

3340

49492

**Consejo Federal de Inversiones
Provincia de Corrientes
Goya**

**Proyecto
Formación de Agentes
Sociales del Desarrollo**

Experta a cargo:
Lic. Ana Inés López Accotto



Informe Final

5 de diciembre de 2011

Índice

Abstract	3
1. Introducción	4
2. Resultados	5
2.1. Etapa de consolidación y transferencia	5
ANEXO I. Material de los Encuentros	31
ANEXO II. Encuesta y Guión de Evaluación Final	117
ANEXO III. Certificado de Asistencia	125
ANEXO IV. DVD con el material filmado y el video	126

Abstract

En el presente Informe Final se da cuenta de las tareas de la última etapa del Proyecto "Formación de Agentes Sociales del Desarrollo", en realización en la Ciudad de Goya, Provincia de Corrientes, de consolidación y transferencia, así como a la evaluación final realizada con los participantes, por una parte, y con las autoridades municipales, por otra; y, finalmente, del material audiovisual producido en torno al proyecto.



1. Introducción

La tarea de capacitación, orientada fundamentalmente a las poblaciones de los barrios más humildes de la ciudad y, más específicamente, a las personas que ocupan cargos en las distintas Juntas Vecinales, con el objetivo de dotarlos de más y mejores herramientas para el trabajo de desarrollo de sus barrios, ha culminado de manera muy satisfactoria, tal y como da cuenta el trabajo de evaluación final que se incluye en el presente Informe Final, con la particularidad de un incremento de la participación de vecinas y vecinos en esta última etapa.

Se llevaron a cabo los 8 encuentros previstos, el último dedicado a la evaluación final realizada por los participantes; un acto de cierre del Proyecto; una reunión con las autoridades municipales de evaluación de lo alcanzado y perspectivas de futuro; y se elaboró un video que da cuenta de la experiencia, del que se entregó copia a todas las personas que participaron en la misma.

2. Resultados

2.1. Etapa de consolidación y transferencia (cuatro meses)

En esta etapa se terminaron de desarrollar los temas previstos, haciendo hincapié en la transferencia de los conocimientos y herramientas adquiridos a la práctica concreta de la actividad vecinal en los barrios.

Cronograma

Se continuó utilizando la misma metodología de trabajo para los encuentros: una presentación estandarizada de los contenidos, trabajo práctico, lecturas complementarias y direcciones de páginas Web interesantes en relación a la problemática tratada. Este material fue repartido en cada sesión a las personas participantes, para que tengan un registro básico de cada materia abordada.

15	06/08	Desarrollo	Desarrollo local y ciudadanía	Jorge Novello	Sofía Alisio
16	27/08	Logística <i>Laboratorio</i>	Herramientas TIC para la participación colectiva (III)	Jorge Novello	Alvar Maciel
17	10/09	Ciudadanía	Presentación del Diagnóstico Exploratorio Técnicas de investigación social	Jorge Novello	Ana Inés López Accotto
18	24/09	Logística	Aprovechamiento de subsidios, becas y créditos	Ana Inés López Accotto	Jorge Novello
19	15/10	Desarrollo	Desarrollo local y Pymes (I)	Ana Inés López Accotto	María Freier
20	22/10	Desarrollo	Desarrollo local y Pymes (II)	Jorge Novello	María Freier
21	05/11	Liderazgo	Construcción colectiva. Gestión de las diferencias	Ana Inés López Accotto	Clelia Meca
22	12/11	Cierre	Evaluación	Jorge Novello	Ana Inés López Accotto
	12/11	Acto de Cierre con presencia de las autoridades municipales			

Así mismo, se continuó con la realización de un resumen de cada encuentro a la finalización del mismo para ser distribuido al equipo docente con el fin de garantizar la continuidad y la coherencia de los contenidos trabajados en cada sesión.

Ambos documentos dan cuenta del desarrollo de cada una de las sesiones: las síntesis de los encuentros se presentan a continuación, vinculados a las tareas definidas en el Proyecto. Y el material se adjunta en el **Anexo I**.

Tarea N° 9: se desarrollarán las acciones de formación de los vecinos y vecinas abordando el tema de Desarrollo -desarrollo local y ciudadanía; desarrollo local y territorio- con la participación de un especialista en la temática -dos encuentros-.

De la etapa anterior había quedado pendiente el segundo encuentro, que se realizó el **6 de agosto de 2011**

En la sesión Sofía Alisio presentó a modo de enumeración una serie de presupuestos del Desarrollo Territorial, con la finalidad de promover una aproximación al tema cargado de mayor información, y al mismo tiempo abrir una instancia participativa para que los miembros del grupo aportaran sus visiones acerca de como puede Goya mejorar su posicionamiento -entendiendo por ello el conjunto de aptitudes para generar atracción y actividad económica-.

Divididos en dos grupos, uno de ellos centro su visión en la potencial mejora de la *performance* industrial de la ciudad, de consolidarse los procesos de construcción de las defensas, el puente con Reconquista, el cierre del anillo eléctrico y la finalización de la Zona de Actividades Económicas. El otro grupo insistió con la potencial mejora de los servicios urbanos, haciendo hincapié en los déficits notables en materia de residuos, y tránsito.

Tarea N° 12: se desarrollarán las acciones de formación de los vecinos y vecinas abordando el tema de Logística -herramientas TIC para la participación colectiva- con la participación de un especialista en la temática - un encuentro-.

Tarea pendiente de la etapa anterior, tuvo lugar el 27 de agosto en la escuela técnica Virasoro de la ciudad de Goya. La escuela pone a disposición el aula de informática y en ella se reúnen 18 asistentes. Se da apertura al taller retomando los contenidos trabajados en el taller anterior de informática. Durante la presentación teórica se detalla el ecosistema de publicación y difusión de la Web 2.0 detallando las particularidades y relaciones de las Wikis, blogs y los servicios de twitter y facebook. A continuación se detalla la infraestructura de los blogs indicando las diferencias entre las interfaces públicas y privadas de los blogs y sus características. Una vez culminada la presentación teórica se da comienzo a la parte práctica. Los asistentes crean sus blogs a partir de la cuenta de gmail generada en el taller anterior y los que no tienen cuenta de gmail se disponen a sacar la propia. El taller continúa hasta que la totalidad de los cursantes crean sus respectivos blogs. En este punto se hace un corte de descanso, que se retoma abordando temas de publicación y categorización de artículos. Los participantes editan su primer nota enriqueciendo el texto con formatos, enlaces e imágenes, luego categorizan el artículo utilizando etiquetas. Una vez publicado se da paso a abordar algunas nociones de diseño del blog, mostrando y explicando la interfaz de diseño de Blogger. Como cierre se les solicita a los cursantes que cierren todas las aplicaciones abiertas y creen un artículo nuevo en sus blogs. Una vez finalizado se da cierre al taller aclarando dudas y compartiendo sus nuevos sitios en Internet.

Tareas 20 y 21: hacen referencia a la evaluación final, que se presenta más adelante.

Tarea N° 22: se desarrollarán las acciones de formación de los vecinos y vecinas realizando una recapitulación de los contenidos vistos hasta el momento, a cargo del Experto del Proyecto. Seguimiento del Proyecto Barrial -un encuentro-.

Se realizó en la etapa anterior.

Tarea N° 23: se desarrollarán las acciones de formación de los vecinos y vecinas abordando el tema de Desarrollo -desarrollo local y cooperativismo- con la participación de un especialista en la temática. Seguimiento del Proyecto Barrial -dos encuentros-.

Se realizó en la etapa anterior.

Tarea N° 24: se desarrollarán las acciones de formación de los vecinos y vecinas abordando el tema de Desarrollo -ambiente, jóvenes y comunidad- con la participación de un especialista en la temática. Seguimiento del Proyecto Barrial -dos encuentros-.

Se realizó en las etapas anteriores.

Tarea N° 25: se desarrollarán las acciones de formación de los vecinos y vecinas abordando el tema de Ciudadanía -relación ciudadano/Estado y control del Estado- con la participación de un especialista en la temática. Seguimiento del Proyecto Barrial -un encuentro-.

Se reorientó en función de las necesidades detectadas en el grupo, con la presentación de parte de los resultados del Diagnóstico Exploratorio de Goya, como base para la explicación de algunas nociones y técnicas de investigación social.

Se llevó a cabo el 10 de septiembre, con la presencia de 15 vecinos y vecinas de Goya. Se reparte el material al comienzo del mismo para que puedan seguirse las tablas y los gráficos que se presentan en un Power Point.

En la primera parte de la reunión se trabajó sobre los datos obtenidos de distintas fuentes sobre la ciudad de Goya y sus habitantes. Se puso especial atención sobre los siguientes aspectos a tener en cuenta al leer los datos proporcionados por tablas y/o gráficos:

1. Fuente de donde se obtienen los datos.
 - a. Fuentes primarias.
 - b. Fuentes secundarias.
2. Tipos de gráficos.
 - a. Pirámide poblacional.
 - b. Barras y Círculos.
3. Lectura de cuadros, gráficos y tablas.
 - a. Relación de los datos entre sí.
 - b. Comparación de los datos con otros datos.
 - c. Relación de los datos de una tabla/gráfico con los de otra/otro.
4. Formulación de hipótesis posibles que expliquen los datos presentados.

Por otra parte se explicó exhaustivamente el indicador CALMAT utilizado para evaluar la calidad de los materiales de las viviendas así como los indicadores de NBI (necesidades básicas insatisfechas).

Permanentemente se estimula y genera la participación de los vecinos en la lectura de los gráficos y las tablas, y en el planteo de hipótesis que expliquen la causalidad de los datos presentados.

En la segunda parte se comentan algunos aspectos significativos de las entrevistas realizadas a distintos vecinos que participan del movimiento vecinalista y a las autoridades municipales.

Tarea N° 27: se desarrollarán las acciones de formación de los vecinos y vecinas abordando el tema de Logística -aprovechamiento de subsidios, becas y créditos- con la participación de un especialista en la temática. Seguimiento del Proyecto Barrial -un encuentro-.

Dando continuidad al encuentro anterior, el 24 de septiembre se trabajó en torno a la elaboración de proyectos culturales en los barrios, según las premisas de una convocatoria real.

En el encuentro están presentes 21 vecinos y vecinas de Goya. Se reparte el material al comienzo del mismo para que puedan seguir la exposición que se presenta en un Power Point.

En el primer momento de la reunión se trabaja sobre el modelo de Proyecto que plantea el ***Programa de Subsidios para el Desarrollo Sociocultural de la Secretaría de Cultura de la Nación***. Se señala la importancia que tiene la primera parte en la que se piden datos referidos a la institución que solicita el subsidio –breve historia, temática principal abordada, zona de influencia, cantidad de personas de la institución, actividades, ingresos anuales y articulación con diferentes actores sociales-. La segunda parte hace referencia al Proyecto a presentar por parte de la institución y explica breve y sintéticamente cómo responder a cada uno de los ítems que plantea – resumen ejecutivo, fundamentos, contexto, población destinataria, objetivos, etapas, cronograma, evaluación de los resultados y presupuesto-.

Permanentemente se estimula y genera la participación de los vecinos en la lectura de los gráficos y las tablas, y en el planteo de hipótesis que expliquen la causalidad de los datos presentados.

En la segunda parte del encuentro se analizan los proyectos seleccionados en la convocatoria 2010 y se realiza un trabajo práctico en grupos de cuatro (4) personas en el que tienen que diseñar un borrador sobre una de las temáticas elegidas, con el fin de practicar lo trabajado en la primer parte del encuentro. A modo de cierre se pone en común lo producido por los distintos grupos y se realizan distintos aportes, preguntas y también críticas.

Tarea N° 14: se desarrollarán las acciones de formación de los vecinos y vecinas abordando el tema de Desarrollo -desarrollo local y Pymes- con la participación de un especialista en la temática -dos encuentros-.

Este tema fue reprogramado y ambas sesiones se realizaron en esta etapa, el 15 y el 22 de octubre respectivamente.

En el primer encuentro, después de la presentación de la presentación de cada uno de los participantes y sus lugares de pertenencia y de la expositora, Lic. María Freier, antropóloga especialista en temas de desarrollo local.

Se expuso sobre el concepto de desarrollo como concepto relacionado con ciertas ideas de cambio económico de gran incidencia en la vida de la gente. Se valorizó la discusión acerca de los caminos para alcanzar el desarrollo comenzado en las décadas del sesenta y setenta.

Se destacó el desarrollo como dimensión que incorpora la dimensión humana de la vida, el uso de los recursos naturales, laborales, técnicos y profesionales locales, históricos; centrado en lo local-territorial.

Se expuso una breve reseña sobre aportes de la antropología a la temática del "Desarrollo Económico-Social":

- Integración de lo subjetivo y emocional. Redefinición de los actores sociales como sujetos activos que toman decisiones y participan
- Integración de la producción, el empleo, el trabajo y la calidad del mismo; la educación; la pertenencia territorial y su identidad o identidades; los valores de la igualdad-diferencia; el cuidado de los derechos humanos; la

comunicación y la comunicabilidad; la relación con lo nacional, lo regional.
Entramados virtuosos

Trabajo grupal - Reconociendo nuestro territorio

Se trabajó en cuatro grupos a partir de consignas para la identificación de las características ambientales, infraestructurales y de los recursos en general del territorio de Goya incluyendo la reconstrucción de la memoria histórica de la localidad. Se finalizó con el debate sobre el trabajo grupal realizado destacando la importancia del conocimiento territorial y de la construcción conjunta de los relevamientos territoriales. Se destaca la participación activa de todos los concurrentes.

En el segundo encuentro, se continuó sobre el tema comenzado la semana anterior; profundizando algunas definiciones acerca del desarrollo endógeno y los cambios de paradigmas respecto al tema. Se vertieron conceptos de Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PYME); también de Especializaciones Sectoriales Territoriales, cadenas de valor y clusters

Se acercaron principios básicos acerca de una posible estrategia de desarrollo territorial local, la cual promueva la integración de los diversos actores locales con objetivos comunes para el bienestar económico-social del territorio. Se insistió en comprender la producción local como un entramado complejo de relaciones sociales, enmarcadas en contextos económico-políticos y que se articulan con la actividad de la gente.

Se trabajó en cuatro grupos a partir de las siguientes consignas:

- ✚ Historia productiva y del empleo en Goya y alrededores – Primeros emprendimientos y especialización de la mano de obra local.
- ✚ Actividades productivas más importantes del Territorio – Las Especializaciones Sectoriales Manufactureras y de Servicios
- ✚ Mapa de actores Productivos – Empresas - Instituciones relacionadas con la actividad productiva y el empleo local.
- ✚ Fortalezas y fragilidades de la localidad de Goya para el desarrollo productivo.

Los grupos expusieron los resultados de su trabajo y se finalizó con un debate sobre los resultados grupales en relación a la exposición, subrayando la importancia de la *producción local*, como activo positivo cultural que da identidad y promueve la pertenencia territorial. Al igual que en el encuentro anterior, se destaca la activa participación de todos los concurrentes.

Tarea N° 26: se desarrollarán las acciones de formación de los vecinos y vecinas abordando el tema de Liderazgo -construcción colectiva y gestión de las diferencias-con la participación de un especialista en la temática. Seguimiento del Proyecto Barrial -un encuentro-.

El encuentro tuvo lugar el 5 de noviembre, con la participación de 28 personas y se desarrolló en dos partes. En la primera se expuso el concepto de liderazgo, tipos característicos, y se explicó las diferentes habilidades para liderar. Se trabajó en torno a la noción de construcción colectiva, la idea de trabajo en equipo y el manejo de conflictos en los grupos.

Se logró un interesante debate entre los participantes y la coordinación, que facilitó la relación de dichas nociones con las experiencias de la vida cotidiana.

En la segunda parte se trabajó bajo la modalidad de taller con dos actividades:

1- Actividad: Se realizó la técnica participativa: "*Comunicación-Sin Preguntas Respuestas*": Se realizó con una dinámica grupal el tema de la comunicación en los grupos, y se logró analizar la importancia de una comunicación amplia de ambas partes. Y se pudo analizar la limitación de la comunicación en una sola dirección.

Se logró una buena discusión plenaria y entre las conclusiones elaboradas, se destacó la identificación de las ventajas de una comunicación cara a cara; la importancia de poder preguntar; y la expresión gestual como parte importante en la comunicación.

2- Actividad: Se efectuó una técnica participativa. Se armaron 5 subgrupos con el objetivo de Trabajar la complementariedad de las diferencias.

Cada subgrupo participó activamente en la actividad y en la puesta en común. Se consiguió la reflexión colectiva acerca de la complementariedad entre las personas de un equipo y la necesidad de potenciar fortalezas y compensar debilidades en los grupos.

Tarea N° 20: Se relevarán los cambios ocurridos en la vinculación con el barrio, intereses y nuevas necesidades a partir de la implementación del Proyecto. Se aplicará una encuesta auto-administrada a participantes del Proyecto. Se focalizará en:

- Realizar una evaluación sobre los beneficios obtenidos desde las actitudes, percepciones y experiencias en los participantes de distintas instancias de capacitación, así como también las dificultades surgidas durante su proceso (problemas de horarios, contenidos de los cursos, disponibilidad de recursos).
- Analizar la aplicabilidad de los conocimientos y habilidades adquiridas con relación a las necesidades cotidianas y específicas en el marco del contexto local.
- Estudiar la eficacia de la estrategia de comunicación en la transmisión de los objetivos, problemas y logros del Proyecto.
- Reconocer el grado de apropiación del Proyecto y posibilidades de difusión de la experiencia en distintas áreas de la comunidad.

Tarea N° 21: Se realizarán grupos de discusión y entrevistas en profundidad con algunos representantes de distintos sectores de la población (personas que participan en la ejecución del Proyecto, empleados municipales, vecinos y vecinas que se estuvieran capacitando y/o formando y representantes de las fuerzas vivas) con el objetivo de profundizar sobre los resultados y los impactos del proyecto, ya identificados en las Tareas anteriores.

Tarea N° 28: se desarrollarán las acciones de evaluación de la formación de los vecinos y vecinas asistentes al curso *Agentes Sociales del Desarrollo* con la presentación de un nuevo Proyecto Barrial de Desarrollo.

A fin de responder a estos objetivos, se llevaron a cabo diversas acciones.

Por una parte, se diseñó y aplicó una encuesta al finalizar el curso a fin de contar con la percepción de los participantes sobre el proceso completo de capacitación. Los datos que se analizan a continuación se complementan con la evaluación participativa de medio término (Tareas 17 y 18) y el taller de evaluación final (Tarea 21 y 28).

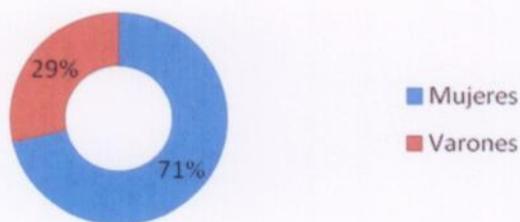
La encuesta está dividida en 3 secciones (Ver **Anexo II**). La primera, está destinada a conocer la percepción sobre los aspectos de organización y contenidos del curso de Formación de Agentes sociales de Desarrollo. La segunda, busca relevar percepciones sobre la vinculación del curso con la organización vecinal y, por último, la tercera sección se centra en conocer el acceso físico y hábitos de uso de la informática de los asistentes.

Respondieron la encuesta 28 personas, considerando los resultados representativos en función del número total de participantes del proyecto.

A continuación se presentan algunas características de la composición del grupo que permitirá contextualizar e interpretar mejor los datos surgidos de la encuesta.

Se destaca la alta participación femenina alcanzando un 71% (20 mujeres de 28 participantes), tal como muestra el siguiente gráfico.

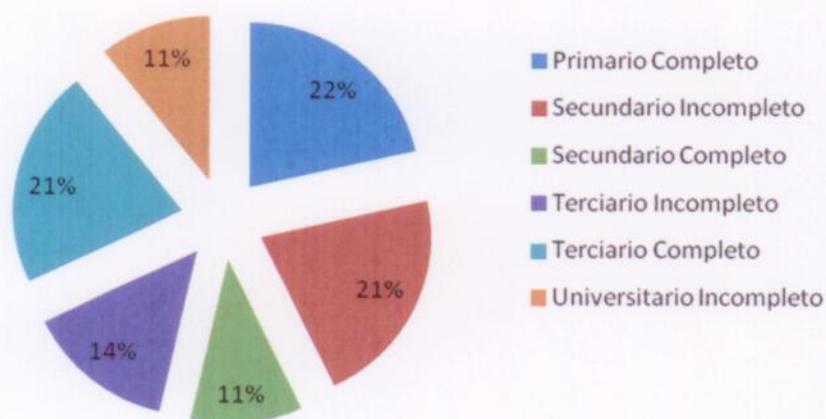
Participación según género



El promedio de edad de los asistentes es de 43 años. Este dato encuentra relación con una de las preocupaciones relevadas a lo largo del Proyecto y vinculada a la escasa participación de los jóvenes en el trabajo vecinal. Sólo 4 participantes tienen menos de 35 años.

El siguiente cuadro muestra una distribución bastante homogénea de los participantes según el máximo nivel de educativo alcanzado destacándose que todos han completado, al menos, el nivel inicial de educación formal.

Máximo nivel educactivo alcanzado



En cuanto a la ocupación se destaca una alta participación de empleados municipales (43% correspondiente a 12 personas) seguido por amas de casa con el 21%.



Sobre la experiencia formativa

Consultados sobre la estrategia de la convocatoria para participar del curso, y considerando la alta participación de personas vinculadas al empleo municipal, no resulta llamativo que más de la mitad (64%) manifiesten que fueron invitados por el municipio. La difusión por TV y el "boca a boca" fueron las otras vías mencionadas.

La pregunta sobre los motivos que los impulsaron a participar fue abierta buscando captar la mayor variación y detalle en las respuestas. La mayor parte de ellas (18 casos) podría agruparse en la siguiente categoría: Aprender, capacitarse, ampliar conocimientos y poder llevar esos conocimientos/herramientas a sus respectivos barrios.

Se detallan a continuación algunas de más menciones que describen esta perspectiva:

- *"Tener más conocimiento de las cuestiones sociales y así poder aplicarlas con más eficacia en el barrio".*

- *“ Me motivó la capacitación y superación personal para ayudar y aportar a la comunidad”*
- *“Adquirir mayor conocimiento con respecto a la sociedad actual”*.

El resto de los consultados refirieron como motivación para anotarse y asistir a la capacitación las siguientes categorías de respuestas, entre otras:

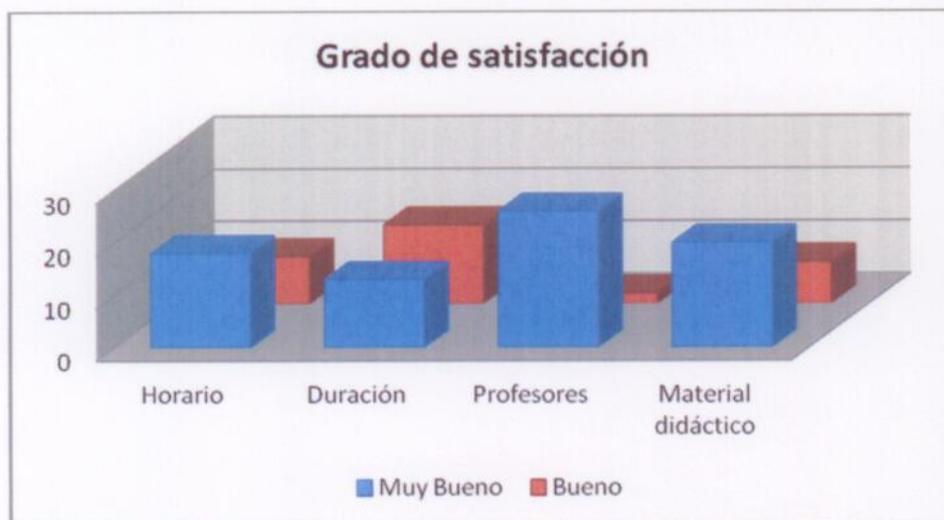
- Adquirir herramientas concretas para gestión
- Conocer el rol y las funciones de los consejos vecinales
- Vincularse con otros pares y compartir con ellos
- La utilidad de los temas para el desempeño de su trabajo cotidiano

Sólo en un caso se mencionó la gratuidad del curso como indicador de motivación para la participación.

La opinión obtenida de las encuestas con respecto a la organización del curso es consistente con la relevada, de forma participativa, en el taller realizado al promediar el curso. A continuación se presenta un cuadro con la distribución de las opiniones vinculadas a la organización del curso (horario y duración), el desempeño del equipo de profesores y el material didáctico entregado en cada intervención.

	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Total
Horario	18	9	1		28
Duración	13	15			28
Profesores	26	2			28
Material didáctico	20	8			28

El siguiente gráfico muestra, por su parte, la distribución de dichas opiniones rescatando que casi la totalidad de los consultados (26 personas) calificaron el desempeño de los docentes como “Muy Bueno”.



En relación a la opinión sobre cuáles de los temas abordados a lo largo de los veinte encuentros resultaron más interesantes, la distribución resultó bastante pareja entre los siguientes temas:

- Tecnologías de la Información y la Comunicación
- Ambiente, jóvenes y Comunidad
- Medios de comunicación
- Identidades y perspectiva de género
- Desarrollo local y territorio
- Cooperativismo y economía social
- Formulación de Proyectos
- Ciudadanía
- Diagnósticos Socioeconómicos - Técnicas de investigación social
- Construcción colectiva. Gestión de las diferencias
- Pymes
- Aprovechamiento de subsidios, becas y créditos

Sin embargo, se observa una mayor representación en las menciones a la "Formulación de proyectos" y "Ambiente, jóvenes y Comunidad".

