñar dentro de la misma.

La fundación San Felipe de Jesús en el año 2013 desarrolló una serie de requisitos y perfiles con los que los distintos prestadores de servicio y personal deben presentar para poder colaborar dentro de la fundación, a continuación se presentan esta información, cabe señalar que la información que se presenta es para prestadores de servicio dentro del centro CAPTA y no en el área comunitaria en específico:

- Prestadores de servicio
 - Perfil.
 - Estudiantes o que hayan concluido la carrera de Pedagogía, Trabajo Social, Psicología y Sociología.
 - Sexo: indistinto.
 - Estado civil: indistinto.
 - Tener 70% de créditos cubiertos.
 - En caso de ser prácticas estar cursando el 6º semestre de la carrera.
 - Habilidades, aptitudes.

- Dinámico, creativo, con fluidez verbal, escucha activa y manejo de grupos de niños, tolerancia a la frustración, solidario, cooperativo, empático, honesto, responsable y que guste del trabajo con niños y adolescentes.
 - Con conocimientos en:
 - Etapas de la niñez.
 - Modelos educativos.
 - Adicciones (opcional).

Estos requisitos y perfiles fueron elaborados para las carreras que se mencionaron anteriormente se realizaron con el fin de poder conocer mejor al equipo de trabajo y por ende organizarlo de mejor manera dependiendo las habilidades y aptitudes con las que el personal y servidores sociales cuenta.

2. EXPERIENCIAS DE LOS PARTICIPANTES DEL EQUIPO DE TRABAJO DEL ÁREA COMUNITARIA.

A continuación se presenta una entrevista y algunas narrativas que darán cuenta de la experiencia que ha tenido el actual coordinador del área de comunidad y algunos de los prestadores de servicio y voluntarios, de acuerdo a sus funciones.

Para conocer mejor la perspectiva y el aprendizaje que ha dejado ésta experiencia, será necesario formular en el caso del coordinador, una entrevista que nos ayuda a indagar puntos importantes, como el interés, los objetivos, los logros, problemáticas y soluciones. Para el caso de practicantes, prestadores de servicio y voluntarios, se propone la redacción de su experiencia apoyados en preguntas como “¿cuánto tiempo participaste en la fundación?, ¿qué actividades desarrollaste?, ¿a qué problemáticas te enfrentaste?”, entre otras.

Es importante conocer diferentes visiones, ya que esto enriquecerá el presente trabajo, dando oportunidad a tener puntos clave para hacer una propuesta que sea concreta, pero también que pueda adaptarse a diferentes momentos.

Otro punto a favor de las narrativas es que se pueden conocer las necesidades de quién nos cuenta su experiencia, recordemos que al ser personas con cosmovisiones diferentes, encontramos puntos de oportunidad, amenazas, necesidades y satisfacciones diversas, lo que nos permite tener crecimiento.

Entonces tomaremos en cuenta que la entrevista como técnica psicológica o más ampliamente como una forma de comunicación interpersonal, supera la estrechez conceptual de “una conversación con un propósito definido”. Lo que diferencia la conversación simple o con un propósito definido, de la entrevista como técnica psicológica dentro de un proceso de comunicación interpersonal, es el conocimiento –más o menos profundo según sea la formación psicológica y la experiencia del entrevistador- de los factores psicológicos, sociales y ambientales que intervienen en la conversación (Casado, 2005).

En el caso del presente trabajo, particularmente las narrativas que se presentarán, trabajaremos desde el enfoque humanista, para lo cual, describiremos el existencialismo y lo fenomenológico, para poder contextualizar y entender la importancia de contar con las experiencias de personas que integraron el trabajo en el área de comunidad en CAPTA.

Primero retomaremos la definición de existencialismo, aprovechando la cercanía que tiene con el humanismo. Rosso y Lebl (2006), citan lo siguiente “el enfoque existencial se interesa por la verdad del ser humano. Nada es real hasta que el cliente lo ha vivido, inmediatez de su experiencia” (p. 92). Es decir, la persona no tendrá una verdadera percepción de algún acontecimiento hasta que no haya sido partícipe de éste. El conocimiento se ha adquirido por medio de teorías, investigaciones, pero nada de esto sería válido sin la experiencia, sin que el mismo investigador, en éste caso psicólogos, prestadores de servicio y practicantes hayan presenciado el trabajo de campo y así dar cuenta de su experiencia y con ello propuestas que tengan transcendencia.

Posteriormente mencionan que “a partir de Edmund Husserl la fenomenología, se produce un cambio metodológico en las ciencias [...]. El mundo es lo que se percibe en la experiencia vivida, no es posible la objetividad; en la base de todo conocimiento está la intuición” (p. 92).

De acuerdo con Corchado (2013) el humanismo lo entenderemos como “aquella filosofía que pretende explicar la esencia misma del ser humano. Es el abordaje del Hombre por el Hombre mismo” (p.9)

El ser humano tiende a buscar la trascendencia, por lo que en la mayoría de las veces, busca explicar y entender todos los acontecimientos por los que ha vivido, con lo que se apoya para aportar nuevas ideas y conocimientos que le permitan satisfacer necesidades propias y posiblemente, de otros.

Con lo expuesto anteriormente apoyamos nuestro trabajo, que a continuación presentará las perspectivas del trabajo realizado en CAPTA, principalmente en el área de comunidad.

Dichas perspectivas, pretenden dar cuenta de la necesidad que tiene la comunidad de tener diferentes servicios que apoyen la prevención y tratamiento de adicciones y situación de niños de calle, trabajadores; también pretende exponer los cambios que se dieron administrativamente, los objetivos que se fueron formulando, los logros que se obtuvieron y principalmente, fundamentar las necesidades que se tuvieron durante el periodo de un año de trabajo, lo que da vida y sustento al presente trabajo.

2.1. Entrevista a Héctor Téllez Sebastián.

Es Licenciado en Psicología, egresado de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, de la UNAM. Ingresó a la Fundación San Felipe de Jesús, donde desarrolló actividades en Centro Matlapa; años después fue Coordinador de Centro Margarita; actualmente es el encargado de coordinar las actividades del área de comunidad en el centro CAPTA.

Héctor (H): Llevo 9 años dentro de la fundación, me entrevistaron, me realizaron pruebas todo un proceso de selección como en cualquier empresa y ya después me llamaron, por lo regular es un proceso de prueba de 1 mes y luego de 3 meses.

Georgina (G): ¿Y entraste directamente en Margarita o en dónde?

H: No, entré en Matlapa y de hecho entre en el área de trabajo social, formaba junto con otros compañeros el área de trabajo social, en esas fechas Matlapa se dedicaba a trabajar con chavos de calle entonces tenía básicamente 2 programas, y esos programas tenían sub áreas y en sí era el de calle y el de comunidad, si llegaban los chavos para calle me tocaba entrevistarlos ver si cubrían cierto perfil y ver si eran candidatos para la casa hogar o en caso de comunidad trabajar con los niños para ver que necesidades tenían y ver si los servicios con los que contábamos eran significativos o eran lo que buscaban, entonces hacía entrevistas a chavos de calle y en comunidad, con las instituciones también como articular, derivar y casi 1 mes después coincidió que una educadora de calle se

lastimó su mano entonces no pudo seguir laborando y en ese momento quien se encontraba dirigiendo por decirlo de alguna manera era Edgar, entonces me invitan a participar en calle, a mi la calle siempre ha llamado la atención, me ha parecido interesante la calle, a nivel universidad varios de los proyectos de investigación los hice de chavos de calle, yo no sabía que te pagaban por hacer eso y después me enteré y me gustó más, sabía que el DIF trabajaba con población de calle pero no me gustaba la forma de trabajo del DIF, no sabía que había otras instituciones que trabajaban con la misma población.

H: (*Respecto al trabajo en el área de comunidad dentro de CAPTA*) Es un poco gradual, quizás ustedes ya no lo vivieron tanto ya dejábamos las cosas allá (Plaza de la Feria), en esta cuestión de la apertura de las personas es evolutivo a nosotros nos tocó lo más sucio, es decir abrir paso, no es tan fácil y es trabajo de otros equipos, es un trabajo que se ha llevado año y medio

Andrea (A): El reto para ellos es darle un rumbo, que se mantenga, que la perspectiva esté bien planteada aumentando el objetivo, el abrir y que te conozcan como una figura no amenazante pero de cierta autoridad es complicado.

H: Implica compromiso el mantener esa apertura, en las actividades de verano se acercaron algunos de los papás que son comerciantes en la plaza a platicar conmigo para invitarme a realizar talleres en un espacio ya dentro de la feria como tipo foro, por razones de organización y falta de comunicación de las personas de la feria no nos fue posible realizar por el momento el proyecto. A pesar de esto las personas ya se han abierto más al trabajo de la fundación, de hecho la mamá de Yara nos ofreció un pequeño espacio para guardar el material que se ocupaba en la sesión. La red empieza a fortalecer otros ámbitos, ya se empiezan a acercar otro tipo de personas, como papás.

G: Sobre todo los papás porque anteriormente no se acercaban solo dejaban a los niños en la sesión.

H: Ya les estamos dando otra estructura a la sesión y es cuestión de tiempo.

G: En la plaza de la feria no noté tanto como en la CP el que los padres y las personas alrededor observarán lo que íbamos a realizar.

H: No se observó antes porque ya habíamos abierto anteriormente el paso, otro equipo antes en la campaña de verano pasada abrió el paso, los primeros días fue lo más complicado y eran tiempos y formas diferentes, como por ejemplo cuando entras a la escuela y no conoces nada ni a los maestros, ni el lugar ni a los compañeros ya al siguiente año ya conoces y reconoces el lugar con toda la confianza.

G: Si pues recuerdo la primera vez que fuimos a la plaza éramos muchos y no sentí la presión ya que creía que el equipo era bastante grande pero conforme pasó el tiempo el equipo se fue haciendo cada vez más pequeño ya que realmente el equipo era de 5.

H: El equipo fue muy pequeño en realidad y todas eran mujeres, el desgaste físico fue bastante ya que el simple hecho de llevar las cosas al lugar donde estaríamos era muy pesado y cansado. Fue un año muy pesado para la fundación ya que todos llegamos a la conclusión de que el último año fue de supervivencia, todos estuvimos en modo automático realizando cosas que no habíamos hecho anteriormente, había muchas cosas que faltaban amarrar, apenas estamos reaccionando, no teníamos un espacio de supervisión que nos permitiera ser más objetivos y diferenciar personalidades, funciones, estructura. Fue un año muy pesado, lleno de locura en donde sentíamos que nos podríamos volver locos ya que solo trabajamos para mantener abierta la fundación y no podíamos aplicar algún modelo porque queríamos hacer muchas cosas y no hacíamos ninguna, no nos podíamos concentrar y consolidar la idea.

A: Si, está algo pesado estar en una situación así ya que no sabes si usar un modelo y aplicarlo en todas las áreas o traer más modelos, no todos los modelos son aplicables a todo, si pueden ayudar a estructurar pero para ser homogéneo el trabajo no son de gran ayuda, no se puede.

Recordando un poco el momento en que entre, a mi me dijeron que lo que se hacía aquí era dar publicidad e información a los papás y lo que pensé es que estaría dando volantes, pero no hice eso, sólo se construyó un taller con los mismos papás que ya asistían aquí, entonces no hubo ningún impacto, ya hasta que se salió a la campaña de verano se pudo abrir más espacio a la comunidad, como la plaza de la feria, San Juan, la Alameda y por el metro Tacubaya y hubo niños que se comprometían a asistir, el hecho es que ya nos conocían y es diferente, así que la perspectiva me cambio totalmente ya que del volanteo que iba a hacer hice algo totalmente diferente y ya después de que se cerró Margarita fue pensar de nuevo que iba a hacer de nuevo.

H: Además las actividades que se hacen en calle son de tipo psicoeducativo, y aquí eran más de tipo clínica, eso hacía que también hubiera cierta confusión entre los niños.

A: Claro porque los niños tenían la idea de que cuando nos veían era para jugar solamente, pero pues realmente tenían un objetivo todos esos juegos.

H: Aquí se rige bajo el modelo Chimalli “alas vivas” con rubros muy específicos y hay que ver cómo se ajustan para que se puedan realizar todas las actividades y hablar con los asistentes de sus problemas y que ellas tengan la confianza para hablarlas con alguien que no conocen, creo que se cayó en cuenta que hace falta el apego para que las personas se identifiquen y haya arraigo.

El apego es parte importante para el desarrollo personal, ya que genera confianza en la persona y estimula la creación de redes de apoyo, lo que en el trabajo con la comunidad favorece el desarrollo y la participación de los integrantes de la misma.

El concepto apego alude a la disposición que tiene un niño o una persona mayor para buscar la proximidad y el contacto con un individuo, sobre todo bajo ciertas circunstancias percibidas como adversas. [...] Bowlby (1983), define el apego como “cualquier forma de conducta que tiene como resultado el logro o la conservación de la proximidad con otro individuo claramente identificado al que

considera mejor capacitado para enfrentarse al mundo” (Repetur y Quezada, 2005, p. 4).

G: Exactamente y es por eso que los psicólogos tenemos “mala fama” porque para qué contarle tus problemas a alguien que no conoces si lo puedes hacer con un amigo en donde existe cierto apego.

H: Exacto y es más clínico el trato y la idea es abrir el lado clínico para ir poco a poco abriendo el lado social y es donde estoy de acuerdo con lo humanista, en el lado más gentil, ser más humano y humilde. Con los niños ocurre que cuando entra un nuevo equipo a trabajar con ellos hay un duelo en donde ellos se preguntan por las personas del equipo anterior al que ya le habían agarrado confianza.

G: Si, recuerdo que cuando entramos preguntaban por los chicos que habían estado con ellos en la campaña de verano.

H: Exactamente cuando ustedes llegaron ya estaban elaborando un duelo previo los niños, y ahora los niños ya están digiriendo la parte de los duelos de los equipos, preguntan por ustedes pero se les explica que ustedes ya se tuvieron que ir pero que hay nuevos compañeros, trato de hacerles como un alumbramiento de equipo que vean y comprendan que se van a estar formando nuevos equipos sobretodo que ellos los vean como compañeros que quieren apoyar, porque los niños tienen sus propias perspicacias.

G: Al principio yo recuerdo a Yara que no le gustaban las actividades pero asistía a cada sesión estaba muy resistente y al final se notó el cambio ya que jugaba y se integraba muy bien a las actividades.

A: De hecho el mismo grupo la aceptó después.

H: Conforme ha pasado el tiempo me he dado cuenta de que ya estamos en la fase donde les podemos decir a los niños que si no quieren estar en el espacio pueden retirarse, ya no les insistimos en que se queden como antes, la primera sesión de esta nueva etapa se presentó una situación con dos niños donde los

tuve que confrontar, les dije que si no querían participar, realizar las actividades y se la iban a pasar peleando pues podrían marcharse sin ningún problema pero ellos respondieron en que se querían quedar en la sesión y se les explicó que las actividades eran para ellos, se hizo de una manera tranquila y gentil pero que ellos entendieran que ese es su espacio y que no estaban forzados a quedarse en la actividad, ya empezamos a confrontar de otra forma, ya me empiezan a ver de otra forma, ya están teniendo más confianza.

G: Ya cambió su percepción ya te ven como alguien a quien tienen que respetar pero que no representa amenaza para ellos.

H: Los niños tienen más apertura que los adultos.

A: Es importante que tanto los niños como los adultos sepan que nuestro trabajo es apoyarlos y darles información y que sí nos tienen que ver con respeto y cierta autoridad pero no como amenaza, el darles oportunidad a los niños de expresarse, el simple hecho de que nos dijeran que algo no les gustaba o que algunos ya nos contaran sus problemas nos costó mucho trabajo pero ahora que ya lo están haciendo fue un gran logro.

G: Y el darles esa oportunidad de que si algo no les gustaba buscábamos algo, lo que fuera para que ellos estuvieran a gusto y permanecieran en las actividades, o el que también les diéramos la oportunidad de expresarse y no solo nosotros estar hablando durante la actividad de forma directiva, se logró que se apropiaran del espacio.

H: De hecho los niños ya se apropiaron el espacio y lo reconocen como suyo, el trabajo es gradual y en este momento el trabajo empieza a ser más detallado, ya hay que empezar a depurarlo es decir, ya tener un control de cuántos niños vienen y cuál es su caso, en la etapa pasada solo se buscaba abrir camino, el equipo era pequeño para hacer todo lo que ahora se hace.

Como mencionan Vidal, Pol, Guàrdia y Però (2004) “la apropiación del espacio es un proceso dinámico de interacción de la persona con el medio. [...] la apropiación

no debe entenderse como la apropiación del espacio físico, sino de sus significados definidos socialmente (p. 33).

