

DESARROLLO DE LA COMUNIDAD Y EL
CAMBIO SOCIAL

LA TRABAJADORA SOCIAL FRENTE AL CAMBIO EN
UNA COMUNIDAD

" SIEMPRE QUE TRABAJAMOS EN UNA
COMUNIDAD EXPERIMENTAMOS LA
GRAN SATISFACCIÓN DE HABER
AYUDADO A REALIZAR LA DIGNIDAD
DEL HOMBRE Y SU MEJORAMIENTO
EN LA SOCIEDAD. "

MARGARITA BUSTILLO - ROSA FUSCALDO

TRABAJO PRESENTADO POR ROSA FUSCALDO Y MARGARITA BUSTILLO
PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL

CARTAGENA, ABRIL DE 1972

OFRECEMOS ESTE TRABAJO A NUESTROS PADRES: FRANCISCO FUSCALDO
E ISABEL DE FUSCALDO, Y LEONARDO BUSTILLO Y MARÍA DE BUSTILLO.

QUIENES CON SU COLABORACIÓN Y NUESTROS ESFUERZOS PUDIMOS LLE-
VAR A FELIZ TÉRMINO NUESTRA CARRERA.

ROSA FUSCALDO

MARGARITA BUSTILLO

4

Cartagena, abril 27 de 1.972

Sra.
ESTHER PEREZ DE ALVEAR.
Directora de la Escuela de
Trabajo Social
La Ciudad.-

Las Srtas: Margarita Bustillo y Rosa Fuscaldo me han honrado al designarme Presidenta de su Tesis de Grado, para optar al título de Licenciadas en Trabajo Social.

El trabajo presentado por las señoritas Bustillo y Fuscaldo titulado: "EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD Y EL CAMBIO SOCIAL", en el cual tratan: Definición de comunidad, "Teorías de Cambio Social", "El Cambio Social y Cultural" y sintetizan sus experiencias en la Comunidad de San Pedro de esta ciudad lo considero meritorio y digno de hacerse conocer no sólo del estudiantado de Trabajo Social, sino de los ejecutivos que tienen a su cargo la responsabilidad de hacer el CAMBIO, por las siguientes razones:

- a) El estudiante desde un principio debe saber cuál es su responsabilidad como agente de cambio frente a los seres humanos en el eterno movimiento del hombre y sus instituciones.
- b) El cambio debe ser iniciado por las personas que tienen la dirección de las instituciones de acuerdo a las necesidades de la época, exigencias y recursos de la comunidad, para evitar la desesperación y descontrol de la comunidad y con ella la violencia.

En la experiencia de las señoritas: Bustillo y Fuscaldo demuestran como establecieron relaciones con su sistema-cliente, por medio del contacto directo, despertaron, conciencia de necesidades y lograron participación de la comunidad para facilitar el cambio.

Por lo anterior expuesto y por considerar que el tema de las graduandas es muy usado, mas como un mecanismo de defensa y no como un estudio serio y consciente para llevar a la práctica, como lo han hecho ellas, pido al Jurado Calificador estudie la posibilidad de la más alta calificación para las Srtas.: BUSTILLO Y FUSCALDO.

Atentamente,

Zoila Otero de Puerta.

6

PLAN DE LA TESIS

CAPITULO I

I)- INTRODUCCIÓN

II)-DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

A)- DEFINICIÓN

B)- FINALIDAD

C)- DEFINICIÓN DE COMUNIDAD

D)- COMPONENTES DE UNA COMUNIDAD.

E)- DEFINICIONES DIFERENTES DE ORGANIZACIÓN DE COMUNIDAD

F)- OBJETIVO ESPECÍFICO DE O. C.

G)- FIN APROPIADO DE O. C.

H)- O. C. COMO MÉTODO

CAPITULO II

I)- TEORÍAS DE CAMBIO SOCIAL SEGÚN: PAULO FREIRE - PAULO VI -
RONALD LIPPITT

II)-CAMBIO SOCIAL

A)- DEFINICIÓN

B)- CLASES DE CAMBIO

1)- CAMBIO PLANEADO

2)- NOCIÓN DE CAMBIO PLANIFICADO

3)- CAMBIO ESPONTÁNEO

C)- AGENTES PROFESIONALES DE CAMBIO

III)-ETAPAS DE CAMBIO

A)- ETAPA I

B)- ETAPA II

C)- ETAPA III

D)- ETAPA IV

E)- ETAPA V

IV)-USO DE LAS ETAPAS DE CAMBIO

CAPITULO III

I)- CAMBIO SOCIAL Y CAMBIO CULTURAL

A)- NATURALEZA DEL CAMBIO SOCIAL

B)- NATURALEZA DEL CAMBIO CULTURAL

II)-PROCESO DE CAMBIO

III)-FUERZAS INICIALES ORIENTADAS HACIA EL CAMBIO

IV)-QUÉ HACEN LOS AGENTES DE CAMBIO?

V)- QUÉ DEBEN APRENDER LOS AGENTES DE CAMBIO

CAPITULO IV

EL CAMBIO SOCIAL Y LA TRABAJADORA SOCIAL FRENTE A ÉL EN DESARROLLO Y ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD.

(EVALUACIÓN PRÁCTICA DE NUESTRA EXPERIENCIA EN COMUNIDAD)

CAPITULO V

I)- CONSTELACIÓN DE PAPELES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN O. D..C.

A)- PAPEL DE GUÍA

B)- PAPEL DE CAPACITADOR

C)- PAPEL DE EXPERTO

D)- PAPEL DE ORGANIZADOR

II)- COMO SE DETERMINA EL PAPEL APROPIADO PARA EL TRABAJADOR SOCIAL EN O. D. C.

- A)- PAPEL DE REHABILITADOR
- B)- PAPEL DE INICIADOR
- C)- PAPEL DE NEGOCIADOR
- D)- PAPEL DE EDUCADOR
- E)- PAPEL DE MEDIADOR
- F)- PROBLEMAS DE FUNCIONES

III)-LAS FUERZAS DE RESISTENCIA

- A)- FACTORES QUE CONTRIBUYEN A RESISTIR EL CAMBIO
 - 1)- CAMBIO Y LAS AMBIGUIDADES
 - 2)- CAMBIO Y LOS ESTREOTIPOS
 - 3)- CAMBIO Y DISMINUCIÓN DE PODER
 - 4)- CAMBIO Y DESTREZA
 - 5)- CAMBIO Y SATISFACCIONES
 - 6)- CAMBIO Y NORMAS DE GRUPO

IV)- RESISTENCIA AL CAMBIO

V)- LAS FASES DEL CAMBIO PLANIFICADO SEGÚN RONALD LIPPITT

- FASE 1- DESARROLLO DE UNA NECESIDAD DE CAMBIO
- FASE 2- ESTABLECIMIENTO DE UNA RELACIÓN DE CAMBIO
- FASE 3- 4 Y 5. ACCIÓN ORIENTADA AL CAMBIO
- FASE 6- GENERALIZACIÓN Y ESTABILIZACIÓN DEL CAMBIO
- FASE 7- EL LOGRO DE UNA RELACIÓN TERMINAL

BIBLIOGRAFÍA

MARGARITA BUSTILLO Y ROSA FUSCALDO

CAPITULO I

I)- INTRODUCCION

POR INCLINACIÓN PERSONAL NOS DIMOS A LA TAREA DE ESTUDIAR ESTA PROFESIÓN. PUES ES UNA PROFESIÓN DINÁMICA, SU OBJETIVO ES PROMOVER EL CAMBIO SOCIAL, CUYO CAMPO DE ACCIÓN ES EL HOMBRE.

EL CAMBIO SOCIAL OBJETO DE NUESTRO TRABAJO NOS HA LLEVADO A COMPRENDER MUCHAS FACETAS DEL HOMBRE YA SEA INDIVIDUALMENTE O EN GRUPO, ESTE CAMBIO PROPORCIONA SATISFACCIONES Y TAMBIÉN RESISTENCIA PUES DEBIDO A LOS TRADICIONALISMOS, A LAS CONVENCIONES QUE TIENEN CIERTAS PERSONAS SOBRE DETERMINADO ASPECTO LES IMPIDE VER EL CAMBIO COMO UNA SEÑAL DE EVOLUCIÓN, DE PROGRESO, DE TRANSFORMACIÓN.

EN LA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD TENEMOS OPORTUNIDAD SEGÚN NUESTRO MODESTO CONCEPTO DE LLEVAR A CABO CAMBIOS EN LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO DEL HOMBRE PARA QUE ESTE SE HAGA PARTICIPE EN LA BÚSQUEDA DE CAMBIOS QUE LO HARÁN MAS CONSCIENTES, DE ACUERDO A SU ACTUACIÓN Y A SU PAPEL PROFESIONAL PODRÁ LOGRAR CAMBIOS EN LOS INDIVIDUOS AL MENOS EN CUANTO A SATISFACCIÓN Y SOLUCIÓN DE SUS NECESIDADES HUMANAS.