En gran parte de los cuestionarios no se completó la columna en la cual se solicitaba a los encuestados la mención a los temas que menos interés les

despertaron. No obstante, entre quienes respondieron, la mayor parte de las respuestas corresponden a los siguientes temas:

- Medios de comunicación
- Pymes
- Aprovechamiento de subsidios, becas, créditos

Consultados sobre si la capacitación recibida cumplió con sus expectativas y si consideran que podrán aplicar lo aprendido, la totalidad de los participantes respondió afirmativamente.

La percepción sobre la forma en que podrán utilizar lo aprendido fue relevada a través de una pregunta abierta. A continuación se transcriben algunas de las menciones destacando que, en la mayoría de los casos, el espacio/entorno donde piensan aplicar lo aprendido es en el barrio y en las aulas en el caso de los docentes.

- "Pienso que podré aplicar en momentos de buscar soluciones con los vecinos a los conflictos. A veces no se resuelven algunos temas por desconocimiento. La capacitación nos da la libertad de escuchar y ser escuchados potenciándose cada uno para un consenso con humildad, compromiso y sinceridad"
- "Trabajando y participando en el barrio", "Poniendo en práctica lo aprendido en el consejo vecinal", "Compartiendo lo aprendido con la comisión del barrio"
- "Pensando proyectos", "Haciendo propuestas de trabajo concretas"
- "Aplicando los conocimientos adquiridos en una mejor organización del barrio y de esa forma servir mejor a los vecinos"
- "Reeditando en el aula cada uno de los temas"
- "En lo personal aprendí a conocer más las realidades de cada uno y particularmente en comunidad a desarrollarme en el ámbito de la sociedad"

- “Enseñando y dando el ejemplo desde mi hogar, la escuela y mi entorno barrial”
- “A partir la manera de encarar los problemas y gestionarlos en áreas que corresponda”
- “Teniendo más conocimiento ahora podré aplicar en el trabajo social elaborando proyectos ayudando a los que menos tienen para mejorar su calidad de vida. Que todo funcione mejor en la ciudad es tarea de todos. Hoy tengo mayor responsabilidad de trabajo como actor y protagonista de mi propio proyecto”

Sobre la Organización vecinal

Esta segunda parte de la encuesta busca relevar información sobre los barrios y la organización de los consejos vecinales para conocer si los aspectos abordados en el curso se relacionan con el perfil de los asistentes y los temas que consideran más relevantes.

Los siguientes barrios estuvieron representados en el curso. La mayor parte de ellos corresponden a la zona sur y sudeste de la ciudad.

- San Martín
- Héroes de Malvinas
- Sarmiento
- Virgen del Rosario
- 99 viviendas
- Santa Lucía
- 55 Viviendas
- Itatí
- Estrella del Sur
- Scófano
- Manuel Antonio Pando
- Las Golondrinas
- Zona Norte
- Matadero

- Alberdi
- Belgrano
- San Ramón
- Arco Iris
- Ñanderoga

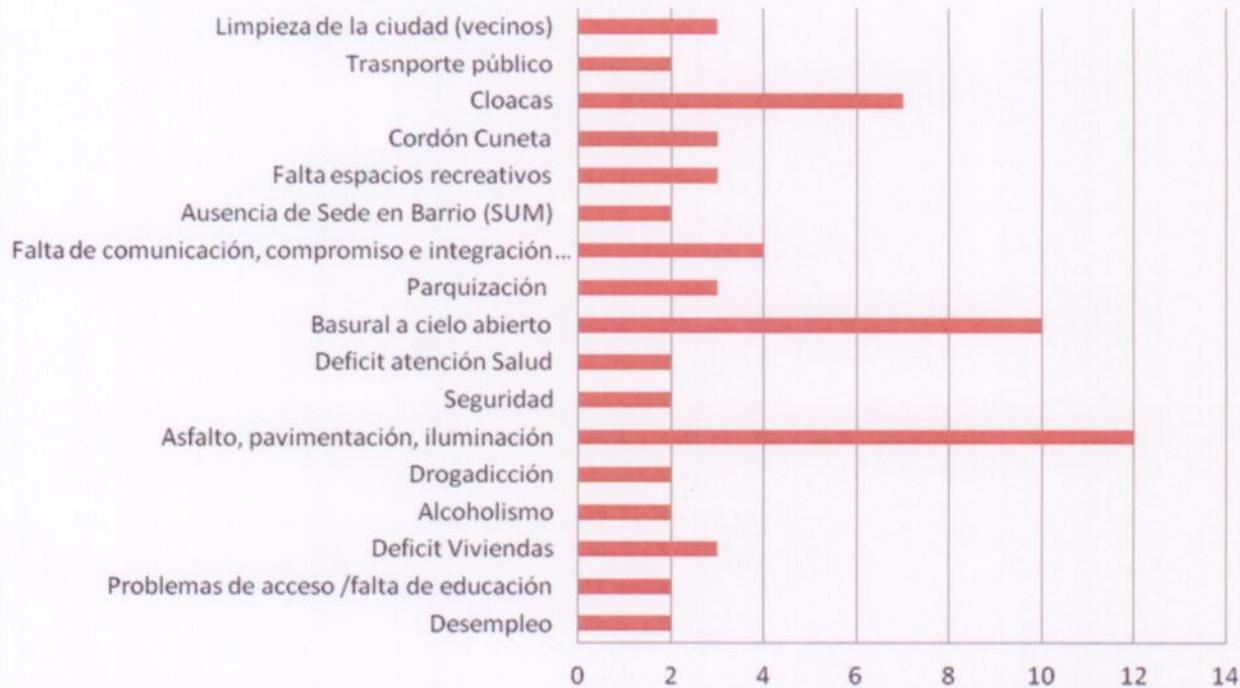
Consultados sobre cómo describirían el barrio en el que viven a alguien que no lo conoce, se mencionan, por un lado, características de infraestructura y presencia/ausencia de servicios y bienes sociales básicos (calles asfaltadas, calidad de las viviendas, cordón cuneta, red cloacal, iluminación, acceso al centro urbano, limpieza, agua potable, etc.). Por el otro lado, se menciona el perfil e idiosincrasia de los vecinos: “gente trabajadora, participativa, colaboradora” o bien, “abúlico y despreocupada”; “bien organizados a través de la comisión vecinal”, “gente muy buena”, “barrio unido por trabajo solidario”, “humilde”, “vecinos en constante movimiento”, “muy organizado”, “tranquilo”, etc.

Del grupo de las 28 personas consultadas, 19 dicen participar del Consejo Vecinal de su barrio. Entre ellos, 10 son presidentes y el resto se distribuye entre los siguientes cargos: vicepresidente, secretario, tesorero, integrante de subcomisiones y otros tantos participan en calidad de “vecinos”.

Aquellos que respondieron no tener cargo representativo alguno en la comisión vecinal de su barrio mencionan que su forma de participar es “ayudando a los vecinos con problemas económicos y de salud”, “colaborando en lo que sea necesario”, “llevando inquietudes a la comisión vecinal”, “buscando soluciones y participando de las decisiones”, etc.

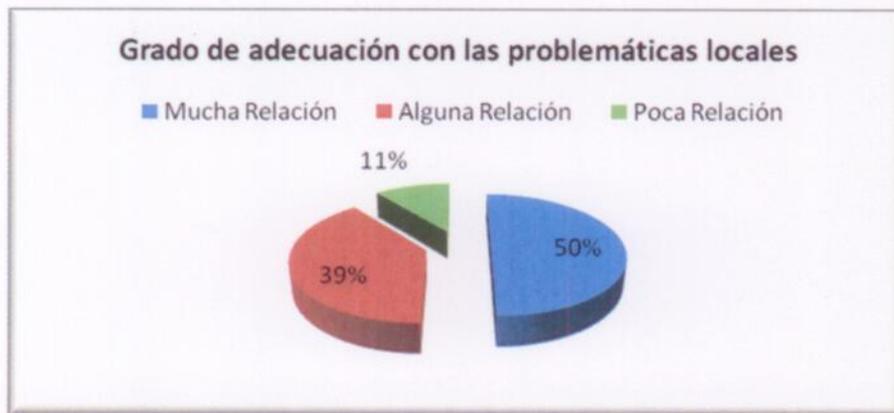
El siguiente cuadro muestra los principales problemas que afectan a los barrios según la perspectiva de los participantes. La encuesta solicitaba la mención de hasta 3 problemáticas.

Principales problemas de los barrios



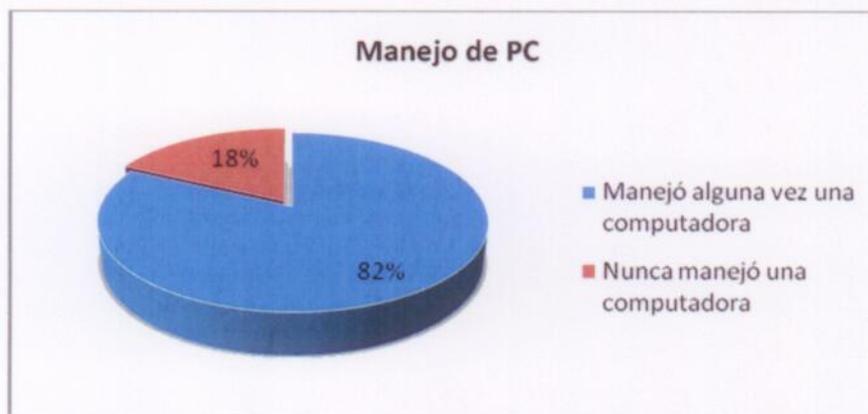
El cuadro muestra que entre los principales problemas se encuentran la falta o mal estado de pavimentación e iluminación de las calles, seguido por el basural a cielo abierto y por la falta de extensión de la red cloacal. La falta de comunicación y compromiso de los vecinos y la poca conciencia sobre el cuidado y limpieza de espacios públicos sobresale también entre las respuestas.

El gráfico que sigue muestra la percepción sobre el grado de adecuación de los temas abordados en el curso de Formación de Agentes Sociales del Desarrollo con dichas problemáticas.



Sobre el uso de PC

El 82% de los participantes ha manejado alguna vez una computadora y la mayor parte de ellos lo hace diariamente. Sólo 5 personas, distribuidas entre las de mayor edad del grupo, manifestaron no usar ni haber usado una computadora.



En cuanto a las aplicaciones utilizadas, todos mencionaron el acceso a Internet y más de la mitad el uso de correo electrónico. Este número podría relacionarse con el hecho de que 13 personas han realizado cursos de alfabetización informático en los Centros Digitales Comunitarios (CEDICOM) de la ciudad de Goya, algunos motivados por la aproximación a través del presente proyecto.

A fin de dar cumplimiento a esta tarea se realizó una actividad grupal durante el último encuentro pautado en la Casa de la Cultura, el día 19 de noviembre de 2011. El propósito de la actividad fue analizar, de forma participativa, aspectos vinculados a la organización, el funcionamiento y desarrollo del *Proyecto de Formación de Agentes Sociales del Desarrollo* en relación a sus objetivos, las expectativas de sus participantes y los resultados obtenidos. En este sentido, la síntesis que se presenta a continuación se vincula a los resultados analizados a partir de la encuesta analizada en la Tarea N° 20.

La actividad, registrada en formato audiovisual, se orientó a:

- Conocer las percepciones de los participantes sobre el proyecto.
- Identificar fortalezas y debilidades así como también nuevas ideas y propuestas para futuras intervenciones.

Participaron del taller aproximadamente 30 personas. La primera consigna consistió en que cada uno de los presentes conteste en una ficha cuáles considera que son las principales tareas/responsabilidades de un agente social. Las respuestas se pusieron en común y se sintetizan en el siguiente cuadro.

- Trabajar por el bien común/ Promover el desarrollo integral
- Concientizar a los vecinos y también a los funcionarios municipales
- Contar y promover los siguientes valores: solidaridad, compañerismo, tolerancia, humanidad, responsabilidad, ser accesible, saber escuchar/ saber transmitir
- Brindar servicio al vecino/ Ayudar a los vecinos más necesitados
- Generar espacios de diálogo/ Asumir compromisos/ Promover la participación/ Interactuar
- Generar proyectos/ Trabajar para generar cambios/ Construir/Gestionar
- Tener conocimiento socioeconómico y cultural del entorno para intervenir mejor
- Aprovechar oportunidad democrática

La discusión fue orientada por los coordinadores del taller a buscar relaciones entre el cumplimiento de los objetivos del proyecto de Formación (fortalecer la calidad de sus desempeños como agentes sociales de desarrollo; brindar herramientas de gestión y comunicación y facilitar los elementos necesarios para el diseño, la gestión y la evaluación de proyectos comunitarios) y la percepción sobre el rol y las tareas en tanto agentes sociales mencionadas.

Las participaciones hicieron referencia a dicha correspondencia, en concordancia con las respuestas obtenidas a través de las encuestas (Tarea 20) en donde el 100% respondió que considera que podrá utilizar lo aprendido en el ámbito comunitario de sus barrios.

Entre los temas que les gustaría profundizar o incorporar en futuras capacitaciones se mencionaron (*Afiche 2*):

- Mediación comunitaria
- Derechos ciudadanos
- Derechos humanos
- Comunicación
- Planificación y presupuesto participativo

A su vez, los participantes realizaron las siguientes sugerencias vinculadas a la dinámica de curso:

- Involucrar a profesionales y representantes locales de las distintas temáticas, invitarlos a las charlas/talleres, compartir con ellos las problemáticas.
- Integrar a las instituciones locales en las acciones de capacitación.
- Trabajar con esta metodología de taller también en los barrios para que llegue a más personas.
- Centrarse más en la formulación de proyectos concretos.

Para la segunda parte de la actividad se solicitó a los participantes que formen 4 grupos de 7 personas aproximadamente para trabajar en la siguiente

consigna: Elegir una necesidad básica de los barrios y plantear 3 ó 4 aspectos a desarrollar vinculados a esa problemática.

Si bien cada grupo trabajó la consigna de forma independiente, todos ellos identificaron como la mayor problemática local el tema de la basura en la ciudad asociado a la presencia del basural a cielo abierto.

Entre las propuestas de acciones a desarrollar se mencionaron y discutieron los lineamientos de lo que podría ser un proyecto comunitario integral, apuntando a distintos niveles:

- Presentar un proyecto productivo para obtener beneficios económicos de la basura que a su vez genere puestos de trabajo, atendiendo a
 - La mejora de las condiciones de vida de las personas que en la actualidad trabajan con y viven de la basura
 - La problemática de los asentamientos que se generan en torno a los basurales

Para ello se consideró necesario:

- Formar un equipo técnico especializado en el tema
- Involucrar a todas las instituciones locales (entre ellas al INTA)
- Comprometer a las autoridades/Demandar respuestas a las autoridades responsables/Presentar una nota al intendente y un petitorio al Consejo Deliberante
- Investigar sobre la situación actual de la problemática: recursos y espacios disponibles para avanzar en una posible instalación de una planta de reciclaje.
- Conocer a todos los actores que involucrados en la problemática de los residuos
- Impulsar la creación de una cooperativa de trabajo que gestione la planta de reciclaje de residuos al tiempo que de respuesta laboral a los sectores más excluidos de los asentamientos.

- Promover una campaña de concientización para toda la población a partir de las siguientes acciones:
 - o Dividir la ciudad en 4 zonas para organizar más eficientemente el trabajo
 - o Difundir los días y horarios de recolección de basura y de ramas
 - o Promover la colocación de cestos para evitar que los residuos se desparramen
 - o Fomentar la separación de residuos en el hogar
 - o Elaborar y distribuir folletería con toda la información relativa al tratamiento y recolección de residuos en los barrios.
 - o Generar un sistema de seguimiento de estas acciones por parte de los vecinos en los barrios

El resultado de esta actividad resultó satisfactorio para los participantes ya que pudieron circunscribir un tema/problema que los atraviesa a todos y, en torno a ello, plantear acciones conjuntas e ideas concretas: demandas que estuvieron presentes en cada una de las distintas instancias de seguimiento del Proyecto.

Tarea N° 29: se registrará la experiencia en formato digital.

Tarea N° 30: se compaginará un CD conteniendo un resumen de la experiencia registrada a lo largo de los distintos momentos del curso.

A lo largo del Proyecto se realizaron las siguientes grabaciones:

- Taller sobre TIC's dictado por el profesor Alvar Maciel el día 18/2/2011 a partir del cual se dio comienzo concreto a la serie de talleres de formación. Ese día se trabajó durante la mañana en cuestiones teóricas en la casa de la cultura.
- Taller de computación. El 18/2/2011, tarde se realizó una parte práctica en la sala de computación de un colegio municipal que también fue grabada.

- Entrevista con Daniel Mendoza, referente barrial y Presidente del Consejo que reúne a las Asambleas Vecinales.
- Entrevista con Ignacio Osella, Intendente de la Municipalidad de Goya. 18/3/2011.
- Entrevista con Diego Goral, Secretario de Gobierno de la Municipalidad de Goya. 18/3/2011.
- Entrevista con Teresita Rodríguez, presidente de un barrio en Zona Sur. Recorrido para toma de imágenes del barrio. 18/3/2011
- Entrevista con Alberto, presidente de un barrio en Zona Norte. Recorrido para toma de imágenes del barrio. 18/3/2011
- Taller de Periodismo a cargo de Verónica Rímuli realizado en la casa de la cultura. 19/3/2011.
- Grabación a artistas locales que interpretaron música folklórica autóctona. 19/3/2011.
- Recorrido por el barrio 9 de julio previo al festejo de los 30 años de su creación.
- Taller sobre Ambiente, jóvenes y Comunidad (II) dictado por el profesor Osvaldo de la Iglesia 7/5/2011.
- Entrevista con el presidente del Barrio Itatí. Recorrido para toma de imágenes del barrio. 7/5/2011
- Taller sobre Liderazgo a cargo de Clelia Meca 5/11/2011
- Tomas de diferentes espacios turísticos de la ciudad de Goya 5/11/2011
- Evaluación grupal final de todos los talleres del año 19/11/2011
- Acto de entrega de diplomas y cierre de los talleres 19/11//2011
- Visualización de todo el material obtenido desde el comienzo de las labores hasta la última grabación.
- Armado off-line de video para montaje.
- Armado on-line de video para montaje con masterización de audio y corrección de color.

Se adjunta un DVD con la edición final de los distintos videos realizados a partir de las 15 horas de material en crudo obtenidas (**Anexo IV**).

Uno de estos videos fue diseñado especialmente para ser entregado en el acto de cierre a cada una de las 31 personas que completaron la formación, junto con un certificado de asistencia y un libro sobre desarrollo local de autoría del Dr. Fabio Quetglas.

El curso concluyó con un Acto de entrega de los certificados de asistencia (**Anexo III**), llevado a cabo en un salón contratado al efecto, al que asistieron las personas participantes del curso y sus familias. Estuvo presidido por el Intendente, Lic. Ignacio Ojeda, el Secretario de Gobierno, Lic. Diego Goral, la coordinadora del Proyecto, Lic. Ana Inés López Accotto, junto a una nutrida presencia del equipo del proyecto. Además de las autoridades, uno de los participantes, elegido por el grupo, tomó la palabra para dar el cierre a la actividad.

Además de los certificados, los dvds con el video elaborado durante el proyecto y los libros sobre Desarrollo Local, se entregaron tres *pendrives* a las personas que tuvieron asistencia perfecta a lo largo de todo el año.

Finalmente, una parte del equipo mantuvo una reunión con las autoridades municipales, en la que el Intendente comunicó la creación de una base de datos de las personas capacitadas con el fin de tenerlos en cuenta en los proyectos y tareas que se vayan impulsando desde el Municipio – lo que ya se puso en práctica durante el desarrollo del Proyecto, ya que un nutrido grupo de participantes fueron contratados para un proyecto de inclusión social impulsado desde el gobierno provincial. Por otra parte, manifestó su interés en dar continuidad a la formación para el fortalecimiento de los Consejos Vecinales y el asociativismo, centrando su interés en técnicas de mediación comunitaria. Desde todo punto de vista, el Proyecto puede considerarse exitoso.

ANEXO I. Material de los Encuentros

El desarrollo local como emergencia del capital social

Las instituciones intermediarias que apoyan el desarrollo de las capacidades a partir de los potenciales de las comunidades contribuyen para que éstas establezcan los puentes necesarios con otros sectores de la sociedad y el acceso a redes con recursos complementarios; pero no deben suplantar ni representar ni decidir por las bases.

Orientaciones estratégicas para la promoción del desarrollo de base
Rodrigo Villar

Exposición

- 1.- Cómo se unen lo económico y lo social.
- 2.- Los cuatro capitales (financiero / físico / humano-relacional- cultural / social).
- 3.- El desarrollo local como emergencia del capital social.
- 4.- "Invertir en la gente" e incrementar la tasa de inversión de las familias en sus proyectos.
- 5.- Por qué planificar y cómo planificar (los 4 pilares). Superando las restricciones del mercado.
- 6.- Ocho claves del desarrollo local en sectores vulnerables:
 - 6.1.- Sostener a los niños en el sistema educativo.
 - 6.2.- Incrementar al máximo el cuidado preventivo de la salud.
 - 6.3.- Sostener la actividad social.
 - 6.4.- Construir instituciones comunitarias de ejercicio de la solidaridad.
 - 6.5.- Mejorar el espacio urbano y evitar la segmentación urbana.
 - 6.6.- Impulsar la economía relacional.
 - 6.7.- Buscar el desarrollo de tramas cívico-económica de ganar/ganar.
 - 6.8.- Cuidar la visibilidad de los proyectos.

Material práctico

Consigna:

En grupos de seis personas (aprox.), construir una hoja de ruta para superar una restricción barrial concreta en un plazo dado.

Material Teórico Complementario

Orientaciones estratégicas para la promoción del desarrollo de base

Rodrigo Villar
Cuadernillo 2 © 2004.
Red Interamericana de Fundaciones y
Acciones Empresariales para el Desarrollo de Base
RedEAmérica

Los promotores del desarrollo de base dirigen su trabajo al empoderamiento y fortalecimiento de la capacidad de acción colectiva de las comunidades pobres y de los grupos excluidos, para que sean estos mismos quienes participen en la solución de sus problemas y concierten con diferentes actores e instituciones la orientación de políticas y programas sociales que les sean beneficiosos. Esto implica para los promotores orientar sus acciones hacia las siguientes metas.

- **Fortalecer las capacidades de las organizaciones de las comunidades pobres** para que puedan participar eficazmente en sus propias organizaciones, en alianzas con organizaciones diversas y en espacios públicos donde se toman las decisiones que afectan sus vidas.
- **Desarrollar ambientes favorables e instituciones de interés público gubernamentales y no gubernamentales** para facilitar a las organizaciones de base el acceso a redes ricas en recursos y su participación en la deliberación y concertación públicas.

Teniendo en cuenta estas metas, surge la siguiente pregunta para las fundaciones empresariales y empresas: ¿cómo diseñar una intervención social que contribuya al avance de dichas metas?

En este aparte se plantean algunas características del tipo de intervención social de fundaciones empresariales y empresas que contribuye al desarrollo de las metas planteadas.

Apoyar el desarrollo de las capacidades de acción colectiva de las organizaciones de base para generar sostenibilidad

El apoyo de fundaciones y empresas a proyectos específicos de desarrollo de base debe plantearse desde la perspectiva de generar condiciones para procesos amplios de cambio social.

El desarrollo de base no puede ser concebido como la suma de pequeños proyectos que en el corto plazo disminuirán la pobreza y profundizarán la democracia. Sin embargo, los proyectos sí pueden generar resultados parciales en términos de pobreza y democracia, y a la vez establecer los aprendizajes y la confianza necesarios para que las organizaciones de base puedan continuar actuando en escalas cada vez mayores.

Para generar esta sostenibilidad se requiere que en el curso de los proyectos se desarrollen las capacidades colectivas necesarias para que las organizaciones puedan actuar autónomamente en los campos social, político y cultural, así como para poder vincularse con redes más amplias dentro de la comunidad, entre comunidades y con instituciones públicas.

Entre las capacidades colectivas necesarias para hacer sostenibles los procesos organizativos encontramos las de:

- Planeación, seguimiento, evaluación y sistematización
- Anticipación y adaptación al cambio
- Gestión y administración de recursos
- Concertación y negociación
- Incidencia sobre lo público

Si uno de los retos del desarrollo de base es generar capacidad de acción colectiva de las comunidades pobres y de los grupos excluidos en los micro, meso y macroniveles, sus proyectos deben contribuir al desarrollo de dichas capacidades colectivas en cualquiera de las áreas temáticas en que se desenvuelvan (educación, salud, medio ambiente). En ese sentido, los proyectos deberían dejar en las comunidades además de los resultados tangibles del desarrollo (mejor educación y salud, mayores ingresos, etc.), resultados en términos de las capacidades colectivas mencionadas. Como bien lo señalan Daubón y Saunders, "los proyectos individuales pueden servir al propósito de construcción de comunidad pero deberían ser siempre vistos en el contexto de las comunidades a las cuales sirven. En ese sentido, más

que los méritos intrínsecos de los proyectos, es el aprendizaje cívico al servicio del proceso lo que al final justifica el proyecto".¹

Facilitar el aprendizaje social en el curso de los proyectos

El aprendizaje social en el curso de los proyectos es fundamental para el desarrollo de las capacidades de acción colectiva de las comunidades. Las prácticas aprendidas en una acción comunitaria y las capacidades adquiridas por los grupos y organizaciones durante los proyectos pueden ser utilizadas posteriormente en emprendimientos análogos. Incluso en casos de aparente fracaso en la realización de los objetivos de un proyecto, si hay aprendizaje social las capacidades colectivas pueden aparecer de forma renovada en futuros proyectos. Es lo que Albert Hirschman, en su ilustrativo análisis de proyectos apoyados por la IAF, denominó "principio de la conservación y mutación de la energía social".²

En el proceso de deliberación y concertación para el diseño y ejecución de los proyectos se crean o actualizan los valores que guían la acción colectiva, se identifican las alternativas y se establecen los acuerdos que se seguirán, así como las opciones más convenientes para solucionar los problemas que se enfrentan. En ese sentido, se crea comunidad y acción colectiva en el desarrollo de los proyectos. La comunidad no es algo dado ni preexistente al desarrollo de proyectos, es el resultado de esbozar visiones compartidas de futuro, trabajar solidariamente en torno a objetivos comunes, aprender colectivamente el valor del trabajo solidario y sentirse orgullosos de tener logros gracias a la existencia de la acción colectiva.³

Para el desarrollo de comunidad e identidades compartidas, así como para el aprendizaje social de capacidades colectivas es básica la participación de diversos

¹ Daubón Ramón y Saunders Harold. 2002. *Operationalizing Social Capital: A Strategy to Enhance Communities' Capacity to Concert*. En *International Studies Perspectives*, 2002, 3, p. 188.