De forma sintética entendemos la apropiación del espacio como un proceso dialéctico que vincula las personas con los espacios, dentro de un contexto social, desde los niveles individual, grupal y comunitario hasta el punto de vista de la sociedad. Entre los principales resultados de este proceso se halla el significado atribuido al espacio, los aspectos de la identidad y el apego al lugar, los cuales pueden entenderse como facilitadores de los comportamientos respetuosos con el entorno derivados de la implicación y la participación en él” (p. 34).

G: Pues como comentas a pesar de que fue un año bastante pesado pues no se perdió el trabajo y se aprendieron algunas cosas.

H: Exacto no me arrepiento de nada, quizás solo cambiaría algunas cosas que ahora ya estoy tomando en cuenta para mejorar en esta etapa, como comunicación, cercanía.

A: Sobre todo comunicación, porque todo lo tuvimos que aprender en un año bueno en algunos casos en 6 meses, desde cómo se forma el equipo es como se impacta allá fuera, porque en octubre llegan los nuevos chicos y en ese tiempo estaban planeadas las salidas y ni siquiera nos conocíamos todos.

H: Si, nos faltaron más actividades de integración dentro del equipo. El equipo realmente era muy pequeño, las personalidades eran muy diferentes.

G: Simplemente dos de las chicas que estaban con nosotras venían de CU y eran muy teóricas y el comenzar las actividades estaban muy asustadas.

H: Todos eran brillantes, pero en especial Ale es muy brillante para planear las sesiones.

A: Yo platiqué con las tres y les comenté que había que saber quién era bueno para cada cosa, porque una era muy buena para planear las sesiones pero es menos práctica.

H: Que no se mal interprete pero se tenía que conocer las personalidades de cada quien para saber dónde colocarlas y muchas veces el problema era que el equipo no se atrevía a hablar delante del grupo, quizás a mí me faltó desarrollar sus habilidades, de eso aprendí el ver cómo ayudar al equipo, tampoco se puede obligar a hacer algo que no va con las personalidades de cada uno de los integrantes

G: Si fue lo que nos faltó, el explotar las habilidades de todos y explorar en nuevas habilidades.

H: Y la confianza en cada uno porque en tu caso tú te atreviste a hablar ya en los últimos meses, nos falla el aspecto de empoderarnos e insisto es mejorar y reflexionar mucho, leí todo lo que escribían como las cartas y los FODAs para ver lo que nos faltaba y qué había que mejorar, los tiempos en comunidad cambian y ahora si hay que jugar pero de manera más concreta con algún tema y objetivo en especifico esperando que esos juegos nos den información de los niños donde cada integrante del equipo tenga una función en la sesión, uno que observe, otro que aplique la actividad, ya genero otras formas para que el equipo se desenvuelva, ahora le pido a los chavos que para la siguiente sesión alguien prepare la sesión previamente y nos la aplique antes de salir.

G: Y eso fue algo que también nos falló, ya que el que hacia la sesión sabía la dinámica y la explicaba al equipo y cuando se llegaba a la sesión ya no sabíamos ni que hacer y se perdía todo

Retomando y tratando de rescatar la importancia de conocer la personalidad de cada integrante que conforma el equipo, Cardona y Wilkinson (2006), nos explica que “todos tenemos unos rasgos de temperamento heredados genéticamente y un determinado carácter fruto de la educación, las circunstancias y experiencias vividas y nuestra libertad personal. La personalidad sería la suma de temperamento y carácter. Al trabajar en equipo, la personalidad se manifiesta en la tendencia a asumir determinados roles y evitar otros. Es lo que Belbin y su equipo analizaron y probaron en múltiples equipos de trabajo. Los resultados han

desembocado en el conocido “test de Belbin”, que arroja luz sobre cuál es el rol/roles dominantes de la persona a la hora de trabajar en equipo. Los principales roles son los siguientes: Creativo, investigador de recursos, coordinador, impulsor, evaluador, cohesionador, implementador, finalizador y especialista.” (p. 2)

H: Era difícil aplicar bien la sesión porque las chicas de CU siempre llegaban a las 4, ahora ya tengo a todos comprometidos a llegar a las 2, y de 2 a 4 revisamos la carta y nos organizamos para la sesión, nos coordinamos, ya nos damos tiempo de reflexionar conceptos para que todos tengamos la misma noción del concepto, insisto se va corrigiendo. Anteriormente eran las 4 y salíamos corriendo a la plaza.

G: Eran las 4 y apenas salíamos, llegábamos 4:30 y en lo que acomodábamos nos daban las 5.

A: Pero de cierta forma también era estratégico, porque en lo que sacábamos las cosas nos poníamos de acuerdo para hacer la sesión

G: Y daban las 6 y apenas estábamos a la mitad de la sesión pero como ya era tarde dejábamos la actividad incompleta.

H: Ahora lo que estoy corrigiendo es que tiene que haber dispositivos flexibles y otros que no lo deben ser como las reuniones del cierre para que los niños se sigan expresando.

2.2. Perspectiva de Georgina González Ríos.

Al llegar a la institución realmente no sabía con lo que me encontraría y con todo lo que aprendería en este lugar, al final de mi participación en la Fundación pude ver el crecimiento personal y profesional que adquirí durante estos 8 meses.

De acuerdo con la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2014, p. 1) el servicio social se define como el conjunto de

actividades y quehaceres propios a la formación profesional para la aplicación del conocimiento y la vinculación con el entorno social y productivo.

Los objetivos principales que se consideran en función del presente trabajo acerca del servicio social son los siguientes:

- Fortalecer la formación integral de los prestadores de servicio social, reforzando actitudes solidarias con las comunidades.
- Realizar acciones que beneficien a los sectores más desprotegidos de la sociedad con el apoyo del conocimiento científico y técnico existente en las instituciones de educación superior.

Es importante el señalar la definición y los objetivos del servicio social ya que el trabajo presente está basado en las experiencias personales y profesionales de las autoras, mismas experiencias que se suscitaron gracias al servicio social realizado.

Además de que se cumple con el objetivo del servicio social, como se mencionó anteriormente el cambio no solo fue en el plano profesional sino en el plano personal; como menciona de Oña (2005) la característica principal del perfil del educador es la capacidad de infundir vida y la habilidad para motivar, dejándose así educar por los propios asistentes, para poder promover un cambio de su propia vida. Podría decirse que esta es una característica que no siempre se sabe que se tiene, sino que conforme pasa el tiempo y se va desarrollando el trabajo, esta característica se va desarrollando.

Después de la bienvenida y la capacitación que se dio en CAPTA tenía una idea totalmente diferente a lo que iba a realizar unas semanas después, en la capacitación se nos indicó que el CAPTA se dividía en dos áreas donde nos podíamos desenvolver como Psicólogos y hablo en plural porque en el momento en el que entre otros compañeros entraron de igual manera en el Centro, estas dos áreas en las que se dividía CAPTA era en el área comunitaria y en el área de

talleres que se realizan en el centro para niños de 10 años en adelante. Cuando nos comentaron lo que se realizaba en ambas áreas inmediatamente llamó mi atención el área comunitaria y que en esta área realizaríamos material que se repartiría en la comunidad de Tacubaya y que se realizaban algunas actividades de diferente índole en las calles cercanas al Centro con el fin de impactar a los habitantes más jóvenes de la zona.

En el transcurso de la capacitación conocí a una de las integrantes del equipo de trabajo comunitario y que era voluntaria dentro de la Fundación ya que su servicio social ya había concluido, el conocer a esta integrante fue de mucha ayuda en cuestión personal ya que al paso de las sesiones realizada pude apoyarme mucho en ella para poder llevar a cabo las sesiones y actividades con los niños en la comunidad.

Después del tiempo de capacitación a la siguiente semana se llevó a cabo la primera sesión en donde el equipo de trabajo era grande , ya que contaba con la participación de la Fundación Yolia que trabaja con niñas en situación de calle, además se encontraban dos psicólogas de Ciudad Universitaria que de igual manera realizaban su servicio social en la Fundación, también se encontraba Andrea, voluntaria de la Fundación, además de 4 psicólogos en donde me incluyo provenientes de la Fes Iztacala y por supuesto Héctor quien es el coordinador del área comunitaria del centro CAPTA.

¿Cuál fue mi primera impresión antes y después de la sesión? Al inicio de la sesión me encontraba inquieta, ya que realmente no conocía lo que se iba a realizar en la sesión y no había conocido a los integrantes del equipo, recuerdo que me sentía insegura ya que desconocía el trabajo comunitario en su totalidad, para mí era un lugar totalmente nuevo en donde el miedo existe, es el miedo natural al entrar a un lugar desconocido y es el miedo que se siente cuando no se sabe que se va a realizar y por mi mente cruzaron muchísimas ideas, de las cuales en este momento no me es fácil recordar ya que el paso del tiempo y las sesiones consecutivas hicieron que nuevas ideas ocuparan el lugar de las ideas anteriores.

De acuerdo con Gutiérrez (2013) existen distintos miedos a los que se enfrenta un profesionalista a lo largo de su carrera, desde el inicio hasta que se ha instalado en alguna empresa; el “no dar los resultados esperados”, es el miedo más común entre un profesionalista que comienza su carrera.

Cuando se terminó la sesión recuerdo haberme sentido tranquila aunque no satisfecha del trabajo realizado por mi parte, ya que al ser muchos en el equipo no me desenvolví como hubiese querido, además las actividades que se realizaron en mi opinión no tuvieron un orden como el que yo había estado acostumbrada a trabajos similares, pero conforme el tiempo avanzo y el trabajo se realizó aprendí que el trabajo en comunidad no es a base de una guía rigurosa de actividades como las que se pueden realizar en un ambiente escolar o en algún taller dentro de una institución ya que la población se encuentra en un ambiente abierto y no se puede controlar de manera sencilla.

Ander-Egg (2000) menciona que al hablar de trabajo comunitario, estamos hablando de necesidades, pobladores, y contextos diferentes en los cuales las actividades y operaciones no se pueden homologar en su totalidad.

Además de que el trabajo comunitario busca que los individuos integren a la comunidad como usuarios y futuros colaboradores durante el trabajo que se lleve a cabo (Marchioni 2007), es decir una participación activa y no pasiva, como la que se lleva a cabo dentro de un ambiente escolar tradicional, donde la persona, llámese, profesor, facilitador, etc., sea quien dirija la sesión o el trabajo y los participantes solo estén presentes durante la actividad.

Las sesiones siguientes, se realizaron con el equipo “original” de 6 personas, desafortunadamente este equipo después de un tiempo se conformó con solo 5 personas, lo cual significó un gran cambio, ya que ya nos habíamos acostumbrado de alguna manera u otra a la forma de trabajar de cada uno de los integrantes del equipo.

Se realizaron trabajos en la Plaza Charles de Gaulle ubicada en una de las salidas del metro Tacubaya, en esta plaza se buscaba realizar actividades sobre

emociones, redes de apoyo y otras más de tipo preventivo para que los niños que se encuentran en esa plaza evitaran el consumo de alguna sustancia psicoactiva así como el evitar algún tipo de violencia y otros problemas que se pueden observar en la plaza cualquier día que se asista a observar las actividades del lugar, en lugar de realizar ese tipo de actividades en muchas ocasiones se cambiaban el tipo de actividades al momento de la sesión y esto se dio por la poca organización del equipo, con esto no quiero decir que el trabajo que se realizó no fue bueno, al contrario como pude expresar al inicio fue un trabajo que resulto muy rico en aprendizaje profesional y personal para una servidora.

Las actividades que se realizaron pudieron dar como resultado un gran apego por parte de los niños y de los educadores comunitarios con el lugar y con los integrantes de participantes y de educadores, en un inicio los niños se mostraron un poco cerrados a trabajar con los integrantes del nuevo equipo ya que anteriormente habían conocido a un equipo que trabajo con ellos en una campaña de verano que realizo la Fundación pero que desafortunadamente tuvieron que partir por los problemas financieros que se presentaron en la Fundación. Con el paso de las sesiones los niños mostraron apertura al nuevo equipo de trabajo, para una servidora fue un poco difícil el poder acercarme a los niños, aunque anteriormente he realizado trabajo con niños, el llevar a cabo la dirección de la sesión fue difícil, pero así como los niños fueron abriéndose al nuevo equipo de trabajo yo fui trabajando en mejorar mi actitud y mi seguridad delante del grupo de participantes.

El trabajar en comunidad significa estar en cambios constantes, al decir cambios constantes me refiero a los cambios de actitud de la población la cual en primer instancia pueden dificultar o facilitar el trabajo en la comunidad y después pueden actuar de manera diferente, así como cambios de planes de trabajo en los cuales ya sea por la organización del equipo o por los asistentes a la sesión se cambien las actividades planeadas así como el clima puede ser un factor sumamente importante en cada sesión, el cual hasta puede impedir la realización de la sesión. El enfrentarse a cada uno de estos cambios fue una labor que semana tras

semana nos enfrentamos y considero que es importante el tener un plan de “emergencia” o “plan b” en cada sesión para que se tenga algún control de la sesión y no se pierda en su totalidad porque si bien muchas veces no se pueden controlar asuntos como el clima si puede llevar a cabo un mayor control del trabajo y es algo que nos falló en nuestra participación en CAPTA ya que hubo algunas ocasiones en donde se tuvieron que cancelar las sesiones con los niños en donde solo nos presentábamos para dar aviso de que se cancelaba la sesión, al ver esto los niños nos reclamaban ya que para ellos cada sesión representaba un espacio donde ellos se podían expresar libremente y olvidarse un poco de lo que los rodeaba y que también representaba en algunas ocasiones una dificultad para nosotros ya que no sabíamos actuar en un principio para poder hacer que los niños prestaran su atención al 100% a la sesión.

De acuerdo con de Oña (2005) las características que todo educador social debe tener para poder trabajar ya sea en una comunidad o en cualquier otro contexto se mencionan a continuación:

- Un educador social realiza intervenciones socioeducativas de *promoción, preventivas y rehabilitadoras* que consisten en conocer y actuar sobre los problemas personales y sociales que facilitan el desarrollo de los procesos de marginación y exclusión social.
- Debe estar integrado con un equipo de profesionales que puedan orientar su acción en una misma dirección.
- Debe articular la relación teoría- práctica de una manera adecuada que facilite el desarrollo del trabajo.
- Así como debe poseer conocimiento y dominio básico de estrategias y técnicas de intervención educativa.

Por último pero no menos importante, Sáez Carreras (1993), citado en de Oña (2005), menciona que las características a nivel personal que un educador debe poseer un carácter abierto y optimista, preferentemente extrovertido, disposición positiva hacia la propia actividad que realiza, empatía, personalidad equilibrada y con capacidad para establecer lazos positivos con los asistentes, así como

también debe saber escuchar y respetar las ideas de los demás, debe de contar con la madurez psicológica necesaria para que las circunstancias inherentes a su trabajo no le afecten demasiado en su trabajo profesional.

A simple vista se puede observar que son muchas características y que no todos tienen estas características, esto es cierto, no todos poseemos las mismas características pero existe la posibilidad de “explotar” ciertas habilidades con las que contamos y que nosotros no conocíamos, esto es un trabajo que con el tiempo se va desarrollando y es la parte enriquecedora del trabajo comunitario, que a la par que se va enseñando se va aprendiendo, es un “juego” de dar y recibir.

El trabajar con niños no es una tarea fácil pero no por eso se debe dejar a un lado, porque como pude observar sesión tras sesión hubo cambios en los niños y quizás estos cambios eran pequeños pero al final de todo eran cambios que hacían que se mejorara un poco la actitud de los niños y de sus familias, las cuales comenzaron a acercarse a los educadores y a las actividades para involucrarse más con sus hijos.

De acuerdo con Marchioni (2007) existen diversos indicadores de población que sean importantes para la intervención social, estos indicadores son las edades de la población, la familia, los grupos sociales que se formen, la colectividad en general y la evolución e historia de la población. Por ejemplo el indicador edad, se divide en, niños, jóvenes, adultos y ancianos, para poder hacer y llevar a cabo la planificación del trabajo, no es lo mismo un trabajo con niños que un trabajo con adultos evidentemente, ya que las edades hacen simplemente que las actividades y las temáticas cambien totalmente.

Y también es de gran importancia, conocer la evolución e historia de una comunidad. Así como también es necesario en un trabajo comunitario, realizar una reflexión sobre la familia, como el tipo de familias que hay en la comunidad y cómo es su situación ya que al final de todo, la familia puede ser un eslabón positivo o negativo, esto va a depender de los casos de cada familia.