FUE ASÍ, COMO AL CORRESPONDERNOS EN PRÁCTICA ESA COMUNIDAD TAN QUERIDA PARA NOSOTRAS, COMO LO ES EL BARRIO DE SAN PEDRO, NOS PROPUSIMOS REALIZAR UN TRABAJO PRÁCTICO QUE NOS PROPORCIONÓ UN CÚMULO DE EXPERIENCIAS QUE MÁS TARDE EN NUESTRA ACTUACIÓN COMO PROFESIONALES NOS SERVIRÁN DE MUCHO PARA AFRONTARLAS.

EL SITIO DE PRÁCTICA FUE EL BARRIO DE SAN PEDRO EL CUAL COMO
TODAS LA COMUNIDADES POBRES SIEMPRE PRESENTAN PROBLEMAS CON FACILIDADES
DE ORIENTACIÓN O DE CAPACITACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR SOCIAL PARA
SOLUCIONARLOS.

CREEMOS QUE ESTE TRABAJO PODRÁ SERVIR A MANERA DE CONSULTA A
AQUELLAS PERSONAS QUE COMO NOSOTRAS TENEMOS CONFIANZA DE QUE LAS TRABAJA
DORAS SOCIALES CONSIDERARÁN EL CAMBIO COMO UN CAMPO ILIMITADO DE ACCIÓN
DONDE SE PUEDE HACER MUCHO.

11)- DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

a)- DEFINICION.-

ES UN PROCESO QUE TIENE COMO FINALIDAD ESTIMULAR LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE SUS MIEMBROS PARA ALCANZAR SU PROGRESO SOCIAL, ESPIRITUAL Y ECONÓMICO, FOMENTANDO SUS PROPIAS INICIATIVAS Y CONVIRTIENDO AL HOMBRE -MASA- EN HOMBRE -PUEBLO- VALIÉNDOSE NO SOLO DE SUS PROPIOS RECURSOS SINO DE LA AYUDA EXTERNA DE ENTIDADES PÚBLICAS, PRIVADAS, Y COLABORACIONES PERSONALES.

HOMBRE-MASA: ES LA CANTIDAD DE HOMBRES AGRUPADOS PERO EN DESORDEN POR EJEMPLO: CUANDO UN GRUPO DE VECINOS VE UNA NECESIDAD COLECTIVA PERO NADIE QUIERE AYUDAR A REMEDIARLA, FORMA UNA MASA.

HOMBRE-PUEBLO: ES LA AGRUPACIÓN DE PERSONAS, QUE SI SABEN LO QUE QUIEREN, Y QUE ESTÁN DISPUESTOS A TRABAJAR ESFORZADAMENTE POR CONSEGUIRLO. EL PUEBLO NO REHUYE SU RESPONSABILIDAD EN LA TAREA COMÚN. LA MASA ESPERA QUE ALGUIEN RESUELVASUS PROBLEMAS.

b)- FINALIDAD.-

LA FINALIDAD DE UN PROCESO DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD ES AUNAR LOS ESFUERZOS DE TODOS PARA LA CONSECUCIÓN DE UN OBJETIVO EN BENEFICIO DE TODA LA COMUNIDAD.

c)- DEFINICION DE COMUNIDAD.-

PARA ENTENDER MEJOR EL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMU

./.

NIDAD HAY QUE LIMITAR EL TÉRMINO "COMUNIDAD" AL CAMPO QUE HABITUALMENTE SE UTILIZA.

EN UN SENTIDO AMPLIO, EL CONCEPTO COMUNIDAD SE UTILIZA PARA NOMBRAR UNIDADES SOCIALES CON CIERTAS CARACTERÍSTICAS ESPECIALES QUE LE DAN UNA ORGANIZACIÓN DENTRO DE UN AREA LIMITADA.

TAMBIÉN SE PODRÍA DEFINIR COMO: UNA FAMILIA DE ESTRECHAS INTERRELACIONES EN RAZÓN DE UNA VIDA COMÚN, INTERESES COMUNES, PROXIMIDAD DE HABITACIÓN, SIMILARES NECESIDADES Y SOLIDARIDAD COMPARTIDA EN LAS MISMAS SOLUCIONES.

UNA COMUNIDAD ENVUELVE EL AGREGADO DE "GENTE" O ENTIDAD GEOGRÁFICA .

LA SIGUIENTE DEFINICIÓN SERVIRÁ PARA SABER EXACTAMENTE LO QUE ES UNA COMUNIDAD:

"UNA COMUNIDAD ES UN GRUPO DE SERES HUMANOS, ESTABLECIDOS EN UN AREA GEOGRÁFICA BASTANTE COMPACTA Y REDUCIDA, TENIENDO ELEMENTOS SIGNIFICATIVOS DE VIDA COMÚN; COMO MANERAS, COSTUMBRES, TRADICIONES Y MODO DE HABLAR".

d)- COMPONENTES DE UNA COMUNIDAD.-

-5-

CADA COMUNIDAD ESTÁ INTEGRADA POR LOS SIGUIENTES COMPONENTES:

- 1°- EL GRUPO CON UNA SERIE DE RELACIONES INTERNAS COMUNES QUE SE HAN FORMADO A TRAVÉS DEL TIEMPO.
- 2°- EL TERRITORIO QUE OCUPAN LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD.
- 3°- LOS RECURSOS TÉCNICOS QUE CONSISTEN EN CONOCIMIENTO, EXPERIENCIAS, HERRAMIENTAS PARA SATISFACER LAS NECESIDADES.
- 4°- UNA SERIE DE ESTRUCTURAS ORGANIZADAS PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DEL GRUPO.
- 5°- UNA ESTRATIFICACIÓN SOCIAL A VECES CON INTERESES COMUNES, PERO EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS CON INTERESES OPUESTOS Y ANTAGÓNICOS.

LOS ESTUDIOS DEL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD ESTÁN ORIENTADOS A DESCUBRIR LA TENDENCIA GENERAL DEL PROGRESO. SIN EMBARGO NO ES LO MISMO CONSTRUIR UNA IMAGEN TIPO DE COMUNIDAD PARA ANALIZAR LOS CAMBIOS QUE HA SUFRIDO EN LA REALIDAD POR EFECTO DEL DESARROLLO NATURAL Y ESPONTÁNEO QUE CONSTRUIR UNA IMAGEN DE COMUNIDAD PARA FORMULAR PLANES Y ACELERAR CONSCIENTEMENTE EL PROGRESO.

e)- DEFINICIONES DIFERENTES DE ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD.-

ARLIEN JOHNSON- JOHNSON ARGUMENTÓ QUE LA "ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD NO TIENE INTERÉS CON LA CREACIÓN DE SERVICIOS DE

BIENESTAR SOCIAL PARA SÍ, SINO QUE SEA CON LA GENTE, LA QUE PUEDA SER AYUDADA PARA HACER USO EFECTIVO DE ESTOS SERVICIOS."

MAC MILLER- DICE: "QUE EL OBJETIVO PRIMERO DE ORGANIZACIÓN DE LA Co MUNIDAD ES: AYUDAR A LA GENTE A ENCONTRAR MEDIOS PARA DAR EXPRESIÓN A SUS DESEOS INHERENTES PARA MEJORAR EL AMBIENTE SUYO Y DE SUS COMPAÑEROS."

F)- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA COMUNIDAD.-

LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS SE PUEDEN ENUMERAR DE LA SIGUIENTE MANERA:

- 1°- CREAR CONCIENCIA DE COMUNIDAD.
- 2°- CREAR SENTIDO DE NECESIDADES COMUNES.
- 3°- OBTENER LA PARTICIPACIÓN DE TODOS COMO UN MEDIO DE EDUCACIÓN SOCIAL DE LOS INDIVIDUOS.
- 4°- SATISFACER NECESIDADES ESPECÍFICAS.
- 5°- OBTENER SENTIDO DE COHESIÓN: CONCIENCIA DE PERTENECER A "MI GRUPO".
- 6°- COORDINAR ACTIVIDADES Y GRUPOS.
- 7°- PRESERVAR A LA COMUNIDAD DE INFLUENCIAS NEGATIVAS Y FOMENTAR SUS CONDICIONES FAVORABLES.
- 8°- ESTABLECER UN BUEN MEDIO DE CONOCER LA OPINIÓN PÚBLICA.
- 9°- DESARROLLAR LIDERES.

g)- FIN APROPIADO DE ORGANIZACION DE LA COMUNIDAD.-

EL FIN APROPIADO DE ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD: HAY PREOCUPACIÓN EN DESPERTAR INTERÉS POR PARTE DE LA GENTE EN SU COMUNIDAD Y PARA DESARROLLAR LA CAPACIDAD DE IDENTIFICAR Y RESOLVER SUS PROPIOS PROBLEMAS. TAMBIÉN HAY QUE VER LA IMPORTANCIA DEL DESARROLLO DE ACTITUDES DE " COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LA GENTE " PARTICIPACIÓN POPULAR Y EL DESARROLLO DE UN SENTIDO DE LA COMUNIDAD.