² Hirschman Albert. 1986. *El Avance en colectividad. Experimentos populares en la América Latina*. Fondo de Cultura Económica/Serie Economía. pp. 56-71.

³ De Souza Briggs Xavier. 2000. *Community Building: The New (and Old) Politics of Urban Problem-Solving in the New Century*. Public Address, Second Annual Robert C. Wood Visiting Professorship in Public and Urban Affairs. University of Massachusetts, Boston, p. 20.

miembros de las comunidades en el diseño, implementación y evaluación de los proyectos. Ramón Daubón ha establecido unas etapas en este proceso de aprendizaje social de lo que denomina "capacidad para concertar" de las comunidades. Estas etapas son:

- Reconocimiento colectivo de una preocupación
- Designación y apropiación del verdadero problema
- Identificación y análisis de las diferentes vías de acción
- Diseño de un plan y petición de ayuda de expertos
- Ejecución, evaluación y reformulación

Si el aprendizaje social de esta capacidad para concertar y para la acción colectiva es fundamental en el desarrollo de base, y se aprende experimentándola, todos los proyectos en los diferentes niveles de acción deberían contribuir a facilitar dicho aprendizaje. Las comunidades que poseen esta capacidad cívica son aquellas que tienen mayor probabilidad de generar y aplicar propuestas de desarrollo sostenibles.⁴

Garantizar la participación de las diversas voces en el proceso de toma de decisiones

La participación de diversas voces concertando sobre un proyecto es fundamental para su sostenibilidad. Este tipo de participación contribuye a iluminar diferentes aspectos y alternativas y a debatir sobre las mejores opciones, creando así un sentido de apropiación sobre el proyecto seleccionado.

Por supuesto, este proceso no está ni debería estar exento de conflictos. Una organización y una comunidad fuertes no carecen de conflictos, sino que han establecido los mecanismos para resolver las diferencias democráticamente. Las comunidades se crean en medio de tensiones y es importante afrontarlas en el curso de los proyectos. En este sentido, la participación de las diversas voces requiere de mecanismos, reglas y procedimientos para manejar la diversidad de opiniones y las diferencias de intereses e ir construyendo continuamente el sentido del bien colectivo y público.

⁴ Daubón Ramón. *Todas las voces*. 2001. En *Construyendo la democracia desde las bases*. Organización de Estados Americanos y Fundación Interamericana, pp.48-54

Apoyar la construcción de puentes para superar la exclusión, la pobreza y la fragmentación social

El desarrollo de base, como fue analizado en el cuadernillo sobre los niveles de intervención, no se limita al fortalecimiento de organizaciones que con mecanismos de autoayuda pueden resolver por sí mismas y con sus propios recursos el cúmulo de problemas que enfrentan sus comunidades; es fundamental la creación de vínculos entre las organizaciones de las comunidades pobres y el resto de la sociedad. Es necesario crear puentes para que los pobres puedan acceder a redes ricas en recursos y ampliar los espacios públicos para que sus voces estén presentes y sean escuchadas. La formación de redes y alianzas en las que participan organizaciones de ciudadanos pobres con otros sectores sociales, así como su presencia activa en espacios públicos de deliberación, es determinante en una estrategia que propende por la inclusión y democratización.

En ese sentido, es una prioridad para los promotores del desarrollo de base apoyar proyectos donde las organizaciones de base puedan establecer vínculos y alianzas con organizaciones diversas y participar en espacios públicos de deliberación. Así, contribuyen de manera importante a generar capital social puente y capacidades de concertación entre diversos actores y sectores de la sociedad.

Las fundaciones empresariales y las empresas pueden desempeñar un papel activo al facilitar la formación de los puentes necesarios para el acceso de las organizaciones de base a redes sociales amplias e inclusivas y para promover su participación en espacios de deliberación pública donde se tomen las decisiones que afecten sus vidas.

Apoyar proyectos continuos y encadenados en una visión de largo plazo

La capacidad organizacional de las comunidades pobres no se desarrolla a partir de un proyecto de corto plazo; por el contrario, se requiere pensar en acciones de largo plazo. Diversos proyectos continuos y encadenados pueden alimentar el desarrollo gradual de las diversas capacidades colectivas requeridas para actuar en los diferentes niveles de intervención.

Lo anterior no implica necesariamente el compromiso de mantener la financiación de este proceso por todo el tiempo necesario para la formación del conjunto de capacidades, pero sí debería significar para estas instituciones intermediarias ser conscientes del proceso en que están involucradas las comunidades y entender los proyectos como parte del aprendizaje social continuo.

Para las instituciones intermediarias puede también significar el apoyo continuo al proceso, en forma de recursos de acompañamiento, formación, asesoría, capacitación y apoyo para la formación de redes con otras agencias o con otras organizaciones intermediarias, así como la promoción de instituciones públicas y ambientes favorables para el desarrollo de las capacidades de las comunidades. A pesar de su importancia, el recurso financiero no es el único que requieren los proyectos de las organizaciones de base de parte de las instituciones intermediarias.⁵

Generar círculos virtuosos entre procesos de generación de capacidades y resultados tangibles para las comunidades

El énfasis en aspectos del proceso en el desarrollo de base no debería disminuir la importancia de generar resultados tangibles durante los proyectos. El fortalecimiento de las capacidades colectivas de las organizaciones de comunidades pobres y su empoderamiento son esenciales para el desarrollo de base, pero estas capacidades serían irrelevantes si no contribuyesen a la solución de sus problemas económicos y sociales. Los resultados tangibles durante los proyectos en términos de incremento de bienes, ingresos, educación, salud e infraestructura pública, entre otros, y el proceso de empoderamiento de las comunidades no son aspectos contradictorios, sino elementos que se refuerzan mutuamente.

Los procesos de empoderamiento son muy difíciles de mantener si no contribuyen a generar otro tipo de ganancias en las comunidades. A su vez, la resolución de problemas específicos sin voz y participación de la comunidad no crea el sentido de apropiación ni la capacidad de concertaciones necesarias en las comunidades para garantizar en el futuro nuevos ciclos de intervención ni la ampliación paulatina de la

⁵ Daubón Ramón y Saunders Harold. 2002, *op. cit.*, p. 188.

escala de acción de los mismos. Es decir, sin resultados concretos la participación se hace vacía, mientras que sin participación los resultados no serán sostenibles.

Un círculo virtuoso más que una contradicción es lo que existe entre procesos de empoderamiento y resultados tangibles del desarrollo, y por ello es necesario mantener un buen balance entre los dos. En ese sentido, como concluye Edwards en su estudio sobre organizaciones exitosas en Asia del sur: "Asegurar mejoras en los estándares de vida y en las habilidades organizacionales es crucial para el desarrollo sostenible... Las mejoras en bienes y servicios mantienen el interés de la gente mientras el proceso de desarrollo organizacional continúa y provee la seguridad necesaria para que los pobres mantengan un papel activo en iniciativas no económicas. Al mismo tiempo, las mejoras en la confianza, habilidades, capacidades e instituciones permiten que las iniciativas económicas y los servicios sean manejados con mayor efectividad y equidad en el ámbito comunitario, y/o que ayuden a la gente a involucrarse más efectivamente en diálogos con el gobierno para compartir los costos y responsabilidades de operación en el futuro".⁶

Vincular el desarrollo de base con el desarrollo local

Las localidades son los espacios donde generalmente viven, trabajan y se asocian los miembros de las organizaciones de base. Son también el espacio donde suelen desarrollarse los proyectos y darse la mayor parte de las interacciones entre los miembros de estas organizaciones. Si bien es cierto que no todas las soluciones a los problemas de las comunidades son locales ni la escala de acción de los proyectos de desarrollo de base está limitada a la localidad, sí es cierto que es un lugar privilegiado para el desarrollo de la capacidad organizacional de las comunidades pobres, para el desarrollo de sus proyectos y para su interacción con las instituciones públicas.

Las estrategias de descentralización y de desarrollo local participativo requieren de comunidades capaces de negociar y concertar sus proyectos con las autoridades locales y exigir transparencia a los gobiernos locales en la distribución de los recursos. A su vez, las organizaciones de base se benefician enormemente de la

⁶ Edwards Michael. 2002. *NGO Performance: What Breeds Success? New Evidence from South Asia*. En Edwards Michael y Fowler Alan (Eds). *The Earthscan Reader on NGO Management*. Earthscan, pp. 285-286.

existencia de instituciones locales abiertas a las diferentes voces de la comunidad, así como de espacios públicos y ambientes locales propicios para la participación de las organizaciones de base en la vida pública.

**Fortalecer la capacidad de control y apropiación de las comunidades
sobre sus proyectos, no suplantarlas**

Existe una fuerte relación entre el sentido de apropiación y control de los proyectos por parte de las organizaciones y la eficacia de sus acciones. “A medida que la comunidad asume propiedad de su proceso público, a medida que invierte en descubrir las cuestiones subyacentes que han de abordarse y a medida que traza su propia trayectoria para abordarlas, también tendrá un gran sentido de propiedad sobre el resultado”.⁷ En concordancia con esta idea, el papel de las instituciones de apoyo –fundaciones y empresas– es facilitar la apropiación y la capacidad de control de las organizaciones sobre la orientación de sus proyectos, y no suplantar a las bases en este proceso.

Las instituciones intermediarias que apoyan el desarrollo de las capacidades a partir de los potenciales de las comunidades contribuyen para que éstas establezcan los puentes necesarios con otros sectores de la sociedad y el acceso a redes con recursos complementarios; pero no deben suplantar ni representar ni decidir por las bases. Desde esta perspectiva, el énfasis está puesto en el trabajo con los pobres y excluidos, para facilitar la generación de su propia capacidad y acompañar sus procesos de empoderamiento, y no en el trabajo por los pobres donde se reduce su papel al de beneficiarios pasivos deservicios sociales.

**Promover instituciones y espacios públicos que faciliten
la participación, inclusión y articulación de organizaciones de base
con diversos actores sociales**

Paralelo al trabajo de apoyo y acompañamiento directo a las organizaciones de base, las organizaciones intermediarias, como fundaciones empresariales y empresas, pueden contribuir facilitando y promoviendo el desarrollo de un ambiente propicio

⁷ Daubón Ramón. 2001. *Op. cit.*, p. 63.

para la participación de las organizaciones de base en la arena pública. Unas instituciones públicas abiertas a la participación y que muestren a las organizaciones de base los beneficios de la participación por medio de respuestas concretas a sus demandas contribuyen a generar credibilidad en las instituciones, cualificación y ampliación de las formas de participación social y desarrollo de formas de gobernabilidad democrática.⁸

Promover instituciones públicas que respondan a las demandas de las organizaciones de base y facilitar vínculos entre ellas con otros actores sociales y con autoridades gubernamentales es una tarea tan importante para las organizaciones intermediarias como contribuir para que las organizaciones de base se fortalezcan, amplíen su repertorio de capacidades para sus relaciones con otros actores sociales y mejoren su capacidad de deliberación en espacios públicos y de influencia ante instituciones públicas.

En el cuadernillo sobre los modelos de intervención de los miembros de la Red, se hará un recuento de las estrategias más específicas utilizadas por los miembros de RedEAmérica para financiar y apoyar los proyectos de desarrollo de base elaborados por las organizaciones de base.

Sitios recomendados

<http://www.eumed.net/ce/2008b/jlm.htm>

<http://www.gestiopolis.com/canales/economia/articulos/39/comunidad.htm>

⁸ Abers Rebecca. 2000. *Inventing Local Democracy. Grassroots Politics in Brazil*. Lynne Rienner Publishers. Boulder, London, pp. 149-151.

Herramientas TIC para la participación colectiva

Tutorial para armar un blog

1. REGISTRO EN BLOGGER

Antes de comenzar... es necesario tener una cuenta de Google (gmail por ej.), si no la tenemos, debemos crearla.

PASO 1:

Ingresamos a <http://www.blogger.com>

Si tenemos una cuenta de Google colocamos el nombre de usuario y la contraseña y clickeamos en ENTRAR. En caso contrario, clickeamos en el botón **CREE SU BLOG AHORA**.

The image shows the Blogger homepage interface. At the top left is the Blogger logo. To the right, there is a login section with the text "¿Ya dispone de una cuenta? Acceda a ella:" and input fields for "Nombre de usuario:" and "Contraseña: (?)", with an "ENTRAR" button and a "Recordarme (?)" checkbox. Below this is a search bar with the text "Busque blogs por todo internet con la simplicidad de Google en nuestra búsqueda" and a "BUSCAR BLOGS" button. The main content area is divided into several sections: "Explorar blogs" with a "BLOGS ACTUALIZADOS: 18:05" and a "BLOGS NOTABLES" section featuring "Boy Who Heard Music". A "BLOGS ALEATORIOS" section has a "BLOG SIGUIENTE" button. A large red circle highlights a section titled "¿Qué es un blog?" with a "VISITA RÁPIDA" button. This section contains four icons: "Publicar opiniones", "Obtener comentarios", "Enviar fotografías", and "Vuelvase móvil". Below these icons is a text block: "Un blog es un sitio Web fácil de usar en el cual puede, entre otras muchas cosas, expresar rápidamente sus opiniones e interactuar con otros usuarios. Todo ello GRATIS." At the bottom of this section is a large orange arrow pointing right with the text "CREE SU BLOG AHORA".

PASO 2:

Llenamos el formulario con nuestros datos personales. (En los campos nombre de usuario y nombre mostrado se refiere a la persona que va a

1 Crear una cuenta de Google



Este proceso creará una cuenta de Google que podrá utilizar con otros servicios de Google. Si ya tiene una cuenta de Google, por ejemplo de Gmail, Grupos de Google u orkut, por favor [primero acceda a ella](#).

Dirección de correo electrónico (ya tiene que existir)	<input type="text" value="mesadeayuda@educant.org"/>	Deberá utilizar esta dirección para acceder a Blogger y a otros servicios de Google. Jamás la compartiremos con terceros sin su permiso.
Introducir una contraseña	<input type="password" value="*****"/> Fortaleza de la contraseña: Óptima	Debe contener como mínimo 6 caracteres.
Volver a escribir la contraseña	<input type="password" value="*****"/>	
Mostrar nombre	<input type="text" value="Educa NT"/>	Nombre utilizado para firmar sus entradas del blog
Verificación de la palabra	 <input type="text" value="undemiss"/> 	Escriba los caracteres que se ven en la imagen de la izquierda.
Aceptación de las condiciones	<input checked="" type="checkbox"/> Acepto las Condiciones del servicio .	Indique que ha leído y comprende las condiciones de servicio

administrar los blogs).

Antes de continuar, debemos aceptar los términos y condiciones de servicio. Para conocerlos debemos hacer clic en el vínculo que se encuentra debajo del formulario. El texto está en inglés. Una vez aceptado, activamos la casilla de verificación Acepto las condiciones de servicio y presionamos el botón **CONTINUAR**.

PASO 3:

En este nuevo formulario vamos a completar los datos del Blog que vamos a crear. Recuerden que la dirección del blog es una dirección URL que

terminará en blogspot.com y solo puede tener caracteres de la A la Z, sin ñ acentos o caracteres especiales, excepto guión medio (-) y guión bajo (_). Una vez que llenamos el formulario presionamos **CONTINUAR**.

The screenshot shows the second step of the Blogger setup process: "2 Asigne un nombre a su blog". At the top, there are three numbered steps: 1 CREAR CUENTA, 2 ASIGNAR UN NOMBRE AL BLOG, and 3 ELEGIR UNA PLANTILLA. The main heading is "2 Asigne un nombre a su blog". Below this, there are three input fields with instructions:

Título del blog	<input type="text" value="Educación y Nuevas Tecnologías"/>	Escriba un título para su blog.
Dirección del blog (URL)	<input type="text" value="http://educant.blogspot.com"/> Comprobar la disponibilidad comprobando la disponibilidad...	Tanto usted como los demás usuarios pueden utilizar esta herramienta para leer su blog y enlazar con él.
Configuración avanzada	¿Desea cambiar la ubicación de su blog? Pruebe la Configuración avanzada del blog , que le permitirá ubicar su blog en un lugar distinto de Blogspot.	

PASO 4:

Ahora nos queda por elegir alguno de los diseños que nos ofrece Blogger para nuestro Blog. Luego de seleccionar la que más nos guste, volvemos a presionar **CONTINUAR**.

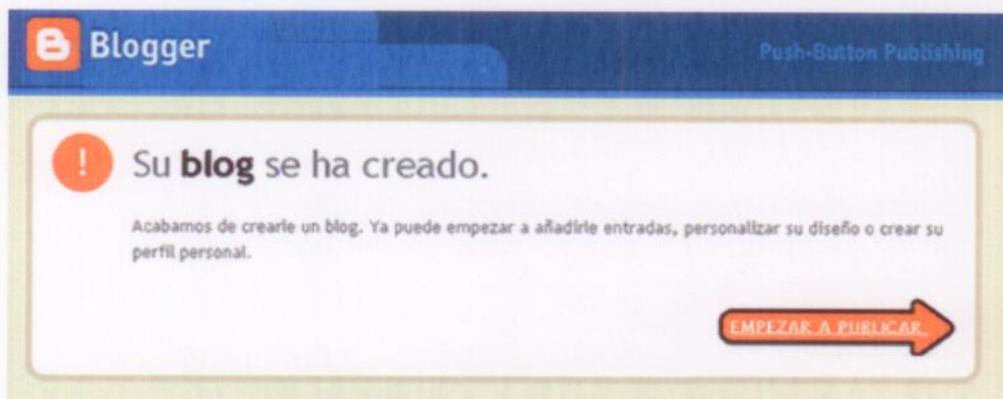
The screenshot shows the third step of the Blogger setup process: "3 Elegir una plantilla". The heading is "3 Elegir una plantilla". Below this, there are four template cards, each with a preview image and a "vista preliminar de la plantilla" link:

- No.897**: Creada por: Douglas Bowman. [vista preliminar de la plantilla](#)
- Scribe**: Creada por: Todd Dominey. [vista preliminar de la plantilla](#)
- Tic Tac**: Creada por: Dan Cederholm. [vista preliminar de la plantilla](#)
- Thiraway Rose**: Creada por: Dan Rubin. [vista preliminar de la plantilla](#)

At the bottom right, there is a large orange arrow button labeled "CONTINUAR".

PASO 5:

Esperamos unos segundos hasta que nos avise que nuestro blog se ha creado satisfactoriamente y presionamos el botón **EMPEZAR A PUBLICAR**.



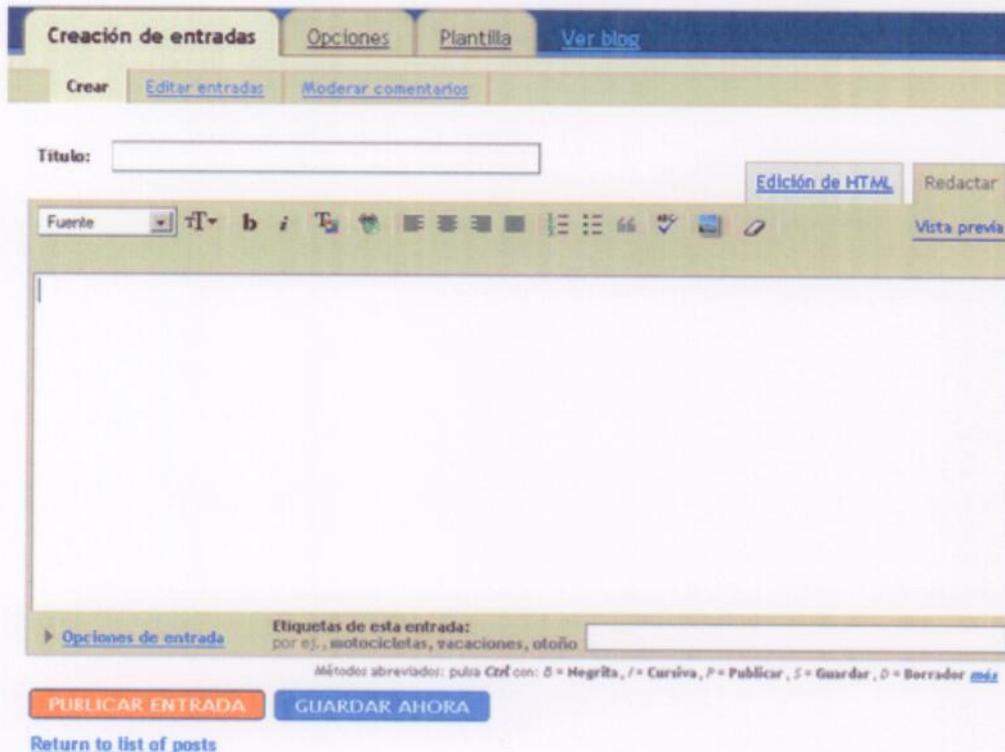
2. EL PANEL DE CONTROL DE BLOGGER

Cada vez que ingresemos a Blogger.com con nuestro nombre de usuario y contraseña vamos a acceder al "Panel de Blogger". Desde allí podremos redactar notas en nuestros blogs, administrar las opiniones del público y cambiar nuestra configuración.

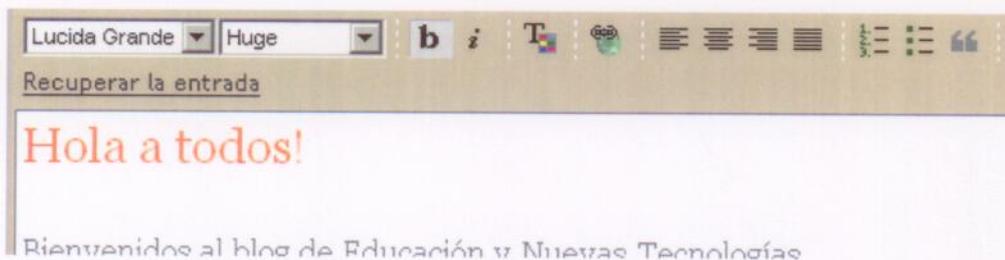
A screenshot of the Blogger control panel. The title is 'Panel'. On the left, there are links for 'Administrar tus blogs' (with sub-links 'Crear un blog' and 'Ayuda'), 'Educación y Nuevas Tecnologías' (with 'Ver blog'), and '+ Nueva entrada'. Below these is an 'Administrar' section with links for 'Entradas', 'Opciones', and 'Diseño'. A note says 'Obtén más noticias del equipo de Blogger en el blog Blogger Buzz (en inglés)'. Below that is a 'BLOGGER BUZZ' banner with the Google logo. The main content area says 'Bienvenido a Blogger Buzz -- desde el equipo de Bl...' and 'Bienvenido a Blogger Buzz -- desde el equipo de Blogger te traemos las últimas noticias en Google.' followed by '¡Te presentamos la nueva versión de Blogger en beta con muchos más idiomas!'. On the right side, there are three sections: 'Educación y nuevas tecnologías' with a note 'No hay ninguna fotografía disponible' and links for 'Editar perfil (o Ver)', 'Mi cuenta', and 'Cambiar idioma'; 'Dispositivos móviles' with the link 'Aprenda cómo iniciar los blogs móviles'; and 'Recursos de ayuda' with links for 'Centro de Asistencia', 'Estado de Blogger', and 'Problemas conocidos'.

2.1 Ingresando una nota

Para agregar una nota a nuestro blog, clickeamos en Nueva entrada. Se abrirá una página con un cuadro de texto enriquecido.

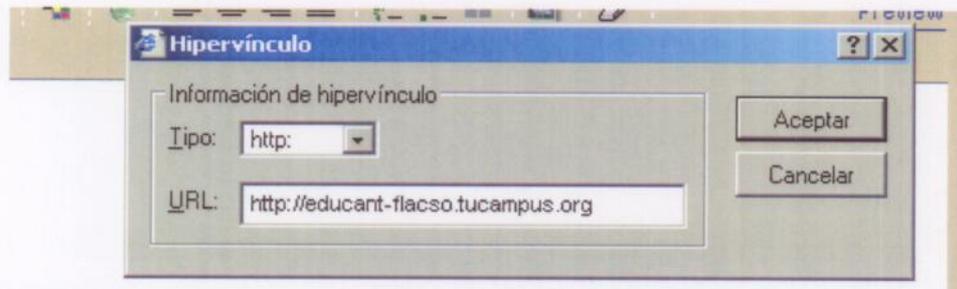


Vamos a encontrar una barra de herramientas donde podremos ajustar el formato de nuestro texto (tipografía, color, grosor, alineación, etc.)