No se puede dejar a un lado el trabajo comunitario y quienes lo realizan deben estar preparados para todo lo que involucra este tipo de trabajo, se debe actuar con profesionalismo y con mucha abertura y flexibilidad ya que la comunidad requiere de estos factores para que el trabajo que se realice logre el desarrollo que se busca.

Además de realizar trabajo en la Plaza Charles de Gaulle, aproximadamente 3 meses se realizó trabajo en conjunto con Pedagogas de la Fes Acatlán en la Vecindad 258 ubicada a las zonas aledañas al metro Tacubaya, en este trabajo a diferencia del trabajo en la Plaza se presentaron otro tipo de situaciones que representaron aprendizaje para mí durante mi estancia en CAPTA, en esta vecindad ya se realizan trabajos con los niños que habitan la vecindad, estos trabajos están a cargo de la Fundación Unidos creada y ubicada en la misma vecindad, el primer contacto con los niños de este lugar no fue mayor problema ya que están acostumbrados de cierta manera a equipos de trabajo que realizan ahí actividades y planes de trabajo, de igual manera se logro apego con estos pequeños ya que se buscaba que hubiera cierta confianza para que se lograra cierta apertura de los niños hacia los educadores comunitarios. El mayor problema que se presento en este lugar fue que el trabajar en conjunto con Pedagogas represento una “lucha” y cierta rivalidad entre ambos equipos de trabajo ya que a pesar de que nosotros íbamos solamente de apoyo no había apertura para expresar nuestras ideas lo cual represento que solo nos presentáramos a la vecindad a realizar el trabajo y las actividades tal cual ellas nos mencionaban, esto en lo personal causo cierta molestia porque no me sentía valorada y mucho menos satisfecha con el trabajo que realizaba ahí, el error que cometí fue que no exprese mi malestar y continúe trabajando de la misma manera, lo cual para un profesional que busca que las personas con las que trabaja se expresen y sientan confianza, significa un enorme error.

Tiempo después cada equipo de trabajo; es decir, psicólogas y pedagogas trabajaron cada quien con diferentes ubicaciones lo cual significó para mí el estar tranquila.

Quizás en estas palabras no exprese lo que 8 meses significaron el estar en un centro como CAPTA, pero estoy segura que estas palabras destacan puntos importantes en mi instancia en el centro y cada experiencia que me hizo aprender, ahora tiempo después se en que cometí errores y quizás se la solución a estos errores y sobretodo sabré como profesionista como solucionarlos si en un futuro se me vuelven a presentar.

2.3. Perspectiva de Jessica Andrea Sánchez Sánchez.

La finalidad de escribir la experiencia que obtuve durante mi estancia en la Fundación San Felipe de Jesús, es contribuir a la mejora del área de comunidad, dado que estuve colaborando durante un año en la misma, por lo que pude percibir cambios tanto de personal, como de objetivos y reestructuración a nivel CAPTA y fundación.

Mi ingreso se inicia por servicio social, en el mes de Abril, designando tanto a mis compañeras como a mí el centro CAPTA en su área de comunidad. Se nos da la bienvenida por parte del personal mencionándonos que cada uno nos daría una capacitación respecto al área que cada uno desempeña dentro del centro.

El responsable de capacitarnos en el área de comunidad fue Edgar Meléndez, quien nos menciona que el objetivo del área que desempeñaremos es, informar a la comunidad de Tacubaya de los servicios que ofrece el centro y hacerlos que se interesen en recibir algún tipo de información, ayuda o bien, participar dentro de alguna actividad que se ofrece; en específico los servicios que se ofrecen son: terapia psicológica, grupos de ayuda mutua, capoeira y algunas otras actividades que estaban por iniciarse.

Como se propone en el Currículo y organización de la educación no formal (Becerril y cols., 2006), hay una fase de capacitación de los “animadores voluntarios o benévolos, que dice lo siguiente: “La construcción de agentes activos comunitarios (animadores voluntarios o benévolos) exige ofrecer a los individuos los recursos instrumentales necesarios para dinamizar el conjunto social en que se

asientan, de forma que consigan controlar de forma autónoma las técnicas con las que opera la Animación. Entre estas técnicas destaca las técnicas de dinámica de grupos, las de comunicación social, las orientadas al estudio del entorno, de comunicación oral y las de organización, programación y administración de Proyectos y recursos.” (p. 115)

A inicios del mes de Mayo se nos invita a dar un recorrido por todo el perímetro de Tacubaya, para reconocer calles, puntos importantes de reunión, reconocer espacios de recreación, mercados, etcétera. Con lo cual se da inicio a la propuesta de crear un taller para informar a padres de familia sobre drogas, sus efectos, consecuencias y la manera de prevenir su uso.

Como parte del diagnóstico para el trabajo en comunidad se realiza un mapeo y lotización Mori (2008), explica que “es lo que en el campo conocemos como “barrido de información”, consiste en recorrer la comunidad y registrar lo que a modo de infraestructura encontramos, es decir registrar el número de viviendas (lotes, manzanas), espacios de recreación, locales de las organizaciones de base y describir el estado en el que se encuentran; asimismo a medida que avanzamos en el recorrido, vamos construyendo un mapa de recursos, con los que podremos contar en el proceso.

Este paso debe remitir en un documento gráfico en el que visualicemos la estructura física de la comunidad. El mapeo y lotización es de mucha utilidad no solo porque permite precisar la ubicación de la comunidad sino porque los primeros recorridos llevan a entablar primeros contactos con los actores de la comunidad, en tanto los miembros de la comunidad empiezan a conocer a los interventores éstos se van haciendo parte de comunidad”. (p. 84)

Nuestro equipo inicia una búsqueda bibliográfica sobre el tema, apoyándonos de libros, revistas, videos y algunas experiencias personales. Se crea el material de difusión (carteles, volantes), material informativo (folletos) y el material que se utilizaría para las sesiones con los padres.

Simultáneamente nuestro coordinador nos pide que realicemos una búsqueda de instituciones que tengan relación con el trabajo de prevención, atención y tratamiento de adicciones, que concretemos una cita para finalmente realizar algunos convenios, con la finalidad de poder canalizar a usuarios de CAPTA a los que no se les pueda brindar la atención que necesitan. Algunas de estas instituciones fueron “Hogar Integral de Juventud” y “Juventud, Luz y Esperanza”.

A finales del mes de Mayo, se terminó la redacción del taller y por tanto se empezó a difundir la información por las calles con la ayuda de carteles y volantes.

El taller dio inicio en Junio, fueron 3 sesiones, una por semana. Los padres comentaron que el taller les ayudó a informarse y tener en cuenta algunas actividades para prevenir, aunque les hubiera gustado que se dieran más sesiones.

La reflexión que pudimos hacer del taller fue que necesitábamos más tiempo para elaborar mejor las sesiones y dar más técnicas de prevención, y permitir con ello, que los padres tuvieran más apertura a contar sus experiencias en referencia al tema.

Con esta breve participación finalizamos nuestra labor en CAPTA propiamente ya que en el mes de Julio se iniciaron las actividades de verano “Juega que el tiempo vuela”.

Hasta aquí puedo hacer un corte, ya que durante los tres meses que asistimos al centro, nuestra experiencia no fue del todo agradable, ya que por momentos nuestro coordinador no nos apoyaba lo suficiente con la información que necesitábamos, además de que la actividad de contacto con otras instituciones, no era propia del área de comunidad. Finalmente el taller que se realizó no cubrió el objetivo del área, dado que los padres de familia que asistieron ya eran parte de alguna actividad del centro y por tanto no se logró inscribir a nuevos usuarios.

Como ya he mencionado en el mes de Julio se inician las actividades de verano “Juega que el tiempo vuela”, donde los tres centros que aún operaban (Margarita,

Matlapa y CAPTA), y las oficinas, se unen para crear brigadas con diferentes actividades; cada brigada combina a diferentes elementos de los tres centros. Las brigadas se encargarían de los siguientes temas:

- Brigada 1. Valores
- Brigada 2. Ecología
- Brigada 3. Salud y sexualidad
- Brigada 4. Derechos de los niños
- Brigada 5. Recursos

La brigada 5 sólo se conforma del equipo de oficinas.

Se capacitó a todo el equipo de la fundación y después de darse a conocer la conformación de las brigadas se capacitó por separado a los integrantes, así como darnos la oportunidad de elaborar materiales didácticos para utilizarlos durante el verano.

Las brigadas se repartieron en diferentes puntos de Tacubaya, “Plaza de la feria”, Parroquia de San Juan, Alameda Tacubaya y Salida del metro “Tacubaya” línea 7.

La brigada donde colaboré fue la de “Salud y Sexualidad”, donde se desarrollaron temas de prevención de accidentes, sana alimentación, actividad física y el tema de emociones.

Las actividades finalizaron en la primera semana de agosto y con ello se finaliza la etapa de servicio social.

Aquí se hace otro corte, dado que las actividades de verano me permitieron conocer otra forma de colaborar en la comunidad, siendo esta, la intervención directa en las calles, con actividades de las que principalmente los niños pudieran participar; se hace esta puntuación ya que con el paso de los días los padres de familia también se interesaron en participar.

Por lo anterior decidí unirme al equipo de Margarita, donde la principal función era atender a los niños en riesgo de calle y trabajadores, un objetivo diferente al de CAPTA que era la prevención y atención de adicciones.

A mediados de Agosto, inicié el voluntariado en Margarita, donde se me hizo una entrevista preguntando sobre actividades en algunas otras instituciones o lugares dedicados a la ayuda, intereses profesionales y qué era lo que esperaba del trabajo dentro del centro. A la par, se integraron compañeras de la Facultad de Psicología de CU, para realizar prácticas profesionales.

A finales de mes, se nos informa que la fundación está pasando por algunos problemas financieros, por lo que el centro Matlapa y Margarita tendrán que cerrar y con ello también frenar sus labores.

El problema financiero también lleva a una reducción de personal, pero el equipo de voluntarios, prestadores de servicio y prácticas profesionales se queda como principal apoyo de las actividades que se seguirán desarrollando en el centro CAPTA. Por lo que regreso a dicho centro y nuevamente al área de comunidad, ahora con la coordinación de Héctor Téllez.

El objetivo seguía siendo el mismo, dar a conocer el centro y sus servicios. Con la coordinación de Héctor se intentó respetar el objetivo de CAPTA, pero también se intentó seguir trabajando con los objetivos de Margarita.

La transición de reducir los centros, el personal, el cambio de lugar, la integración con otros compañeros y el ingreso de nuevos alumnos para hacer su servicio social y prácticas profesionales, derivaron en un descontrol de actividades, ya que se tenía planeado a finales de Septiembre iniciar actividades en plaza de la feria, lo cual se estuvo postergando hasta finales de Octubre.

El equipo que conformó el área de comunidad se integró por las compañeras de Psicología de C.U., compañeras de Pedagogía de Acatlán, Psicología de Iztacala y yo como voluntaria.

Los días en que cada facultad asistía eran distintos por lo que las actividades se dividieron en correspondencia al día o días de asistencia, ejemplo, C.U asistía martes y miércoles, Iztacala martes y jueves; y Acatlán sólo los jueves. Las actividades se tuvieron que administrar de la siguiente forma: Plaza de la feria los martes y Predio de la 258 los jueves.

Toda ésta logística cubrió los objetivos principales que eran, la apropiación de espacios públicos y el reconocimiento de la fundación en otros lugares dónde ya laboraba otra institución.

Los temas con los que se iniciaron fueron el reconocimiento de emociones, elaborando actividades manuales y juegos, en algunas ocasiones nos apoyamos de las festividades que estaban próximas como día de muertos, las posadas y la celebración de navidad.

La integración de todos los compañeros se vio limitada por los motivos que se explicaron acerca de los horarios de asistencia; por lo que la consolidación, la homogenización de un solo equipo no se pudo dar, es decir, no se pudo tener una comunicación, confianza, reconocimiento de características, personalidades, habilidades de cada integrante. Esto afectó en cierto porcentaje al trabajo, ya que al no haber del conocimiento de todas las ideas y la información de lo que se iba a trabajar en cada sesión, el trabajo se limitó a hacer actividades improvisadas y muchas veces a depender del plan de trabajo de un solo compañero o compañera.

Con el propósito de seguir generando sustento al presente trabajo, tomaremos la definición y explicación del trabajo en equipo, por parte del Ministerio de Educación de la Nación (2000), "el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo.

Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente

a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes.

El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo.

Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redundará, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto”. (p. 5)

Es por todo esto que nace la necesidad de crear una propuesta de mejora en el trabajo comunitario, elaborando una estrategia de integración rápida de equipos de trabajo, con lo cual se podrán cumplir los siguientes objetivos: consolidar equipos y, el principal, la difusión de las actividades de CAPTA, la apropiación de espacios en la zona de Tacubaya y el trabajo clínico con los participantes de las actividades en comunidad.

2.4. Perspectiva de Lizbeth Jazmín Chávez Contreras.

Psicóloga egresada de la Facultad de Psicología de la UNAM. Realizó prácticas profesionales en el periodo de agosto del 2013 a agosto del 2014.

Lizbeth: “Me enteré de la fundación ya que estaba buscando un lugar donde realizar prácticas profesionales, en el departamento de prácticas había varias ofertas entre ellas la del Centro de desarrollo infantil Margarita, me interesó por las actividades a realizar en el centro y por la población beneficiada.

Debido a problemas económicos el centro Margarita tuvo que cerrar temporalmente, por lo que nos hicieron la invitación para participar en el Centro de atención, prevención y tratamiento de adicciones (CAPTA) a lo cual accedimos a la propuesta.

Cuando iniciamos labores en dicho centro no hubo como tal algún tipo de capacitación, al parecer esta capacitación si iba a ser dada en el Centro Margarita pero debido a que ocurrió el cambio de centro, no había un esquema base en el cual trabajar ya que el coordinador del trabajo en comunidad, Héctor, bajo el cual estábamos a cargo traía el plan de trabajo de Margarita en el cual había una diferente temática, diferente equipo de trabajo (ya que sólo habíamos quedado los prestadores de servicios), quedando sólo él como el encargado”.

Para el Ministerio de Salud en Perú, es importante de capacitar a sus Agentes Comunitarios de Salud (ACS), por lo que en el “Documento Técnico: Metodología para la capacitación de las y los agentes comunitarios de la Salud. Guía de la y el Facilitador” (“2011), expresa lo siguiente: “La capacitación de los y las Agente Comunitarios de Salud (ACS) debe ser orientada, motivada y conducida por facilitadoras o facilitadores que mediante actividades de aprendizaje presenciales y actividades aplicativas en fases no presenciales, irán logrando en los y las ACS las competencias requeridas para que cumplan adecuadamente sus funciones en sus comunidad” (p. 8).

Apoyados en este párrafo, se enfatiza en lo importante que es capacitar al personal que será enviado a alguna comunidad para ofrecer sus servicios profesionales, ya que como hemos con anterioridad, la labor que se ejerce en la Fundación San Felipe de Jesús es de suma importancia para la prevención de adicciones y riesgo de calle, por lo que prescindir de un proceso de capacitación debilita el trabajo de todos los facilitadores que pretende colaborar en esta área de la psicología.

L: “Además de que tuvimos varias dificultades tanto mi compañera y yo para integrarnos a la fundación, nos sentíamos aisladas de todo el equipo que ahí trabaja ya que no hubo una presentación como tal.

Por un tiempo eran tres compañeros de la FES Iztacala, mi compañera y yo de la facultad de psicología, posteriormente se salió un compañero de la FES Iztacala, quedando sólo cuatro integrantes y el coordinador”.

Urbano y Yuni (2005), reconocen que: “El desafío de cualquier grupo es el de lograr cierta cohesión que facilite el logro de sus objetivos. Asimismo, la vida grupal requiere de una dinámica basada en la calidad del proceso comunicacional y la calidez de los vínculos entre sus integrantes. La calidad del proceso grupal no es producto sólo de la estabilidad y permanencia de sus integrantes, sino que requiere de un “trabajo de construcción” que debe sostenerse a través del tiempo

Las “técnicas de integración grupal” pretenden facilitar las relaciones comunicacionales y afectivas que cohesionan a los miembros de un grupo y le permiten alcanzar los objetivos propuestos.” (p. 95)

Como se menciona, el integrar grupos no es tarea fácil, pero vale el tiempo dedicado, ya que los objetivos serán cumplidos con mejores estrategias y en determinados casos será más fácil lograrlos. Es importante reconocer que cada integrante tiene algo que aportar, por lo que se tiene que escuchar y atender a cada uno, ya que de ello se puede mejorar la estrategia que ya estaba establecida.

L: “Las actividades que realicé fue apoyar en la elaboración de talleres y material didáctico para las sesiones que se realizaban una vez por semana en la Plaza de la feria, con niños y niñas para la reapropiación del espacio y creación de redes de apoyo, esto con el fin de prevenir el consumo de drogas.