SENTIDO DE LA COMUNIDAD QUIERE DECIR LA CONCIENCIA POR PARTE DE LOS RESIDENTES DEL BARRIO QUE SON MIEMBROS DE UNA COMUNIDAD CON NECESIDADES PARTICULARES EN COMÚN Y CON INTERÉS EN LAS NECESIDADES DE OTROS Y NO SOLAMENTE SUS PROPIAS NECESIDADES, RESPETO MUTUO Y SOLIDARIDAD SOCIAL.

h)- ORGANIZACION DE LA COMUNIDAD COMO METODO DE TRABAJO SOCIAL.-

ES EL MÉTODO POR MEDIO DEL CUAL EL TRABAJADOR SOCIAL TRABAJA CON UN GRUPO Y EN EL CUAL EL UTILIZA:

a)- CONOCIMIENTO DEL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO Y,

b)- EL EMPLEO DE SI MISMO CONCIENTE Y DISCIPLINADO PARA MOVILIZAR ESFUERZOS COLECTIVOS Y LOS RECURSOS EXISTENTES CON EL FIN DE DESARROLLAR Y PONER EN MARCHA LAS CAPACIDADES DE LAS GENTES Y LOGRAR EXITOS EN PROYECTOS ESPECÍFICOS. POR LAS CPACIDADES DE LA GENTE QUEREMOS DECIR: EL DESARROLLO DE UN SENTIDO DE COMUNIDAD, FOMENTAR ACTITUDES DE COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN, DESARROLLAR LA HABILIDAD DE IDENTIFICAR Y RESOLVER SUS PROPIOS PROBLEMAS Y HACER MAXIMA SU PARTICIPACIÓN.

1)- ORGANIZACION DE LA COMUNIDAD COMO TRABAJO SOCIAL.-

EL CAMPO DEL TRABAJO SOCIAL HA DESARROLLADO TÉCNICAS ESPECIALES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES, CON EL FIN DE CUMPLIR SUS OBJETIVOS. CARTER CONSIDERABA QUE LOS MÉTODOS DE TRABAJO SOCIAL RECONOCIDOS SON: TRABAJO DE CASO, DE GRUPO Y DE ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD.

1°- ESTUDIO Y DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES SOCIALES - PARTICULARES;

2°- IMPOSICIÓN Y UTILIZACIÓN DE FUERZAS EN LA SITUACIÓN;

3°- MODIFICACIÓN O CAMBIO DEL TRABAJO SOCIAL;

4°- EVALUACIÓN DEL CAMBIO EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS POR MEDIO DE LOS CUALES EL CLIENTE, GRUPO, O COMUNIDAD, EVALUARÁN LOS SERVICIOS, DEL TRABAJADOR SOCIAL EN TÉRMINOS DE SATISFACCIÓN Y AYUDA.

COMO SUCEDE EN TRABAJO DE CASO Y DE GRUPO EL MÉTODO DE ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD ESTÁ ORIENTADO HACIA PROBLEMAS SOCIALES. TODAS LAS ACTIVIDADES QUE UN ORGANIZADOR DE LA COMUNIDAD LLEVA A CABO TIENDEN SIEMPRE HACIA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMUNALES.

A PESAR DEL HECHO DE QUE DESDE HACE MUCHO TIEMPO LA ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD HA LUCHADO POR LLEGAR A FORMAR PARTE DEL CAMPO DEL TRABAJADOR SOCIAL, ACTUALMENTE EL ROL ESTÁ CAMBIADO Y EL TRABAJADOR SOCIAL TIENDE A DAR MÁS ÉNFASIS A LA ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD. MUCHAS AGENCIAS INTERNACIONALES HAN SUGERIDO QUE, EN EL DESARROLLO DEL CAMPO DE BIENESTAR SOCIAL, EN LOS PAÍSES MENOS DESARROLLADOS, EL ÉNFASIS DEBE HACERSE PRIMERAMENTE, SOBRE EL TRABAJO SOCIAL DE LA COMUNIDAD

QUE SOBRE INDIVIDUOS O GRUPOS. EN PAISES SIN RECURSOS LAS MEJORES SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS SOCIALES PARECEN HABER SIDO ALCANZADOS MÁS EN FORMA COLECTIVA QUE INDIVIDUALEMTE.

A TRAVES DEL DESARROLLO DEL PROCESO DE LA COMUNIDAD HA HABIDO FOGOSAS DISCUSIONES SOBRE EL PARTICULAR; SIN EMBARGO MUCHOS AUTORES CREEN QUE LA ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD COMPARTE LOS PROBLEMAS BASICOS; FILOSOFIA, OBJETIVO Y MÉTODO. POR OTRA PARTE OTROS AFIRMAN QUE LA ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD DÁ ESPECIAL IMPORTANCIA A LA SALUD COMUNAL Y A LA PLANEACIÓN DEL BIENESTAR; QUE LA ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD TRATA AL INDIVIDUO, MÁS INDIRECTA QUE DIRECTAMENTE, COMO EL TRABAJO DE CASO Y GRUPO; Y QUE LA ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD SE RELACIONA MÁS ESTRECHAMENTE CON LA SOLUCIÓN DEL ADMINISTRADOR.

FINALMENTE, EN EL CAMPO PROFESIONAL PARECE EXISTIR SOLAMENTE PEQUEÑO NÚMERO DE POSICIONES DE ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD. LA MAYOR PARTE DE LAS DISPONIBLES, SE ENCUENTRAN EN LA ADMINISTRACIÓN DE UNA AGENCIA.

CAPITULO. II

I).- TEORIAS DE CAMBIO SOCIAL SEGUN: PAULO FREIRE - PAULO XI Y RONALD LIPPITT

SEGUN PAULO FREIRE: "EL TRABAJADOR SOCIAL, QUE ACTUA EN UNA REALIDAD QUE, CAMBIANDO, PERMANECE PARA UNA VEZ CAMBIAR, NECESITA ESTAR ADVERTIDO DE QUE, COMO HOMBRE, SOLAMENTE SE PUEDE ENTENDER Y EXPLICAR ASI MISMO COMO UN SER EN RELACION CON ESTA REALIDAD; DE QUE SU QUE HACER, EN ESTA REALIDAD, SE DA CON OTROS HOMBRES, TANTO CUANTO EL CONDICIONADO POR LA REALIDAD DIALÉCTICAMENTE PERMANENTE Y CAMBIANTE Y DE QUE, FINALMENTE, NECESITA CONOCER LA REALIDAD EN LA CUAL ACTUA COMO OTROS HOMBRES".

Es necesario, todavía, que el Trabajador Social tome en cuenta algo ya enfatizado en estas consideraciones: que la estructura social es obra de los hombres, y que, si así es, su transformación será obra de los hombres. Esto significa que la tarea fundamental de ellos es la de ser sujetos y no objetos de la transformación. Tarea que les exige, durante su acción y sobre la realidad, la profundización de su tarea de conciencia de la realidad, objeto de acciones contradictorias de quienes pretenden mantenerla como esta y de quienes pretenden transformarla.

Por todo esto, el Trabajador Social no puede ser un hombre neutro frente al mundo, un hombre neutro frente a la humanización o a la deshumanización; frente a la permanencia de lo que ya nos representa los caminos de lo humano o el cambio de estos caminos.

El Trabajador Social, en cuanto a hombre, tiene que hacer su

OPCIÓN. O ADHIERE AL CAMBIO QUE SE ENCAUCE EN EL SENTIDO DE LA HUMANIZACIÓN VERDADERA DEL HOMBRE, DE SU SER MÁS, O QUEDA EN FAVOR DE LA PERMANENCIA.

ESTO NO SIGNIFICA, CON TODO, QUE DEBA, EN SU LABOR PEDAGÓGICA, PRESCINDIR SU OPCIÓN A LOS DEMÁS. SI ACTUA DE ESTA FORMA AUNQUE AFIRME SU OPCIÓN POR LA LIBERACIÓN DEL HOMBRE, POR SU HUMANIZACIÓN, ESTÁ CONTRADICTORIAMENTE, TRABAJANDO POR SU MANIPULACIÓN. SOLO SE ADECUA EN LA ACCIÓN DOMESTICADORA DEL HOMBRE, QUE EN LUGAR DE LIBERARLO, LO FRENA.

ASÍ ES QUE, SI LA OPCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL ES POR EL ANTICAMBIO, SU ACCIÓN Y LOS MÉTODOS ADOPTADOS SE ORIENTARÁN EN EL SENTIDO DEL FRENO DE LAS TRANSFORMACIONES. EN LUGAR DE DESARROLLAR UNA LABOR A TRAVÉS DE LA CUAL LA REALIDAD OBJETIVA, LA ESTRUCTURA SOCIAL SE VAYA DEVELANDO A ÉL Y A LOS HOMBRES CON QUIENES TRABAJA EN UN ESFUERZO CRÍTICO COMÚN SE PREOCUPARÁ POR MITIFICAR LA REALIDAD.