Para agregar una imagen clickeamos en el ícono  nos indicará como subir los archivos fácilmente y se abrirá un asistente.

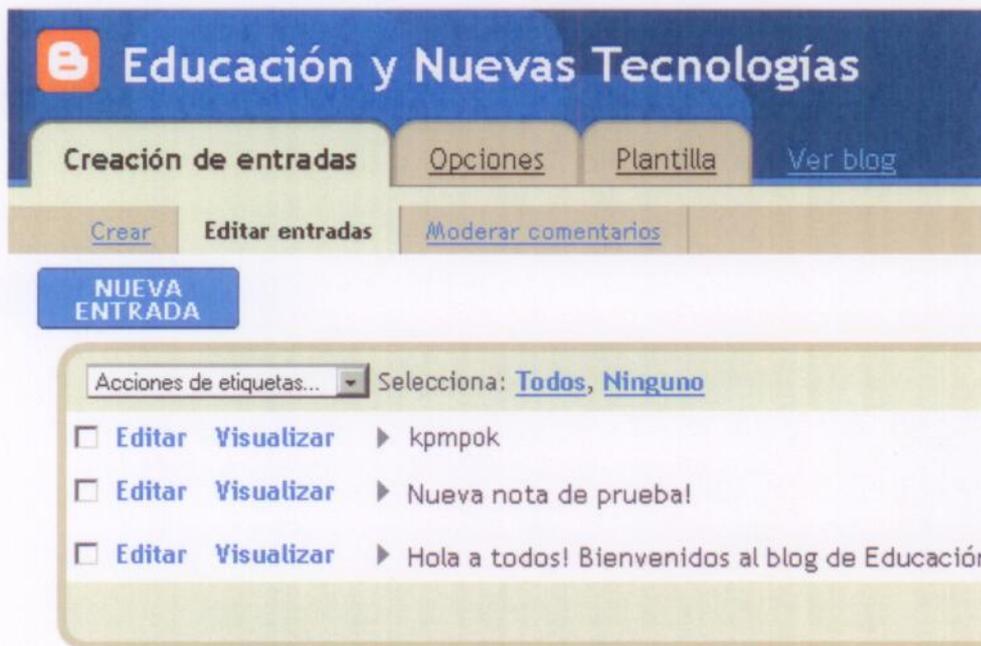
Para colocar un hipervínculo seleccionamos el texto que usaremos como "link". Luego hacemos clic en el símbolo . Se abrirá una nueva ventana. Si vamos a realizar un enlace a una dirección de Internet de una web común, elegimos en Tipo "http:" y en URL completamos con la dirección. Si optamos



por enlazar a una dirección de email elegimos Tipo "mailto:" y luego en URL completamos con la dirección de e-mail.

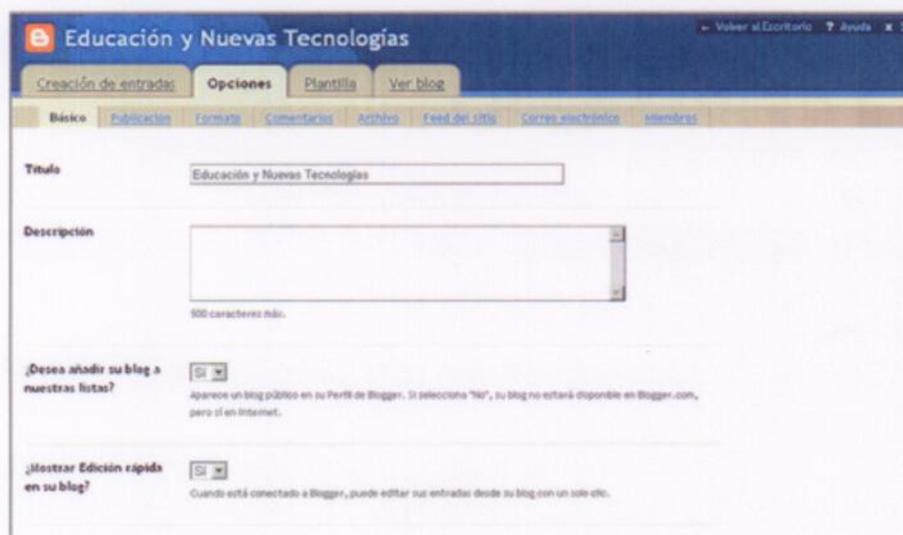
2.2 Editando una nota

Dentro del Escritorio Blogger, clickeamos en Administración: Entradas. Se abrirá una pantalla con todas nuestras notas. Aquí podremos editarlas o borrarlas.



2.3 Cambiando la configuración

En el Escritorio Blogger, clickeamos en Administrar: Opciones para ingresar a nuestro panel de control.



Gracias a este panel podremos personalizar el blog según nuestras necesidades de publicación, formato, administración de comentarios de los usuarios, archivo del sitio, miembros, etc.

Más información:

- ▲ En base a Tutorial elaborado por el equipo docente de la Diplomatura en Educación y Nuevas Tecnologías, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO sede argentina.)

- ▲ <http://www.slideshare.net/lalunaesmilugar/tutorial-de-blogger>
- ▲ http://www.youtube.com/watch?v=IYls_5BxJRg

Presentación de algunos resultados del Informe de diagnóstico exploratorio sobre Goya, Corrientes

Ubicación

La Provincia de Corrientes está ubicada al noreste del país limitando al norte con la República de Paraguay y la Provincia de Misiones, al Este con la República Federativa de Brasil y la República Oriental del Uruguay, al Sur con la Provincia de Entre Ríos y al Oeste con las Provincias de Santa Fe y Chaco.

Administrativamente, la Provincia se divide en 25 Departamentos. Uno de ellos es el de Goya, ubicado al Sur-Oeste de la Provincia, limitando al norte con el Departamento de Lavalle, al sur con el de Esquina, al este con el de Curuzú Cuatiá y al oeste con la Provincia de Santa Fe, de la que la separa el Río Paraná. Los departamentos de Goya y Lavalle forman parte de la Micro Región "Río Santa Lucía".



Recursos naturales

Orografía

El departamento de Goya se encuentra comprendido en la sub-región de los bajos del río Paraná, caracterizado por una ancha lomada arenosa en una zona baja. Sobre las lomadas arenosas existen depresiones (verdaderas cuencas cerradas) donde se acumula el agua de lluvia, determinando la

existencia de un elevado número de lagunas, esteros, cañadas y bañados.

Hidrografía

El departamento se encuentra rodeado de ríos: al norte con el río Santa Lucía, al este con el Río Corrientes y al oeste con el río Paraná.

Ciclístico Provincial Lucho Lopez (Único en la provincia), Complejo deportivo del Club Estudiantes, y la Avenida Juan Domingo Perón (la mas comercial de la zona). Algunos de sus barrios son: Barrio Independencia, Barrio Itatí, Barrio Manuel Pando, Barrio Manuel Belgrano, Barrio 25 de Mayo, Barrio Eucaliptus, Barrio Estrella del Sur, Barrio Devoto, Barrio Mateo Marincovich, Barrio 60, Barrio Héroes de Malvinas, Barrio Resurreccion, Barrio 17 de Agosto, Barrio Las Golondrinas, etc.

3. La **zona Este**, Ubicada al Este de la ciudad desde Avenida J.J. Rolón hasta Avenida Mazzanti al norte y Avenida Sarmiento al sur y ruta nacional 12 en el final este de la ciudad. Se Encuentran el estadio del club Benjamin Matienzo, Hospital Camilo Muniagurria (limite con zona Norte), Complejo deportivo Club San Ramón, Estadio del Club Juventud Unida (Futbol), etc. Algunos de sus Barrios son: Barrio Sarmiento (limite con zona Sur), Barrio San Ramón, Barrio Scofano, Barrio Guemes, etc.
4. La **Zona Norte**, Comprendida desde las avenidas Mazzanti y Madariaga Hasta el final de la ciudad hacia el Norte. En esta zona se encuentran el CIC Norte, Estadio del club Huracan Football Club, Complejo Costa Surubi, Playa en Inga, Aeropuerto Ciudad de Goya, Jockey Club Goya, Cartodromo Municipal Goya, Parque Municipal Santa Lucía (sobre río Santa Lucía). Algunos de sus Barrios Son: Barrio 9 de julio, Barrio Sargento Cabral, Barrio Jardin, Barrio 25 de Octubre, Barrio Costa de las Rosas, Barrio 432, Barrio Mauricio Valenzuela, Barrio Virgen del Rosario, etc.
5. La **Zona Oeste**, ubicada al Oeste de la ciudad después de la Avenida Caá Guazu, es la zona más pequeña de la ciudad y en ella se encuentra la Plaza Italia Costanera, Iglesia La Rotonda y el Puerto Interior Goya (compartidos con zona céntrica).

Breves antecedentes históricos

A diferencia de otros asentamientos de la zona, la ciudad de Goya no tuvo origen en un acto deliberado de asentamiento fundacional, sino que creció espontáneamente a partir del siglo XVIII como fruto del comercio fluvial que se desarrollaba a través del Paraná. El río era la vía natural para la entrada y salida de bienes al Paraguay, que por ese entonces formaba parte del Virreinato del Río de la Plata.

Mediante este movimiento comercial, la ciudad de Goya emergió en primera instancia como un asentamiento portuario a orillas del riachuelo que fue llamado Goya y a poca

distancia del río Paraná. Consecuentemente, se produjo el acercamiento de gente hacia el lugar, principalmente paisanos que hasta entonces habitaban las tierras no inundables vecinas a la traza del *Camino Real* que unía Buenos Aires, Corrientes y Asunción. Se ignora exactamente a qué se debió la elección del nombre; sin embargo, algunas versiones sostienen que recuerda a Gregoria ("Goya") Morales, la mujer de un notable vecino., que era dueña de una pulpería en el puerto, alrededor de la cual se fue instalando el caserío que, con el tiempo, se convertiría en la ciudad de Goya.

Aunque carece de fecha fundacional cierta, se considera a 1807, momento en que se erigió la primera capilla, como aquel en el cual la población fue fundada. En 1852 el gobierno provincial reconoció el estatus de ciudad para Goya.

PRIMERAS COLONIAS Colonia Carolina (1882/84), se organizó con 566 personas-130 familias(100 familias italianas,3 españolas y 37 argentinas). Hoy en día esta colonia pasó a ser municipio de Carolina Colonia Porvenir (1891) contaba 60 familias,240 personas distribuidas en 12 familias italianas, 3 francesas, 2 españolas y 3 argentinas. Colonia Isabel Victoria (1892) se funda por iniciativa privada "Colonizadora de Corrientes S.A" del Dr. Mariano I.Loza, 350 habitantes de distintas nacionalidades.

En 1905 tuvo su primer tendido eléctrico, que dio impulso a un importante proceso de modernización. El centro urbano se expandió de la mano de actividades de acopio y transformación industrial de productos agrícolas y del tabaco. Durante las últimas décadas del siglo XIX y primeras del siglo XX se fueron consolidando actividades industriales y el comercio.

Población

Es el Departamento más poblado de la provincia, excluyendo la capital; y la ciudad de Goya, la segunda en población después de la capital provincial.

Cuadro P1-P. Provincia de Corrientes. Población total y variación intercensal absoluta y relativa por departamento. Años 2001-2010

Departamento	Población		Variación absoluta	Variación relativa (%)
	2001	2010		
Total	930.991	992.595	61.604	6,6
Bella Vista	35.350	37.181	1.831	5,2
Berón de Astrada	2.294	2.461	167	7,3
Capital	328.868	358.223	29.355	8,9
Concepción	18.411	21.113	2.702	14,7

Curuzú Cuatiá	42.075	44.384	2.309	5,5
Empedrado	14.721	15.109	388	2,6
Esquina	30.372	30.802	430	1,4
General Alvear	8.147	7.926	-221	-2,7
General Paz	14.775	14.836	61	0,4
Goya	87.349	89.959	2.610	3,0
Itatí	8.774	9.171	397	4,5
Ituzaingó	30.565	31.150	585	1,9
Lavalle	26.250	28.759	2.509	9,6
Mburucuyá	9.012	9.252	240	2,7
Mercedes	39.206	40.667	1.461	3,7
Monte Caseros	33.684	36.338	2.654	7,9
Paso de los Libres	46.326	48.642	2.316	5,0
Saladas	21.470	22.244	774	3,6
San Cosme	13.189	14.381	1.192	9,0
San Luis del Palmar	16.513	17.590	1.077	6,5
San Martín	12.236	13.140	904	7,4
San Miguel	10.252	10.572	320	3,1
San Roque	17.951	18.366	415	2,3
Santo Tomé	54.050	61.297	7.247	13,4
Sauce	9.151	9.032	-119	-1,3

Nota: la población total incluye a las personas viviendo en situación de calle.

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001 y 2010.

La población del Departamento de Goya representa el 9% del total de la provincia, en una superficie total de 4.678 km², lo que representa una densidad de 19,23 habitantes por km². En la provincia la densidad es actualmente entorno a 10,5 hab/km².

Si miramos la evolución de la población registrada por los últimos tres censos, vemos que el Departamento de Goya aunque en la última década (2001-2010) ha incrementado ligeramente su población, lo ha hecho mucho menos que en la década anterior (1991-2001). Y en las dos décadas creció proporcionalmente menos que el conjunto de la provincia.

Variación intercensal según Censos 1991, 2001 y 2010

	Censo 2010	Censo 2001	Censo 1991	Variación intercensal % de 1991 a 2001	Variación intercensal % de 2001 a 2010
GOYA	89.959	87.349	78.894	10,7	3
Provincia	992.595	930.991	795.594	17	6,6
Corrientes					

Cuadro P2-D. Provincia de Corrientes, departamento Goya. Población total por sexo e índice de masculinidad, según edad en años simples y grupos quinquenales de edad. Año 2010

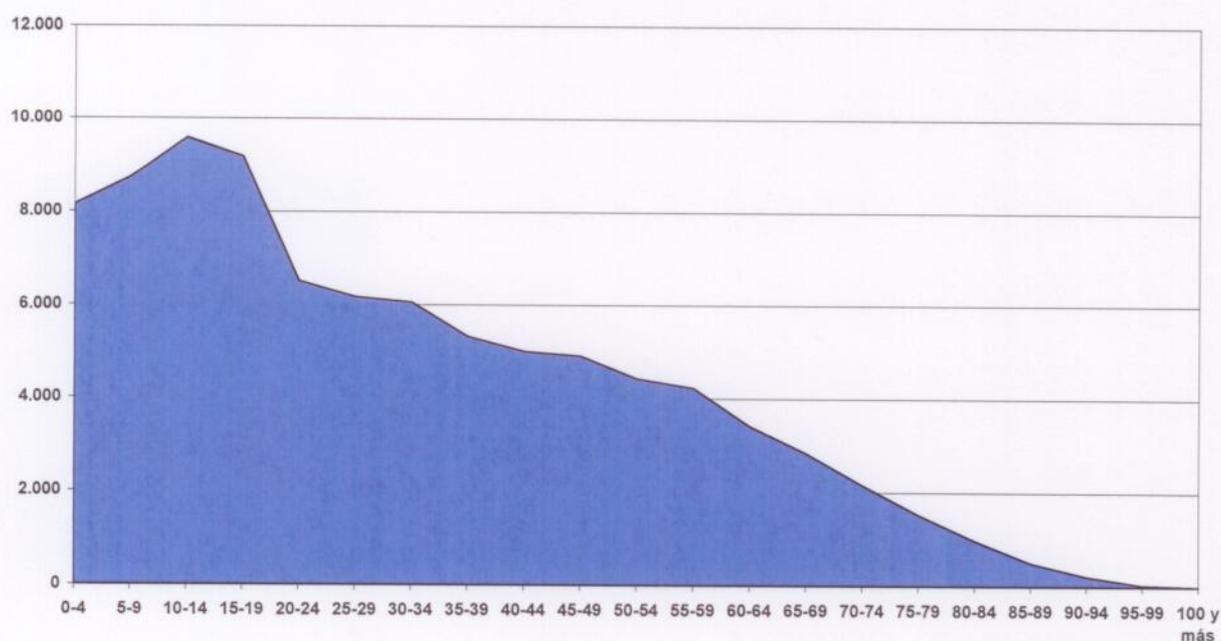
Edad	Población total	Sexo		Índice de masculinidad
		Varones	Mujeres	
Total	89.959	43.314	46.645	92,9
0-4	8.156	4.072	4.084	99,7
5-9	8.738	4.434	4.304	103,0
10-14	9.579	4.893	4.686	104,4
15-19	9.179	4.592	4.587	100,1
20-24	6.510	3.132	3.378	92,7
25-29	6.167	2.869	3.298	87,0
30-34	6.056	2.829	3.227	87,7
35-39	5.318	2.517	2.801	89,9
40-44	5.006	2.317	2.689	86,2
45-49	4.908	2.327	2.581	90,2
50-54	4.425	2.140	2.285	93,7
55-59	4.230	2.058	2.172	94,8
60-64	3.416	1.637	1.779	92,0
65-69	2.836	1.293	1.543	83,8
70-74	2.163	957	1.206	79,4
75-79	1.529	631	898	70,3
80-84	975	363	612	59,3
85-89	506	174	332	52,4
90-94	221	70	151	46,4
95-99	37	9	28	32,1
100 y más	4	-	4	-

Nota: la población total incluye a las personas viviendo en situación de calle.

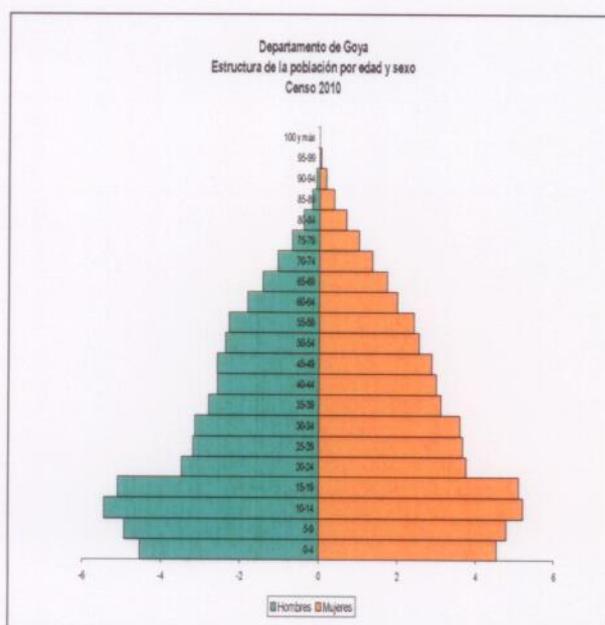
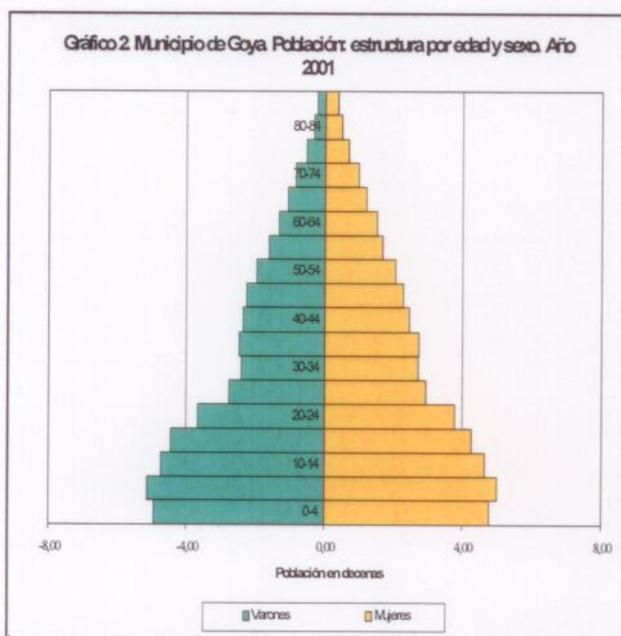
El índice de masculinidad indica la cantidad de varones por cada 100 mujeres.

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Población del Departamento de Goya por edad
Censo 2010



Comparación de las Pirámides de población de Goya 2001 -2010



De acuerdo a la imagen de esta pirámide, se advierte el carácter expansivo de la sociedad que se manifiesta en la proporción elevada de niños y en una rápida tasa de

crecimiento. En este sentido, se presenta como una sociedad joven, es decir con una base más bien amplia.

A pesar de esto, es necesario destacar la menor cantidad de niños entre 0 y 4 años en relación con la cohorte inmediatamente superior, de 5 a 9 años. Esto demuestra un decrecimiento en la tasa de natalidad en el transcurso de los últimos años.

El salto abrupto a partir de los 20 años puede estar señalando la emigración tanto por causas formativas como laborales.

A su vez, el relativo ensanchamiento en la mitad de la pirámide (35 a 59 años) estaría ligado a la vuelta a la ciudad de aquellas personas que se habrían ido en la etapa personal de mayor actividad económica o profesional. Estas características se condicen, a grandes rasgos, con la tendencia general para el total de la provincia de Corrientes.

Cobertura de salud de la población de Goya

En relación con la cobertura de salud, de los 87.349 goyenses sólo un 35,7% cuenta con un plan de obra social y/o plan de salud privado o mutual. El 64,3% restante depende de la provisión estatal de servicios salud. Este porcentaje de cobertura es levemente inferior al porcentaje registrado en el total de la provincia de Corrientes, en donde la población con cobertura por obra social y/o plan de salud privado o mutual es del 37,9 %.



Fuente: INDEC – Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda, 2001

Cuadro 3. Infraestructura Salud, Goya

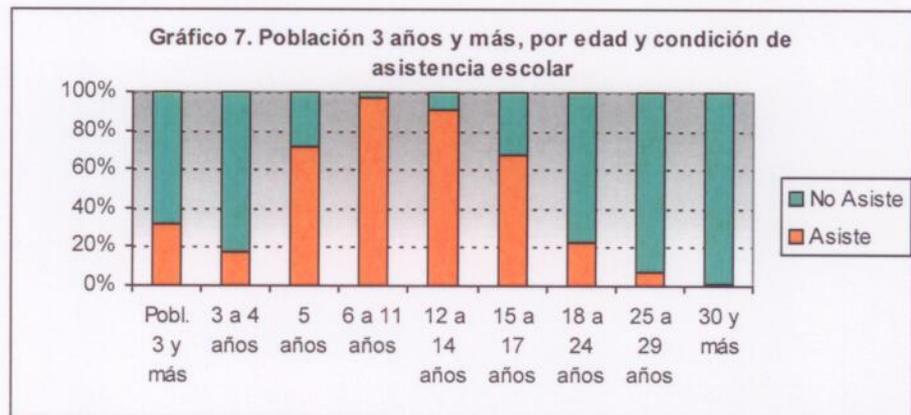
Tipo Establecimiento	Dependencias	Cantidad	Camas
Clínicas y Sanatorios	Privada	4	140
	Provincial	6	
Sala de 1ros. Auxilios	Provincial	6	
	Municipal	5	
Hospital Zonal	Provincial	1	165
Total		16	305

Encuesta de Municipios – Dirección de Estadísticas y Censos. Provincia de Ctes.

Educación

Asistencia escolar y nivel de Instrucción alcanzado

En el cuadro 6 y gráfico 8 se observa que algo más de un 34% de la población no ha tenido instrucción o no ha terminado el ciclo primario. Por otra parte, un 44% de

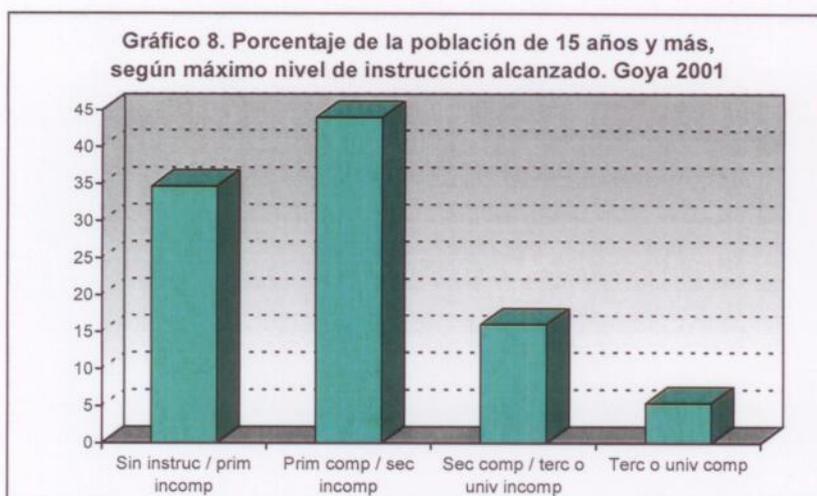


los goyenses mayores de 15 años tienen como máximo nivel de instrucción alcanzado la escuela primaria o haber empezado el ciclo secundario sin terminarlo. En este sentido, un 78,6% de los mayores de 15 años tiene un nivel educativo de secundario incompleto o menor. Sólo el 16% completó el secundario y dentro de estos, sólo un escaso 5,4 % de la población terminó alguna carrera terciaria o universitaria.

Cuadro 6. Porcentaje de la población de 15 años y más, según el máximo nivel de instrucción alcanzado.