Con las actividades que se hicieron aprendí un poco cómo era el trabajo en comunidad, la interacción con los niños el aprender de ellos y el aprender un poco acerca de las dinámicas que se manejan en la calle.

2.5. Perspectiva de Alejandra Bonilla Vazquez.

Es egresada de la facultad de Psicología de la UNAM. Realizó prácticas profesionales durante el periodo agosto del 2013 a agosto del 2014.

Alejandra: “Me enteré de la Fundación por medio del departamento de programas de prácticas profesionales, en el cual se veía la oferta que ofrecía cada institución, y la Fundación San Felipe de Jesús me interesó.

Al entrar a Centro CAPTA no hubo capacitación. Éramos 4 personas, dos de nuestras compañeras de la Fes Iztacala y mi compañera y yo de la Facultad junto con otro psicólogo que previamente ya había trabajado en esa comunidad”.

En éste caso “la DGOSE tiene entre sus funciones sustantivas la coordinación del servicio social universitario; por ello ha dirigido sus esfuerzos fundamentalmente a revalorar esta práctica como parte de la formación integral del alumno, en la que, a través del contacto directo con las necesidades de la sociedad y poniendo a disposición de ésta sus conocimientos y habilidades para la solución de problemas comunitarios, el alumno complementa su etapa formativa al desarrollar una conciencia cívica, de servicio y retribución a la sociedad además de ser, también, una vía de realimentación de la propia Universidad.” (Universidad Nacional Autónoma de México, 2007, p. 1068).

Es entonces cuando podemos entender de mejor forma, que el alumno, que se está formando como profesional, necesita poner en práctica habilidades propias y las que ya ha aprendido en el lapso de su formación, por ello es importante que la oferta no sea limitada, asimismo, que las condiciones de trabajo a las que se enfrente sean acompañadas del personal adecuado para guiarlo y mejorar la calidad de servicio. Con todo lo anterior, el alumno gana experiencia, gana en satisfacer necesidades propias y del lugar al que ofrece su servicio, y con ello ser un profesional mejor capacitado.

A: “Participé en comunidad, en Plaza de la Feria (Tacubaya), realizando material y talleres para desarrollo de habilidades y creación de redes de apoyo en niños, niñas y adolescentes, enfocado a evitar el consumo de drogas. Principalmente para el reconocimiento y apropiación del lugar.

A: “Por lo que las actividades que más me gustaron realizar fueron la interacción y el trabajo con los niños, haciendo material didáctico.

Así concluye el apartado dedicado a las narrativas y a la entrevista realizada al equipo operativo del área comunitaria del Centro CAPTA. Como se pudo observar a lo largo de este apartado las experiencias de cada participante realizada coincidieron en algunos aspectos, aspectos que en que se tomaron en cuenta para realizar la propuesta de trabajo.

2.6. Análisis FODA del trabajo comunitario en CAPTA.

El análisis FODA, es una técnica de análisis que puede utilizarse en un grupo para revisar sus progresos en un proyecto conjunto. El análisis puede destacar las preguntas del tipo: “¿Qué tenemos que hacer para trabajar juntos con eficacia?”, pues las diferencias de enfoque pueden convertirse en un problema para el grupo. Puede utilizarse, cuando se proponen nuevas prácticas de trabajo. Permite que los participantes reconozcan abiertamente sus fortalezas y debilidades al abordar el cambio propuesto y especular sobre las oportunidades que pueda facilitar el cambio, así como las amenazas percibidas” (Exley y Dennick, 2007, p. 68).

Tabla 1

Análisis FODA del área de comunidad del centro CAPTA.

Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - Detección oportuna de espacios comunitarios de trabajo. - Disposición de la misma comunidad - Creatividad en la realización de los materiales - Intercambio de ideas del equipo operativo
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración de estudiantes que realizan trabajo social y prácticas profesionales - Apoyo por parte de otras instituciones - Espacios de interacción - Actitud del equipo de trabajo
Deficiencias	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de trabajo en conjunto con instituciones de

	<p>apoyo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de integración del equipo de trabajo - Falta de detección de habilidades y personalidades de cada integrante para organizar el equipo de trabajo - Falta de reuniones de trabajo antes y después de las sesiones
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de conocimiento de la psicología comunitaria por parte de los colaboradores - Falta de capacitación en el área de comunidad, donde se presente el trabajo realizado (logros y metas) - Falta de integración del equipo de coordinadores de otras áreas con el equipo comunitario - Falta de coordinación de horarios del equipo

En esta tabla se puede apreciar el análisis FODA que se realizó por parte del equipo de trabajo.

De acuerdo a un estudio realizado por la Facultad de Arquitectura Urbanismo y Diseño de Córdoba (2009), se obtuvieron resultados que describen a la perfección la relación de apropiación de espacios y trabajo comunitario, ya que se logró generar procesos colectivos que favorecieron la organización comunitaria, que a su vez permitan resolver necesidades de la comunidad, específicamente a los equipamientos urbanos, logrando un trabajo de gestión concentrada entre todos los actores necesarios; es decir beneficiarios directos, organismos gubernamentales y no gubernamentales, en operaciones de mejoramiento de la situación de la comunidad utilizando los recursos y las potencialidades de cada uno, se conformó con este proyecto la participación activa de todos los actores intervinientes desde su rol específico, fortaleció la participación generando así un espacio de concertación y desarrollo social. La intervención llevada a cabo en este proyecto propuso la apropiación efectiva del espacio que les pertenece a los habitantes de la comunidad.

Por su parte Holgado, Maya-Jariego y Palacio (2008) realizaron un programa donde uno de los componentes principales de este era los “espacios para crecer”,

los cuales se trataban de actividades complementarias, desarrolladas en el contexto escolar y cuyo objetivo era crear espacios seguros de ocio y aprendizaje que permitieran un desarrollo adecuado de los niños y niñas dedicados a actividades laborales. Los espacios estaban dirigidos por facilitadores seleccionados en función de características como la implicación y sensibilidad comunitarias. Se trataba de facilitar el acceso y crear la colaboración de la comunidad educativa y del contexto social que incluía líderes comunitarios y familias. La implicación de este sector social era clave importante para la sostenibilidad y efectividad del programa que se implementó en escuelas y comunidades colombianas para la mejora y desarrollo, además de evitar el trabajo infantil, también se buscaba la mejora del sentido de pertenencia y la apropiación de los objetivos implementados, la articulación y complementación con otros programas sociales y educativos y por último se buscaba la participación social en la toma de decisiones sobre el programa.

Como se pudo observar en ambos programas se buscaba como objetivos principales la apropiación y participación de la comunidad, ya que cumpliendo estos objetivos el desarrollo comunitario se va desarrollando de una manera más sencilla, la apropiación de los espacios comunitarios sirve de igual manera para poder recuperar la identidad de la comunidad, la cual por diversas situaciones y problemáticas ha ido perdiendo. “La creación de un contexto inclusivo y seguro para todos los habitantes de la comunidad, promueve una apertura a nuevas ideas acerca del programa que se esté llevando a cabo, basado en la apertura, la flexibilidad y la confianza” (Holgado y cols, 2008, p.2).

Para poder lograr una adecuada apropiación del lugar, logrando tener espacios comunitarios de trabajos, es necesaria la participación oportuna de la población para poder seguir adelante con los trabajos de desarrollo comunitario, ya que sin la disposición de la comunidad no se podría lograr absolutamente nada.

La comunidad es un grupo social que se basa en el “sentimiento” que la gente tiene una por otra, puede o no existir una organización formal, en ocasiones no es necesario que la gente esté consciente de tener los mismos fines e intereses. La

esencia de la comunidad consiste en el sentimiento de pertenencia respecto del bienestar del grupo y de participación en él (Montaño, 2002).

La sociedad juega tres diferentes roles en el desarrollo comunitario de acuerdo con el Ministerio del Interior del Gobierno de España (2002), estos tres roles son:

- Medio: proporciona el lugar/ espacio, facilitando así el trabajo que se realice durante el o los proyectos.
- Beneficiaria: aprovecha el trabajo realizado.
- Agente: contribuye a las actividades que se realizan para posteriormente asumir funciones de gestión, asesoramiento, seguimiento y asistencia.

De acuerdo con Montaño (2002), toda acción y dispositivo externo, por el simple hecho de ser algo distinto a lo que normalmente se lleva a cabo dentro de la comunidad, pondrá en evidencia para la comunidad algunas de las practicas instituidas (generalmente habituales, de las que no se habían percatado anteriormente).

Para Fernández y Castillo (2010), el profesional de la relación educativa en medio abierto debe colaborar estrechamente con los recursos que se encuentran en el espacio de su trabajo. Esto puede ser asociaciones de vecinos, asociaciones juveniles, movimientos sociales, otras organizaciones gubernamentales, etc; esta colaboración forma parte del entramado y redes sociales con las que debe coordinarse a fin de conseguir algunos objetivos, en los que se incluyen: formar parte de la red de servicios en beneficio de la comunidad, participación en la comunidad a través de sus colectivos y personas significativas (llámese líderes comunitarios), divulgar los programas y proyectos que se están llevando a cabo, hacer partícipe a la comunidad sobre los problemas que se plantean y por ultimo pero no menos importante, ayudar a tomar conciencia crítica y solidaria sobre los conflictos del sector de la población con la que se trabaja.

Y como se puede analizar, estos objetivos se pueden cumplir a la perfección siempre y cuando se logre gran disposición de la comunidad con la que se va a trabajar, para lograr esta disposición el educador comunitario y/o facilitador tendrá

que actuar de manera empática y organizada, con el fin que la comunidad se sienta en confianza para poder expresarse y participar de la mejor manera posible, ya que como se mencionó anteriormente, al ser un trabajo externo a la comunidad se puede vulnerar a la misma comunidad si no se sabe actuar adecuadamente, lo cual a su vez provocaría un “bloqueo” de la misma comunidad a cualquier trabajo que se quisiera realizar.

La implicación de la comunidad en la intervención preventiva la entiende Marchioni (1997) citado en Fernández y Castillo (2010), como un trabajo:

- Para la comunidad: donde se aportan recursos, servicios y algunas prestaciones, lo cual se relaciona con aspectos gubernamentales y de estado.
- En la comunidad: descentralizar los servicios y acercarlos a la comunidad.
- Con la comunidad: base fundamental para el trabajo comunitario, el trabajo dirigido a toda la comunidad, articulado por áreas o sectores concretos de la población.

El respeto a la dinámica de la comunidad, a su cultura, a las alianzas históricas que la configuran y a los demás aspectos propios del ámbito en el cual se trabaja, son elementos clave que facilitan un trabajo de apoyo al proceso de desarrollo comunitario, Montaña (2002).

Una vez que se ha trabajado con la comunidad para lograr la apertura hacia el trabajo de los educadores, es necesario que en las sesiones que realicen a lo largo del proyecto se cuente con el material didáctico adecuado, ya que va a depender en un gran porcentaje que material aporte la enseñanza necesaria en la comunidad.

Para que haya una mejor comprensión de contenidos sobre lo que se quiere enseñar, es necesario estimular el interés particular del aprendiz, para que se tenga la atención enfocada en la intencionalidad a la que se pretende llegar, que es el de aprender mediante el análisis y reflexión de los temas, para lograr esto es necesario el uso de materiales didácticos (Morales, 2012).

El material didáctico es usado para favorecer el desarrollo de las habilidades en las personas (ya sean alumnos en un contexto escolar, o asistentes a algún taller, curso etc., en un ambiente exterior), así como en el perfeccionamiento de las actitudes relacionadas con el conocimiento, a través del lenguaje oral y escrito, la imaginación, la socialización, el mejor conocimiento de sí mismo y de los demás, el propósito del uso de los materiales didácticos han ido cumpliendo una creciente importancia en la educación, el uso de materiales didácticos promueve la estimulación de los sentidos y la imaginación, dando paso al aprendizaje significativo.

No obstante el trabajo comunitario se debe basar en el uso exclusivo de materiales didácticos ya que no solo se utiliza los materiales, hay que recordar que el trabajar en un espacio abierto requiere de imaginación, creatividad y algunos otros factores que serán de ayuda en la desarrollo de las sesiones, ya que si solo se usan materiales didácticos o algunos otros recursos y estos son utilizados con demasiada frecuencia puede ocasionar el aburrimiento y fastidio de los asistentes que están acostumbrados a actividades diferentes dentro de su misma rutina. Ni siquiera en un contexto “controlado” se pueden utilizar siempre los mismos recursos y menos si se trata de un trabajo con niños, los niños tienen la mayor capacidad de creatividad y disposición para realizar en cada sesión actividades totalmente diferentes y que les dejen una gran enseñanza.

Pero ¿qué hay del equipo operativo?, el cual es el encargado de llevar a cabo cada una de las sesiones, así como es el encargado de realizar el primer contacto con la población y mantener una óptima relación con la comunidad para garantizar el trabajo presente y futuro que se lleve a cabo por parte de la institución a cargo del proyecto.

El trabajo realizado en comunidades no representa la implementación de conocimientos, sino un trabajo en conjunto de unas personas con otras así como la comunicación entre ámbitos sociales, la aplicación de algunos conocimientos en interacción con otros, es decir, al final de todo se obtiene una complementariedad

recíproca, en la que ambas partes (equipo y comunidad) se ven modificadas y en ocasiones se transforman (Montaño, 2002).

Lo anteriormente descrito se refiere a las fortalezas que presenta la fundación en el área de comunidad y que gracias a ellas se puede realizar un trabajo comunitario en la zona de Tacubaya, a continuación se describirán las oportunidades con las que cuenta CAPTA para seguir actuando en la comunidad, estas oportunidades si bien no se presentan continuamente en el trabajo realizado, cada vez que se llega a presentar alguna de ellas es oportuno para el centro el utilizarlas para que conforme se presenten y los resultados que se obtengan, estas oportunidades puedan convertirse en fortalezas.

Como parte de un apoyo, la fundación ha contado con la ayuda y apoyo de distintas instituciones, ya sea en el área de capacitación al personal operativo o en el área de comunidad como apoyo en los proyectos que se llevan a cabo durante cierto tiempo de trabajo.

Las instituciones que han participado en el área de comunidad de la Fundación San Felipe de Jesús son: Unidos AC y Yolia, en cuanto al apoyo en el área del equipo operativo se ha contado con el apoyo de CECAPIS (Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal), JUCONI AC (Junto con los Niños y Niñas) (Fundación San Felipe de Jesús, 2013).

Para la Fundación San Felipe de Jesús, el contar con estos apoyos representa un gran avance, ya que no solo representa capacitación para el equipo operativo, sino que significa una red de apoyo, que en momentos difíciles como el que hace algún tiempo pasó la fundación no se desechen el trabajo realizado y al contrario sepa el equipo operativo lo que se puede realizar y con qué apoyo se cuenta, en cuestión del área comunitaria, el contar con el apoyo de ambas instituciones representa la expansión del trabajo que se realiza en ciertas áreas de la comunidad, dando así la oportunidad a más pobladores de conocer el trabajo y acercarse para poder realizar en conjunto un trabajo preventivo que beneficie a muchas personas.

Para Fernández y Castillo (2010), es importante y fundamental el vincular a las instituciones que trabajan con el mismo tipo de población con la que se llevará a cabo el proyecto, los autores mencionan que el educador debe detectar aquellas instituciones que trabajan con población similar con el fin de servir de nexo entre las diferentes instituciones oficiales y no oficiales, formales y no formales, públicas y privadas, para que se produzca el encuentro necesario interinstitucional y de esta forma lograr optimizar los recursos y servicios, al mismo tiempo en que se abordan las intervenciones desde planteamientos psicopedagógicos.

Por otro lado, un punto importante que significa una gran oportunidad en el trabajo comunitario de CAPTA, es al planear el desarrollo del trabajo comunitario ya que antes de planear las sesiones se piensa y se busca los lugares en que se pueden llevar a cabo las sesiones para que el trabajo sea sobresaliente y significativo para los pobladores de la comunidad.

Como se ha estado describiendo a lo largo del presente trabajo, el trabajar en comunidad significa trabajar en espacios abiertos, en donde pueden surgir inmensas situaciones que pueden favorecer u obstaculizar el trabajo que se lleve a cabo y es por eso importante que se conozca el escenario en donde se desarrollará el trabajo, además de conocer y reconocer el escenario, también se recomienda el conocer el tipo de actividades y acciones que se promueven en estos espacios de interacción, (Feixa, 1998 citado en Fernández y col., 2010).

La interacción social es el contacto significativo que las personas tienen entre sí, implica un intercambio que incluye la comunicación, y hace que cada una de las partes sienta que ha compartido algo con otro ser humano. Los buenos lugares para la interacción son lugares en los que las personas se encuentran naturalmente e interactúan en forma amena y agradable debido a la naturaleza o atracción del lugar o de las actividades asociadas a él, (Rabinowitz, 2014).