EL TRABAJADOR SOCIAL QUE OPTA POR EL CAMBIO NO TEME LA LIBERTAD, NO PRESCRIBE, NO MANIPULA; NO HUYE A LA COMUNICACIÓN, POR EL CONTRARIO, LA BUSCA, LA VIVE. TODO SU ESFUERZO DE CARÁCTER HUMANISTA, SE CENTRA EN EL SENTIDO DE LA DESMITIFICACIÓN DEL MUNDO, DE LA DESMITIFICACIÓN DE LA REALIDAD. VE EN LOS HOMBRES CON QUIENES TRABAJA PERSONAS Y NO "COSAS" SUJETOS Y NO OBJETOS.

EL TRABAJADOR SOCIAL QUE OPTA POR EL CAMBIO NI VE EN ESTE UNA AMENAZA. ADHIERE AL CAMBIO DE LA ESTRUCTURA SOCIAL PORQUE RECONOCE ESTA OBJIEDAD: QUE NO PUEDE SER TRABAJADOR SOCIAL SINO ES HOMBRE SINO ES PERSONA Y QUE LA CONDICIÓN PARA SER PERSONA ES QUE LOS DEMÁS TAMBIÉN LO SEAN. EL ESTÁ CONVENCIDO DE QUE LA DECLARACIÓN DE QUE EL HOMBRE ES PERSONA, Y COMO PERSONA LIBRE, QUE NO ESTÉ ASOCIADA A UN AMOROSO ESFUERZO DE TRANSFORMACIÓN DE LA REALIDAD OBJETIVA EN LA CUAL LOS HOMBRES SE HALLAN COCIFICADOS, ES UNA AFIRMACIÓN QUE CARECE DE SENTIDO.

HUMILDE EN SU LABOR, NO PUEDE ACEPTAR, SINO UNA JUSTA CRITICA EL INGENUO CONTENIDO DE LA "FRASE HECHA" Y TAN GENERALIZADA, SEGÚN LA CUAL EL ES "AGENTE DE CAMBIO".

OTRO ASPECTO FUNDAMENTAL QUE NO PUEDE PASAR INADVERTIDO AL TRABAJADOR SOCIAL ES EL DE QUE LA ESTRUCTURA SOCIAL, QUE DEBE SER CAMBIADA, ES UNA TOTALIDAD. ESTO IMPLICA LA NECESIDAD CONSTANTE QUE TIENE EL TRABAJADOR SOCIAL DE AMPLIAR SUS CONOCIMIENTOS CADA VEZ MÁS, NO SOLO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SUS MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ACCIÓN, SINO DE LOS LÍMITES OBJETIVOS CON LOS CUALES SE ENFRENTA EN SU QUEHACER.

SEGÚN SU SANTIDAD PAULO VI: NO TIENE EN SU ENCICLICA POPULORUM PROGRESSIO UNA DEFINICIÓN EXACTA Y CONCRETA DE CAMBIO SOCIAL, PERO SI EN MUCHOS APARTES TIENE EXPLICACIÓN TÁCITA DEL CAMBIO SOCIAL Y SU DESARROLLO EN LA SOCIEDAD:

" EN LA OBRA DEL DESARROLLO EL HOMBRE QUE ENCUENTRA EN SU FAMILIA SU MEDIO DE VIDA PRIMORDIAL SE VE FRECUENTEMENTE AYUDADO POR LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES. SI SU RAZÓN DE SER ES LA DE PROMOVER INTERESES DE SUS MIEMBROS, SU RESPONSABILIDAD ES GRANDE ANTE LA FUNCIÓN EDUCATIVA QUE PUEDEN Y AL MISMO TIEMPO DEBEN CUMPLIR. A TRAVÉS DE LAS INFORMACIONES QUE ELLAS PROCURAN, DE LA FORMACIÓN QUE ELLAS PROPONEN, PUEDEN MUCHO PARA DAR A TODOS EL SENTIDO DEL BIEN COMÚN Y DE LAS OBLIGACIONES QUE ESTE SUPONE PARA CADA UNO.

EL DESARROLLO NO SE RÉDUCE AL SIMPLE CRECIMIENTO ECONÓMICO. PARA SER AUTÉNTICO DEBE SER INTEGRAL, ES DECIR, PROMOVER A TODOS LOS HOMBRES Y A TODO EL HOMBRE: CON GRAN EXACTITUD HA SUBRAYADO UN EMINENTE EXPERTO: " NOSOTROS NO ACEPTAMOS LA SEPARACIÓN DE LA ECONOMÍA DE LO HUMANO, EL DESARROLLO DE LAS CIVILIZACIONES EN QUE ESTÁ INSCRITO. LO QUE CUENTA PARA NOSOTROS ES EL HOMBRE, CADA HOMBRE, CADA AGRUPACIÓN DE HOMBRES HASTA LA HUMANIDAD ENTERA."

LA SITUACIÓN PRESENTE TIENE QUE AFRAONTARSE VALEROSAMENTE Y COMBATIRSE Y VENCERSE LAS INJUSTICIAS QUE TRAE CONSIGO. EL DESARROLLO EXIGE TRANSFORMACIONES AUDACES PROFUNDAMENTE INNOVADORAS. HAY QUE EMPRENDER, SIN ESPERAR MÁS REFORMAS URGENTES. CADA UNO DEBE ACEPTAR GENEROSAMENTE SU PAPEL SOBRE TODO LOS QUE POR SU EDUCACIÓN SU SITUACIÓN Y SU PODER TIENEN GRANDES POSIBILIDADES DE ACCIÓN."

SEGÚN RONALD LIPPITT: " EL MUNDO MODERNO ES, POR SOBRE TODO, UN MUNDO

DE CAMBIO VELOZ. ESTE CONCEPTO SIGNIFICA MUCHO PERO SOBRE TODO SU SENTIDO PRIMORDIAL SE HALLA EN EL EFECTO DE CAMBIO SOBRE LOS INDIVIDUOS. ESTO IMPLICA QUE LA GENTE TAMBIÉN DEBE CAMBIAR, DEBE ADQUIRIR UNA DISPOSICIÓN INUSITADA PARA EL CAMBIO, SI HA DE VIVIR EN EL MUNDO MODERNO. SIGNIFICA QUE EL LOGRO Y MANTENIMIENTO DE NUESTRO MUTUO BIENESTAR SE NOS ESTÁ VOLVIENDO CADA VEZ MÁS IMPORTANTE Y DÍFICIL, COMO INDIVIDUOS Y COMO GRUPOS; QUE SI HEMOS DE CONSERVAR LA SALUD Y MANTENER UNA RELACIÓN POSITIVA Y CREATIVA CON EL MUNDO QUE NOS RODEA, DEBEMOS ESFORZARNOS ACTIVAMENTE POR LOGRAR CAMBIOS EN NOSOTROS MISMOS Y EN NUESTRO MEDIO MATERIAL, SOCIAL Y ESPIRITUAL.

LA NECESIDAD CADA VEZ MAYOR DE MODIFICAR O INVENTAR NUESTRAS PAUTAS DE COMPORTAMIENTO Y ORGANIZACIÓN ORIGINÓ NATURALMENTE LA DEMANDA DE SERVICIOS PROFESIONALES, Y HOY DISPONEMOS DE UNA AYUDA APROPIADA Y CAPAZ DE ASESORARNOS EN LOS INTENTOS DE RESOLVER LOS PROBLEMAS DEL CAMBIO SOCIAL. LAS ASPIRACIONES DE CAMBIO PERSONAL Y SOCIAL PARECEN SURGIR DE UNA CANTIDAD DE TENDENCIAS FUNDAMENTALES QUE SE HALLAN EN NUESTRA VIDA COLECTIVA PRESENTE. ESAS TENDENCIAS CONSTITUYEN LAS FUERZAS INNOVADORAS DE LA SOCIEDAD HUMANA.

EXAMINADO DE CERCA, TODO SISTEMA DINÁMICO REVELA UN PROCESO CONTINUO DE CAMBIO: ADAPTACIÓN, AJUSTE, REORGANIZACIÓN. A ELLO APUNTA LA PALABRA DINÁMICO: AL HECHO DE ESTAR VIVO.

II)- CAMBIO SOCIAL

A)- DEFINICION

HAY DIFERENTES DEFINICIONES DE CAMBIO SOCIAL.