	Total	Sin instrucción /primario incompleto	Prim completo /secundario incompleto	Sec completo / terciario universitario incompleto	Terciario universitario completo
Pobl. 15 y más	58.182	20.119	25.614	9.326	3.123
Porcentaje Goya	100	34,6	44,0	16,0	5,4
% en Total Corrientes	100	29,3	43,2	20,7	6,6

Fuente: INDEC – Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda, 2001



Fuente: INDEC – Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda, 2001

Actividad productiva

Cuadro 9. Porcentaje de la población de 14 años y más, por sexo y condición de actividad. Goya 2001

	Condición de actividad (en %)			Total
	Activos		Inactivos	
	Ocupados	Desocupados		
Pobl. 14 y más	37,1	15,3	47,6	60.050
Varones 14 y más	51,6	16,4	32,0	29.000
Mujeres 14 y más	23,7	14,2	62,1	31.050

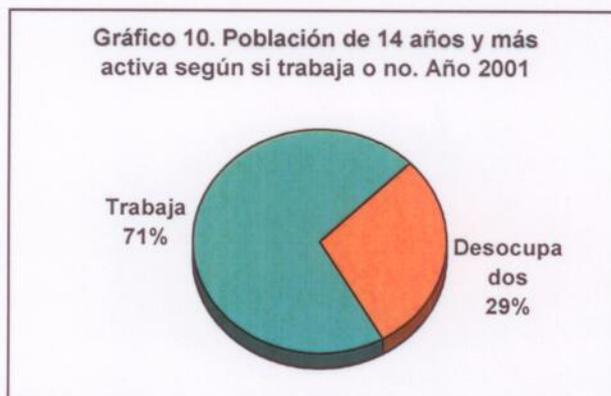
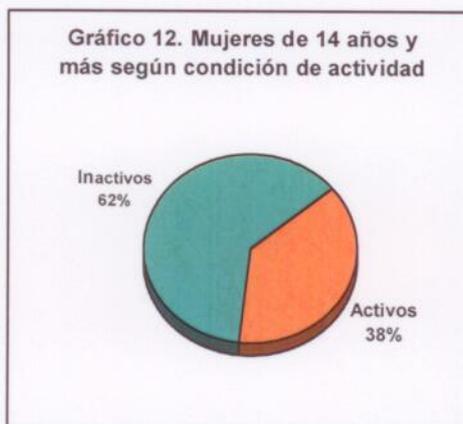
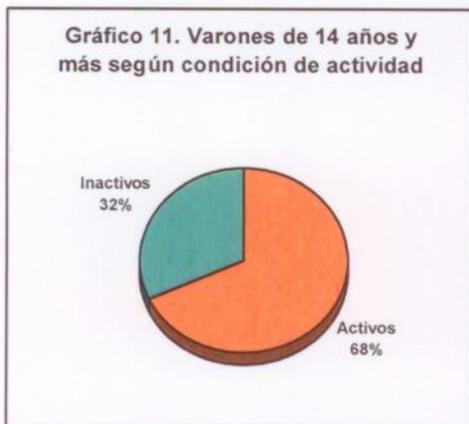
Fuente: INDEC – Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda, 2001



Fuente: INDEC – Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda, 2001

Entre la población económicamente activa, es decir, entre aquellas personas que o bien tienen una ocupación o que sin tenerla están buscando trabajo activamente, el

37,1 % está ocupado, y un 15,3 % de los habitantes mayores de 14 años se encuentra desocupado. Esto da cuenta de una tasa de desempleo (población desocupada sobre la población económicamente activa) elevada, del 29,1 %.



Fuente: INDEC – Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda, 2001

Estas tasas son similares a las registradas en el total de la provincia de Corrientes: la tasa de inactividad es de 47,6 % comparada con un 49,6 % en la provincia; la desocupación es de 29,1 % comparada con un 26,9 % en la provincia

Cuadro 10. Porcentaje de la población ocupada por categoría ocupacional. Goya 2001

	Población Ocupada	Obrero o Empleado		Patrón	Trabajador	
		Sector Público	Sector Privado		Cuenta Propia	Familiar
Absolutos	22.303	4.668	7.161	921	7.009	2.544
Porcentaje Goya	100	20,9	32,1	4,1	31,4	11,4
Total de Corrientes	100	27,2	38,0	4,2	24,9	5,8

Fuente: INDEC – Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda, 2001

Del total de la población ocupada (22.303 personas) el 53% lo está en relación de dependencia (alrededor de un 32 % en el sector privado y casi un 21% en el sector público). Un 31,4% de los ocupados son trabajadores por cuenta propia. Las categorías ocupacionales con menos representación son la de trabajador familiar, alcanzando un 11,4% del total, y patrón que representa sólo un 4,1% de los ocupados.

Sectores productivos

Cuadro 13. Producción agrícola

Actividad	Superficie (Ha.)
Horticultura	150
Forestación	7000
Algodón	1900
Arroz	1410

Cuadro 12. Sector Industrial

Rubro	Cantidad
Arroceras	6
Tabacaleras	3
Industrialización de la madera	5
Algodoneras y Textiles	2
Fábricas de lozas y Materiales para la Construcción	3
Frigorífico	1
Curtiembre	2
Gaseosas, Soderías	5
Metalúrgicas	13
Transportes	40

Cuadro 11. Sector Comercio

Rubro	Cantidad
Panaderías	38
Carnicería	110
Verdulerías	150
Despensas y Kioscos	944
Estaciones de Servicio, Autoservicios y Supermercados	51
Talleres Mecánicos	109
Ventas de Insumos Agro-Veterinarios	13
Auto partes y automotores	22
Telecentros	9
Ferreterías y Materiales para la Construcción	17
Restorán, Comedores, Parrillas y Rotiserías	68
Mueblería (Muebles y Electrodomésticos)	13
Farmacias	10
Roperías, Boutiques, Ropas en gral.	34
Informática (Insumos y Servicios)	7

Fuente: Diagnóstico Goya 2010. *Análisis de Contexto*, Secretaría de Producción, empleo y desarrollo sustentable. Municipalidad de Goya.

Viviendas

Indicador CALMAT (calidad de materiales de la vivienda)

- CALMAT I. La vivienda presenta materiales resistentes y sólidos en todos los componentes constitutivos (pisos, paredes o techos) e incorpora todos los elementos de aislación y terminación.
- CALMAT II. La vivienda presenta materiales resistentes y sólidos en todos los componentes constitutivos, pero le faltan elementos de aislación o terminación al menos en uno de éstos (pisos, techos o paredes).
- CALMAT III. La vivienda presenta materiales resistentes y sólidos en todos éstos, pero le faltan elementos de aislación o terminación en todos sus componentes, o bien presenta techos de chapa, o paredes de chapa de metal o fibrocemento.
- CALMAT IV. La vivienda presenta materiales no resistentes, ni sólidos o de desecho, al menos en uno de los componentes constitutivos.

Cuadro 16. Cantidad de hogares por calidad de materiales de la vivienda.

Goya 2001

	Absolutos	Porcentaje Goya	Porcentaje en Total Corrientes
CALMAT I	9.478	44,3	45,7
CALMAT II	4.132	19,3	19,1
CALMAT III	2.934	13,7	17,1
CALMAT IV	4.867	22,7	18,1
Hogares	21.411	100	100

Fuente: INDEC – Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda, 2001

Los hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) son los hogares que presentan al menos uno de los siguientes indicadores de privación:

- Hacinamiento: hogares que tuvieran más de tres personas por cuarto.
- Vivienda: hogares en una vivienda de tipo inconveniente (pieza de inquilinato, vivienda precaria u otro tipo, lo que excluye casa, departamento y rancho).
- Condiciones sanitarias: hogares que no tuvieran ningún tipo de retrete.
- Asistencia escolar: hogares que tuvieran algún niño en edad escolar (6 a 12 años) que no asistiera a la escuela.
- Capacidad de subsistencia: hogares que tuvieran cuatro o más personas por miembro ocupado y, además, cuyo jefe no haya completado tercer grado de escolaridad primaria.

Cuadro 17. Hogares con N.B.I y población que habita en ellos.

Departamento	Hogares (1)			Población (1)		
	Total	Con NBI (2)	% (3)	Total	Con NBI (2)	% (4)
Goya	21.416	5.103	23,8	86.948	25.192	29,0
Total Provincia	225.957	54.341	24,0	925.924	264.277	28,5

Fuente: INDEC – Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda, 2001

Direcciones en la web

Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INDEC):

<http://www.indec.mecon.ar/>

Censo 2010:

<http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos.asp>

Dirección de Estadísticas y Censos – Provincia de Corrientes:

<http://www.deyc-corrientes.gov.ar/>

Corrientes en cifras – 2010:

<http://www.deyc-corrientes.gov.ar/ctescif2010.pdf>

Wikipedia – Información sobre Goya:

http://es.wikipedia.org/wiki/Goya_%28Corrientes%29#Historia

Informe de diagnóstico exploratorio

El movimiento vecinalista en Goya

Teniendo en cuenta que uno de los principales objetivos del Proyecto es formar como “agentes sociales” a vecinos/as interesados en el desarrollo de su localidad y en la participación ciudadana se vuelve necesario conocer el papel del vecinalismo en Goya y en el rol de los consejos vecinales en la vida social y política de la localidad. A partir de los primeros encuentros de capacitación se constata, a su vez, que la mayor parte de los asistentes son presidentes o referentes de consejos vecinales de sus respectivos barrios. Así pues, como parte de este diagnóstico exploratorio, se procede a la elaboración de un mapa de actores que tiene como centro el movimiento vecinalista local a fin de conocer que rol social cumplen y cuáles son sus intereses y expectativas en relación a proyecto “Formación de Agentes Sociales del Desarrollo”. Para ello se han implementado distintas técnicas de relevamiento que incluyen, por un lado, la realización de entrevistas al Sr. Intendente Ignacio Osella, al Secretario de Gobierno Lic. Diego Goral, y a Damián Mendoza, Presidente del Consejo Plenario Vecinal. Todas ellas fueron registradas para su inclusión en un registro filmico. Por otro lado, se procedió a la aplicación de una encuesta autoadministrada -y optativa- a los asistentes al curso a fin de conocer su participación en instancias vecinales, las principales demandas de desarrollo de sus comunidades, y los intereses y expectativas con respecto al proceso de capacitación. Cabe mencionar que el rol de los Consejos Vecinales se encuentra formalizado en el CAPITULO II de la Carta Orgánica Municipal. Se transcriben a continuación, y como forma de introducir el papel que juegan a nivel local los Artículos que reglamentan su funcionamiento⁹.

Artículo 237: El Municipio es el ámbito propio de origen y desarrollo de los Consejos Vecinales, que constituyendo Asociaciones Intermedias, representan los intereses de sus barrios y zonas rurales.

Se los reconoce como organismos asesores del municipio en la orientación, planeamiento, interpretación, ejecución y control de gestión de todo lo que atañe a su zona de demarcación.

⁹ Fuente www.goya.gov.ar

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 238: Por Ordenanza se establecerá el procedimiento, atribuciones, organización, composición, funcionamiento, forma de elección de sus autoridades, plazo de duración de sus mandatos y ejercicio de la representación legal del Consejo Vecinal y delimitará su ámbito territorial, previa consulta a los Consejos existentes y al Consejo Plenario Vecinal evitando las superposiciones, atendiendo a sus características geográficas, históricas, económicas y sociales.

PARTICIPACION EN EL AMBITO MUNICIPAL

Artículo 239: Los Consejos Vecinales podrán participar por medio de su representante en el trabajo de las Comisiones del Concejo Deliberante, con voz pero sin voto, cuando se traten asuntos relacionados a su ámbito todo en la forma que determine la Ordenanza que se dictará al efecto.

CONSEJO PLENARIO VECINAL

Artículo 240: El Departamento Ejecutivo Municipal podrá reconocer la creación de un Consejo Plenario Vecinal, que deberá estar integrado por un representante de cada Consejo Vecinal inscripto en el Municipio, el que funcionará en forma colegiada.

A continuación se presentan los fragmentos más significativos de las entrevistas realizadas a fin de comprender cómo el vecinalismo se constituye como actor social relevante en Goya. Resulta interesante contar con la perspectiva de la sociedad civil (Presidente del Consejo Plenario Vecinal) como con la del gobierno municipal (Intendente y Secretario de Gobierno).

Entrevista a Damián Mendoza, Presidente del Consejo Plenario Vecinal de Goya¹⁰.

Perfil del entrevistado: Hace veinte años que se desempeña como vecinalista. Es presidente del Consejo Vecinal del Barrio Arco Iris y en noviembre de 2010 fue elegido presidente del Consejo Plenario Vecinal que coordina a los 62 Consejos Vecinales (correspondientes a los 62 barrios de Goya incluyendo zona urbana y rural).

¹⁰ Entrevista realizada el día 19 de Febrero de 2011 al tiempo que se llevaba a cabo el taller voluntario en el gabinete de informática.

Su tarea consiste en coordinar los requerimientos de los distintos presidentes vecinales hacia el Ejecutivo o hacia las distintas áreas que dependen del municipio como Obras y Servicios Públicos, Prodego (zanjas, sistema de bombeo), Bienestar Social, Cultura, Deportes, etc.

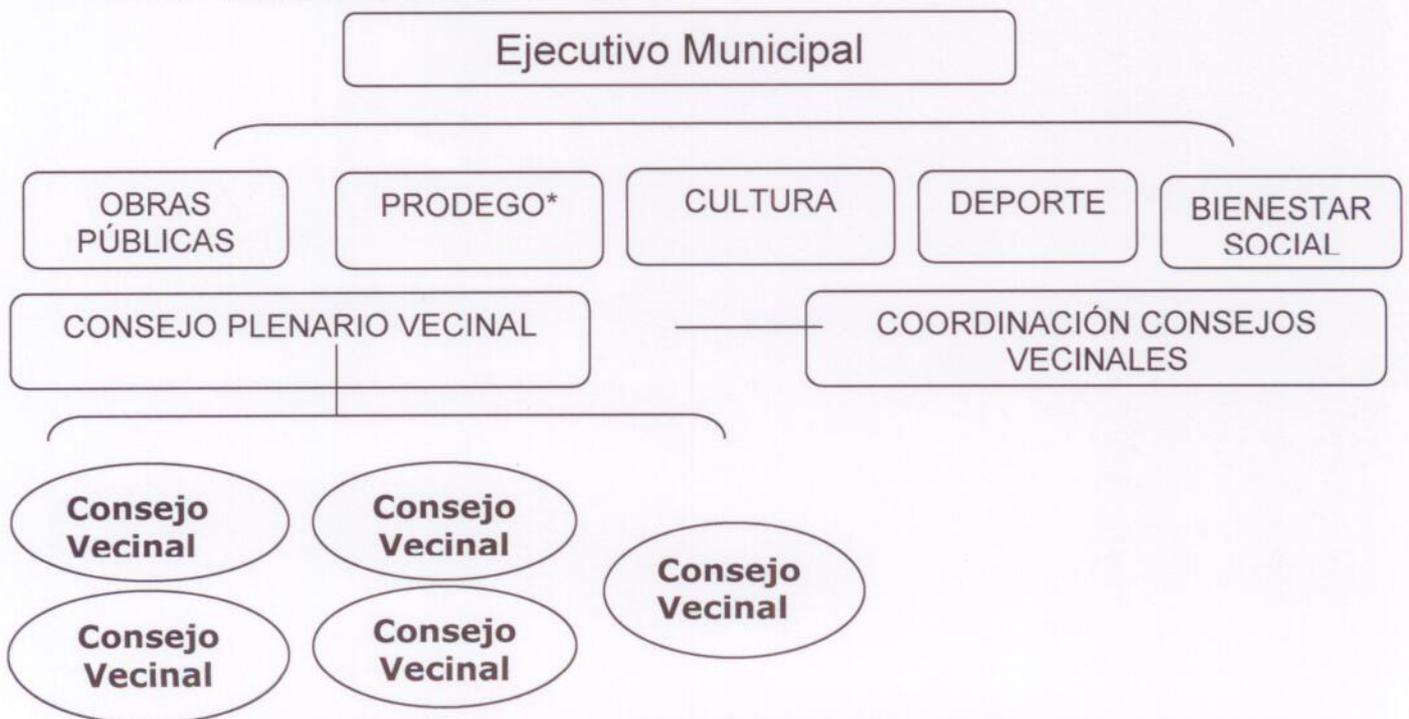
Sobre el perfil de los vecinalistas y la importancia de la capacitación

Yo impulso la formación, la capacitación, la culturalización de los vecinalistas. El nivel cultural de los que participamos del curso, ninguno es profesional, somos pocos los que tuvimos, por ejemplo, la posibilidad de terminar el secundario. Nuestro trabajo social es a pulmón, a voluntad, a fuerza de trabajo, de corazón por el bien común pero por ahí eso no basta.

Si hoy el vecinalismo pasa a ser una institución importante en Goya se debe también a muchas personas que han intercedido en los años anteriores a los que estamos ahora y hoy uno de mis objetivos es seguir haciendo escuela para que esto no termine sino que se siga agrandando la red de vecinalistas y porque veo específicamente la necesidad de capacitación así como la necesidad de que surjan nuevos dirigentes barriales. También que surjan dirigentes en todas las instituciones de nuestra ciudad porque el sentido de participación es nula en todas las instituciones.

La estructura organizativa del vecinalismo

A partir de este gráfico el entrevistado describió la forma en que se relacionan las distintas instancias vecinales y municipales.



La Coordinación de Consejos Vecinales es una oficina que depende directamente del municipio. Su coordinador es un empleado municipal. Nosotros en cambio no: todos trabajamos ad honorem aunque compartimos el mismo espacio físico con la Coordinación de Consejos Vecinales, estamos en la misma oficina. Desde Consejo Plenario Vecinal (CPV) hacemos los enlaces directamente con el Ejecutivo que, a su vez, nos hace conexiones a nivel provincial o nacional.

Sobre el Consejo Plenario Vecinal (que preside el entrevistado)

El Consejo Plenario Vecinal fue creado a través del municipio pero tenemos nuestro propio estatuto que establece que la presidencia tiene una duración de 2 años, y el presidente es elegido por el voto de todos los presidentes de los consejos vecinales que tiene que cumplir un sólo requisito para poder votar y es que cumpla su respectivo estatuto en lo que respecta, por ejemplo, a las asambleas ordinarias y anual. Si no cumple con eso no está en condiciones ni de votar ni de ser elegido para el Consejo Plenario.

El Consejo Plenario nació con el vecinalismo. Antes no teníamos espacio físico, y se lo relacionaba con la figura del presidente, pero hoy es una institución que trabaja a nivel de la ciudad y que se abrió democráticamente con el objetivo de descentralizar. Estamos trabajando para hacer escuela.

El Consejo Plenario se reúne de acuerdo a la necesidad, cada 15 o 20 días. Cuando hay temas urgentes nos llegamos a reunir hasta 3 veces por semana. Todos los requerimientos hechos por los distintos consejos vecinales y de las distintas áreas son seguidos por el presidente.

Los Consejos Vecinales (CV), sus roles y dinámicas

El vecinalismo está para todo lo que sea el bienestar de nuestra ciudad. Lo digo no con soberbia sino todo lo contrario. Somos ad honorem, trabajamos a pulmón, porque nos gusta.

Los presidentes de cada consejo vecinal se eligen democráticamente, a través de elecciones abiertas. Cada consejo tiene su propio estatuto que puede variar, hay estatutos de 2, 3 y 4 años para el cargo de presidente. También puede variar su composición.

Con orgullo, puedo decir que los Consejos Vecinales son reconocidos a nivel nacional, ya que en Corrientes, y en Goya específicamente, es donde más tenemos desarrollado y organizado el vecinalismo. Porque los CV han abarcado a las

instituciones de acá. Uds vienen hoy para dictar cursos, clases, talleres para los agentes sociales que abarca mucho más de los que son los CV pero habrán visto que más del 90% de los inscriptos son referentes barriales. Esto tiene una historia: años de gente que ha trabajado en el vecinalismo y que han hecho escuela. Yo tengo que reconocer que ha habido muy buenas personas, buenos vecinalistas que están marcando el rumbo, hoy me toca a mi mañana le tocará a otro. Pero en definitiva el vecinalismo en Goya tiene lo que lo que tiene la vida democrática de nuestro país. Inclusive estamos insertos en todo el desarrollo de la vida social de Goya.

El trabajo que realiza el Consejo Vecinal es de gestión. Tenemos 62 barrios y 62 consejos vecinales. Conocemos en forma exhaustiva a los habitantes de cada barrio. Hoy se habla tanto de red: red en informática, en instituciones y nosotros hacemos una red muy importante porque sabemos de la vivencia y de la necesidad de nuestros ciudadanos, de nuestro pueblo.

Yo soy el presidente del barrio Arco Iris. Acá van naciendo los barrios de acuerdo a la necesidad y a la población que tenemos hoy día, el nuevo censo dice que hay entre 85 y 90 mil habitantes en la ciudad. Así que necesitamos organizarnos. Mi barrio es nuevito. De un sector geográfico que era demasiado grande lo hemos dividido en tres barrios. Me agrada de ser el socio fundador del barrio Arco Iris.

Articulación de los Consejos Vecinales con otras organizaciones y con la política local

Hoy cuando me presentaba decía que trabajo con las cooperadoras de escuelas y trabajo en club deportivo "Amigos de Mountainbike" del cual soy socio fundador. También trabajo con ONGs y asociaciones intermedias y estoy en contacto con el Foro Sectorial de Justicia que es una institución que trabaja con temas de salud. Por eso veo la necesidad de que nazcan nuevos dirigentes, no solo vecinalistas. Y nuevos dirigentes aún en la política. La política es necesaria, si no fuera por la política no estaríamos viviendo hoy en democracia, porque la política no es mala, a veces los hombres la hacemos mala. Necesitamos buenos dirigentes.

Supuestamente, en los estatutos de los CV se estipula no mezclar la política con el vecinalismo. Pero sí que se relacionan, nosotros hacemos nuestras distintas gestiones con los gobiernos, así que tenemos y debemos tener relaciones con todos los colores y pensamientos de distinta ideología. Yo sería un mal gestor, un mal vecinalista, un mal agente social, si no tengo contacto con la diversidad de los

políticos de los 3 niveles: municipal, provincial y nacional. Yo también soy afiliado a un partido político pero cuando me pongo la camiseta del vecinalismo soy vecinalista. En la política también se hacen redes de interrelaciones con distintas personas. Y nosotros somos gestores y para lograr nuestros proyectos también tenemos que ocupar bien el sentido de la política para lograr esos objetivos.

Participación juvenil en el movimiento vecinalista

Son pocos los jóvenes que participan. Yo hago hincapié en que el vecinalismo se amplíe, que surjan nuevos dirigentes. Hoy decían algunos presidentes de distintos barrios que están creando subcomisiones y se está empezando a hablar de subcomisiones de jóvenes dentro de los barrios y para mi es muy importante aunque cuesta. Yo tengo hijos adolescentes a los que me cuesta contagiar la participación en la sociedad. Yo sé que hoy la juventud es un punto aparte y tenemos que pensar en qué estamos fallando nosotros, los adultos, los dirigentes que no pensamos, que no hicimos nada para que hoy los jóvenes se contagien de la participación. Yo trabajo en el deporte y creo que el deporte es un canal abierto donde nosotros podemos rescatar a jóvenes.

Principales Problemáticas de Goya

El problema de Goya, como casi de todo Corrientes, es la fuente de trabajo que no hay. De ahí, la mayoría de los barrios humildes, pobres, son humildes en lo socioeconómico y lo cultural debido a una serie de problemas. El vecinalista no está únicamente para mirar si en la esquina falta el foco, si hay que recortar el pasto, si al cuneteo le hace falta limpieza... Son las medidas básicas que todo vecinalista ve primero, las necesidades estructurales.

No hay industrias. Hoy la gestión municipal está trabajando mucho en ese tema, está haciendo promociones para que se instalen industrias pero tenemos dos inconvenientes: primero que Goya es una ciudad baja, tenemos que solucionar el problema del agua y, segundo, que no tenemos ni energía ni conexión gas, todo es garrafa. Y las industrias lo primero que te preguntan es sobre la energía y gas entonces lo piensan dos veces antes de venir.

Goya es una ciudad baja, tiene un sistema de escape de agua, de bombeo. Nuestro gran problema son las inundaciones del río y cuando llueve tenemos que sacar el agua con bombas. Es el eterno problema pero ahora yo creo que la provincia y el municipio junto con las organizaciones sociales, no sólo el vecinalismo, nos hemos

puesto las pilas estos últimos años y hoy está encaminado para la solución de este problema.

Uno de los problemas de todo el sector sureste de la ciudad (donde se ubica su barrio) es el de los asentamientos. Falta trabajar en el área de urbanización y planeamiento. Hay problemas de hacinamiento.

Percepción sobre el proyecto de Formación de Agentes de Desarrollo

Yo creo que es importante en todo (...) Tenemos que informarnos, educarnos y hoy en el mundo globalizado necesitamos si o si, dentro de los temas que pedimos, queríamos que se hable de liderazgo... Lo hablamos con Jorge Novello, le planteamos nuestra necesidad y creo que en los 4 ejes que está desarrollado el curso me parece que está bastante bien expresado.

Acá nosotros entramos en Internet y sabemos que hay programas, subsidios, becas pero sabemos nomás, no sabemos cómo bajarlo, cómo implementarlo. Claro que en eso tiene mucho que ver el Estado porque por más que nosotros aprendamos hoy cómo formar una pyme, un microemprendimiento, llegamos a esa barrera que es el Estado en la cual tenemos que entrar a golpear puertas. Pero es diferente cuando nosotros tenemos una formación para poder desarrollar y exigir. A veces no podemos exigir porque no sabemos o no estamos capacitados para ver si nos están mintiendo (...) En el tema de ciudadanía hoy nos toca aprender mucho sobre la democracia, para mi es muy importante. Ciudadanía es una materia pendiente.

Entrevista al Lic. Francisco Ignacio Osella, Intendente de Goya¹¹.