Es por este motivo que el centro CAPTA busca desarrollar sus trabajos comunitarios en lugares como parques, ya que es en estos lugares donde la interacción que se lleva a cabo, no es del todo conveniente para la población de la

comunidad, ya que de acuerdo con la descripción anterior si bien no se lleva una nula interacción entre los pobladores, esta interacción no es del todo sana, ya que no promueve el desarrollo comunitario que se busca para la prevención de malos hábitos.

Siguiendo con las tareas y actividades que realiza el educador comunitario, Fernández y Castillo (2010), mencionan que tanto tareas y actividades son múltiples y de distinta relevancia, lo cual va a depender del lugar e institución donde se esté llevando a cabo el proyecto, también dependerán de los recursos con los que se dispone y la demanda a la que tiene que hacer frente el educador. La atención y seguimiento que requerirán los asistentes al proyecto se realiza de tomando en cuenta la personalidad de cada uno, así como las características y situación socio familiar en la que se encuentra. El educador debe buscar la comunicación abierta y estrechar lazos afectivos y relacionales con los habitantes de la comunidad, lo cual se logrará “cuando llegue a ser un verdadero agente de cambio y con su ética profesional, objetividad en el desempeño y sobre todo, con una metanoia” (es decir, como el cambio radical de actitud y mentalidad, dejando de lado la actitud de gurú, mago y poseedor del máximo conocimiento), promoverá el desarrollo comunitario” (Corchado, 2012, p.78).

El educador trabaja con el grupo de pertenencia del participante, para ello propone y motiva, partiendo siempre de los intereses y necesidades del grupo.

La puesta en marcha del plan de actividades de los educadores, es posible cuando se establecen las condiciones adecuadas de coordinación y colaboración entre las distintas entidades y agentes sociales. Es de suma importancia el trabajo en equipo ya que es clave fundamental para que las actividades y el plan de trabajo se puedan llevar a cabo.

El trabajo en equipo tiene el objeto de unificar criterios, contrastar la información y de esta manera garantizar la continuidad de la intervención.

Existen algunos principios en los que se asienta el trabajo interdisciplinar según, González (1991) citado en Fernández y Castillo (2010).

- Profesionales diferenciados desde su formación teórica y técnicas que emplean.
- Objetivos comunes de actuación.
- Igualación: todos los profesionales tienen el mismo valor e importancia ante el problema.
- Diferenciación: mantenimiento de lo que es específico de cada profesión.
- Jerarquización flexible: en función del análisis del problema, se establecerán las estrategias oportunas de intervención a cargo de los profesionales que requiera el proceso de intervención social educativa.

Estos principios como pueden observarse son básicamente en función a los proyectos en donde se “mezclan” las profesiones es decir, proyectos en donde intervienen distintas profesiones para cada una de las áreas y objetivos de la intervención comunitaria, así es que estos principios quedan perfectamente incluidos en el trabajo comunitario que realiza la Fundación San Felipe de Jesús, ya que no solo en el área de servicio social y voluntariado intervienen distintas profesiones sino que en área de coordinación es decir el equipo operativo establecido de la Fundación, proviene de distintas profesiones, las cuales son Psicología, Trabajo social y Pedagogía, entre otras.

De acuerdo con lo anterior, Heider citado en Posternak (2005, p.1), menciona que “un equipo bien llevado no es una batalla de egos. Por supuesto que habrá conflictos, pero estas energías se convierten en fuerzas creativas. Es un asunto de actitudes.”

Pero, con todo lo descrito anteriormente, ¿qué se puede entender como un equipo de trabajo? Un equipo de trabajo se define por un número pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito u objetivo común, con metas de desempeño o tareas y con una propuesta, un equipo de trabajo utilizará un consenso para la toma de decisiones en lo que corresponde al desarrollo del proyecto, (Posternak, 2005).

La importancia de la formación, organización, creatividad y otros factores que conforman a un equipo de trabajo son fundamentales en el desarrollo del trabajo, ya que sin un buen equipo, todo el trabajo saldría mal, no solo es importante la metodología ya que al hablar de trabajo comunitario, como ya se describió anteriormente, el obtener la confianza de la comunidad es una de las principales metas de cualquier tipo de trabajo comunitario, ya que para lograr el desarrollo de la misma comunidad es necesario el trabajo en conjunto del equipo de trabajo y de los habitantes de la comunidad ya que si esto no se logra es muy difícil avanzar.

Todos los que están dentro del equipo de trabajo deben tener una actitud de servicio y creatividad para poder actuar frente a la comunidad, un contexto sin duda, cambiante y que el equipo debe estar preparado de manera individual y grupal para poder llevar a cabo el trabajo, cada uno de los integrantes cuenta con diferentes habilidades que tendrá que explotar durante su participación en el proyecto comunitario. En otras palabras, el conocimiento individual es insuficiente para que el aporte de los participantes del equipo sea lo más productivo que se pueda; es por esto que es muy importante la formación y la capacitación para trabajar con otros, o también para conducir o liderar en su momento, equipos de trabajo. Cada uno de los integrantes debe estar abierto a recibir, procesar y enriquecerse con las actitudes, conocimientos y experiencias de los demás integrantes del equipo.

Además de las actitudes, habilidades y demás factores que debe tener un equipo de trabajo, es importante que el equipo realice ciertas actividades que ayudarán a que el trabajo interno se mejore y por ende el trabajo exterior (es decir, el trabajo en campo) se vaya desarrollando adecuadamente, mejorando algunas fallas que tenga o simplemente para llevar un control sobre el trabajo comunitario para lograr el desarrollo de la comunidad y del mismo equipo.

Un proyecto comunitario se puede comparar con un trabajo en una empresa, donde para llegar al objetivo, se cuenta con un equipo de trabajo el cual realizar diferentes actividades que promuevan el desarrollo. De acuerdo con Ferrarós (2005), una de estas actividades que promueven el desarrollo son las reuniones o

consultas que se realizan, en donde el objetivo principal es optimizar el trabajo en equipo, en estas reuniones o consultas se realizan observaciones de acuerdo a la interacción en el equipo, ya sea entre los mismos integrantes del equipo o con los usuarios, también se determinan con más precisión las necesidades del equipo, este tipo de observaciones se pueden llevar a cabo cada mes, es muy importante que cada uno de los integrantes del equipo aporte las observaciones oportunas para el desarrollo del trabajo.

Ahora bien, es necesario que al formar el equipo de trabajo se realice una capacitación previa a la iniciación del trabajo, para situar perfectamente a los integrantes del equipo, ésta capacitación debe tratar temas, como objetivos, metas, trabajos anteriores y demás temas relacionados con el trabajo que realiza la institución, además debe incluir temas específicos del trabajo comunitario, como temas a tratar, la zona en donde se trabajará es importante que se conozca previamente, así como conocer el tipo de población con el que se va a trabajar. De acuerdo con Alarcón (2013), antes de realizar el programa “Familias Fuertes” se realizó un taller para formar facilitadores, el cual al finalizar este taller se pudo observar que los facilitadores conocieron el marco conceptual que sustenta el programa y los procesos a seguir en la ruta de implementación, también vivenciaron la metodología del programa como los participantes, lo cual les permitió tener el entendimiento del diseño metodológico del programa, este taller también permitió a los participantes afianzar sus habilidades como facilitadores de las sesiones del programa, al final del taller además de estas oportunidades los participantes pudieron elaborar un plan para utilizar lo aprendido y utilizar adecuadamente las habilidades adquiridas durante el desarrollo del taller.

Una situación que se presenta regularmente en trabajos comunitarios es el “catalogar” el trabajo de cada profesional que apoya los proyectos, es decir, muchas veces los profesionales no están bien situados en los trabajos comunitarios y realizan tareas que no están de acuerdo al área en que ellos están especializados, lo cual por ende causa que no se exploten, por llamarlo de alguna manera, las habilidades y conocimientos pertinentes a su profesión, muchas de

estas veces esto se debe a que no se sabe con exactitud de lo que trata realmente el trabajo comunitario, en este caso en el área psicológica.

La psicología comunitaria enfrenta los problemas de las comunidades, estudia los aspectos subjetivos que contribuyen a una mayor incidencia, analiza la realidad concreta de la vida y cotidianeidad comunitaria. El psicólogo es un catalizador de procesos, algunos de los temas que trata el psicólogo son: formación de conciencia, construcción de identidad, representaciones sociales, apatía social, falta de organización y movilización, individualismo, solidaridad, procesos de acción social, entre otros. En cuestión de los problemas individuales, estos se tratan desde una perspectiva psicosocial y como construcción socio histórica, usando técnicas psicológicas ya existentes y creando otras, esto con la participación en conjunto con la población, (Montero, 2007).

El psicólogo comunitario debe intervenir en la comunidad con acciones destinadas a promover el desarrollo de una comunidad a través de la participación activa de esta en la transformación de su propia realidad, todo esto por medio de la capacitación y el fortalecimiento de la comunidad, favoreciendo su autogestión para su propia transformación y la de su ambiente. Teniendo como objetivo el dar a la comunidad la capacidad de decisión y de acción para producir un espacio preventivo (Morí, 2008).

Una vez que se han tomado en cuenta las experiencias de cada participante así como el análisis FODA del área comunitaria es necesario continuar con el trabajo que se realiza en el Centro CAPTA, ya que al conocer detalladamente el trabajo y los logros que se han obtenido, así se podrá entender el trabajo que actualmente se lleva a cabo.

3. CAPTA Y COMUNIDAD.

En el presente capítulo se detalla el trabajo que se realiza en el Centro CAPTA, dándole un énfasis en el trabajo que realiza el Centro en el área comunitaria, así como el modelo que se aplica actualmente para poder cumplir con los objetivos planteados por el mismo Centro.

3.1 CAPTA (Centro de Orientación a Niños y Adolescentes). Modelos e intervención.

En el centro CAPTA se atienden los problemas de adicciones a nivel de prevención, las acciones de este centro están dirigidas a la población infantil y juvenil que se encuentra en riesgo de consumo. El principal eje de articulación, es con escuelas de la zona de Tacubaya con el fin de detectar a la población vulnerable a través de diagnósticos especializados llevados a cabo por el personal del centro (Fundación San Felipe de Jesús IAP, 2012).

En CAPTA se trata de promover los factores de protección para que disminuya o se prevenga el consumo de sustancias psicoactivas en niños y jóvenes, actualmente en el centro CAPTA se utiliza un modelo de trabajo “Chimalli”, este es un modelo realizado por psiquiatras mexicanos con el fin de prevenir el consumo de sustancias psicoactivas por medio de factores psicosociales. Este modelo está pensado para trabajar con niños de 10 a 18 años, pero con los estudios que se han realizado en CAPTA se ha detectado que niños desde 8 años han empezado con el consumo de sustancias psicoactivas, lo cual ha obligado a la fundación a buscar un modelo que se adapte a las necesidades de niños más pequeños.

El modelo “Chimalli” tiene como objetivo producir resiliencia, con un enfoque proactivo y ecológico. La aplicación de este programa es en planes de acción por ciclos de actividades y su duración es de aproximadamente de 15 semanas, estos

planes de acción se realizan en comunidades, escuelas, centros comunitarios (Consejo Nacional Contra las Adicciones, 2003).

Este modelo tiene tres principales componentes los cuales se enlistan a continuación:

- Red voluntaria: esta red voluntaria puede estar compuesta por vecinos, estudiantes o algunos otros grupos específicos.

- Trabajo grupal para el desarrollo de actitudes y habilidades de protección.

- Autoevaluación con instrumentos sistematizados de resultados, proceso y de impacto que permiten observar la disminución del consumo experimental, evitando el primer contacto con sustancias psicoactivas así como reducir el consumo de estas.

Como se puede observar estos componentes principales van encaminados a la prevención del consumo y se puede observar que estos componentes son principalmente dirigidos por los mismos participantes es decir solo se necesita la participación de los coordinadores de la institución para supervisar de alguna manera la realización de los planes de acción.

El Chimalli interviene en áreas de uso de drogas y conducta antisocial, eventos negativos de la vida y estilo de vida en el cual se considera la sexualidad, el autocuidado de la salud, el uso del tiempo libre y consumismo. Asimismo propone el desarrollo de 26 acciones para contrarrestar las conductas de riesgo con habilidades y actitudes de protección por intervenciones que abarcan técnicas psicocorporales y trabajo con imágenes, técnicas psicosociales, técnicas psicoeducativas y juegos de educación preventiva y acción social educativa que se expresan en prácticas comunitarias (Consejo Nacional Contra las Adicciones, 2003).

3.2. Objetivos de trabajo en el área de comunidad.

En el área de comunidad, tiene por objetivo: “promover la prevención universal en adicciones a través de actividades lúdico-recreativas en la comunidad de Tacubaya para dar a conocer los servicios del centro CAPTA”. (Informe ejecutivo, periodo Enero-Abril, 2013).

El desarrollo comunitario es parte fundamental en el proceso de los seres humanos, se manifiesta de forma multifactorial, y su intervención es de manera multidisciplinaria. El educador comunitario, aborda el desarrollo de la persona desde la perspectiva grupal y considera factores que determinan el desarrollo comunitario y que impactan directamente al individuo, (Corchado, 2012).

Es de suma importancia revisar los objetivos que se pueden plantear en un trabajo comunitario de manera generalizada ya que de estos depende el trabajo que se requiera realizar y lograr. Se considera que el desarrollo comunitario es un proceso educativo y de organización y para que este proceso se logre de ambas maneras necesita que se cumplan ciertas condiciones, las cuales son:

- Tener en cuenta las necesidades de la población
- Prestar asistencia técnica financiera a la comunidad
- Al decir que el desarrollo comunal es un proceso educativo se refiere a que la materialización de proyectos es mucho menos importante que los cambios cualitativos que se manifiestan en las actitudes y en la vida de relación entre habitantes, también se dice que es un proceso de organización ya que promueve la acción colectiva, reorienta a las instituciones requiriendo la aparición y la capacitación de nuevos líderes colectivos (Ander-Egg, 2000).

Una vez que se han definido algunos de los objetivos del desarrollo comunitario, es preciso plantear el cómo se van a lograr estos objetivos, ya que para esto se va

a necesitar de una metodología diseñada para el trabajo comunitario, si bien una metodología no se puede aplicar para todas las comunidades, ya que hablar de metodología es hablar del conjunto de operaciones o actividades que, dentro de un proceso pre-establecido se realizan de una manera sistemática para conocer y transformar la realidad, y al hablar de trabajo comunitario, estamos hablando de necesidades, pobladores, y contextos diferentes en los cuales las actividades y operaciones no se pueden homologar en su totalidad.

Fernández y Castillo (2010) mencionan que uno de los principales objetivos del trabajo comunitario es el lograr la participación como la implicación de los pobladores de una comunidad en la sociedad, ya que esto supone una toma de conciencia de la situación en la que viven, de las causas y consecuencias que circundan la realidad social. Este hecho, pretende el facilitarles un conocimiento crítico de la realidad que los rodea. Para que descubran no sólo sus necesidades e intereses sino también las necesidades e intereses que tienen las personas que viven a su alrededor.

Por su parte el Centro Capta se plantea los siguientes objetivos de manera general, es decir objetivos planteados para la institución, estos objetivos son:

Investigar el fenómeno de las adicciones en la Zona de Tacubaya, mediante la aplicación de instrumentos, para conocer los índices de consumo, factores riesgo, así como los programas de prevención y atención que operan en la zona.

Objetivos específicos:

- Conocer los índices de consumo de sustancias psicoactivas en la población en los alrededores de la zona de Tacubaya.
- Identificar el perfil de población vulnerable al uso de sustancias psicoactivas en la zona.
- Identificar los factores de riesgo que aumentan la probabilidad del uso de sustancias psicoactivas de la zona.
- Conocer los programas de prevención y atención de adicciones implementados en la zona.