UN AUTOR DEFINE CAMBIO SOCIAL COMO " TODOS LOS PROCESOS, COMO LAS ORGANIZACIONES SOCIALES, SE ADAPTAN CONTINUAMENTE A CONDICIONES NUEVAS A LOS PROBLEMAS NUEVOS Y A LA IDEAS NUEVAS ". ESTAS DEFINICIONES TIENEN LA VENTAJA DE RELACIONAR CAMBIO SOCIAL CON LA TOTALIDAD DE LOS ASPECTOS DINÁMICOS DE LA SOCIEDAD. TAMBIÉN COMO CONDICIONES NUEVAS, PROBLEMAS NUEVOS, O IDEAS NUEVAS SON OCURRENCIAS NORMALES. LA DEFINICIÓN IMPLICA LA IDEA DE CAMBIO SOCIAL COMO UN ASPECTO NORMAL DE LA VIDA. FALS BORDA UNE CAMBIOS EN RELACIONES SOCIALES Y PATRONES DE INTERACCIÓN (CAMBIO SOCIAL) Y CAMBIOS EN NORMAS VALORES Y CONDUCTAS TRANSMITIDA (CAMBIO CULTURAL) Y HABLA EN TÉRMINOS DE CAMBIO SOCIO-CULTURAL. ESTE CONCEPTO ESTE CAMBIO PARECE CONVENIENTE SOLAMENTE TIENE UNA FALLA. PARECE MEJOR INCLUIR COMO CAMBIO SOCIAL NO SOLAMENTE CAMBIOS EN RELACIÓN SOCIAL Y PATRÓN DE INTERACCIÓN SINO TAMBIÉN CAMBIOS EN CONDICIONES ECÓNOMICO-SOCIAL.

SE PUEDE IDENTIFICAR TAMBIÉN COMO CAMBIO SOCIAL PROYECTOS DE MEJORAMIENTO ECÓNOMICO O EN LAS TÉCNICAS DE AGRICULTURA, MEJORAMIENTO EN LA VIVIENDA, EN LA EDUCACIÓN O EN SANEAMIENTO.

JUNTO CON ESTOS CAMBIOS EN CONDICIONES SOCIO-ECÓNOMICAS SE

ENCUENTRA POR LO COMÚN CAMBIOS EN RELACIONES SOCIALES Y CAMBIOS CULTURALES. ES IMPROTANTE IDENTIFICAR PRECISAMENTE QUE ESTÁ CAMBIANDO; EN QUE FORMA ESTÁ CAMBIANDO Y QUE ES EL ORIGEN O CAUSA DEL CAMBIO. ES ÚTIL MUCHAS VECES DEFINIR CAMBIO SOCIAL EN TÉRMINOS DE CAMBIO DE CUALQUIER TIPO EN INSTITUCIÓN SOCIAL QUE SON UNA COOPERATIVA, UN SINDICATO, LA FAMILIA, UNA ESCUELA, UNA AGENCIA SOCIAL O UNA ORGANIZACIÓN DE LA GENTÉ. HABLAMOS MUCHAS VECES DE CAMBIO EN INSTITUCIONES EN TÉRMINOS CONCRETOS COMO PROYECTOS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES. PROYECTOS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES SIEMPRE INCLUYEN ASPECTOS DE CAMBIO SOCIAL Y MUCHAS VECES SON TÉRMINOS SENCILLOS Y ADECUADOS PARA DESCRIBIR UNA SITUACIÓN DE CAMBIO SOCIAL.

LOS CAMBIOS MÁS COMÚNES SON EL ESTABLECIMIENTO DE UN NUEVO SERVICIO O UN PROYECTO DE MEJORAMIENTO EN CONDICIONES SOCIO-ECONÓMICAS JUNTO CON UN CAMBIO EN ACTITUDES Y NORMAS RELACIONADAS CON ESTOS MEJORAMIENTOS, LA ORGANIZACIÓN DE UN GRUPO PARA IDENTIFICAR Y RESOLVER SUS PROPIOS PROBLEMAS (COMO UN CAMBIO SOCIAL EN SI) O LA MODIFICACIÓN DE UN SERVICIO CORRIENTE QUE SI SE QUIERE ANALIZAR, CAMBIO SOCIAL EN RELACIÓN CON UN GRUPO SE PUEDE DESCUBRIR EN TÉRMINOS DE LAS RELACIONES DE ESTE GRUPO CON LOS DEMÁS DE LA COMUNIDAD O EN TÉRMINOS DE CAMBIO EN RELACIÓN DENTRO DE ESTE MISMO GRUPO.

EN RESUMEN; HAY MUCHOS TIPOS DE CAMBIO SOCIO-CULTURALES Y VARIOS MODOS DE DESCUBRIRLOS; HAY QUE ESCOGER EL MODO DE DESCUBRIR CAMBIOS SOCIO-CULTURALES DE ACUERDO CON LA SITUACIÓN ENCONTRADA Y EL TIPO

DE ANÁLISIS O ESTUDIO CONTEMPLADO.

CAMBIOS DEL TIPO DESCRITO OCURREN SIN PLANEAMIENTO O DIRECCIÓN EN TODAS LAS SOCIEDADES Y SUBSECCIONES DE LA SOCIEDAD POR RAZONES DEFINIDAS Y CON RESULTADOS DIFERENTES. ALGUNOS DE ESTOS CAMBIOS SON MEJORAMIENTOS Y OTROS CAUSAN PROBLEMAS.

A CAUSA DE LA EXTENSIÓN Y RAPIDEZ DE CAMBIO EN TIEMPOS MODERNOS, INCLUYENDO CAMBIOS CAUSADOS POR PROGRAMAS GRANDES DE LOS GOBIERNOS HAY UN CRECIMIENTO DE INTERÉS EN LA DIRECCIÓN O PLANEAMIENTO DE CAMBIO.

B)- CLASES DE CAMBIO.-

1)- CAMBIO PLANEADO-

CAMBIO PLANEADO ES EL TIPO DE CAMBIO QUE NOS INTERESA A NOSOTROS PORQUE EN ESTO HAY LA INTERVENCIÓN DEL PROFESIONAL. NUESTRO INTERÉS ES EN QUE FORMA SE PUEDE INTERVENIR PARA CONTRIBUIR AL MAYOR EXITO DEL PROCESO.

EL ASPECTO MÁS IMPORTANTE DE CAMBIO PLANEADO SON LAS ETAPAS DE CAMBIO HAY QUE RECORDAR EN RELACIÓN CON EL TEMA DE CAMBIO SOCIAL QUE EL TRABAJADOR SOCIAL TIENE COMO VALOR PROFESIONAL UN EMPEÑO DE TOMAR INICIATIVA DE BUSCAR MEJORAMIENTO EN LA COMUNIDAD DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA GENTE. NO ES SUFICIENTE INTERVENIR EN FORMA PALIATIVA CUANDO UN PROBLEMA HA LLEGADO A SER UNA CRISIS .

EL CAMBIO PLANIFICADO ES EL QUE DERIVA DE UNA DECISIÓN INTEN

CIONAL DE EFECTUAR MEJORAS EN UN SISTEMA DE PERSONALIDAD O EN SISTEMA SOCIAL, LOGRANDO TALES OBJETIVOS CON AYUDA Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL. ADEMÁS DEL CONCEPTO DE CAMBIO PLANIFICADO, ANALIZAMOS TÉRMINOS TALES COMO: AGENTE DE CAMBIO, SISTEMA CLIENTE, FUERZAS DE CAMBIO, RESISTENCIAS, FASES DEL CAMBIO Y MÉTODOS DE CAMBIO.

LA IDEA DE CAMBIO PLANIFICADO PROBABLEMENTE TENGA BASTANTE QUE VER CON NUESTRA INSERCIÓN DENTRO DE LA CULTURA OCCIDENTAL, O BIEN PARA SER MÁS ESPECÍFICOS DENTRO DE LA CULTURA AMERICANA.

2) - NOCION DE CAMBIO PLANIFICADO-

A MEDIDA QUE EL SISTEMA DE PERSONALIDAD O EL SISTEMA SOCIAL SE ENFRENTAN CON NUEVAS SITUACIONES - INTERNAS O EXTERNAS QUE EMERGEN DE LAS FUERZAS INNOVADORAS, SE VEN FORZADOS A CAMBIAR SU ESTRUCTURA O SU FUNCIONAMIENTO PARA ATENDER MÁS EFICAZMENTE ESE NUEVO ESTADO DE COSAS. TALES CAMBIOS, DIRIGIDOS HACIA EL BIEN (O SEA, HACIA LA EFICACIA, LA ADAPTACIÓN, LA AUSENCIA DE DOLOR) O EN CONTRA DEL MAL ES DECIR (EN CONTRA DE LA INEFICACIA, LA INADAPTACIÓN Y EL DOLOR), OCURREN DE DISTINTAS MANERAS. TAMBIÉN SUELE OCURRIR QUE LOS CAMBIOS EN EL EXTERIOR SIRVEN EFECTIVAMENTE PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS DEL SISTEMA EN LUGAR DE CREARLE OTROS NUEVOS.