Sobre el movimiento Vecinalista en Goya y su articulación con las políticas municipales

El movimiento vecinalista tiene en Goya más de 25 años. Empezó con la democracia y tiene una impronta fundamental en el trabajo diario del municipio. Es un cable a tierra institucional que tiene el Municipio en cada uno de los barrios de nuestra ciudad. Porque si no existiera el vecinalismo seguramente no podríamos trabajar con la eficacia con las que lo hacemos, porque el trabajo compartido, la posibilidad de tener la ayuda del vecinalismo en lo que significa definir cuales son las prioridades de

¹¹ Entrevista realizada el día 18 de Marzo de 2011 en la Oficina Municipal.

los barrios. Hay muchos problemas en los barrios y las prioridades se definen a partir de los criterios que nos dan los vecinalistas.

Es un movimiento que tiene presencia en casi todos los barrios de nuestra ciudad, con comisiones y consejos que se forman desde abajo hacia arriba, se vota en cada uno de los barrios y a partir de ahí nosotros tenemos un trabajo permanente, un trabajo compartido. Hemos zonificado la ciudad y hacemos reuniones donde participan los barrios que tienen los mismos intereses, los mismos problemas y a partir de ahí hemos logrado mejorar mucho la gestión del municipio. Ha sido y es un movimiento que le sirve al municipio, le ayuda a gestionar mejor.

Normalmente lo que se busca es aunar criterios sobre cuales son las prioridades. Las necesidades son enormes, entonces se definen las prioridades y sobre ellas trabajamos. Es un movimiento muy participativo, con mucha gente que participa y, personalmente, he tenido una muy buena relación con el vecinalismo. Yo me acuerdo cuando era concejal, siempre participé de las reuniones de los vecinalistas porque me interesaba escuchar que era lo que estaba pasando en los barrios. Goya hoy es una ciudad grande, extendida y uno se informaba en las reuniones desde la voz de los vecinalista, eso me permitió desde el Consejo presentar proyectos que tuviesen en cuenta cuáles eran las verdaderas necesidades de los barrios. Normalmente nosotros vivimos encerrados en los escritorios del intendente o del consejo deliberante y nos cuesta salir y escuchar a la gente. Después uno tendrá que tomar las decisiones que le parezcan convenientes pero lo importante es escuchar que es lo que esta pasando afuera. Para eso es importante trabajar de manera conjunta con los vecinalistas...

Importancia del Proyecto “Formación de Agentes Sociales del Desarrollo”

Este proyecto tiene que ver con la necesidad de ir mejorando la gestión de ellos también. La idea es que ellos vean que más allá del reclamo hay posibilidades de gestionar y de mejorar la gestión de su Consejo Vecinal, ayudando al municipio y a sí mismos. Y para eso es necesaria la formación, la capacitación. En ese sentido hemos apostado mucho a que la formación y la capacitación sea un punto fundamental en toda la gestión, no sólo en la cuestión de los consejos vecinales. (...) Los mismos funcionarios tienen un programa de capacitación permanente. Hemos dado seminario tratando de aprender porque en el mundo cambiante que hoy estamos si uno no va aprendiendo permanentemente pierde el tren. En el caso del movimiento vecinalista, la idea era que ellos también tengan la oportunidad de subirse al tren de la formación. (...) La idea es que juntemos las dos cosas, el conocimiento a partir de la experiencia

diaria que tiene en este caso el vecinalista pero también el conocimiento a través de la ciencia y lo que se pueda aprender desde un proceso de formación.

La idea es que los agentes sociales no estén solamente en la cuestión de recibir la solicitud y hacer la queja a la municipalidad sino que recibir la solicitud y ellos mismos proponer un cambio. Abrir las cabezas. La batalla diaria en la trinchera te hace hacer cosas de manera automática. Y lo cierto es que muchas cosas se pueden cambiar si las pensás un poco.

Entrevista al Secretario de Gobierno, Dr. Diego Goral¹².

Perfil del entrevistado: Se desempeña en el cargo hace cinco años. Previamente fue asesor del Sr. Intendente cuando éste era Senador Nacional y luego Secretario de Desarrollo Humano de Corrientes.

Sobre los Consejos Vecinales, su historia

Goya tiene una particularidad que la hace bastante diferente al resto de la provincia y es el tema de los consejos vecinales. Desde la década del '80 es un clásico en Goya que barrio que se arma, se crea su consejo vecinal. Aparentemente en la década del 80 se le dio desde el Estado mucha manija a que se armen estos consejos de manera de encontrar un interlocutor en la sociedad civil ante la carencia de institucionalidad de partidos políticos después de la dictadura militar. Mi padre es fundador del Consejo Vecinal del Barrio Costa de las Rosas, nos mudamos a un barrio FONAVI en 1982 y al mes y medio estaba organizando la comisión barrial. Se nota más con los barrios FONAVI: en cada barrio que se entrega enseguida buscan ponerle nombre y armar la comisión y siempre es un interlocutor importante con el municipio en todas las tareas.

Organización de Consejos Vecinales

Están organizados en un órgano de segundo orden, el Plenario de Consejos Vecinales, que también funciona como órgano consultivo reconocido en la Carta Orgánica reformada hace poco y reforzando el rol del plenario. Prácticamente toda Goya está dividida en barrios con sus consejos vecinales, salvo lo que es centro

¹² Entrevista realizada el día 18 de Marzo de 2011 en la Oficina Municipal.

centro... Cerca de un 50% están en situación más o menos regular con respecto a sus autoridades.

Funcionan trayendo demandas, haciendo gestiones, haciendo reclamos... En general viene el presidente del consejo del barrio y dice necesito hablar con vos, tenemos este problema: nos falta un foquito acá, hay problema con la basura en esta esquina... y también con la policía, se han regionalizado con respecto a la seguridad. Lo que en Corrientes es el consejo de seguridad ciudadana con actores sociales relevantes, en Goya ese rol lo cumplen los consejos vecinales. Pero esta importancia de los consejos en su relación con el Estado tiene un problema: se han acostumbrado a que su tarea es recoger las necesidades y traerlas y nada más...

Caracterización socio económica

En general no se corresponden con gente del sector socioeconómico más alto de la sociedad (esos barrios no están organizados los consejos vecinales, tienen otra forma de canalizar sus necesidades). Goya tiene amplios sectores sociales de clase baja y media-baja en su mayoría y no sólo en lo económico sino también en lo educativo y cultural. Entonces los consejos muchas veces están encabezados por gente que en el mejor de los casos ha terminado el secundario, pero la mayor parte tiene solo primario, y a veces incompleto. Entonces tienen una dificultad para acceder al Estado y necesitan que le demos una mano en ayudarlos a que no sólo sean 'traedores' de problemas del barrio sino que también nos puedan servir para generar soluciones para el barrio y que, además, sirva para el funcionamiento propio de la organización porque es bueno que tengamos esta herramienta.

Importancia de la capacitación a los dirigentes barriales

Para nosotros es necesario fortalecer su capacidad de gestión hacia adentro y hacia fuera de estas organizaciones que son el actor social mas importante que tenemos. En otras comunidades las organizaciones de la sociedad civil, fundaciones, son las más relevantes, acá el actor social más importante como ONG en Goya son los consejos vecinales. A tal punto que las pocas ONG que hay para trabajar en un barrio lo hacen con el Consejo. No hay manera de trasladar políticas de cualquier tipo, desde obra pública a política social, sin hacerlo con los consejos para hacerlo de forma eficiente. Podemos ser eficaces sin los consejos pero no ser eficientes (...) Los consejos son esenciales en Goya. Gestionar en el municipio sin los consejos vecinales es no gestionar. Y si el consejo no funciona bien hacia adentro porque le

faltan fortalezas institucionales y tampoco trabaja bien hacia fuera porque se limita a traer una nota con una demanda estamos rengos...

Las opiniones de las/os vecinas/os

A continuación se presenta un análisis provisorio de un total de 13 **encuestas** (ver Anexo 2) autocompletadas por asistentes a las capacitaciones en el marco del proyecto. Entre quienes respondieron, la mayoría son mujeres y el promedio de edad es de 40 años.

Ante la pregunta sobre la identificación de los principales problemas de sus barrios, las respuestas podrían agruparse en los siguientes aspectos: mantenimiento de espacios verdes, limpieza en general, presencia de basurales, falta de pavimento, falta de alumbrado público, problemas con desagües y cloacas, deficiencia en el transporte público, falta de participación de los vecinos, falta de comunicación.

En cuanto a la inserción vecinal y participación barrial casi la mitad de las encuestas fueron respondidas por presidentes de Consejos Vecinales, y otros cargos como secretaria y vocales. Entre los que no ocupan cargos formales de los Consejos de sus respectivos barrios participan "firmando notas", "por medio de comentarios, sugerencias y opiniones entre los vecinos", "apoyando en las actividades del barrio", etc.

Sobre las actividades promovidas por los consejos vecinales rescatan como importantes las vinculadas al deporte, a los cursos barriales, al apoyo escolar, la limpieza del barrio y cortado de pasto, y actividades que promueven la generación de confianza entre los vecinos y aborden problemas como el de las adicciones.

Entre las formas de abordar los problemas del barrio se rescata como mayoritario el conjunto de respuestas orientado a gestionar reuniones personales, "consultas a todos los vecinos sobre sus necesidades", es decir, a través del trato personalizado. Esto se relaciona con las formas de comunicación entre los vecinos donde predominan las reuniones presenciales organizadas generalmente para tratar algún tema en particular y a través del teléfono y mensaje de texto.

La forma de presentar las demandas y reclamos al municipio se realiza principalmente a través de notas y petitorios presentados por el presidente de cada Consejo Vecinal.

Por último, sobre las expectativas con relación al proyecto de Formación de Agentes Sociales, en la totalidad de las encuestas se manifiesta la perspectiva de poder capacitarse, formarse o "aprender para ayudar a los que menos tienen".

Cómo armar un proyecto cultural

El salto de la idea a la acción

A veces, formular un proyecto puede ser un proceso complicado que, además, es imprescindible recorrer si su financiamiento depende de fuentes externas a la entidad que lo impulsa. Si bien los organismos o empresas dedicadas a la promoción de proyectos comunitarios tienen su propio modelo –en general, un formulario que se obtiene de Internet-, casi todos cuentan con los mismos componentes.

*A continuación se propone como guía el modelo del **Programa de Subsidios para el Desarrollo Sociocultural** de la Secretaría de Cultura de la Nación.*

A través de la entrega de subsidios, este programa permite que las entidades puedan realizar emprendimientos productivos y creativos de base cultural, que promuevan la inclusión social, la identidad local, la participación ciudadana y el desarrollo regional en todo el país.

Que una entidad reciba un subsidio influye positivamente en dos sentidos. Por un lado, fortalece a la organización en tanto mejora su capacidad de gestión. Y por el otro, mejora la calidad de sus intervenciones en la comunidad.

Pero para que ello sea posible, es necesario disponer de una herramienta que provea a las organizaciones de una metodología sencilla para formular el proyecto, especialmente a aquellas que no suelen acceder a recursos económicos.

La estructura de un proyecto cultural comunitario

I) Referencias de la institución

► 1) Breve historia de la organización responsable

Reseña de la trayectoria de la institución que permita conocer sus principales logros. En caso de ser un proyecto asociativo, mencionar la historia de la organización que tiene la responsabilidad legal y en anexo presentar la historia de la/s otra/s organización/es vinculada/s al proyecto.

► 2) Temática principal abordada por la organización

Por ejemplo: cultura, salud, vivienda, derechos humanos, medio ambiente, etc.

► 3) Área geográfica de influencia – características socioculturales

Describir el ámbito territorial donde se desempeña la organización. Señalar características de la región –urbana, semiurbana, rural-, condiciones geográficas, aislamiento, vinculación con otras regiones. También se debe explicitar características socioculturales de la región donde se inserta la organización (tipo y composición de la población, nivel socioeconómico, NBI, vulnerabilidad, escolaridad / deserción, desocupación, morbilidad, atención en salud, discapacidades, violencia, condiciones de las viviendas, o cualquier otro índice o elemento que se considere pertinente para una mejor caracterización del área o región). Se podrá hacer referencia a la oferta cultural –centros culturales, cines, teatros, museos, escuelas o talleres de arte, medios de comunicación comunitarios o alternativos.

► 4) Cantidad de personas participantes en la organización

Describir el número de miembros participantes en la organización, discriminando entre voluntarios y rentados.

Especificar cuántas personas dedican tiempo completo y cuántos son colaboradores de medio tiempo.

► 5) Actividades

Describir qué acciones realiza la organización, y especificar aquellas actividades que no se encuentran vinculadas al proyecto.

► 6) Ingresos anuales de la institución

Discriminar las fuentes de ingreso, nombrando a la entidad que realizó el aporte a cada uno de los proyectos, durante 2009-2010, y especificando el tipo de apoyo (subsidio, crédito, donación, etc.).

A modo de ejemplo:

Fuentes	Nombres	Proyectos/Años	Tipo de apoyo y cantidad
Instituciones gubernamentales	Min. De Educación (Pcia. Catamarca)	"Aprendiendo juntos" 2010	Subsidio \$15 000
	Secretaría de Deportes (Nación)	"Natación para crecer " 2009	Subsidio \$ 7 000
ONGs	Colores primarios	"Dosmildiez" 2009	Subsidio \$ 1 500
	Fundación "Más"	"Informática" 2010	Donación de papel
Empresas	"Equis S. A."	"Informática" 2010	Donación 2 de PC
Personas físicas	Juan Pérez	"Dosmildiez" 2009	Donación de 1 reproductor DVD
Organismos internacionales	AECI	"Vida" 2009	Subsidio \$

► 7) Articulación con diferentes actores sociales

- *Gubernamentales*: si las hubiere, mencionar las formas de vinculación con los organismos gubernamentales (acciones implementadas en conjunto, participación en mesas de diálogo, participación en el diseño de presupuestos participativos, como ejecutores de programas sociales, etc.)
- *No gubernamentales*: si las hubiere, mencionar las formas de vinculación con las organizaciones no gubernamentales (pertenencia a redes, pertenencia a federaciones, acciones implementadas en conjunto, participación en movimientos de reivindicación de derechos, participación en mesas de diálogo, etc.)

Describir, en el caso que corresponda, las diferentes formas en que el trabajo asociativo se llevó a cabo: acuerdos, responsabilidades de cada uno de los actores, etc.

Nombrar otras entidades que se emplazan en el barrio o que implementan proyectos en él.

II) *Proyecto presentado*

►8) Resumen ejecutivo del proyecto

¿**QUÉ se quiere hacer?** Resumir en este punto los principales aspectos (presentación y fundamentación, población destinataria, objetivos, actividades a desarrollar y duración del mismo).

Describir cómo surge la idea de realizar el proyecto (quiénes y de qué manera) y si el mismo está en funcionamiento o se implementará una vez otorgado el subsidio.

►9) Fundamentos

¿**POR QUÉ se quiere hacer?** En este punto se plantea el **PROBLEMA A RESOLVER**.

Justificar o argumentar los motivos por los cuales el proyecto debe llevarse a cabo, es decir los problemas detectados que se pretenden resolver.

►10) Contexto

¿**DÓNDE se quiere hacer?** Condiciones socioeconómicas y culturales del ámbito territorial en el que se desarrollará el proyecto (puede ampliar o especificar el punto 3).

►11) Población destinataria del proyecto

¿**A QUIÉNES está dirigido?** Aquella población a la que está orientado específicamente el proyecto en función e la problemática que se quiere trabajar.

Puede marcarse más de una opción (tener en cuenta las categorías que excluyen a otras):

- Público en general (excluye a todas las demás categorías).
- Alumnos - Estudiantes (se refiere exclusivamente a población escolarizada. Por ejemplo: alumnos de 1º año EGB -1º grado, excluye la categoría "niños". Si el proyecto fuera tanto para niños escolarizados como para no escolarizados, marcar "niños").
- Agentes multiplicadores -docentes, dirigentes sociales o políticos, capacitadores, etc. (se refiere exclusivamente a personas que actúen como multiplicadores. Por ejemplo: jóvenes que serán promotores culturales, excluye la categoría "jóvenes", debe marcarse en "Agentes multiplicadores". Si

el proyecto fuera con otros objetivos que la multiplicación, entonces debería marcarse "jóvenes").

- Organizaciones sociales (para su fortalecimiento institucional, etc.).
- Niños; Adolescentes (12-17); Jóvenes (18-29); Adultos mayores (más de 60); Familia.
- Artistas; Artesanos; Trabajadores ocupados; Trabajadores desocupados.
- Colectividades.
- Comunidades Indígenas.
- Personas con capacidades especiales.
- Población carcelaria.
- Otros (especificar).

Nombrar la cantidad de destinatarios directos de las acciones.

► 12) Objetivos

¿**PARA QUÉ se quiere hacer?** Detallar muy brevemente los propósitos generales que se persiguen y los medios con los cuales se intentará lograrlo (Por ejemplo: lograr una menor deserción escolar a través de la implementación de talleres de apoyo escolar).

► 13) Etapas, actividades y responsables

¿**QUÉ, CUÁNDO Y QUIÉN lo va a hacer?** Detallar en el cuadro las diferentes etapas en que se divide el proyecto; señalar las principales actividades a desarrollar en cada una de ellas y sus responsables (adosar en anexo sus curriculum vitae). A modo de ejemplo:

ETAPA	ACTIVIDAD/ES	RESPONSABLES
DISEÑO	Armado del proyecto (Py).	Juan Pérez
	Bases y Condiciones	Celeste Domínguez
CONVOCATORIA	Difusión	María Jiménez
	Recepción de Proyectos	Eduardo Rodríguez
SELECCIÓN DE PROYECTOS	Revisión de documentación	Juan Pérez
	Evaluación cualitativa y Preselección	Celeste Domínguez
	Selección final	Martín Ferrari

► 14) Cronograma de ejecución del subsidio

¿QUÉ y CUÁNDO? Señalar las actividades concretas a realizar y el momento¹ en que se hará cada una de ellas. A modo de ejemplo:

ACTIVIDAD \ MES	MES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Diseño de Bases y condiciones	X	X										
Difusión			X									
Recepción de Proyectos			X									
Revisión de documentación				X	X							
Evaluación cualitativa de los Proyectos					X							
Selección final					X							
Otorgamiento del subsidio						X			X			
Seguimiento del Proyecto						X	X	X	X	X	X	X

► 15) Evaluación de Resultados a obtener

- *Productos*: Señalar aquellos bienes tangibles que se realizan durante el proyecto y aquellos que son su resultado (Ej.: 5 capacitaciones / 200 alumnos capacitados / 2 boletines informativos producidos).
- *Efectos*: Señalar aquellas acciones que estarán en condiciones de emprender quienes participaron del proyecto.
- *Impacto*: Describir aquellos cambios en la comunidad que se podrán percibir a partir de los productos y efectos promovidos. (En caso de ser un proyecto que ya esté funcionando, señalar los productos, efectos e impacto conseguidos con anterioridad y los esperados).

► 16) Presupuesto

¿CON QUÉ se va a hacer? Enumerar los productos y/o servicios necesarios para llevar adelante el proyecto junto con los costos de los mismos. En caso de tener aportes de otras instituciones estatales, organizaciones, consignar el aporte de cada una de ellas. Tener en cuenta que los proyectos financiados por organismos estatales requieren de aportes del orden del 25% por parte de la organización. A modo de ejemplo:

ITEM	APORTES propios de la ORGANIZACIÓN*		APORTES OTRAS ENTIDADES	APORTES SOLICITADOS	TOTAL
	Monetarios	No Monet.			
Materiales/Insumos			\$ 695		\$ 695
Equipos				\$ 4300	\$ 4300
Herramientas				\$ 100	\$ 100
Horas de trabajo		\$ 1200		\$ 1200	\$ 2400
Difusión e Información				\$ 200	\$ 200
Infraestructura		\$ 750			\$ 750
Administración	\$ 500				\$ 500
Subtotal	\$ 500	\$ 1950			
TOTAL	\$ 2450		\$ 695	\$ 5800	\$ 8945

*La suma de los aportes propios, ya sea monetarios o no monetarios, deben ser del orden del 25% del proyecto, como mínimo. Los aportes no monetarios son aquellos bienes o servicios que la organización dispone para la realización del proyecto, contando de antemano con ellos, es decir, que no los tiene que comprar, contratar o alquilar.

Este cuadro estará avalado por la declaración jurada que debe presentar la organización con el compromiso de destinar el 25% de aportes propios al proyecto y detallando la naturaleza y el valor de dichos recursos.

Descripción detallada de los ítems:

APORTES PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN:

MONETARIOS:

Administración: 1 secretaria (con responsabilidades en el proyecto: 1 hora diaria – 100 días, \$5 por hora) = \$500.-

Se deberá presentar factura en la instancia de rendición de cuentas que acredite este aporte monetario.

NO MONETARIOS:

Horas de Trabajo: 1 docente, 8 horas semanales, 10 semanas (\$15 por hora) = \$1.200.-

Acá se calcula lo que sería equivalente al pago por el trabajo realizado.

Infraestructura: 1 salón para realizar actividades (16 horas semanales, 10 semanas: equivalente al 50% del uso del salón en general. Valor: \$300 por mes) = \$750.-

APORTES OTRAS ENTIDADES (Consignar nombre de la organización o persona física que realiza el aporte):

Materiales: 25 marcadores (\$2 por marcador), 2 resmas de hojas (\$20 por resma), 10 pinturas -acrílico, 200 cm³- (\$30 cada pote), 25 pinceles N° 2 (\$2 por unidad), 3 atriles de madera blanca de 1,80 mts (\$60 cada uno), 5 cassettes MiniDV (\$15 cada uno) = \$695.-

APORTES SOLICITADOS:

Equipos: 1 filmadora (\$3.000.-), 1 trípode (\$300.-), 1 cámara fotográfica (\$1.000.-).

Herramientas: 1 martillo de uña (\$35), 200 grs. de clavos de acero (\$15), 1 nivel (\$25), 100 grs. tornillos tirafondo (\$15), 1 destornillador punta Phillips (\$10) = \$100.-

Horas de Trabajo: 1 docente, 8 horas semanales, 10 semanas (\$15 por hora) = \$1.200.-

Se deberán presentar las facturas como monotributista del docente en la instancia de rendición de cuentas.

Difusión e Información: 50 afiches, 500 volantes (costo de impresión: \$200)

► **17) Monto mínimo necesario para la realización del proyecto**

¿**CUÁNTO?** Es el monto mínimo con el cual se puede realizar el proyecto sin alterar su esencia.

Sitiografía:

<http://www.cultura.gov.ar/programas/?info=detalle&id=164>

La Argentina, las PYME, el trabajo y la cultura... ¹³

Por algún lado hay que empezar

Hace casi 20 años ya siendo antropóloga, me encontré trabajando en el mundo de las PyMEs, (manufactureras, industriales). Decir antropóloga es decir observación participante y como observadora de esta tribu, las Pequeñas y Medianas Empresas; acerco aquí algunas reflexiones.

Como toda organización humana la empresa es una construcción social, un producto cultural generador a su vez de cultura, que no se define exclusivamente por el mercado. Además de una organización administrativa la cual articula tecnologías, capitales intangibles y relación con los mercados, es también una asociación de personas, inmersas en un sistema de roles que no necesariamente los atraviesa la racionalidad económica, sino sus propias matrices culturales y psicológicas.

En el interior de la empresa y en el marco de un proceso histórico se produce "acumulación de patrimonio", vale decir: conocimientos, culturas, valores profesionales y valores morales que tiene como protagonistas a todas las personas que la integran¹⁴. En este marco la actividad empresarial, específicamente la de las pequeñas y medianas empresas, tiene mucho que decir en torno a la dinámica social.

Es innegable el aporte de la PyME al crecimiento y al desarrollo de la Nación. La cultura del trabajo, la generación de empleo, de capital nacional, de voluntades emprendedoras, de autonomía; los distritos industriales o clusters, la asociatividad empresarial son temas de estudio de merecida confiabilidad y seriedad. Sin

¹³ Síntesis Trabajo de la Autora publicado en Revista de la Fundación Garantizar, Buenos Aires 2004

¹⁴ **Giullio Sapelli** Director de la Fundación Giangiacomo Feltrinelli y Presidente del Centro para la Historia de la Empresa y la Innovación en Milán, Italia. Sus principales publicaciones son *Fascismo, grande industria e sindacato* (Milan: Feltrinelli, 1975); *Il movimento cooperativo in Italia* (Turin: Einaudi, 1981); *L'impresa come soggetto storico* (Milan: Il Saggiatore, 1988); *Economia, tecnologia e direzione d'impresa in Italia tra economia e politica* (Turin: Einaudi, 1994); *Cleptocrazia. Il 'meccanismo unico' della corruzione* (Milan: Feltrinelli, 1995); *Comunità e mercato* (Soveria Mannelli: Rubbettino, 1996); *Southern Europe since 1945. Tradition and Modernity in Portugal, Spain, Italy, Greece and Turkey* (London and New York: Longman, 1996).

embargo muchos de los resultados no han promovido la reflexión sobre los efectos virtuosos en la vida de las personas en articulación a la cultura donde se pertenece.

La Argentina además de un hermoso país y de variadísimos recursos, es compleja y difícil como cualquier nación de este lado del mundo. Igualmente la vida de las personas se desarrolla en esos entornos complejos, lo que constituye una razón nada desdeñable para invitar a la reflexión sobre el tema.

En general somos cautivos de mensajes, que hacen poco hincapié en los aspectos constructivos y ejemplificadores que existen en nuestro país. El trabajo, los sueños, el esfuerzo por concretarlos, la construcción de proyectos, la conformación de redes o de entramados virtuosos entre las personas, la historia y los recursos naturales que se llevan a cabo la mayor parte de las veces en forma silenciosa y discreta. Estas falencias de ninguna manera son fruto de la casualidad, y compete tanto a factores históricos, como a la responsabilidad de los diversos actores que conforman la cultura argentina. No obstante es aquí donde el sector productivo de las PYME tiene mucho para aportar.