3.3. Resultados del trabajo comunitario.

Los resultados que ofrece el Informe ejecutivo, periodo Enero-Abril, 2013 nos menciona lo siguiente:

- Servicio social, prácticas profesionales y voluntariado: Está por terminarse la actualización del programa general de servicio social, prácticas profesionales y voluntariado, en el que se incluye sus objetivos, el marco normativo, las actividades, y las formas de evaluación. Hasta el momento se han integrado 28 prestadores de servicio social, practicantes y voluntarios a las diferentes áreas de la fundación, (18% servicio social, 68% prácticas profesionales y 14% voluntarios).
- Beneficiarios: En el periodo de enero-abril se han atendido 144 niños, niñas, adolescentes, jóvenes y sus familias dentro del capta, de los cuales 85 son mujeres y 71 son hombres, a través de servicios de:
 1. Aplicación de de estudios psicométricos (posit, diagnóstico de riesgo, saks, machover, htp y escala de actitud)
 2. Taller para adolescentes
 3. Taller para adultos
 4. Psicoterapias
 5. Sensibilización de directivos y docentes.
 6. Capacitación de promotores juveniles.
 7. Actividades físicas (capoeira, yoga).
- Logros:
 - Se comenzó a manejar la administración del centro con el formato de flujo efectivo lo que ha permitido la transparencia en el manejo de cuotas de recuperación.
 - Se ha logrado trabajar de manera cercana con las escuelas: CETIS 42, Escuela Primaria Ángela Peralta y Escuela para trabajadores No. 71, lo que ha facilitado el trabajo grupal con profesores.

- En cuanto a los proyectos de gestión han ingresado 3 hasta la fecha de los cuales han sido autorizados Quiera y Fideicomiso Santander.

Los logros en el área de comunidad durante la intervención de Andrea Sánchez y Georgina González se mencionaran a continuación, cabe señalar que estos logros fueron en su mayoría en la intervención realizada en la “Plaza de la Feria”:

- Se lograron realizar evaluaciones con los niños participantes de la intervención en la Plaza de la Feria, para conocerlos y conocer el contexto en el que se desenvuelven y con el conviven diariamente. Estas evaluaciones se realizaron por medio de observaciones, algunas actividades y por ultimo algunas entrevistas realizadas a los niños y en algunos casos también a sus padres o responsables.
- Las actividades que se realizaban contaban con mas participantes sesión tras sesión, dando así paso a que el equipo de trabajo pudiera contar con un espacio fijo en donde se realizaran las actividades con esto los niños que se encontraban en la Plaza de la Feria o que solo era un camino para llegar a su hogar, trabajo o escuela, pudieran identificar a la fundación y acercarse para realizar alguna actividad, es decir se pudo apropiar un espacio propio en donde los niños se identificaran.
- Después de estar observando la interacción de los niños se pudo detectar cierta hostilidad entre ellos en algunas actividades y hacia el equipo y/o actividades ya que muchas veces los niños se retiraban de la sesión, con cada sesión esto se pudo ir trabajando logrando que cada vez se veía más cooperación de los niños en cada actividad y entre ellos se estaba formando un lazo de amistad más fuerte, ya que aunque no estaba muy fortalecido los niños de cierta manera se conocían todos y se apoyaban.

A primera vista son pequeños logros tomando en cuenta el tiempo en que se estuvo realizando la intervención y sobre todo el servicio social, pero realmente fueron logros realmente importantes para el área de comunidad y en especial para los niños que estuvieron participando, simplemente el apropiarse de un espacio fue algo que en un inicio costó mucho trabajo a pesar de que

anteriormente ya se había trabajado en ese espacio no se había podido realmente apropiarse de ese espacio, lo cual permitió que fuera un lugar donde los niños sabían que ahí se podían reunir para realizar actividades y jugar entre ellos olvidándose por un momento de algunas otras situaciones, también tomar este espacio permitió que el equipo llegara con más confianza a un lugar ya conocido en donde cada integrante sabía que no habría que buscar otro lugar por la presencia de ciertas personas que quizás podrían impedir las actividades o simplemente no realizarlas como se habían planeado.

Quizás se tenían en mente algunos otros logros los cuales por algunas otras situaciones que ya se han mencionado a lo largo de este trabajo no se pudieron alcanzar, pero el que se formara un lazo de amistad entre los niños fue un gran logro ya que con la investigación que se realizaba se pudo conocer que el que los niños tuviera una red de apoyo podría ser una buena opción para poder evitar los riesgos que día con día enfrentan los niños.

En la actualidad el equipo que lleva a cabo el trabajo en la comunidad de Tacubaya ha fortalecido el trabajo comunitario que se realizó anteriormente, además se pudo observar que aumento la participación de los niños y aumento la participación de algunos padres de los niños asistentes, ya que algunos de ellos se han ofrecido a respetar el espacio y colabora guardando el material en algunas ocasiones y sobre todo, algunos niños del espacio de la Plaza ya se acercaron al centro CAPTA para participar a los talleres y actividades que este ofrece, lo cual significa un gran logro para el equipo de trabajo y el área de comunidad de la Fundación, cabe señalar que el equipo que interviene en este momento en la comunidad es un equipo más sólido y mas grande, este equipo está compuesto por cuatro psicólogos de la Fes Iztacala y tres pedagogos provenientes de la Fes Acatlán, a diferencia de la intervención anterior, ambos equipos de trabajo formaron un solo equipo que interviene en la Plaza de la Feria y en el Predio 258.

4. PROPUESTA DE TRABAJO.

A continuación se presenta la propuesta de trabajo realizada por ambas egresadas con el objetivo de poder cubrir las necesidades detectadas, ya que como se ha dicho anteriormente, la formación, organización y estrategias del equipo van a poder realizar un trabajo que ayude a avanzar a la comunidad y que cumpla con los objetivos y metas tanto del área, como de la Fundación, lo cual representará crecimiento y desarrollo comunitario que al final de todo el proceso es el fin que se busca. La presente propuesta va dirigida a futuros equipos de trabajo que realicen servicio social, voluntariado o prácticas profesionales, esta propuesta pretende llegar a profesionales que se desenvuelvan en la comunidad,

4.1. Estrategia de organización de equipo de trabajo para el área de comunidad.

- Introducción y formación del equipo de trabajo.

Tiempo estimado: 1 semana aproximadamente.

- Técnicas de integración y conocimiento de cada integrante del equipo de trabajo.
- Entrevista inicial

- Capacitación

Tiempo estimado: 2-3 semanas aproximadamente.

- Formación de la fundación (historia de la institución hasta el momento actual en el que llega el equipo de trabajo).
- Información del área comunitaria: objetivos, logros, metas, reportes, cartas descriptivas, fotografías (de trabajos anteriores).
- Presentación del plan de trabajo, (mapeo y presentación con otras instituciones).
- Psicología comunitaria.
- Entrevista final
- Asignación de roles por parte del coordinador del área.

- Trabajo en comunidad
 - Reunión del equipo de trabajo donde se presente el reporte fenomenológico mensual (personal/profesional, institucional). Tiempo estimado 1-2 sesiones.
 - Técnicas de integración grupal después de cada reunión mensual para fomentar la integración grupal.

La propuesta anteriormente desarrollada está elaborada de acuerdo a cuatro ejes que se consideran fundamentales para poder desarrollar un adecuado trabajo del equipo del área comunitaria de la fundación San Felipe de Jesús IAP. Estos cuatro ejes principales son: *técnicas de integración, entrevista, asignación de roles y reporte fenomenológico*, a continuación se desarrollaran estos cuatro ejes en los cuales recae la propuesta al trabajo comunitario.

De acuerdo con Urbano y Yuni (2005), para poder lograr la cohesión grupal necesaria para lograr los objetivos que se tienen en algún proyecto, se requieren ciertas técnicas en donde cada uno de los integrantes del grupo de trabajo pueda integrarse, ya que el grupo requiere de una dinámica basada en la calidad del proceso de comunicación y la calidez de los vínculos entre sus integrantes. Es decir para poder lograr cierto apego con los integrantes de la comunidad es necesario que entre el equipo del trabajo exista también cierto apego que se pueda reflejar y ser ejemplo en la comunidad, de lo contrario el trabajo que se realice será pobre en cierto aspecto y será muy difícil conseguir o lograr los objetivos planteados.

La calidad del proceso grupal no es resultado solo de la estabilidad y permanencia de cada uno de sus integrantes, sino que requiere de un trabajo de construcción que debe permanecer durante todo el tiempo en que el grupo trabaje en el proyecto.

El objetivo de las técnicas de integración grupal pretenden facilitar las relaciones de comunicación y afectivas, la utilización de las técnicas de integración contribuye con el despliegue de diferentes facetas del proceso grupal, que

permiten el afianzamiento del grupo. Las técnicas proporcionan al grupo una base de organización para que este pueda funcionar como tal, con los menores problemas posibles, logrando así que fluya el trabajo y las relaciones humanas dentro de cada uno de los proyectos en los que el grupo trabaje. El grupo no simplemente no podría funcionar sin una organización adecuada, esta organización se va a derivar tanto de la comunicación como de los objetivos del trabajo y esto a su vez está ligado a las técnicas que se puedan realizar con el equipo operativo, no solo se trata de juntar a un grupo de personas y decirles lo que se tiene que hacer o lo que se quiere logar, sino también se debe realizar un trabajo interno para poder lograr la realización del trabajo de una manera excelente, en donde los profesionales integrantes del equipo logren una realización propia y de esta manera una realización grupal. Como menciona Cano (2006), las técnicas grupales tienen el objetivo de facilitar y estimular la acción del grupo en cuanto a la gratificación del conjunto de personas y para que el grupo alcance los objetivos y metas que se ha propuesto de la manera más eficaz posible.

De acuerdo con Urbano y Yuni (2005) los objetivos de las técnicas de integración grupal son:

- Desarrollar actitudes de cooperación, tolerancia, escucha y colaboración entre los integrantes.
- Aprender a establecer acuerdos y a tomar decisiones consensuadas respecto a los objetivos, la organización de las actividades, así como los códigos de comunicación.
- Aprender a trabajar y a producir con otros.
- Reducir ansiedad, temores y conflictos que se generan en los procesos comunicacionales entre los miembros del grupo.

Es recomendable que la selección de técnicas sea de acuerdo al momento afectivo por el cual el grupo esté pasando así como el momento evolutivo, para evitar problemas y el mal desarrollo de las técnicas. Existen cuatro aspectos que deben considerarse para poder elegir las técnicas necesarias para el grupo, estos

cuatro aspectos son: la calidad de los procesos comunicacionales, el grado de cohesión y las amenazas que existen, el clima afectivo que rodea a los integrantes del grupo y por último el grado de consecución de las metas y los objetivos grupales.

Se puede mencionar que las técnicas son procedimientos “rígidos” pero en su aplicación el facilitador las debe adaptar a la situación concreta, para esto el facilitador debe conocer a la perfección el tema y que pueda improvisar de ser necesario para poder adaptar la técnica a la situación.

Cano (2006), sugiere algunos factores que se deben tomar en cuenta para seleccionar la técnica más conveniente:

- En función de los objetivos: las técnicas grupales varían dependiendo de los objetivos que se quieren lograr, para esto los objetivos del proyecto en cuestión ya deben estar perfectamente planteados.
- En función de la madurez y entendimiento del grupo: para evitar posibles resistencias en la realización de técnicas es conveniente o se sugiere que cuando un grupo es nuevo se realicen técnicas sencillas y simples, lo cual podrá ayudar al desenvolvimiento de cada uno de los integrantes del grupo, durante la formación de este.
- En función del tamaño del grupo: dependiendo del tamaño del grupo se puede elegir la técnica, tomando en cuenta que entre menor sea el número de integrantes en un grupo, la comunicación es mejor, existe mayor cohesión e interacción, en cambio en un grupo grande todas estas características son escasas, así pues es necesario que las técnicas sean adecuadas para cada grupo, no se pueden aplicar técnicas para grupos pequeños en grupos grandes y viceversa ya que el objetivo de la técnica no se cumpliría.
- En función del ambiente físico y temporal: se debe procurar crear una atmosfera grupal que facilite la acción del grupo, el espacio físico debe ser amplio dependiendo del número de integrantes, de igual manera debe estar iluminado y los integrantes al momento de realizar cualquier técnica deben

de estar colocados de tal manera en que se logre contacto visual, también se debe tomar en cuenta el tiempo de cada técnica el cual no debe de ser muy largo ya que esto podría causar que se pierda la atención de los integrantes y que se vaya perdiendo el objetivo de la técnica. Quizás estos factores a simple vista no parecieran importantes pero lo son ya que el espacio físico y el tiempo son importantes para la comodidad y atención del grupo lo cual posibilita la obtención del objetivo de la técnica en cuestión.

- En función de las características del medio externo: cada uno de los integrantes del grupo está inmerso en un contexto social que involucra costumbres, ideales y hábitos, esto significa que estos aspectos influirán en el trabajo del grupo, es por esto que al realizar una técnica es importante tomar en cuenta estos diversos factores para poder evitar que se afecten a los involucrados, tratando de buscar un equilibrio entre ideales, costumbres y hábitos para lograr que se formen un nuevo contexto dentro de la institución que apoye el trabajo en conjunto.
- En función de las características de los miembros: los grupos varían de acuerdo a las características individuales, edad, nivel de instrucción, intereses, expectativas, predisposición, experiencia, etc., así que se deben evitar cualquier tipo de situación en donde se pueda incomodar a algún miembro al realizar algo que esta fuera de lugar.
- En función de la capacitación del facilitador: para el facilitador que va comenzando a utilizar las técnicas grupales es conveniente que empiece por las técnicas más sencillas para que pueda obtener experiencia y poco a poco podrá subir de nivel y dominar técnicas un poco más complejas.

De acuerdo con Trilla (1998, citado en Cano, 2006), existe cuatro tipos de técnicas grupales las cuales se pueden enumerar de acuerdo a su función básica:

- Técnicas de iniciación
- Técnicas de producción grupal
- Técnicas de medición y evaluación
- Técnicas de cohesión

Como se puede observar, las técnicas grupales son de suma importancia en el desarrollo de algún proyecto en el cual se necesite el apoyo de un grupo de trabajo, y la manera en que esté organizado este grupo es lo que reflejará en el campo de trabajo. Si un equipo no está bien organizado y no existe cohesión y comunicación necesaria, simplemente los objetivos no se podrán lograr y en cuestión de un trabajo comunitario el que el equipo de trabajo esté bien organizado significara que se tiene la base para que lograr las metas y objetivos planteados.

En una institución como San Felipe de Jesús, el trabajo comunitario cambia cada semestre ya que es cuando llega un equipo de colaboradores provenientes de instituciones educativas con el fin de realizar su servicio social, estos equipos de colaboradores se agrupan de acuerdo a la institución de la que provienen así como los horarios en los que puedan asistir y los estudios que realizan, por lo regular son equipos pequeños pero que aun así es necesario que se realicen técnicas que logren la integración de cada uno de los integrantes consigo mismos así como con el coordinador encargado del área. Se propone el uso de técnicas de integración ya que como se ha mencionado anteriormente, son técnicas que “abren” paso a la comunicación entre los equipos de trabajo entre otras características, cuando se forma un equipo de trabajo dentro de la fundación estos en su mayoría son equipos en donde no hay mucha comunicación entre todos sus integrantes y no se conocen los integrantes lo cual dificulta la intervención en comunidad ya que no se puede realizar una organización que permita el cumplimiento de adecuado de cada sesión, además al tratarse de trabajo comunitario, este necesita una conexión entre los mismos facilitadores y con los habitantes de la comunidad.

Se propone que estas técnicas de integración se apliquen en la primera semana en la que se forma el equipo de trabajo, con el fin de “romper el hielo” entre los integrantes y poco a poco se vayan conociendo y también se propone que estas técnicas de integración se apliquen de igual manera en la etapa de intervención comunitaria con el fin de que se mantenga o se siga desarrollando la integración

del equipo ya que es importante seguir trabajando con los integrantes para que no se pierda la comunicación y esta vaya mejorando sesión tras sesión lo cual se reflejara en la intervención comunitaria.

Por otra parte se propone la realización de una entrevista inicial en la etapa de formación del equipo de trabajo y al final de la capacitación que se le dará a este equipo de trabajo. Esto es con el fin de conocer el interés de cada uno de los miembros del equipo, así como su conocimiento sobre el área comunitaria.

La entrevista exige más allá de un simple intercambio verbal en donde se busca obtener una meta en donde ambas partes (entrevistado-entrevistador) consigan la información necesaria. La entrevista es una técnica que, trata de satisfacer los requerimientos de interacción personal. De acuerdo con Acevedo y López (2000) el término entrevista proviene del francés “entrevoir”, que significa *verse uno al otro*. El cual es el objetivo que se plantea de esta técnica en la propuesta del presente trabajo, ya que se plantea que se realice la entrevista periódicamente entre el coordinador del área y los prestadores de servicio, con el objetivo de verse uno al otro para obtener la retroalimentación necesaria tanto para el trabajo en comunidad como para el crecimiento profesional y personal de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

A pesar de tener un objetivo tan planteado como el de obtener información para el medio periodístico, esta técnica se ha adaptado, convirtiéndose así en herramienta fundamental para médicos, abogados, maestros, trabajadores sociales, directores de empresas y por supuesto psicólogos, entre otros, quienes utilizan esta técnica con el propósito de intercambiar una serie de ideas que sean significativas para ilustrar algún tema en específico.