3) - CAMBIO ESPONTANEO-

SE PUEDE DEFINIR COMO EL DESARROLLO, LA EVOLUCIÓN DENTRO DE UN SISTEMA, O BIEN CAMBIOS FORTUITOS, NO PLANIFICADOS Y EXTERNOS AL SISTEMA. ES DISTINTO DEL CAMBIO PLANIFICADO, QUE SE ORIGINA DE LA DECISIÓN DE ESFORZARSE DELIBERADAMENTE PARA MEJORAR EL SISTEMA Y EN LA DE OBTENER LA AYUDA DE UNA AGENTE EXTERIOR A FIN DE REALIZAR TAL MEJORA. DENOMINAMOS AGENTE DE CAMBIO A ESE AGENTE EXTERIOR. LA DECISIÓN DE INTRODUCIR UN CAMBIO PUEDE PROCEDER DEL SISTEMA MISMO DESPUÉS QUE ESTE HA EXPERIMENTADO DOLOR (MAL FUNCIONAMIENTO) O HA DESCUBIERTO LA POSIBILIDAD DE PROGRESAR; O BIEN DE UN AGENTE DE CAMBIO EXTERNO QUE OBSERVA LA NECESIDAD DE CAMBIO EN UN SISTEMA DETERMINADO Y TOMA LA INICIATIVA DE ESTABLECER UNA RELACIÓN ASISTENCIAL CON DICHO SISTEMA.

DEBEMOS RECORDAR SIEMPRE QUE EXAMINADO DE CERCA, TODO SISTEMA DINÁMICO REVELA UN PROCESO CONTINUO DE CAMBIO.

c)- AGENTES PROFESIONALES DE CAMBIO.-

SI PENSAMOS EN LAS FUENTES DE ASISTENCIA PROFESIONAL ACCESIBLES AL SISTEMA DE PERSONALIDAD SURGEN DE INMEDIATO LOS NOMBRES DE DIVERSOS ESPECIALISTAS: PSIQUIATRAS, PSICOLOGOS, TRABAJADORES SOCIALES, EXPERTOS EN RELACIONES HUMANAS, EXPERTOS EN HIGIENE MENTAL, ETC. ALGUNOS DE ESOS ROLES PROFESIONALES ESTÁN MÁS DESARROLLADOS QUE OTROS Y OCUPAN UN LUGAR RECONOCIDOS EN NUESTRA SOCIEDAD.

SIN TENER EN CUENTA EL TIPO DE SISTEMA EN QUE COMUNMENTE

TRABAJAN, DENOMINAMOS AGENTE DE CAMBIO A ESOS ASISTENTES.

AUN CUANDO LA ASISTENCIA ESTÁ A CARGO DE UN EQUIPO EN EL CUAL CADA MIEMBRO CONTRIBUYE CON UNA ESPECIALIDAD DIFERENTE, LLAMAREMOS AGENTES DE CAMBIO AL EQUIPO.

EL SISTEMA ESPECÍFICO PERSONA O GRUPO QUE RECIBE AYUDA SERÁ DENOMINADO SISTEMA CLIENTE. AL ANALIZAR CON ANTERIORIDAD ESTE ENFOQUE COMPARATIVO DE LOS DISTINTOS TIPOS DE TRABAJO PROFESIONAL SE DESCUBRE QUE SI SE USA LA PALABRA "CLIENTE" ESTO DENOTA SISTEMA DE CUALQUIERA DE LOS NIVELES.

EL USO GENERALIZADO DE LA EXPRESIÓN "SISTEMA CLIENTE" PARA REFERIRSE A UNA CANTIDAD DE DISTINTOS TIPOS DE UNIDADES PUEDE OCASIONAR DE VEZ EN CUANDO, PROBLEMAS SEMÁNTICOS. UN GRUPO NO CONSULTA A UN AGENTE DE CAMBIO DEL MISMO MODO QUE LO HARÍA UN INDIVIDUO Y NO ACTUA DE LA MISMA MANERA QUE ESTE.

EN CONSECUENCIA, ES IMPORTANTE RECORDAR QUE LA PALABRA "SIS-
(TEMA)" SE REFIERE SIEMPRE A UNA ORGANIZACIÓN DE PARTES INTERRELACIONADAS, Y QUE CUANDO EL SISTEMA ES MÚLTIPLE ESAS PARTES PUEDEN SER DISTINTOS TIPOS DE SUBUNIDADES: INDIVIDUOS, ROLES, GRUPOS, ORGANIZACIONES, COMUNIDADES. DEMÁS ESTA DECIR QUE LA SUBPARTES NO SIEMPRE CONCUERDAN ENTRE ELLAS.

-21-

CUANDO HABLAMOS DE UN GRUPO, ORGANIZACIÓN O COMUNIDAD Y DECIMOS QUE EL "SISTEMA CLIENTE" VA AL ENCUENTRO DEL AGENTE DE CAMBIO O QUE EL "SISTEMA CLIENTE DESEA CAMBIAR", O QUE EL "SISTEMA CLIENTE TIENE UNA VISIÓN DEFORMADA DE SI MISMO CON RESPECTO A SU ENTORNO", ESO SIGNIFICA QUE HAY ALGUNOS MIEMBROS QUE ACTUAN ASÍ, SIENTEN ASÍ OVEN LAS COSAS DE TAL MANERA.

MUCHAS PERSONAS ENTRAN EN RELACIÓN CON EL AGENTE DE CAMBIO SIN ESTAR MUY CONVENCIDOS. COMO TODOS NOSOTROS, SE TRATA DE PERSONAS COMPLEJAS; CIERTAS PARTES DE ELLAS PUEDEN DESÉAR EL CAMBIO, PERO OTROS SE ENCUENTRAN BASTANTES SATISFECHOS CON EL ESTATU QUO. TODOS CONOCEMOS A ALGUIEN QUE, POR EJEMPLO, DESEA CONSCIENTEMENTE EL CAMBIO, PERO (OTRAS SE ENCUENTRAN BASTANTES SATISFECHAS) EN SU INCONSCIENTE REPITE UNA Y OTRA VEZ LA MISMA PAUTA INSATISFACTORIA DE COMPORTAMIENTO.

EL HECHO DE QUE UN SISTEMA CLIENTE ESTÉ COMPUESTO DE PARTES (O PERSONAS) DISTINTAS PERO RELACIONADAS INTRODUCE UNA DIFICULTAD ESPECIAL CUANDO QUEREMOS HABLAR DE LA RELACIÓN ENTRE EL AGENTE DE CAMBIO Y EL SISTEMA CLIENTE. POR UN LADO, EL AGENTE DE CAMBIO VA HACIA EL MEJORAMIENTO DE TODO EL SISTEMA; LUEGO ESTE ES EL CLIENTE.

POR OTRO LADO, EL AGENTE CON FRECUENCIA, ESTÁ EN CONTACTO DIRECTO CON UNA SOLA PARTE DEL SISTEMA. DE TAL MANERA, UNA AGENTE DE CAMBIO QUE TRABAJA CON UNA COMUNIDAD O UNA ORGANIZACIÓN DEBE TRATAR,

MUCHAS VECES, CON COMISIONES DE PERSONAS INTERESADAS O DESIGNADAS Y NO CON LA TOTALIDAD DE SUS MIEMBROS. LO MISMO SE APLICA AL CASO DE UN AGENTE DE CAMBIO QUE TRABAJA CON UN PEQUEÑO GRUPO O CON UN INDIVIDUO: PUEDE NOTAR QUE, SI BIEN EL SISTEMA ENTERO SE HALLA FISICAMENTE PRESENTE, HAY PARTES DE ÉL QUE SOLO OFRECEN RESISTENCIA Y DESCONFIANZA. EN RESUMEN: A MENUDO, EL AGENTE DE CAMBIO SOLO TRABAJA EN RELACIÓN DIRECTA CON UNA "SUBPARTE CONTRATANTE" DEL SISTEMA, PERO SU OBJETIVO ES AMPLIAR ESTE CONTEXTO E INFLUENCIA HASTA ABARCAR CUANTO SEA POSIBLE DEL SISTEMA. EN NUESTRO LENGUAJE ABREVIADO PODEMOS DECIR SIMPLEMENTE QUE EL AGENTE DE CAMBIO TRABAJA CON EL SISTEMA CLIENTE.

III)- LAS ETAPAS DEL CAMBIO

PARA UTILIZAR Y APLICAR EL CONCEPTO DE CAMBIO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD TIENE QUE SABERSE ALGO ACERCA DE UN ESQUEMA DE ETAPAS DE CAMBIO. LA IDEA DE UN ESQUEMA DE LAS ETAPAS DE CAMBIO ES QUE CUALQUIER PROYECTO DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD TIENE QUE PASAR POR CIERTAS ETAPAS LAS CUALES SE PUEDEN ESPECIFICAR, UN ESQUEMA ES EL SIGUIENTE:

1)- DEFINICIÓN DE LAS NECESIDADES: CONCIENCIA DE QUE HAY UNA NECESIDAD Y UN PROBLEMA POR PARTE DE LA GENTE Y UN DESEO DE SOLUCIONARLO. ESTA ETAPA SE PUEDE INICIAR POR PARTE DE LOS MISMOS RESIDENTES, LOS PROFESIONALES O UNA TERCERA PERSONA.