En el caso de Argentina, el desarrollo industrial no significó necesariamente la constitución de una burguesía industrial como eje hegemónico de la sociedad, la cual haya podido constituirse como modelo alternativo al tradicional orden agro-exportador, en el que se fundó el país. Aspectos característicos de una cultura industrial como el valor del trabajo, la organización, el cumplimiento por objetivos, la racionalidad instrumental, la eficiencia, la productividad o la incorporación de conocimiento científico-técnico, no se constituyeron como valores generales de la cultura nacional. A lo largo de la historia argentina éstas no fueron consideradas ni valiosas ni socialmente deseables para el imaginario social. La actividad industrial argentina y de sus PYME, se encontraron dentro de estos encasillamientos, apuntalados al mismo tiempo por el aporte de los inmigrantes a la industrialización, lo cual le añadió a la actividad manufacturera una imagen, un plus de extrañamiento social.

Obviamente agregamos a esto la situación de fragmentación heredada del autoritarismo militar que puso de relieve contradicciones y fracturas también en la relación gobierno / cuerpo social, década de los '90 mediante, que hace menos de un lustro comienzan lentamente a revertirse..

No obstante estas deficiencias, no quita la posibilidad de que un proyecto de desarrollo pueda pensarse para el país. Esta tarea requiere entre otras cuestiones, poder ir capitalizando tanto actividades, acciones y experiencias de orden local de relevancia que, aunque se presenten como esfuerzos aislados, requieren de una difusión contundente y ésta seguramente de la decisión de las dirigencias involucradas. La existencia de una capilaridad virtual y real en los entramados de base constituye un bien cultural que debe recuperarse, fortalecerse y también revelarse a la sociedad en su conjunto.

En este orden hacemos entonces referencia a la existencia de entramados productivos sectoriales-territoriales, cuyo peso es altamente positivo en el desarrollo económico-social donde se desempeñan. Experiencias reales, las cuales arrojan un cúmulo de recursos y habilidades nada desdeñables que repercuten de manera virtuosa en el funcionamiento social local. Ejemplos como los que siguen dan cuenta de ello: Las Parejas en el departamento de Belgrano (Santa Fe) donde se concentra un porcentaje muy elevado de la producción de maquinaria agrícola (sembradoras, cosechadoras, etc.). El caso de Rosario o de Rafaela (Santa Fe). El funcionamiento de la actividad vitivinícola y de la conserva de alimentos en los departamentos mendocinos de San Martín, San Rafael y Maipú. En Las Colonias y en Cañada de Gómez (Santa Fe), con la fabricación de muebles o el partido de San Martín en el Gran Buenos Aires¹⁵.

Estas localidades representan concentraciones de empresas con una fuerte identidad productiva sectorial (importante número de empresas y de ocupados), las cuales forman parte de una red de relaciones económicas y sociales; que al mismo tiempo les confiere una mayor inmunidad frente a los escenarios económicos inciertos o frente a las presiones de la globalización. Esto significa que en localidades como éstas, existen una serie de ventajas tales como: importante mano de obra especializada, proveedores del sector en un lugar determinado, circulación de información técnica y comercial entre las empresas, etc. Estas localizaciones económicas no sólo son beneficiosas para los empresarios allí residentes, también para todos los actores locales de la región en donde ellas operan.

Estos territorios podrían asemejarse a lo que la literatura económica actual denomina como clúster. Los clústeres incluyen redes que crean condiciones para el

¹⁵ Las localidades de Olavaria en la Pcia. de Bs.As. con la producción calífera y sus derivados; Colón y Federación en la Pcia. De Entre Ríos con las actividades avícolas y de producción de alimentos balanceados para el primero y la producción de madera en el segundo; la capital de Córdoba con la producción de autopartes; Lanús en el GBA con la actividad en el sector cuero; Pergamino en la Pcia. De Bs.As con la actividad de prendas de vestir; algunos distritos de la Capital Federal en la industria gráfica; etc. Constituyen también buenos ejemplos al respecto.

aumento de las relaciones empresarias, el fomento de emprendedores y la creación de nuevos negocios. Al establecerse relaciones de complementariedad empresarial aumentan oportunidades para el traspaso de recursos ya sea para su explotación o para la constitución de potenciales empresas. En los clústeres se construyen tramas de lazos informales y sociales beneficiosas para el desarrollo, los cuales involucran a los actores locales en su conjunto. Entendiendo al desarrollo como un cambio cualitativo en la estructura económico-social con sus consecuentes transformaciones en las conductas, en lo institucional, en las tecnologías y que al mismo tiempo enfatiza la potencialización humana y social del lugar.

Testimonios recabados de distintas investigaciones en este tipo de entramados productivos nos hablan de una competitividad empresarial que no sólo refiere a ventajas económicas, sino que estas ventajas aluden también a la construcción de un tejido de relaciones de características virtuosas basado en un fuerte sentido de pertenencia local. Las PyMEs seleccionan proveedores, mantienen relaciones de apoyo y colaboración con los clientes, con empresas competidoras e incluso con instituciones educativas y de capacitación.

Resulta innegable que cualquier planteo sobre políticas públicas dirigidas al fortalecimiento del sector industrial debe reconocer la existencia de estas experiencias locales y de su consecuente imbricación real con la sociedad civil. El conocimiento de estas experiencias locales radica en rescatar que todo país se construye a partir de proyectos afirmativos en relación a la vida de las personas. Las actividades que allí se desarrollan dan cuenta de un importante sentido de la pertenencia, del afecto y de la cooperación por vivir en un mismo territorio.

En igual sentido reviste importancia la transmisión de historias de trabajo, donde el desarrollo de fortalezas es muchas veces superior a las oportunidades económicas. Entendiendo por fortalecimiento: vocación, cuidado y concentración en la actividad que se realiza, como también la reinversión de utilidades constante en insumos y tecnología. Detrás de cada PYME hay una historia personal muy original y particular que la impulsa a avanzar "contra viento y marea", a no someterse ni depender.

La actividad industrial encierra la necesidad del hombre de dejar una huella, de trascender. Es resultado de la creatividad y de la curiosidad y en ella se articulan intangibles, como llevar adelante un sueño, un proyecto articulador de los recursos y con lo que la naturaleza otorga; con los actores de la localidad donde se instalan y con una vocación capacitadora hacia la gente que emplea.

Todos estos valores remiten a cuestiones que hacen a la vida digna de las personas, a los cimientos sobre los que han nacido las naciones desarrolladas. El conocimiento y difusión de las experiencias locales de desarrollo y sus PYMEs, constituyen una parte fundamental del patrimonio cultural de enorme valor para transmitir a la sociedad en su conjunto. Entender esta cuestión ayuda a los habitantes de una nación, provincia, partido o ciudad a entender la importancia de pertenecer a una entidad colectiva, donde una acción tiene efectos multiplicadores sobre el resto. Olvidarlo, es abandonarlo y reviste el peligro de asemejarse a tantas otras tribus que por omisión desaparecieron de los horizontes de la humanidad.

Bibliografía

- **Boletín Informativo Techint**
Nº 235 Octubre - Diciembre 1984 – Alberti Giorgio, Golbert Laura y Acuña Carlos *"Intereses Industriales y gobernabilidad democrática en Argentina"*
Nº241 Marzo – Abril 1986 - Coralini Diego y otros *"La concertación como mecanismo de autorregulación de las demandas funcionales empresarias en la Argentina"*
- **CGE: 50 años de historia 1950-2000.** Buenos Aires, 2001
- **Freier M.** Cobertura Territorial del Tejido Institucional de Apoyo al Desarrollo Industrial Trabajo presentado CEPAL ONU, 2003
- **Porter, M.E.** *Las Ventajas Competitivas de las Naciones.* Paidós 1989
- **Schvarzer, J.** *La Industria que supimos conseguir.* Editorial Planeta, Bs.As. 1996

Proyecto Formación de Agentes Sociales del
Desarrollo
Consejo Federal de Inversiones –CFI-
Localidad de Goya – Provincia de Corrientes

DESARROLLO LOCAL MICRO –
PEQUEÑAS Y MEDIANAS
EMPRESAS

María Freier
OCTUBRE 2011

Presentación

- Acercar un conocimiento agregado articulado a los estudios realizados en la región y a lo que va del Proyecto CFI
- No dictaminar sobre “el deber ser” en relación a modelos particulares
- Señalar situaciones y/o acontecimientos de todo orden Incluso las tensiones y contradicciones ..
- Lo “sintomático y problemático”
- Invitar a los actores locales a reflexionar sobre su realidad local y sus grados de responsabilidad en la misma. La Pertenencia

Organización de las Clases

- Consideraciones conceptuales
- Desarrollo de los temas conjuntamente con actores participantes
- Trabajo en grupo o en grupos

- Conclusiones conjuntas
- Líneas de a continuar en el tiempo – La estrategia de Goya en su desarrollo local

Consideraciones conceptuales

- Desarrollo:
 - Dimensión humana de la vida, prácticas cotidianas y uso de los recursos y conocimientos locales, y características culturales, el entorno ecológico, histórico y sociopolítico.
- Cultura:
 - Entramados complejos de relaciones sociales en un marco económico-político. Códigos, actitudes, valores, imaginario, etc. compartidos por un colectivo social. Continuum transformándose en la historia y por la historia.
- Actores Sociales:
 - Ni beneficiarios, ni perjudicados por acciones externas a ellos. Sujetos activos que construyen su realidad y sus propios significados.
- Actividades productivas locales:
 - Bien e instrumento de identidad cultural que fortalece la identidad producto-actores-territorio, suscita valores de creatividad, flexibilidad y movilidad social colectiva evitando parálisis y decadencia

Consideraciones conceptuales:

Trabajo de Campo

- Entrevistas a productores, a descendientes de antiguos pobladores, a informantes claves locales.
- Relevamiento Local ver guías de recursos. Instituciones, Ferias, fiestas locales. Actividades varias
- Toda Política, proyecto o investigación supone una intervención, un acuerdo, confianza; modificaciones mutuas y expectativas Locales
- La observación participante se involucra con el espacio, tiempo y objetos de estudio. Se transforman los preconceptos con los que se abordó el ámbito de estudio.
- Los temas se construyen con los actores; en forma conjunta se buscan soluciones.
- Los estudios exhiben "los andamios de las paredes que lo construyeron" Cornelius Castoriadis

Historia y cultura de la Localidad de Goya Observaciones – Construcción conjunta con Actores

- **Primeros pobladores locales**
Cultura del trabajo
Acciones solidarias
Ausencia de discriminación

- ✓ Corrientes migratorias
- ✓ Pioneros
- ✓ Pueblos Originarios
- ✓ Primeras instituciones,

La Memoria
Agrega valor
diferencial al sistema
y a producción local
Genera Pertenencia

Actores y Participantes, sus
intervenciones y
perspectivas sobre el tema

Memoria Socio-
Política Local

Historia y cultura de Goya Trabajo en grupo

- La zona fue poblada alrededor del año
- Pueblos Originarios.....

- Década de inmigrantes de países europeos y de la Región...
- Vías de ingreso.....

- Primeras actividades económicas.....

- Hábitos culturales arraigados en descendientes inmigrantes...

- Memoria Socio-Política.....

INFRAESTRUCTURA - TERRITORIO – Trabajo Grupal

- ❖ MEDIO AMBIENTALES

- ❖ ECONÓMICO-TÉCNICAS

- ❖ SOCIO-CULTURALES

Actores en general

Instituciones – Clasificarlas

Trabajo grupal –

- Educativas
- Servicios
- Producción
- Empleo

Clasificación Actores
Sentido de pertenencia
Voluntad de compromiso con el sistema productivo
Responsabilidad social con el desarrollo y la cultura local

Sociales; institucionales; productores: TRABAJO GRUPAL

- Se autodefinen cómo?
- Los definen cómo?
- *(individualistas, cerrados a los cambios y escasa predisposición a asociarse*
- *Beneficiarios o perjudicados por lo externo.*
- *Sensación de desarraigo)*

- Intercambio fluido de información del sector.
- Modalidad de conexión ágil e informal con otros productores

TERRITORIO DE GOYA FORTALEZAS FRAGILIDADES Trabajo Grupal

❖ MEDIO AMBIENTALES

❖ ECONÓMICO-TÉCNICAS

❖ SOCIO-CULTURALES

*Redes contractuales: Formales ... informales...
lazos confiables". Circulación de información
Afectividad y respeto por la palabra.*

INFRAESTRUCTURA BÁSICA

1. ECONOMICO – TECNICAS

- TRANSPORTES Y COMUNICACIONES (Red Vial, Ferrocarriles, Puertos, Aeropuertos, Transporte Urbano, etc.)
- ORDENAMIENTO DEL TERRITORIO
- ABASTECIMIENTO DE AGUA Y ENERGÍA (Estaciones Transformadoras, Redes Eléctricas, Oleoductos, etc.)
- OFERTA SUELO INDUSTRIAL
- SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN Y SERVICIOS A EMPRESAS
- SERVICIOS PARA EL EMPLEO – OFICINAS DE EMPLEO MUNICIPAL, ETC

2. SOCIALES

- SALUD y SANIDAD (Red de Asistencia Primaria, Hospitales, Centros de Rehabilitación, etc.)
- EDUCACIÓN Y FORMACIÓN (Centros escolares, Institutos, Centros de Formación profesional)
- INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
- SERVICIOS COLECTIVOS (Justicia, Seguridad Ciudadana, Protección Civil, Urbanismo, Parques, etc.)
- CULTURA, TURISMO Y DEPORTE
- SERVICIOS SOCIALES (Guarderías, Centros para Jóvenes y Adultos Mayores, Viviendas Sociales, etc.)

3. MEDIOAMBIENTALES

- BOSQUES Y REFORESTACIÓN
- ESPACIOS NATURALES
- ALCANTARILLADO
- TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES
- RECOGIDA Y RECICLAJE DE RESIDUOS
- PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE (Suelo, Aire, Ríos, Lagos, Playas)

TERRITORIO DE GOYA FORTALEZAS

- Evidencias de confiabilidad con voluntad a futuro
- Existencia de un "telón de fondo" : afianza la conciencia de que se forma parte de un colectivo social para la formación de identidades territoriales.

TERRITORIO DE GOYA FRAGILIDADES

- Inseguridad en la continuidad y potencia del territorio
- Precio y división de la tierra -
- Falta de estrategia en relación turismo.
- Discontinuidad de acciones públicas locales.
- Fragilidad en infraestructura y logística.

TERRITORIO DE GOYA - FRAGILIDADES

- Escasa reflexión? Hay o no objetivos comunes entre los distintos actores? (Empleo – Educación – Producción)
- Exceso de autocrítica y exigencia - Sensación de frustración
- Se condiciona la mirada de posibles logros colectivos y asociativos.
- Empleo - Cultura del trabajo Como se visualiza en Goya?

TERRITORIO DE GOYA Puntos Críticos

- Desconfianza en la trayectoria anterior
- Debilidades de organización
- Insuficiente capacidad de respuesta a las necesidades de ACTORES SOCIALES Y PRODUCTIVOS
- Se visualiza el territorio como algo externo....

TERRITORIO DE GOYA

Instituciones Locales

- Las relaciones con las instituciones son un punto crítico para los actores locales .
- Observar diferencias entre los gobiernos y sus políticas – Provincia y Municipio
- Búsqueda de mecanismos de acercamiento entre las instituciones – SOCIALES – EDUCATIVAS- PRODUCTIVAS - EMPLEO
- Consenso con los actores para el diseño y la implementación de programas y herramientas

TERRITORIO DE GOYA

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

- Involucrar a las autoridades locales
- Consensuar objetivos de la producción local - Actividad turística - Otras
- Encontrar objetivos y estrategias de desarrollo comunes.
- Identidad Productiva-contemplando el cuidado del medio ambiente

La vulnerabilidad como potencia de apertura al crecimiento, al cambio, a la creatividad...

TERRITORIO DE GOYA

REFLEXIONES FINALES

- Actividades productivas – educativas – La Historia
- Patrimonio de conocimientos y de valores a defender, fortalecer y ser compartido entre todos los actores locales
- Diseño consensuado de una estrategia de desarrollo local: actividades productivas + turismo + educación + cooperativas +... Potenciarse mutuamente
- Valorizar localmente integrar los objetivos de todos los actores locales – Sentido de pertenencia

TERRITORIO DE GOYA

REFLEXIONES FINALES

- Encontrar un diferencial: "Denominación de origen"
- Valor territorial + valores simbólicos = modo de vida, historia, mística local, etc.
- GOYA TIENE un valor en el imaginario local Y FUERA TAMBIÉN....

TERRITORIO DE GOYA

TRABAJO GRUPAL

Acciones Sugeridas

Mensajes comunicacional

- Desde Municipio
- Desde Instituciones Públicas
- Desde Escuelas
- Otros.....

- Acuerdos con otras Instituciones

PARA QUÉ?...

- Fortalecimiento del sentido de pertenencia
- Seducción a todos los actores locales a involucrarse
- Agrega valor diferencial a las actividades y producción local

REFLEXIONES FINALES

- Influir en el ámbito educativo y de empleo local y provincial en una mejor articulación con las actividades productivas locales. Conciencia que se forma parte de un entramado de recursos genuinos, en el cual se despliegan actividades, oficios y profesiones para la potencia del mismo
- Diseño de proyectos, campañas, publicidad, etc. traducidas en libros o productos mediáticos. Ideas: museo productivos, cata de productos...

TERRITORIO DE GOYA REFLEXIONES FINALES

- Resaltar valores participativos/ asociativos y solidarios, (capítulo historia) de los primeros pobladores, INMIGRANTES, PUEBLOS ORIGINARIOS, HISTORIA, ACCIONES SOLIDARIAS, POLITICAS....
- Presencia de una memoria que mitigue la sensación de desarraigo y mejore la autoestima de los actores. Transformación pasividad en mayor credibilidad en el accionar colectivo.

TERRITORIO DE GOYA REFLEXIONES FINALES

- Quisimos articular la actividad de los sujetos productivos, en el marco de contextos que a su vez son producto de un pasado y condicionados a límites futuros también
- Ofrecer un aporte a lo ya estudiado y realizado con la intención de provocar, invitar a la duda a productores, actores locales, consultores, instituciones y sus programas

TERRITORIO DE GOYA

REFLEXIONES FINALES

- Partir de la gente, de sus deseos, expectativas y acciones que diariamente se ponen en juego para resolver los problemas que afectan su actividad, el sustento de sus vidas, el proyecto de esa vida
- Volvemos al desarrollo... Éste tiene sus sombras y se convierte en un camino, un camino que no tiene atajos ni destino final
- Camino, donde se ponen en juego procesos de creación, tensión y transformación ...
- Camino que merece ser transitado ...

Liderazgo

Construcción Colectiva y Gestión de las diferencias

En la primera parte de la jornada el objetivo es brindar una aproximación a los conceptos de Liderazgo orientado a los procesos de Construcción Colectiva y Gestión de las Diferencias.

Existen diferentes nociones de Liderazgo relacionado con las diferentes concepciones político ideológicas. Se considera relevante introducir el tema de Liderazgo en tanto contribución que permite problematizar las intervenciones en los diferentes ámbitos de la vida comunitaria e institucional, aportando elementos y herramientas para la acción, que permitan interpretar las realidades en las que cada uno está inserto.

Para introducimos en los procesos de construcción colectiva se trabajará con las nociones de trabajo en equipo, desarrollando los atributos y distinciones entre grupo y equipo y las características de los mismos. Y por último se incorpora algunos elementos para el aprendizaje del manejo de situaciones conflictivas,

El objetivo de la jornada es trabajar en torno a lo siguiente:

Objetivo General:

- ✓ Desarrollar y Mejorar las habilidades de Liderazgo, Comunicación, y Motivación para el trabajo en equipo.

Específicos:

- ✓ Reflexionar en torno a las instancias de intervención de los participantes como procesos de construcciones colectiva.
- ✓ Trabajar en la gestión de las diferencias y el manejo de situaciones conflictivas.

Trabajaremos a lo largo de estas jornadas desarrollando los diferentes temas a través de actividades y ejercitaciones en las que esperamos una activa participación.

Material práctico

Se trabajará en la modalidad de taller con varias técnicas participativas y en subgrupos.

Primera Actividad

Se utilizará una técnica de comunicación: ***“Comunicación con preguntas sin respuestas”***.

Objetivo:

Analizar la importancia de una comunicación amplia de ambas partes.

Abalizar la limitación de la comunicación en una sola dirección.

Plenario: Puesta en común.

Segunda actividad

Liderazgo y construcción colectiva: ***Se trabajará con una técnica que permita identificar el la importancia del trabajo en equipo, el rol del líder y la complementariedad de las diferencias***

Plenario: Puesta en común.

Tercera actividad

Gestión de las diferencias: Manejo de Conflicto en los grupos.

Se utilizará una técnica de negociación.

Cierre del taller. Conclusiones.

Material Teórico Complementario

1) Una aproximación a la noción de liderazgo

Por liderazgo se entiende a la capacidad de un individuo para influenciar, motivar y permitirle a otros contribuir al éxito de la organización a la cual pertenece, impulsando a las personas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. A veces se utiliza la noción de liderazgo para referirnos a una determinada posición jerárquica de poder en una organización. Por ejemplo cuando decimos "tal o cual país se encuentra bajo el liderazgo de tal persona".

Existen distintas clasificaciones de los líderes: por ejemplo, en cuanto a la formalidad en su forma de elección, se suele hablar de líderes formales, elegidos por algún dispositivo formal en una organización o de líderes informales que son aquellos que emergen de un grupo pero que no requieren de mecanismo formal que los convalide.

De todas maneras y teniendo como premisa que toda clasificación remite a tipos ideales, la clasificación más difundida es aquella que refiere a la relación entre el líder y sus seguidores. En este caso, existen liderazgos **autoritarios**, **democráticos** y **laissez faire** (dejar hacer).

El líder **autoritario** sería aquel que toma las decisiones por su cuenta y no las justifica en ningún momento. Este tipo de líder apela a la comunicación unidireccional con el liderado.

Parte del supuesto que las personas, por naturaleza, son apáticas y débiles de carácter por lo tanto necesitan depender completamente de sus líderes ya que serían incapaces de pensar su cuenta. Por eso requieren de un liderazgo fuerte, que ejerza una vigilancia y control teniendo como constantes premios y castigos. Quienes adhieren a este modelo de liderazgo son muy resistentes a los cambios, no suelen delegar tareas y no fomentan la participación de la gente.

El líder **democrático**, en cambio, sería aquel que fomenta la discusión en el grupo y tiene en cuenta las opiniones de sus seguidores. Las normas y los criterios tienden a ser explícitas y claras. Lidera en base a una concepción democrática fomentando la

autonomía y la responsabilidad. Logra buen clima porque las personas se sienten respetadas, estimuladas, reconocidas, lo cual les permite crecer constantemente, aprendiendo y ampliando su comprensión y sus capacidades.

En cuanto al líder **laissez faire**, suele adoptar un papel pasivo y deja el poder en manos del grupo. Nunca juzga ni evalúa los aportes de las demás personas y los miembros gozan de total libertad de acción.

Estos tipos de liderazgo no necesariamente se presentan es estado puro, muchas veces los tipos de liderazgo se manifiestan combinados, adaptándose también a cada situación y contexto puntual.

Si bien algunas personas poseen mayores habilidades para el liderazgo de grupos, se ha comprobado que los líderes **se hacen** y se construyen a sí mismos mediante la capacitación y el afán de mejorar esta competencia.

La materia prima del líder es el PODER, entendido como la capacidad de influir en las personas y situaciones que las afectan. El liderazgo es el proceso por el cual el líder ejerce poder para lograr un objetivo determinado.

Existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definirlo. Lo que podemos afirmar es que hay un consenso general sobre las cualidades que definen un líder y que se resumen en la capacidad de persuasión e influencia que a veces se la identifica como "carisma".

Por otra parte en los procesos de construcción del liderazgo es fundamental lograr empatía. Empatía es la cualidad de ponerse en el lugar del otro. En síntesis el liderazgo es un proceso por el cual un individuo ordena, guía, influencia y supervisa los pensamientos, sentimientos, acciones o conductas de otros.

Al líder o dirigente social le corresponde una amplia gama de tareas que debe desarrollar constantemente. La experiencia que va logrando en su gestión nos demuestra que muchas de estas tareas y responsabilidades las realiza sin contar con elementos teóricos o de formación académica, más bien, su aprendizaje y conocimientos se forman en la práctica cotidiana. Las experiencias de vida son también aspectos que muchas veces ayudan a la generación de habilidades de liderazgo. Es decir, el liderazgo es aprendido y se va nutriendo durante el transcurso

de la vida. Dicho de otro modo, cualquier persona podría ser líder en alguna actividad, si se apropia e internaliza determinados comportamientos y habilidades. Bajo la premisa que líder "se hace" y que el liderazgo es un proceso en construcción permanente es importante conocer qué cuestiones se deben mejorar y cambiar para lograrlo.