Existen diversos tipos de entrevistas, la elección de algún tipo de entrevista dependerá de los objetivos que persigan y a quien esté dirigida la entrevista, (Grande y Abascal, 2009). Para el fin de este trabajo y de acuerdo a la propuesta que se está llevando a cabo, la entrevista que es más apropiada es la entrevista semi-estructurada ya que debido a que el objetivo de la entrevista es analizar los

resultados que arroje, esta se puede analizar individualmente ya que el tamaño de la muestra es reducido y se podría obtener la retroalimentación necesaria para cada integrante del equipo, ya que lo que se busca con la realización de la entrevista inicial y en cada reunión es el conocer la experiencia de cada integrante así como el conocimiento que se va adquiriendo y así poder conocer las debilidades y fortalezas de cada uno, para poder mejorar individualmente y por ende grupalmente.

Ahora bien, se eligió proponer una entrevista en lugar de una simple discusión ya que es importante que se realicen retroalimentaciones necesarias en temas que son constantes en el trabajo comunitario y que no se pueden tratar solamente en una ocasión. Es necesario que el entrevistador en este caso el coordinador del área comunitaria, tenga trazado previamente un plan de desarrollo, el cual debe ser llevado a cabo con más libertad y agilidad que un plan totalmente estructurado, (Acevedo y López, 2000).

Ahora bien, se ha enfatizado en la retroalimentación que se realizara a cada uno de los integrantes del equipo al finalizar su aportación, porque como se ha mencionado anteriormente la retroalimentación se manifiesta con una amplia variedad de señales verbales y no verbales, las cuales sirven de información para la otra persona sobre sus comportamientos, ideas y demás, así como la manera en que pueden afectar a los demás, todo esto con el propósito de examinar su propia conducta y generar así una mejor interacción, para poder llegar así a los objetivos planteados.

En la propuesta que se lleva a cabo en el presente trabajo no se pretende cambiar el modo de capacitación que se lleva dentro de la fundación, sino mas bien se pretende que la capacitación que se brinda sea lo más amplia posible y con la mayor información, con el fin que los psicólogos que realizan su servicio social conozcan en donde se está llevando a cabo este, es decir que conozcan la fundación desde sus orígenes, además de que conozcan el estado actual en el que se encuentra la institución y el área comunitaria que es en donde llevaran a cabo su trabajo. Asimismo se propone que se presente al equipo información

acerca del trabajo que se realiza en el área comunitaria, en donde se presenten los trabajos anteriores que ha realizado la Fundación en esta área, de igual manera se propone que se presenten logros que se han obtenido, así como fotografías, cartas descriptivas e informes de proyectos anteriores.. Dentro de esta información se debe incluir un mapeo de las zonas en donde se han realizado las intervenciones anteriores, con el fin de que cada uno de los miembros del equipo se vaya familiarizando con el espacio y contexto en donde realizara su servicio social, además del mapeo se propone que se realice una sesión en donde el equipo de trabajo pueda conocer a las demás instituciones que colaboran o se relacionan con el trabajo comunitario de la Fundación, con el fin de que se conozca el trabajo de otras instituciones y su relación con la misma, además de que si en un futuro se llega a trabajar con alguna de las instituciones se pueda llevar a cabo una adecuada integración y por ende una buena organización para poder alcanzar los objetivos planteados para cada proyecto.

Se propone también, que en esta fase de capacitación se le presente al nuevo equipo de trabajo un plan de trabajo para la etapa en que llegan los nuevos integrantes del equipo, esto es para que el equipo pueda conocer lo que se tiene planteado para la intervención comunitaria y que cada integrante pueda ir conociendo y asimilando el trabajo que puede realizar dentro de la Fundación, se conoce muy bien que la comunidad está en constante cambio y que este plan de trabajo puede cambiar dependiendo de las situaciones que se vayan presentando, pero aun así es fundamental que se tenga una idea de lo que se va a realizar y como se pretende intervenir ya que de lo contrario, al no tener idea alguna se pueden suscitar distintos problemas que pueden dificultar el desarrollo del trabajo comunitario.

Una vez presentado el plan de trabajo, así como la información de la Fundación y del área comunitaria, es importante que se realice un breve repaso sobre la psicología comunitaria, ya que muchas veces se puede llegar con cierta idea o conocimiento del trabajo psicológico comunitario y al llevarlo a la práctica puede ser algo confuso ya que la psicología comunitaria con el paso del tiempo ha

estado en constante cambio y por lo tanto en muchas ocasiones simplemente no hay una idea clara sobre esta especialidad de la psicología.

Para terminar con la fase de capacitación, además de realizar la entrevista que anteriormente se mencionó, es necesario que se realice la asignación de roles esto por parte del coordinador del área y de acuerdo con las habilidades y características que cada integrante del equipo demostró durante la fase de capacitación.

Arango (2006) menciona que después de una revisión de la maneras de vincularse afectivamente pudo entender que la el problema que le impedía realizar trabajos comunitarios, radicaba en los aprendizajes de la manera de vincularse afectivamente y de mantener un vínculo de compromiso con otras personas. Esto es muy importante, porque así como lo menciona el autor, este problema relacionado con los aprendizajes de vinculo y de compromiso, es importante que para realizar trabajos comunitarios se deben tener otro tipo de aprendizajes, relacionados con el área en donde se va a trabajar, esto no quiere decir que se tiene que ser un experto en el tema, pero si es necesario que se tenga un conocimiento básico para poder comprender mucho mejor el trabajo que se va a realizar, es por esto que en esta propuesta se menciona que antes de comenzar la capacitación del grupo de trabajo, se lleve a cabo una entrevista donde aparte de lo ya mencionado anteriormente, se averigüe el conocimiento previo que cada uno de los integrantes del grupo tiene acerca del área de trabajo comunitario, así como durante el tiempo de capacitación se tiene que llevar a cabo explicaciones del trabajo comunitario que se lleva a cabo en la San Felipe, así como conceptos y todo lo que involucra la psicología comunitaria, todo esto con el fin que cada uno de los miembros del equipo pueda conocer lo que está haciendo dentro de la Fundación, la relación que directa que tiene con la psicología, en pocas palabras se busca que se tenga identidad como *psicólogo comunitario* dentro de esta institución y no solo como un prestador de servicio.

Para poder formar la identidad de psicólogo comunitario, es necesario además de tener el conocimiento necesario del área a la que pertenece así como del trabajo

que se realiza dentro de la Fundación, es importante que durante la capacitación el coordinador encargado del área conozca el perfil que debe tener un facilitador comunitario, todo esto para que se vayan asignando los roles necesarios para cubrir cada una de las sub-áreas que pueden surgir una vez que se esté interviniendo en la comunidad. Tanto el coordinador como cada uno de los integrantes del equipo de trabajo deben ser capaces de ver las habilidades de cada uno así como las debilidades que puedan tener durante el trabajo comunitario, así se puede lograr una retroalimentación grupal que ayudara a cada miembro a mejorar y mantener las habilidades que se necesitan durante la intervención. Esta asignación de roles consiste en elegir a un posible líder que de ser necesario, en ausencia del coordinador sepa dirigir al equipo de una manera adecuada para llevar a cabo el trabajo de la sesión y que esta no se cancele, así evitando un retraso en el plan de trabajo. Se propone que se asignen roles específicos para cada uno de los miembros, pero lo ideal tratándose de un contexto tan cambiante como es la comunidad, lo ideal sería que todo el equipo de trabajo esté preparado para que en determinadas situaciones realicen actividades necesarias para cubrir los roles necesarios, es decir, cada uno de los integrantes del equipo debe estar preparado y tener las habilidades necesarias para poder hacer de todo en pocas palabras y no solo realizar lo que comúnmente realizan. Esto además de proporcionar seguridad al equipo y llevar a cabo las sesiones dentro de la intervención ayuda al crecimiento profesional de los integrantes, ya que así se “obliga” a cada uno a explorar todas y cada una de sus habilidades y de ser necesario se pueden fortalecer y desarrollar nuevas habilidades que ni siquiera se puede saber que se tiene.

Para esto es necesario que se tenga conciencia de las habilidades y del perfil del facilitador. Calivá (2009) define la palabra *facilitador* como un profesional que se encarga de mediar en un proceso de aprendizaje entre un tema específico, una realidad individual o comunal y grupo de personas. El facilitador debe ser un profesional que posea una adecuada formación en el campo profesional, tecnológico y *humanístico* que le permite relacionarse con sus semejantes o socios de aprendizaje para motivar el crecimiento personal y profesional.

Existen diversos rasgos que destacan y que un facilitador debe poseer, a continuación se mencionan los rasgos que se creen importantes para cumplir con el objetivo del presente trabajo.

- Cognitivos
 - Conocimiento de la realidad en que presta sus servicios.
 - Dominio teórico y práctico del tema que va a facilitar.
 - Flexibilidad para adaptar diferentes métodos a la situación.
- Psicomotrices
 - Expresión clara, precisa y sencilla.
 - Capacidad para obtener y mantener la atención de un grupo.
- Actitudinales
 - Liderazgo
 - Capacidad de escucha empática.
 - Motivación para crear un ambiente de confianza.
 - Disposición para confiar en las habilidades de las demás personas.
 - Facilidad para afrontar situaciones imprevistas y conflictivas.
 - Habilidad para integrar a los participantes y orientarlos a fin de lograr los objetivos planteados.

Ahora bien, de acuerdo con Clarke, Blackman y Carter (2004), un facilitador debe partir del conocimiento del grupo para poder realizar su trabajo, así como alentar y valorar puntos de vista y creencias de cada uno de los participantes, el facilitador es considerado como un igual dentro de la comunidad y mantiene relaciones basadas en la confianza, el respeto y la disposición y al servicio.

Además de estas características, estos autores enlistan algunas otras características y habilidades que consideran fundamentales en un facilitador comunitario:

- Ser sensible a las necesidades de otros.
- Estar dispuesto a aprender de los errores.
- Estar seguro de sí mismo.

- Ser un buen comunicador.
- Pensar y actuar creativamente.

El ser un buen facilitador requiere lograr un equilibrio entre las habilidades de todos y cada uno de los integrantes de un equipo de trabajo y como se ha mencionado repetidamente, en muchas ocasiones no se tienen todas las habilidades que son requeridas para un trabajo comunitario pero es importante decir que muchas de estas habilidades se pueden aprender y desarrollar y va a depender en gran medida de la habilidad y atención del coordinador del área que ponga en cada uno de los integrantes del equipo para que pueda ayudarlos a mejorar y a fortalecer a cada uno.

La psicología comunitaria cambia constantemente y aun está siendo definida y diferenciada de otras ramas de la psicología, y es por esto que se remarca la importancia de una identidad del psicólogo comunitario (en función de este trabajo facilitador). Montero (2008), citado en Conti (2010), esboza el rol del psicólogo comunitario como un facilitador-activador-agente de cambio orientado al desarrollo o potenciación de recursos de un grupo o comunidad, en la práctica del cambio mismo, para construir o influir en la realidad, para generar un cambio.

Durante la intervención comunitaria es fundamental que no se pierdan de vista y se sigan tomando en cuenta cada uno de los puntos que se han propuesto, para que el trabajo se pueda seguir realizando organizadamente y que se puedan cumplir con los objetivos internos del equipo de trabajo así como con el objetivo de la intervención comunitaria.

Las reuniones comunitarias que actualmente se realizan en el equipo de trabajo deben mantenerse y se propone que se realice una reunión mensual en donde se analicen los reportes fenomenológicos que cada integrante ha ido realizando durante la intervención. Estas reuniones mensuales pueden durar de 1 a 2 sesiones todo dependerá del control que tenga el coordinador de área y lo que vaya observando en cada integrante.

Para poder desarrollar y fortalecer las habilidades de cada integrante, así como el de ir formando la identidad de cada facilitador en el plano profesional, es importante y fundamental que como se propone, cada uno de los miembros realice periódicamente un *reporte fenomenológico*, el cual se leerá en cada reunión, brindándole a cada integrante un tiempo específico para poder analizar su reporte, en este reporte se tendrá que exponer la experiencia que se obtuvo durante las sesiones así como en la planeación de estas, esto con el fin de conocer desde la experiencia propia lo que se realizó y cómo se realizó, para que después los demás miembros del equipo así como el coordinador puedan realizar la retroalimentación necesaria.

El enfoque fenomenológico es un método de investigación muy utilizado en los contextos educativos, aunque apenas es utilizado en el ámbito hispanoamericano. El enfoque fenomenológico o de acción social de acuerdo con Weeks (1984) citado en Marí, Bonet y Climent (2010), considera que la comprensión de los significados de las organizaciones y de los individuos que las integran no pueden obtenerse de forma independiente y mucho menos hacer generalizaciones, dado que el significado y la comprensión se obtiene desde la percepción de cada uno de los individuos, teniendo en cuenta que la comprensión de los significados exige de manera particular un acercamiento a la persona con la plena disposición de escucha, comprensión y aceptación. Es así como el reporte o enfoque fenomenológico tiene como objetivo describir el significado de una experiencia a partir de la visión de quienes han tenido dicha experiencia. Es decir, la propuesta de realizar un reporte fenomenológico recae en la importancia de la descripción del fenómeno basado en la experiencia individual de cada integrante, para poder tener distintas percepciones del trabajo que se está realizando.

CONCLUSIÓN.

La finalidad del presente trabajo no sólo tuvo como objetivo el realizar una propuesta de estrategia dirigida al equipo de trabajo del área comunitaria del centro CAPTA sino también como se pudo apreciar en capítulos anteriores, se pudo denotar la importancia del trabajo del psicólogo en la comunidad, dándole así una identidad como psicólogo comunitario dentro de la institución San Felipe de Jesús IAP.

Un psicólogo comunitario deberá tener ciertas habilidades y actitudes que podrá diferenciarlo de demás profesionales que intervienen en alguna comunidad, siempre tomando en cuenta el lado humano y empático que debe permanecer presente en cualquier profesional que trabaja con población vulnerable. Al respecto Cardona y Wilkinson (2006), nos explican que “todos tenemos unos rasgos de temperamento heredados genéticamente y un determinado carácter fruto de la educación, las circunstancias y experiencias vividas y nuestra libertad personal. La personalidad sería la suma de temperamento y carácter. Al trabajar en equipo, la personalidad se manifiesta en la tendencia a asumir determinados roles y evitar otros”. Lo que nos ayuda a comprender que el trabajo en equipo es la suma de personalidades, habilidades, objetivos, y demás características que cada profesional pueda aportar al trabajo que se esté realizando, lo que enriquece y fortalece la experiencia.

Por su parte, Sáez Carreras (1993; citado en de Oña, 2005), menciona que las características a nivel personal que un educador debe poseer son un carácter abierto y optimista, preferentemente extrovertido, disposición positiva hacia la propia actividad que realiza, empatía, personalidad equilibrada y con capacidad para establecer lazos positivos con los asistentes, así como también debe saber escuchar y respetar las ideas de los demás, debe de contar con la madurez psicológica necesaria para que las circunstancias inherentes a su trabajo no le afecten demasiado en su trabajo profesional.

El psicólogo se enfrenta a diversas situaciones que pueden significarle en algún momento, lo que podría pausar su labor, es por ello que se habla de una madurez, lo que se tiene que trabajar constantemente, ya que al trabajar con una comunidad se requiere de profesionalismo para lograr cambios y generar más oportunidades de crecimiento.

Por lo que es importante que se tenga en cuenta el papel que realiza el psicólogo comunitario, ya que si existe algún tipo de metodología dentro del plan de acción este deberá de llevarlo a cabo de la manera más precisa para alcanzar los logros deseados, sin embargo las instituciones no siempre tienen un plan de acción tratándose de comunidad, o como en el presente caso en muchas ocasiones las instituciones atraviesan por transiciones resultado de ciertas situaciones que llevan a la institución a realizar modificaciones cambiando así los objetivos, planes que se tenían dentro de una institución y es en este punto donde el psicólogo debe estar preparado para poder responder a las adversidades que se presenten en el camino, claramente este no es un trabajo que se logre de la noche a la mañana y es de lo que trató el presente proyecto, ya que debido a la experiencia percibida por ambas psicólogas se pudieron notar algunas situaciones en donde el equipo de trabajo comunitario no estuvo preparado para poder sobre llevar las adversidades lo cual significó que no se logran los objetivos del centro CAPTA como se tenía planeado, con esto no se quiere dar a entender que el trabajo que se realizó fue un trabajo débil o sin resultados, sino por el contrario, fue un trabajo rico en conocimiento y aprendizaje personal y profesional para ambas psicológicas, lo cual derivó en realizar la presente propuesta.