2)- ESTUDIO DE LA COMUNIDAD: ESTA ETAPA ES LA RESPONSABILIDAD DEL PROFESIONAL PERO CON LA PARTICIPACIÓN DE LA GENTE.

3)- ESCOGIENDO EL PROYECTO Y LOS MODOS A LOGRARLO: DEBE DESARROLLARSE ESTA ETAPA EN TÉRMINOS CONCRETOS Y TIENE QUE INCLUIRSE TAMBIÉN EL ESTABLECIMIENTO DE UNA ORGANIZACIÓN PARA ACTUAR.

4)- TOMAR ACCIÓN EN EL PROYECTO.

5)- EVALUACIÓN.

A) ETAPA PRIMERA:

EN ESTA ETAPA SE DEBE PREGUNTAR QUÉ ES EL PROBLEMA O NECESIDADES DEL BARRIO? POR QUÉ HAY NECESIDAD DE UN PROYECTO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD? ESTE ES EL PUNTO LÓGICO PARA EMPEZAR EN DESARROLLO DE LA COMUNIDAD. SI NO HAY NECESIDADES ENTONCES NO HAY NECESIDAD DE UN PROYECTO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.

HAY TRES TIPOS DE SITUACIONES LAS CUALES SE PUEDEN ENCONTRAR EN UN BARRIO ACERCA DE LAS NECESIDADES: HABRÁ QUIENES DIGAN QUE NO HAY PROBLEMAS. HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE HAY UNA DIFERENCIA ENTRE LAS NECESIDADES Y LA CONCIENCIA DE LAS NECESIDADES. UN PROBLEMA O PROBLEMAS LOS CUALES PUEDEN PARECER OBVIOS AL TRABAJADOR SOCIAL, NO PUEDEN SER NECESARIAMENTE OBVIOS A LA GENTE. LA IDEA DE NECESIDADES SENTIDAS POR LA GENTE ES UNA IDEA MUY BÁSICA EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.

EL CONCEPTO ES QUE UN GRUPO TIENE QUE LOGRAR LA CONCIENCIA DE PROBLEMAS EN ALGÚN PUNTO PARA EMPEZAR UN PROCESO DE CAMBIO PLANEADO.

ESTA CONCIENCIA NO DEBE SER PROFUNDA AL EMPEZAR. EN CAMBIO

BASTARÍA EN ESTA ETAPA QUE LA GENTE TUVIERA UNA IDEA DIFUSA DE QUE ALGO FALTA. COMO EL TRABAJADOR SOCIAL PUEDE INTERVENIR PARA DESPERTAR CONCIENCIA DE LAS NECESIDADES, SI ESTÁ CONCIENCIA AÚN NO EXISTE? AQUELLAS SE DESARROLLARÁ AMPLIAMENTE EN EL PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL. SIN EMBARGO, SE PUEDE NOTAR AHORA QUE HAY TRES PUNTOS DE INICIATIVA POR EL PROCESO DEL CAMBIO EL TRABAJADOR SOCIAL, EL GRUPO PROPIO O ALGUIEN FUERA DEL GRUPO.

EL TRABAJADOR SOCIAL ES EL INICIADOR MÁS COMÚN EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD. FINALMENTE EL TRABAJADOR SOCIAL PUEDE ENCONTRAR QUE DIFERENTES PERSONAS O SUBGRUPOS EN UN BARRIO O PUEBLO TIENEN CONCIENCIA DE DIFERENTES PROBLEMAS. DE ESTA SITUACIÓN SURGE LA IMPORTANCIA DE ENFOCAR EL INTERÉS DE VARIAS PERSONAS EN UNA NECESIDAD O NECESIDADES. EN DEFINITIVA PARA LLENAR LOS REQUISITOS DE LA PRIMERA ETAPA, LA GENTE TIENE CONCIENCIA DE QUE HAY UN PROBLEMA O NECESIDADES EN EL BARRIO Y DESEO DE RESOLVERLO.

B)- ETAPA SEGUNDA-ESTUDIO DE LA COMUNIDAD

HAY TRES ASPECTOS LOS CUALES SE DEBEN TENER EN CUENTA EN ESTA ETAPA:

- A)- EL ANALISIS DE LAS NECESIDADES Y PROYECTOS POTENCIALES;
- B)- LA GENTE;
- C)- LOS RECURSOS NECESARIOS.

EN EL ANALISIS DE NECESIDADES TIENE QUE PREGUNTARSE: CUALES SON LOS PROBLEMAS IMPORTANTES, QUÉ SON SUS CARACTERISTICAS Y CUÁLES SON LAS CAUSAS

-25-

DE ESTOS PROBLEMAS? CUALES PROYECTOS SON NECESARIOS PARA RESOLVER ESTOS PROBLEMAS Y QUÉ ES NECESARIO PROVEER PARA ESTAS NECESIDADES?

LOS PROYECTOS SE CLASIFICAN DE CORTO Y LARGO PLAZO, LOS PRIMEROS SON AQUELLOS QUE SE PUEDEN LOGRAR EN UNA O DOS REUNIONES O CONTACTOS O MÁXIMO EN UNAS POCAS SEMANAS. LOS DE CORTO PLAZO PUEDEN SER DE DOS TIPOS: PETICIONES O ESFUERZO PROPIO. LAS PETICIONES SON LOS PROYECTOS EN LOS CUALES LA GENTE IDENTIFICA LAS NECESIDADES Y PIDE LA FACILIDAD O SERVICIO A UNA ENTIDAD PARA RESOLVER ESTE PROBLEMA O NECESIDADES.

UN PROYECTO DE ESFUERZOS PROPIOS EXIGE Y DEPENDE DE LA PARTICIPACIÓN POR PARTE DE LA GENTE, MUCHAS NECESIDADES EN TÉRMINOS DE MANO DE OBRA.

LOS PROYECTOS DE ESFUERZO PROPIO PUEDEN SER DE CORTO O LARGO PLAZO. EL SEGUNDO ASPECTO QUE TIENE QUE TOMARSE EN CUENTA EN UN ESTUDIO DE LA COMUNIDAD, ES LA GENTE MISMA, HAY QUE BUSCAR LA PARTICIPACIÓN DE LA GENTE EN EL ESTUDIO DE LAS NECESIDADES DE LA COMUNIDAD; POR MEDIO DE ENTREVISTAS CON LOS LÍDERES, COMISIONES Y REUNIONES POR UN SINNÚMERO DE RAZONES:

(A)- LO QUE PIENSA LA GENTE ES UN DATO EN SU PROPIO NOMBRE. CÓMO PUEDE SABERSE CUÁLES SON LAS NECESIDADES SENTIDAS Y CUALES SON LAS IMPLICACIONES Y QUE SOLUCIONES SE HAN PROPUESTO SINO SE TRATA

./.

DIRECTAMENTE CON LA GENTE? REALMENTE LAS REACCIONES Y EL COMPORTAMIENTO DE LAS GENTES SON FONDOS CONTINUOS DE INFORMACIÓN DIAGNOSTICA DURANTE EL PROCESO DE CAMBIO.

EN RESUMEN LA SEGUNDA ETAPA EXIGE POR PARTE DEL PROFESIONAL UN ESTUDIO DE LAS NECESIDADES MÁS IMPORTANTES DE LA COMUNIDAD; SUS CARACTERÍSTICAS Y LAS CAUSAS DE ESTAS FALLAS. TIENE QUE INCLUIR LA PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN DE LA GENTE A LA MÁXIMA EXTENSIÓN POSIBLE.

COMO PARTE INTEGRAL DEL ESTUDIO, DEBE TOMAR EN CUENTA CUALES RECURSOS SON NECESARIOS Y DISPONIBLES DE TIPO HUMANO, TÉCNICO Y MATERIAL.

c)- ETAPA TERCERA-SELECCION DEL PROYECTO Y LOS MODOS DE LOGRARLO

HAY TRES TAREAS IMPORTANTES EN ESTA ETAPA:

- a)- SELECCIÓN DEL PROYECTO;
- b)- DETERMINACIÓN DE LOS MODOS PARA LOGRAR EL PROYECTO;
- c)- DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN PARA LLEVAR A CABO EL PROYECTO.

EN CUANTO A ESCOGER PROYECTOS, HAY DOS OBJETIVOS GENERALES:

- a)- EL MEJORAMIENTO DE LA CONDICIONES SOCIO-ECONÓMICAS EN LA COMUNIDAD,
- b)- EL DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE UNA FUERTE ORGANIZA-

-27-

CIÓN DE RESIDENTES CON LÍDERES CAPACES.

EL PROFESIONAL TIENE QUE TOMAR EN CUENTA DOS LIMITACIONES AL DETERMINAR SU PRIORIDAD:

A)- LA CUESTIÓN SI ES FACTIBLE LOGRAR UNA META EN TÉRMINOS DE LOS RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS DISPONIBLES PARA UN POSIBLE PROYECTO Y

B)- LAS EXIGENCIAS DEL SEGUNDO OBJETIVO DEL DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE LA FUERTE ORGANIZACIÓN DE RESIDENTES CON LÍDERES CAPACES.