Se puede decir que un líder tiene los siguientes comportamientos y habilidades:

- ✓ Impulsar las acciones apropiadas a cada situación y al momento que la organización o comunidad requiera. Esto implica saber interpretar las necesidades y tener visión de futuro.
- ✓ Poder utilizar en forma eficiente las habilidades propias y del grupo que lidera, poder comunicarlas y lograr un compromiso colectivo en torno a las metas propuestas. Estas habilidades¹⁶ pueden clasificarse como: **a) Conceptual:** Puede fijarse metas de largo plazo, es capaz de ver la totalidad de una situación más que aspectos puntuales de ella. Puede tener una visión clara del futuro y de las posibilidades que éste brinda al grupo, organización o institución que lidera. Tiene habilidad para organizar y planificar a largo plazo. **b) Técnica:** Posee conocimiento y tiene competencias respecto de una materia o tema determinado. Las organizaciones sociales han tenido muchos líderes con poca o nada de instrucción formal y que, sin embargo, manejan muchos conocimientos que son relevantes e imprescindibles para su labor de líderes sociales. **c) Humana:** Sabe trabajar con personas, sabe transmitir acertadamente sus ideas, sabe persuadir, sabe generar equipos de trabajo eficientes. El líder es capaz de captar la atención de las personas, es capaz de seducir –en el sentido de encantar, animar, entusiasmar–.
- ✓ Tener ideas y lograr participar a los demás de las mismas. Ser capaz de aglutinar a las personas en torno a ideas y acciones. El líder está atento a las necesidades e intereses de sus seguidores y puede idear acciones o instancias que ayuden a satisfacer esos intereses y necesidades; también es capaz de tomar ideas de otros y elevarlas a la categoría de ideas importantes por las que el grupo, la institución o la organización deben jugársela.

¹⁶ Se entenderá por habilidad todo aquello que una persona puede aprender o acerca de lo cual puede adquirir pericia, teniendo las capacidades físicas o mentales para lograrlo y que utiliza en distintos ámbitos de su vida.

Quien lidera un grupo también debe ser capaz de:

- ✓ Poder reconocer que en sus prácticas recurrentes hay aspectos a mejorar.
- ✓ Lograr las metas aprovechando al máximo los recursos de la organización o institución en la que se desempeña.
- ✓ Ser el vocero de la voluntad colectiva.
- ✓ Ser creíble a partir del ejemplo.

Liderazgo y construcción colectiva

Como se ha reseñado si bien hay infinitos tipos de liderazgos, haremos foco en los liderazgos que fomenten la construcción colectiva y que se corresponderían con las organizaciones sociales y comunitarias. Cuando una persona es elegida por su organización para ocupar un cargo, recibe una cuota de poder que ese cargo implica. En los casos son elegidos decimos que esa persona es un dirigente legítimo. El cargo de dirigente, como lo indica su nombre, está establecido básicamente para dirigir la organización, es decir, para coordinar y orientar los esfuerzos de todos los miembros tras los objetivos y metas comunes.

El líder de Equipo:

Construye un equipo.

Genera cooperación.

Maneja conflictos.

Motiva

Planifica y organiza

Establece objetivos.

El liderazgo a su vez requiere de responsabilidades:

- a) Responsabilidad de orientar a su equipo: generar un buen clima de trabajo, mantener a su gente informada, buscar el compromiso de los miembros de su equipo con el trabajo, entrenar a su gente.
- b) Responsabilidad de planificar las tareas: establecer prioridades, distribuir tareas, controlar resultados, buscar una mejora constante, generar cambios.

2) Trabajo en equipo

La característica distintiva de nuestro tiempo es la velocidad y magnitud de los cambios que se suceden en entorno al mundo que nos rodea. Algunos lo definieron como la "era del conocimiento". El gran avance tecnológico y de las comunicaciones ha provocado cambios significativos en la sociedad y sus organizaciones.

Cualquier de nosotros en el presente, opera una cantidad de información muy superior a la que manejaba en el pasado.

Frente a la complejidad de la realidad solo el trabajo colectivo puede garantizar el éxito de los objetivos que un grupo se propone. Es necesaria la convergencia de conocimientos, habilidades y actitudes de los distintos integrantes de un grupo para poder dar respuestas eficaces a la diversidad de situaciones que se tienen que enfrentar en los escenarios actuales y de cara al futuro. La realidad actual requiere a las organizaciones que se trabaje en equipo.

¿Qué es un equipo?

Existen diferentes definiciones sobre grupos y equipos. Muchos autores se abocan a calificar al grupo como una instancia diferente del equipo, y a el equipo como una instancia superadora del grupo.

En una primera aproximación al concepto de **equipo**, diríamos que:

Es un conjunto de personas que realizan una tarea para alcanzar resultados.

... *"la idea de equipo es una construcción (de las personas) realizada a través del lenguaje para aludir a una modalidad particular que tienen, esas mismas personas u otras personas, para vincularse"*.¹⁷

Distinción entre grupo y equipo:

Grupo: Personas, cosas que están juntas, en un mismo lugar, alude a frecuencia de encuentro, contacto cara a cara, reconocimiento de liderazgo. En el grupo se produce una simple suma de actividades, tareas, etc.

¹⁷ Hector Fainstein – Trabajo en equipo (1995)

Equipo: En el equipo hay un cambio de calidad. Es un grupo de personas, conjunto de personas con un fin determinado, con liderazgo compartido, responsabilidad individual y colectiva, resuelven problemas, miden resultados del equipo, cooperación, competencia, mecanismos de evaluación medibles.

En el concepto de equipo el trabajo como tal le da una instancia cualitativa diferente en relación con la noción de grupo.

**En el grupo (de trabajo) se produce una simple suma de actividades, tareas, etc.
En el equipo hay un cambio de calidad.**

¿Cuándo hay “Equipo”?

Se considera que el equipo es tal **en el momento de la acción**, ya sea este un ensayo de una orquesta, una reunión de gabinete, un equipo de fútbol jugando un partido. Si hay equipo en el momento de la acción, si la producción define el “estar como equipo”, ¿qué sucede cuando el equipo no está operando como tal?

Se trata de cuestiones de naturaleza compleja, pero podemos decir que, cuando el equipo no opera como tal, está en el imaginario de sus integrantes (siempre y cuando se trate de equipos con determinada frecuencia o permanencia).

O sea cuando un integrante de una orquesta ensaya solo, cuando un jugador se entrena individualmente, no hay equipo.

Hay equipo en el momento de la acción del equipo como tal.

Los atributos de un equipo:

- ✓ Misión compartida y objetivos comunes.
- ✓ Planes de acción concretos.
- ✓ Normas internas que gobiernan su conducta
- ✓ Compartir responsabilidades.
- ✓ Analizar y mejorar sus tareas y procesos
- ✓ Interactuar en forma abierta y efectiva.
- ✓ Producir resultados.

Un equipo de trabajo es más que la suma de sus individualidades.

Aprender a trabajar en equipo:

Las personas no nacen sabiendo actuar en equipo, aprenden participando en los distintos ámbitos de socialización. (familia, escuela, trabajo, barrio, comunidad, etc).

Por lo tanto el trabajo en equipo es una construcción colectiva y como tal se transforma con la acción de las personas.

Herramientas para el trabajo en equipo:

Existen técnicas, metodologías y recursos para mejorar y orientar el trabajo en equipo.

Dos premisas para trabajar en equipo:

El contenido: LA TAREA: El problema que debe resolver es la razón de existencia del equipo

El proceso: LA DINAMICA. Es la forma en que se desempeña la tarea formal. La comunicación dentro del equipo, los roles. Las relaciones interpersonales.

El líder de un equipo:

Define el rumbo y da el ejemplo.

Sabe que todos lo acompañarán.

Apela a los sueños y a las esperanzas.

Ayuda al desarrollo de su equipo.

Cooperación:

Se entiende cuando las personas se ponen de acuerdo para hacer algo juntos, a veces compartiendo pero otras veces acordando.

La cooperación ayuda a construir relaciones basadas en la solidaridad, reconociendo ya aceptando los aportes de cada uno, cuando esto se logra pueden potenciarse las fortalezas de cada individuo.

Organización:

Para lograr el funcionamiento de un equipo se requiere de ciertos cambios tanto individuales como del grupo, para lograrlo se deberá valorar el apoyo mutuo, la responsabilidad y relaciones de solidaridad, además de la responsabilidad individual. Conseguir que todos se desarrollen aprovechando la capacidad de cada integrante, estimular para la mejora continua, que cada uno internalice los propósitos del equipo.

3) Gestión de las diferencias

Gestionar las diferencias implica un proceso de inclusión de las mismas a través de la acción, el cual busca establecer las condiciones para que se respeten la diversidad y los puntos de vista de las personas que se sienten parte de una cultura o contexto dado.

Es necesario reflexionar y aprender acerca del impacto positivo que tienen las diferencias dentro de los equipos de trabajo, si estas son bien gestionadas. Entendemos a las diferencias en su concepción más amplia (diferencias en la elección ocupacional, diferencias de estilos de comunicación, diferencias de género, diferencias generacionales, etc.).

Situaciones conflictivas :¿Que es un conflicto?

Por lo general cuando se menciona el conflicto, acudirán a nuestra mente algunas ideas como malestar, sufrimiento, choque, confrontación, desacuerdo. Pero en definitiva el problema que se plantea cuando estamos frente a un conflicto es porque hay dos o más ideas que entran en colisión. Hay muchas maneras de abordar el conflicto.

También es necesario sacar la carga valorativa que pesa sobre la noción de conflicto, ya que la existencia de diferentes posiciones no es intrínsecamente bueno o malo. Existen por lo tanto una gran cantidad de tipos de conflictos, pero en este caso se hará foco en lo que en los grupos y equipo se define como conflictos interpersonales.

**Los conflictos interpersonales son los que se plantean
entre dos o más personas.**

Podemos verlos como un choque de valores, intereses o ideas.

Este choque puede ser real o percibido. Esto significa que la percepción juega un rol fundamental en el conflicto, La percepción y la comunicación son grandes hacedoras de conflictos. A su vez, cuando pensamos en conflictos interpersonales, podemos dividirlos en dos tipos:

Conflictos latentes: Son aquellos en los que la diferencia no se ha explicitado. Hay síntomas o indicadores de malestar, pero por algún motivo la cuestión central está "tapada". A veces las personas involucradas no han logrado entender qué les molesta.

En otros casos, saben dónde está la diferencia pero por diversos motivos prefieren no abrir el juego de la disputa.

Conflictos manifiestos: son aquellos ya explicitados. El juego es más claro: Juana quiere "A" y Pedro quiere "Z". Y las posibilidades de compatibilizar "A" y "Z" se perciben como excluyentes.

Es reconocido que el camino para superar un conflicto o situación conflictiva no se resuelve "ignorándolo" o intentando "deshacernos" del problema. No debemos olvidar que el conflicto es parte de la vida social y las personas son sujetos sociales.

Por lo tanto hay una inevitabilidad de los conflictos. Pero no hay que pensarlo como algo negativo. Los conflictos tienen su aspecto positivo:

- Ayuda a que se enfoque el problema a resolver.
- Permite reafirmar y aclarar posiciones.
- Revela la necesidad de cambio.
- Identifica y ayuda a comprender al otro /a y sus valores.
- Fortalece las relaciones, aumentando la confianza de las partes en la resolución de sus desacuerdos.
- Permiten aclarar nuestros intereses, compromisos y valores.
- Le agrega diversión, placer, y variedad a la convivencia entre las personas.

Los conflictos en el equipo:

En este sentido, las tendencias actuales en cuanto al tratamiento de conflictos dentro de las organizaciones remiten a un nuevo paradigma bajo el cual, con el adecuado tratamiento, la fuerza destructiva y paralizante del conflicto puede ser transformada en una fuerza orientada a la construcción y al necesario cambio.

Los conflictos y disputas en los equipos, ya sea que se manifiesten en forma interpersonal o intersectorial, constituyen por su incidencia, intensidad e impacto el mayor costo evitable que las organizaciones deben enfrentar.

Percepción, emociones y comunicación

Toda situación conflictiva tiene en su estructura interna al menos tres aspectos claves:

1. La percepción que los involucrados tienen del hecho
2. La forma de comunicación que entablan entre sí
3. Las emociones en juego.

a) La percepción -modo de significar la realidad-

Es la óptica desde la cual analizamos las situaciones. Lo que viene a agregar una dificultad importante, es que los modelos mentales desde los cuales analizamos esa realidad no están explicitados. No somos concientes de los mismos en nuestra vida cotidiana, cuando actuamos espontáneamente. Menos entonces están claros para los demás, para las personas con las que interactuamos.

Los prejuicios son una expresión típica de los modelos mentales en uso.

Muchos de ellos están relacionados a la manera de pararnos frente al conflicto. Veamos algunos.

La interpretación dicotómica de la realidad supone que si hay una verdad todo lo que afirme algo distinto es falso. Partiendo de esa verdad se construye una visión de lo diferente como lo opuesto. Entonces, si lo que yo quiero, digo o pienso es bueno, lo que dice, piensa o hace mi contrincante será producto de la mentira o la maldad.

Al concebir el saber como un producto exclusivo de procesos racionales se descalifica la intuición, el juego y los sentimientos como diversas maneras de construir conocimientos y adquirir experiencias.

b) La forma de comunicación

La comunicación, más allá de la causa o raíz del conflicto, es una herramienta clave en el destino de esa situación conflictiva. La comunicación seguirá alimentándolo o será una de las principales llaves para desarticularlo o al menos administrarlo de la mejor manera posible.

Para ello, es necesario entender que la comunicación no se limita a "quién lo dice", "qué dice" y "a quién se lo dice" (viejo esquema emisor – mensaje – receptor) sino

que cuentan otra diversidad de elementos que forman parte del "sistema de comunicación".

La complejidad de la comunicación

La comprensión de la comunicación requiere ver a la misma como un sistema formado por varios elementos sin cuya comprensión lo que leamos será falso o por lo menos incompleto.

Cuando justificamos nuestras acciones respecto a otro en torno a la comunicación, nos escuchamos decir cosas como: "pero yo le dije que esto era importante", "yo le avisé que así no se hacía", "le expliqué cómo hacerlo", "le transmití claramente la fecha de vencimiento". Ante estas explicaciones, pareciera que el otro, al ignorar el mensaje y hacer las cosas de un modo distinto al solicitado, o no escuchó o nos ignora. Esta visión es sumamente reduccionista, y pasa por alto otros componentes del sistema de comunicación, como ser:

El contexto: no podemos desconocer que un mensaje cambia totalmente según el contexto en el cual se transmita. Tampoco va a tener el mismo significado en dos culturas organizacionales diferentes.

La relación: La misma expresión va a depender lo que se diga según muestra relación con la persona.

El lenguaje no verbal: Es cierto, a veces dijimos lo que decimos que dijimos: ¿Pero cómo lo hicimos? ¿En qué tono? ¿Con qué gestos?

Los silencios: Los silencios también son una comunicación". Según el caso, pueden significar evasión, disconformidad, o aceptación.

c) Emociones y sentimientos.

En todas las situaciones de intercambio entre las personas se produce algún tipo de vínculo afectivo. En aquellas en las que se llega a trabar una disputa, el tinte afectivo no puede estar ausente. En todo conflicto, éstos sentimientos juegan un papel importante tanto para la construcción del problema o situación conflictiva como para su resolución.

Nuestra cultura muchas veces no estimula el poner en palabras los sentimientos, más bien todo lo contrario, es visto como un rasgo de debilidad. Estos hablan de la subjetividad de cada uno, de cierta intimidad. La expresión "desnudar los sentimientos", bastante corriente, da cuenta de la idea del compromiso personal en los propios sentimientos y de la vulnerabilidad que supone darlos a conocer.

De todas maneras omitirlos no es recomendable dado que de todas maneras, el componente afectivo asociado a una situación "se expresa o se presenta" de distintas formas.

Las personas expresan sus sentimientos de distintas maneras, el lenguaje gestual es por ejemplo un canal propicio para la comunicación de los sentimientos, de igual modo que el canal contextual. A la vez, las emociones y sentimientos están unidos con aspectos de la identidad, de la representación que cada sujeto tiene de sí mismo y la que cree que los otros tienen de sí. En un conflicto, el sujeto que así connota a una situación, se ve comprometido subjetivamente de una manera determinada. El reconocimiento de los propios sentimientos y de los aspectos subjetivos puestos en juego en el conflicto es tan importante como tomar conciencia de los propios intereses. Igualmente valioso es reconocer la entidad de los sentimientos ajenos y el compromiso personal del otro. Es un modo de desarmar enfrentamientos.

ANEXO II. Encuesta y Guión de Evaluación Final

**Consejo Federal de Inversiones
Proyecto Formación de Agentes Sociales del Desarrollo
Octubre de 2011
Cuestionario para participantes de la capacitación**

Cuestionario Nº.....

Importante: Las preguntas de este cuestionario tienen como objetivo conocer sus opiniones con respecto al proyecto de Formación de Agentes Sociales del Desarrollo. Entre otras cosas, los resultados servirán para que podamos evaluar la pertinencia del Proyecto y su posible continuidad y replicación en otras localidades. Por esto, es importante que responda las preguntas con atención. Los cuestionarios son anónimos por lo que no debe incluir su nombre.

Por favor marque las respuestas con una cruz (X).
¡Gracias por colaborar!

Sobre el curso de Formación

1. ¿A través de que cuáles de las siguientes vías se enteró de la realización del curso?

1	Invitación del Municipio	
2	Difusión en la radio	
3	Difusión TV	
4	Difusión en periódico	
5	Boca en Boca	
6	Otros (especificar)	
99	No Sabe/ No contesta	

2. ¿Qué motivos lo impulsaron a participar?

3. ¿Cuál es su opinión con respecto a la organización del curso?
Marque con una cruz según corresponda

	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Horario				
Duración				
Profesores				
Material didáctico				

4. A continuación se detallan los temas que fueron trabajados. ¿Cuáles le han resultado más interesantes o novedosos? ¿Y cuáles más difíciles?

Marque con una cruz al menos 3 para cada categoría.

		Interesantes	Difíciles
1	Tecnologías de la Información y la Comunicación		
2	Ambiente, jóvenes y Comunidad		
3	Medios de comunicación		
4	Identidades y perspectiva de género		
5	Desarrollo local y territorio		
6	Cooperativismo y economía social		
7	Formulación de Proyectos		
8	Ciudadanía		
9	Diagnósticos Socioeconómicos - Técnicas de Investigación social		
10	Construcción colectiva. Gestión de las diferencias		
11	Pymes		
12	Aprovechamiento de subsidios, becas y créditos		

5. ¿La capacitación recibida, ha cumplido con sus expectativas?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

6. ¿Piensa que podrá utilizar o aplicar lo que aprendió?

Si	<input type="checkbox"/>	Pasar a pregunta 7
No	<input type="checkbox"/>	Pasar a pregunta 8

7. ¿De qué manera?

Sobre Organización vecinal

8. ¿Cómo se llama el barrio en el que vive?

9. ¿Cómo describiría su barrio a alguien que no lo conoce?

10. ¿Participa de Consejo Vecinal de su barrio?

Sí	<input type="checkbox"/>	Pasar a pregunta 11
No	<input type="checkbox"/>	Pasar a pregunta 13

11. ¿Qué cargo o función representativa cumple en el Consejo Vecinal?

1	Presidente	<input type="checkbox"/>
2	Secretario	<input type="checkbox"/>
3	Tesorero	<input type="checkbox"/>
4	Participa de alguna Subcomisión ¿Cuál?	<input type="checkbox"/>
5	Otros (especificar)	<input type="checkbox"/>
99	No Sabe/ No contesta	<input type="checkbox"/>

12. Si no ocupa ningún cargo ¿de qué forma participa?

13. ¿Cuáles son, en su opinión, los 3 principales problemas de su barrio?
Mencione según orden de importancia

a)

b)

c)

14. ¿Los temas abordados en el curso tuvieron relación con las problemáticas que enfrentan cotidianamente en su barrio?

1	Mucha relación	<input type="checkbox"/>
2	Alguna relación	<input type="checkbox"/>
3	Poca relación	<input type="checkbox"/>
4	Ninguna relación	<input type="checkbox"/>
99	No Sabe/No Contesta	<input type="checkbox"/>

Acceso Físico y Hábitos de uso de PC

15. ¿Manejó alguna vez una computadora?

Sí	<input type="checkbox"/>	Pasar a pregunta 16
No	<input type="checkbox"/>	Pasar a pregunta 18

16. ¿Con qué frecuencia utiliza la computadora en la actualidad?

1	Menos de 1 vez por mes	<input type="checkbox"/>
2	1 vez por mes	<input type="checkbox"/>
3	Cada 15 días	<input type="checkbox"/>
4	1 vez por semana	<input type="checkbox"/>
5	Todos los días	<input type="checkbox"/>

17. ¿Con qué aplicaciones/ programas trabaja? (Puede marcar más de una opción)

1	Word	<input type="checkbox"/>
2	Excel	<input type="checkbox"/>
3	Correo electrónico	<input type="checkbox"/>
4	Internet	<input type="checkbox"/>
5	Otros (Especifique)	<input type="checkbox"/>
	
99	No Sabe/ No contesta	<input type="checkbox"/>

18. ¿Participa o participó de los cursos de formación dictados en los CEDICOM de Goya?

Sí	<input type="checkbox"/>	Pasar a pregunta 19
No	<input type="checkbox"/>	Pasar a pregunta 20

19. ¿Qué le gustaría aprender con la computadora?

Enumere por orden de importancia

Lo básico para poder escribir	<input type="checkbox"/>
Correo electrónico	<input type="checkbox"/>
Buscar información en Internet	<input type="checkbox"/>
Aprender a diseñar una página web o un blog para compartir información	<input type="checkbox"/>
Programas de entretenimiento	<input type="checkbox"/>
Ver películas / escuchar música	<input type="checkbox"/>
Otros....	<input type="checkbox"/>
Especificar	<input type="checkbox"/>
No Sabe/ No contesta	<input type="checkbox"/>

Datos socio-demográficos

20. Sexo	
Varón	
Mujer	

21. Edad

22. Máximo nivel educativo alcanzado	
1	No estudió
2	Primario Incompleto
3	Primario Completo
4	Secundario Incompleto
5	Secundario Completo
6	Terciario Incompleto
7	Terciario Completo
8	Universitario Incompleto
9	Universitario Completo
99	No Sabe/No contesta

23. Su ocupación (actual o última)	
1	Patrón o Empleador
2	Empleado con cargo jerárquico/gerencial
3	Microempresario/Pequeño comerciante
4	Profesional independiente
5	Empleado
6	Empleado Municipal
7	Docente/Profesor
8	Obrero industrial
9	Obrero agrícola/peón
10	Obrero de la construcción
11	Militar/ Policía/Gendarme
12	Servicio doméstico
13	Hace changas
13	Ama de casa
14	Otro (especificar)
99	No Sabe/ No contesta

¡MUCHAS GRACIAS!

Grupo de discusión para la Evaluación Final

El propósito de la actividad consiste en analizar de forma participativa la organización, el funcionamiento y desarrollo del *Proyecto de Formación de Agentes Sociales del Desarrollo* en relación a sus objetivos, las expectativas de sus participantes y los resultados obtenidos.

La misma se realizará durante el último de los encuentros pautados en la Casa de la Cultura de la ciudad orientándose a:

- Conocer las percepciones de los participantes sobre el proyecto.
- Identificar fortalezas y debilidades así como también nuevas ideas y propuestas para futuras intervenciones.

Esta actividad se complementa con la evaluación de medio término (2° informe) y el análisis de las encuestas autoadministradas implementadas en esta última etapa.

Según la cantidad de asistentes se dividirá al grupo en subcomisiones.

Organización del Taller:

1. Presentación de los objetivos del taller: transmitir el por qué y el para qué del encuentro, su dinámica, los objetivos, que será grabado, etc.

2. ¿Cuáles son las principales tareas/responsabilidades de un agente social?

Escribir al menos tres en una tarjeta.

3. ¿Cómo evalúan el resultado del curso en función de los siguientes objetivos?

El coordinador lee cada objetivo planteado en la formulación del proyecto buscando conocer la opinión de los participantes

- a. Fortalecer la calidad de sus desempeños (como agentes sociales de desarrollo) así como de los resultados de su tarea.

- b. Brindar herramientas de control, gestión y comunicación.
- c. Facilitar los elementos necesarios para el diseño, la gestión y la evaluación de Proyectos comunitarios.

Buscar relaciones entre el cumplimiento de los objetivos y la percepción sobre el rol y las tareas en tanto agentes sociales.

4. Principales aspectos relevados en el taller anterior:

Se presenta un afiche con algunos de los aspectos relevados en el taller anterior buscando identificar cambios, modificaciones, avances y, en caso contrario, propuestas para alcanzarlos.

Aspectos relevados	Resultados / Propuestas
Necesidad de generar ideas de proyectos a través de los temas abordados durante el curso de formación.	
Falta de representación de los barrios "somos siempre los mismos los que participamos de las capacitaciones".	
Ampliar agenda de discusión a temas como el de la discriminación, salud y educación sexual, embarazo adolescente, drogadicción, derechos ciudadanos y derechos humanos.	
Ampliar convocatoria a más vecinos y a organizaciones sociales.	
Promover la participación de jóvenes.	
Generar una guía de recursos para conocer las posibilidades de acceso a	

programas/proyectos (municipal, provincial y nacional).	
---	--

5. ¿Cuáles eran sus expectativas? ¿Se cumplieron?

6. Cierre y evaluación de la coordinación del proyecto:

- a. Nivel y tipo de participación, asistencia a las reuniones, el “clima” de las conversaciones.
- b. Aceptación de la metodología propuesta.
- c. Nivel general de comprensión.

7. Aplicación de los conceptos y herramientas trabajados

En grupos pequeños (5-7 personas), seleccionar una problemática común de los barrios y formular las líneas básicas para una Plan de Acción.

ANEXO III. Certificado de Asistencia



Se certifica que

ha participado del Curso

Agentes Sociales de Desarrollo

desde febrero a noviembre del presente año, con una frecuencia quincenal y una duración de sesenta (60) horas presenciales.

Goya, 19 de noviembre de 2011

Ana Inés López Accotto
Experta Consejo Federal de Inversiones

Ignacio Osella
Intendente Municipalidad de Goya