Para fortalecer este punto, donde se menciona que el psicólogo requiere de una preparación para responder a las adversidades, Del Campo (2011) especifica que parte del perfil de un psicólogo comunitario es tener:

- Capacidad para anticiparse y planear. Interés por proyectar su intervención a escenarios de futuro a corto, mediano y largo plazo.
- Responsabilidad y capacidad para tomar decisiones en forma autónoma cuando la situación lo requiera.

- Capacidad para vencer obstáculos y trabajar bajo presión.
- Apertura para compartir y revisar su experiencia personal cuando sea pertinente, tanto en sesiones de supervisión como en experiencias de entrenamiento y de intervención en la comunidad.

Con esto lo que se pretende no es obligar a todo profesional a tener de manera innata estas características, pero sí a tener el compromiso, la apertura, el trabajo de adquirirlas y entender que su principal objetivo es la comunidad.

El psicólogo comunitario no trabaja solo en los objetivos de la Fundación San Felipe de Jesús IAP, el hecho de intervenir dentro de una comunidad significa estar trabajando en equipo todo el tiempo, y es por eso que se propone una organización y un conocimiento interno del equipo, al hablar de conocimiento, no se quiere referir a un conocimiento propiamente teórico sino que se trata de un conocimiento personal y grupal del equipo de trabajo, en cuestión de habilidades, personalidades y conocimientos como base, ya que al tener este tipo de conocimientos se puede lograr una organización de equipo de trabajo que se reflejará en la intervención comunitaria.

Cuando entendemos que el trabajo del psicólogo asume una importancia más allá de colaborar en la salud del ser humano, podemos entender que su trabajo está en acompañar y ayudar a la trascendencia de quién está dispuesto a lograrla.

Montero (2008), citado en Conti (2010), esboza el rol del psicólogo comunitario como un facilitador-activador-agente de cambio orientado al desarrollo o potenciación de recursos de un grupo o comunidad, en la práctica del cambio mismo, para construir o influir en la realidad, para generar un cambio.

Es un trabajo que no siempre se entiende como algo profesional, no obstante, el ser humano siempre ha buscado la manera de entender su mundo, de explicar el porqué de muchas cosas y sucesos, y durante esa búsqueda empieza a dar sentido a su existir. Durante este lapso, podemos encontrar algunas dificultades, es entonces cuando el psicólogo o facilitador, comienza a acompañar.

Por su parte, Montaña (2002), explica que el trabajo realizado en comunidades no representa la implementación de conocimientos, sino un trabajo en conjunto de unas personas con otras así como la comunicación entre ámbitos sociales, la aplicación de algunos conocimientos en interacción con otros, es decir, al final de todo se obtiene una complementariedad recíproca, en la que ambas partes (equipo y comunidad) se ven modificadas y en ocasiones se transforman.

Es por ello que se tiene que seguir reforzando la dupla Comunidad-Psicólogo comunitario, ya que como se ha explicado, se obtienen beneficios para ambos, lo que provoca que la profesión sea más vista, más estudiada y por ende existan más profesionales interesados en dicha labor; en este sentido, la comunidad también empieza a ser reconocida por otros, con lo que se puede aspirar a tener mayores beneficios por parte de otras disciplinas y servicios públicos.

De esta forma es que el presente trabajo da cuenta de la experiencia que se vivió en un tiempo de crisis para la institución San Felipe de Jesús; encontramos que la crisis es un momento dónde podemos emplear habilidades, actitudes, aptitudes, para ayudar a crear y poner en acción diversos planes que ayuden a seguir con los objetivos tanto institucionales, profesionales y personales. Cuando tomamos estos periodos como una oportunidad de crecimiento, se pueden lograr cambios, empieza la trascendencia.

Harvard Business Publishing (2009), refiere que “una crisis es un cambio –súbito o gradual- que se transforma en un problema urgente que debe ser abordado de inmediato.” (p. 4). Es posible que el concepto de una crisis sea distinto para cada persona, dependerá en gran parte de las experiencias de las que haya sido partícipe, es por ello que el trabajo en equipo gana importancia al generar una red de apoyo, es decir, los integrantes reconocen el momento que se está viviendo y pueden dar diferentes soluciones o estrategias para ir resolviendo cada punto que se encuentre como dificultad, lo que permite que no se merme el trabajo en comunidad.

Es importante mencionar que cuando se logra cumplir con los objetivos que se determinaron para el trabajo en comunidad, se tiene que hacer un análisis para determinar qué nos ayudó a lograrlos, en qué se podría mejorar y entonces seguir haciendo otras propuestas que ayuden a satisfacer las necesidades que se nos presentan.

El análisis FODA, es una técnica de análisis que puede utilizarse en un grupo para revisar sus progresos en un proyecto conjunto. Puede utilizarse, cuando se proponen nuevas prácticas de trabajo. Permite que los participantes reconozcan abiertamente sus fortalezas y debilidades al abordar el cambio propuesto y especular sobre las oportunidades que pueda facilitar el cambio, así como las amenazas percibidas” (Exley y Dennick, 2007, p. 68).

Con el análisis FODA, podemos tener un panorama más enriquecido de la experiencia, ya que permite depositar todos los comentarios que los integrantes del equipo de trabajo tengan en mente y consideren relevantes para la mejora de la intervención, se permite generar una discusión a favor de tener un crecimiento en la comunidad, institucional, profesional, y personal.

Retomaremos parte de la definición de crisis que nos ofrece Harvard Business Publishing (2009): “las crisis son situaciones dolorosas y desgarradoras. Sin embargo, algo bueno puede surgir a partir de estas experiencias difíciles. El aprendizaje adquirido al abordar una crisis contiene las semillas para el éxito futuro en la prevención de crisis, en su manejo y, en algunos casos, hasta la generación de nuevas oportunidades” (p. 4). Es así como se da cuenta de que las crisis generan oportunidades de crecimiento y trascendencia, que apoyada en diferentes estrategias de planeación y evaluación logran desarrollar planes de trabajo que si bien no son absolutos, si dan cuenta de experiencias, de momentos por los que puede pasar alguna institución o centro de trabajo, y, como se ha desarrollado en el presente texto, seguir generando ideas para conseguir objetivos que beneficien a la comunidad y al profesionista, dando oportunidad a modificarse y seguir creciendo.

Finalmente hay que recordar que la labor de un psicólogo comunitario no se limita a detectar necesidades y poner en marcha un plan de acción, su trabajo requiere de generar más ideas, propuestas que faciliten la organización e integración de nuevos profesionales en el equipo, así como la facilidad de generar ideas para el trabajo con la comunidad en cuestión.

BIBLIOGRAFÍA.

- Acevedo, A., López, A. (2006). *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos*. México: Limusa.
- Ander-Egg (2000). *Metodología y practica del desarrollo de la comunidad*. Lumen, Argentina.
- Alarcón, R. (2013). *Psicología Comunitaria*. Lima, Perú: Editorial e Imprenta Sánchez.
- Arango, C. (2006). *Psicología Comunitaria de la Convivencia*. Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Becerril, R., Jiménez, O. y Vargas, José (2006). *Currículo y organización de la educación no formal*. Universidad Pedagógica Nacional.
- Beleño, S. y Díaz, G. (2011). *Análisis de las tendencias de consumo de drogas de abuso e impactos en la salud del individuo en países de América Latina, años 2006-2010*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Calivá, J. (2009). *Manual de capacitación para facilitadores*. Colombia: Centro de liderazgo para la Agricultura.
- Cañal, M.J. (2003). *Las edades que viven en peligro*. En Adicciones: cómo prevenirlas en niños y jóvenes (pp. 19-40). Bogotá, Colombia: Grupo Editorial "Norma".
- Cano, A. (2006). *Las técnicas del grupo: las reuniones de trabajo*. Universidad de las Palmas de Gran Canaria Sitio web: http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38207/tema_5_tecnicas_de_grupo_y_reunion_de_trabajo_200506.pdf

- Cardona y Wilkinson. (2006). *Trabajo en equipo*. IESE Business School. Universidad de Navarra.
- Casado, E. (2005). *“Entrevista psicológica y comunicación humana”*. Consejo de desarrollo científico y humanístico. Venezuela: Universidad Central de Venezuela
- Clarke, S., Blackman, R. y Carter, I. (2004). *Manual de capacitación para facilitadores*. Inglaterra: Tearfund.
- Consejo Nacional Contra las Adicciones (2003). *Modelos Preventivos*. Recuperado de: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/documentos/DOCSAL7324.pdf>
- Conti, S. (2010). *Psicólogos comunitarios*. Página 12. Recuperado de: <http://www.pagina12.com.ar/diario/psicologia/9-153620-2010-09-23.html>
- Corchado, A. (2012). *La psicología humanista: una aproximación teórica y experimental*. Ediciones Caballero Borja, México.
- Del Campo, J. (2011). *Psicología de la comunidad. Perspectivas teóricas, modelos y aplicaciones un punto de vista humanista*. España. Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Delfín, G. M. (2011). *Tacubaya, un pueblo de indios colonial, un sector marginal contemporáneo*. Pacarina del Sur. Revista de Pensamiento Crítico Latinoamericano. Recuperado de: <http://www.pacarinadelsur.com/home/indoamerica/381-tacubaya-un-pueblo-de-indios-colonial-un-sector-marginal-con>
- De Oña, J.M., (2005). *El educador social y la infancia”*. *Revista de Educación Social*. Recuperado de: <http://www.eduso.net/res/?b=7&c=64&n=177>
- EDNICA IAP (2014). *Presentación Institucional EDNICA*. Recuperado de: <http://prezi.com/lfs6ouv2aro5/presentacion-institucional-ednica/>

- Exley, K. y Dennick, R. (2007). *Enseñanza en pequeños grupos en educación superior. Tutorías, seminarios y otros agrupamientos*. España: Narcea, S.A.
- Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño de Córdoba., (2009). *Los espacios comunitarios, Instrumento de la Promoción Social: las plazas de mi barrio*. Recuperado de: <http://www.farq.edu.uy/arquisur/extension/los-espacios-comunitarios-instrumento-de-la-promocion-social-las-plazas-de-mi-barrio/>
- Fernández, S. J. D. y Castillo S. A. G., (2010). *La educación de calle: trabajo socioeducativo en medio abierto*. Desclée de Brouwer, Bilbao.
- Ferrarós, J. J., (2005). *Condiciones para el trabajo en equipo. Consecuencias de la organización del trabajo y la ansiedad provocada por la tarea*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/hfainstein/h2.htm>
- Fundación San Felipe de Jesús IAP (2012). *Informe Anual*. Recuperado de: http://www.sanfelipedelacalle.org/Resultados/2012/Informe_Anual_2012.pdf
- Grande, E. I. y Abascal, F. E., (2009). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. España: ESIC Editorial.
- Gutiérrez, T. (2013). *Los 7 miedos más comunes de un profesional*". *Revista electrónica Alto nivel*. Recuperado de: <http://www.altonivel.com.mx/36833-identifica-tus-miedos-laborales-superalos-y-encuentra-el-exito.html>
- Harvard Business Publishing.(2009). *Manejo de crisis*. Chile. Impact Media Comercial. Pág. 4.
- Hernández, B. (2013). *Administración de Recursos Culturales y Sociales en la Colonia América, Delegación Miguel Hidalgo*. Enero 15, 2015, de Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Filosofía y Letras
Sitio web:
http://ru.ffyl.unam.mx:8080/jspui/bitstream/10391/4069/8/4._Brenda_Hernandez_2014.pdf

- Holgado, D., Maya-Jariego, I., Palacio, J. E., (2008). *Espacios para crecer: un caso de intervención comunitaria en trabajo infantil desde el contexto educativo*. Recuperado de: <http://personal.us.es/isidromj/php/wp-content/uploads/2008/11/EpC.pdf>
- Marchioni, M., (2007). *Planificación social y organización de la comunidad alternativas avanzadas a la crisis*. Italia: Popular.
- Marí, R., Bo, R. y Climent, C. (2010, enero). *Propuesta de análisis fenomenológico de los datos obtenidos en la entrevista*. Dialnet, 1, 113-132.
- Martínez, R. M., (2011). *Cuando hablamos de prevención de adicciones... ¿En qué estamos pensando? Reflexiones y propuestas de intervención en Cáritas*. Madrid, España: Cáritas Española Editores.
- Ministerio de Educación de la Nación. (2000). *Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. UNESCO. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Ministerio del Interior del Gobierno de España.(2002). *Trabajos en beneficio de la comunidad*. Disponible en:
http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/estadpm/Triptico_Trabajo_en_Beneficio_de_la_Comunidad_2.pdf
- Ministerio de Salud. (2011). *Documento técnico: Metodología para la capacitación de las y los agentes comunitarios de salud. Guía de la y el facilitador*. Perú. Ministerio de Salud.
- Montaño, F. (2002). *Dispositivos para la intervención comunitaria y prácticas institucionales*. Disponible en:
https://www.academia.edu/2054621/Dispositivos_para_la_intervenci%C3%B3n_comunitaria_y_pr%C3%A1cticas_institucionales_

- Montero, L. (2007). *Nuevos enfoques y prácticas de Psicología Comunitaria para el Desarrollo*. Disponible en: http://www.ucv.ve/uploads/media/Montero-Psicologia_comunitaria.pdf
- Morales, M. (2012). *Elaboración de material didáctico*. México: Red Tercer Milenio. Disponible en: http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/Derecho_y_ciencias_sociales/Elaboracion_material_didactico.pdf
- Morí, M. (2008). *Una propuesta metodológica para la intervención comunitaria*. Enero 20, 2015, de Universidad de San Martín de Porres Sitio web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2766779>
- Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. (2011). *Manual de medición del trabajo voluntario*. Suiza
- Parent, J., Esquivel, N. y Heras, L. (2004). *La práctica profesional una función indispensable*. Cuarto Congreso Nacional y Tercero Internacional Retos y expectativas de la universidad.
- Peña Cuanda, María del C. (2011). *Intervención de la infancia: ¿se ha transformado la esencia de la asistencia?* Desacatos.
- Posternak, D. (2005). *Creatividad e innovación en equipos de trabajo*. Enero 20, 2015, de Gestiopolis Sitio web: <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/hfainstein/h6.htm>
- Rabinowitz, P., (2014). *Crear lugares apropiados para la interacción*. Enero 20, 2015, de Caja de herramientas comunitarias Sitio web: <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/implementar/fisico-social-y-medio-ambiente/crear-lugares-apropiados-para-interactuar/principal>
- Repetur, K. y Quezada, A. (2005). *Vínculo y desarrollo psicológico: la importancia de las relaciones tempranas*. Revista Digital Universitaria. Vol. 6.

Rosso y Lebl. (2006). *Terapia humanista existencial fenomenológica: estudio de caso*. Bolivia: Universidad Católica Boliviana.

San Felipe de Jesús., (2013). *Capacitación por área CIPES*. Disponible en: <http://www.sanfelipedelacalle.org/Resultados/2013/>

San Felipe de Jesús IAP (2012). *Informe Anual*. Recuperado de: http://www.sanfelipedelacalle.org/Resultados/2012/Informe_Anual_2012.pdf

San Felipe de Jesús., (2013). *Informe Ejecutivo periodo Enero-Abril, 2013*.

Disponible en:

<http://www.sanfelipedelacalle.org/Resultados/2013/INFORME-ENERO-ABRIL-2013.pdf>

Sánchez C., Salinas, F. y Orozco, A. (2003). *El servicio social como espacio de compromiso y formación ética del psicólogo*. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Vol. 6. Recuperado de: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/ServicioSocial/carolina.pdf>

Servin, M. (2007). *Robo de auto, ambulante y venta de drogas, principales problemas en Miguel Hidalgo*. La Jornada, 5.

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (2014). *Servicio social*. Recuperado de: <http://www.psicologia.umich.mx/index.php/serviciosocial>

Universidad Nacional Autónoma de México. (2007). *Memoria 2006*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Urbano, C, A. y Yuni, J. A., (2005). *Técnicas para la animación de grupos*.

Argentina, Editorial Brujas. Recuperado de:

<https://books.google.com.mx/books?id=DdJFozmUBKIC&pg=PA95&lpg=PA95&dq=tecnicas+de+integracion+grupal&source=bl&ots=m4qiUcGO6P&sig=cdoappTYF-ucCfGF2IKHIQU4HM&hl=es->

419&sa=X&ei=7L65VLP_MsehyATawIBQ&sqi=2&ved=0CFQQ6AEwCA#v=onepage&q=tecnicas%20de%20integracion%20grupal&f=false

Vidal, Pol, Guàrdia y Però. (2004). *Un modelo de apropiación del espacio mediante ecuaciones estructurales*. Medio Ambiente y Comportamiento Humano: Universidad de Barcelona.