HA SIDO ACEPTADO GENERALMENTE QUE LA PARTICIPACIÓN DE LA GENTE ES EL MEDIO DENTRO DEL CUAL SE LOGRA LAS METAS EN DESARROLLO COMUNAL.

D Y E)- ETAPA CUARTA Y QUINTA-TOMAR ACCION EN EL PROYECTO Y EN LA EVALUACIÓN

EL TRABAJADOR SOCIAL ANIMA UNA ORGANIZACIÓN Y NO ENFOCA EXCLUSIVAMENTE UN PROYECTO SINO QUE ESTABLECE CONTACTO CON LA COMUNIDAD Y DESPIERTA CONCIENCIA DE NECESIDADES . ÉSTA ES LA ETAPA CLAVE PORQUE EL PROCESO DE CAMBIO ESTÁ ENFOCADO A LLEVAR A CABO UN PROYECTO O PROYECTOS.

LA EVALUACIÓN NOS AYUDA A ANALIZAR EL RESULTADO DE UN PROYECTO Y EL ÉXITO QUE SE OBTIENE DE ÉL O LAS FALLAS PARA PODER SOLUCIONARLAS EN OTRO PROCESO.

IV)- USO DE LAS ETAPAS DE CAMBIO

PARA COMPRENDER, PLANEAR O FACILITAR EL CAMBIO, SE DEBE COMPRENDER ALGO DE LAS ETAPAS DE UN PROCESO DE CAMBIO. SE USAN LAS ETAPAS PARA UN ANALISIS DE LO QUE SUCEDIO EN UN PROYECTO YA ACABADO, SE LAS USA PARA HACER PREDICCIÓN DE LO QUE OCURRIRÁ Y SE LAS USA PARA HACER UNA DETERMINACIÓN DEL PAPEL APROPIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD. EN ANALISIS SE PUEDE PREGUNTAR PORQUE UN PROYECTO SE DESARROLLÓ EN LA FORMA EN QUE SE HIZO Y CUALES SON LAS IMPLICACIONES DEL DESARROLLO EN ESTA FORMA. QUÉ ESTUVO BIEN Y QUÉ ESTUVO MAL. DE QUÉ OTRA MANERA PUDO HABERSE HECHO? SI EL PROYECTO ESTÁ EN PLANEACIÓN O EN MARCHA, SE PUEDEN HACER PREGUNTAS DE CUALES SON LAS NECESIDADES DE LA ETAPA CORRIENTE Y CUALES SON LAS CONSIDERACIONES QUE TIENEN QUE TOMARSE EN CUENTA.

LAS ETAPAS NO SON UN SUSTITUTO PARA LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR SOCIAL, SON MÁS BIEN UNA AYUDA EN LA APLICACIÓN DE SU ACTUACIÓN: DE TODOS MODOS LA CONCIENCIA DE UN PROCESO EMPLEADO ES BÁSICO PARA UN MÉTODO PROFESIONAL.

LAS ETAPAS ESTÁN EN UN ORDEN LÓGICO. NO SON RÍGIDAS ES DECIR, UNAS ETAPAS SE ENTRECROZAN, PERO CADA UNA DE ELLAS ES DISTINTA. CUALQUIER PROYECTO DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD TIENE QUE PASAR EN ORDEN POR ESTAS ETAPAS PARA TENER EXITO.

CAPITULO III

1)- CAMBIO SOCIAL Y CAMBIO CULTURAL

a)- NATURALEZA DEL CAMBIO SOCIAL

LA INTERACCIÓN SOCIAL POR SU PROPIA NATURALEZA LLEVA IMPLÍCITO EL CAMBIO. LOS SERES HUMANOS NUNCA SE TIENEN MUTUAMENTE EN CUENTA DOS VECES DE LA MISMA FORMA EXACTAMENTE, SI NO EN QUE TODOS SUS NUEVOS CONTACTOS HAY SIEMPRE UN ELEMENTO DE NOVEDAD, EVOLUCIÓN Y CAMBIO. ESTE ASPECTO DINÁMICO DE LA SOCIEDAD YA FUÉ CAPTADO POR LOS PENSADORES SOCIALES DE LA ANTIGUA GRECIA, QUE CONSIDERABAN EL ÉTERNO MOVIMIENTO DEL HOMBRE Y SUS INSTITUCIONES CON ACTITUDES QUE OSCILABAN ENTRE EL RESENTIMIENTO Y LA RESIGNACIÓN. EN EPOCAS MÁS RECIENTES, LA IMPORTANCIA DEL CAMBIO SOCIAL SE HA PRONUNCIADO MÁS. AL COMENTAR EL ENFOQUE PLANTEADO POR SIMMEL UNO DE LOS PRIMEROS PSICÓLOGOS, OTRO AUTOR MÁS MODERNO NOS DICE LO SIGUIENTE; " EN LUGAR DE CONSIDERAR EL CAMBIO LA ALTERACIÓN PERTURBADORA DE UNA COSA POR NATURALEZA ESTABLE, LA SOCIEDAD SIMMEL CREE QUE LA ESTABILIDAD NO ES MÁS QUE UN EQUILIBRIO TEMPORAL ENTRE LAS FUERZAS EN INTERACCIÓN, Y LAS FUERZAS POR DEFINICIÓN, SOLO SE PUEDEN DESCUBRIR EN FUNCIÓN DEL CAMBIO".

EN ESTE SENTIDO SUMAMENTE CONCRETO, CAMBIO SOCIAL SIGNIFICA QUE NUMEROSOS GRUPOS DE PERSONAS SE DEDICAN A ACTIVIDADES DISTINTAS A LA QUE SE DEDICARON ELLOS MISMOS O SUS PROGENITORES ALGÚN TIEMPO ANTES. GERTH Y MILLS: DIJERON, "AL DECIR CAMBIO SOCIAL NOS REFERIMOS A CUANTO PUEDA SUCEDER EN EL CURSO DEL TIEMPO, A LOS

PAPELES, INSTITUCIONES Y ORDENES QUE COMPRENDE UNA ESTRUCTURA SOCIAL: SU APARICIÓN, DESARROLLO Y DESAPARICIÓN".

LA SOCIEDAD ES UNA RED MUY COMPLEJA DE RELACIONES SISTEMATIZADAS EN LAS QUE PARTICIPAN TODOS LOS COMPONENTES EN GRADOS DIVERSOS. ESAS RELACIONES VARIAN Y CON ELLAS EL COMPORTAMIENTO. HOMBRES Y MUJERES TIENEN QUE ENFRENTARSE CON SITUACIONES NUEVAS A LAS QUE TIENEN QUE RESPONDER Y QUE REFLEJAN FACTORES COMO LA INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS, INNOVACIÓN DE LAS IDEAS Y VALORES SOCIALES, ETC. ASÍ, PUÉS, CAMBIO SOCIAL ES LO MISMO QUE MODIFICACIÓN DE LA FORMA EN QUE LOS HOMBRES TRABAJAN, CRIAN A SUS HIJOS Y LOS EDUCAN, SE RIGEN ASÍ MISMO Y BUSCAN UN SENTIDO A LA VIDA.

GINSBERG: DICE: " POR CAMBIO SOCIAL ENTIENDO UN CAMBIO EN LA ESTRUCTURA SOCIAL, ES DECIR, EN EL TAMAÑO DE LA SOCIEDAD, LA COMPOSICIÓN DE SUS PARTES O EL TIPO DE ORGANIZACIÓN "

CUANDO LA SOCIEDAD ESTÁ SIGUIENDO UN CAMBIO, LAS PERSONAS OCUPAN DIFERENTES ESTADOS Y DESEMPEÑAN PAPELES DISTINTOS A LO LARGO DE UN DETERMINADO PERÍODO DE TIEMPO. CUANDO ANALIZAMOS A LA SOCIEDAD SEGÚN SU ESTRUCTURA, SOLO LA VEMOS EN UN MOMENTO DE SU EVOLUCIÓN. LA INTERACCIÓN SOCIAL SE DESARROLLA CONTINUAMENTE, PERO AL VERLA A TRAVÉS DE SUS ESTRUCTURAS ES COMO SI LA VIÉSEMOS EN UN INSTANTE CONCRETO DE SUS VIDA. CAMBIO SOCIAL, PUÉS, QUIERE DECIR: A) QUE CIERTOS INDIVIDUOS CAMBIAN DE

-31-

POSICIÓN EN LA ESTRUCTURA SOCIAL Y B) QUE ESAS MISMAS POSICIONES PUEDEN CAMBIAR TAMBIÉN. LO IMPORTANTE ES PUÉS, EL ELEMENTO TIEMPO.

LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL TIENE CONSECUENTES ELEMENTALES PARA LA SOCIEDAD DINÁMICA. DE AHÍ ES TAN IMPORTANTE CONOCER EL ALCANCE DE LAS MODIFICACIONES DE LA ESTRUCTURA. ESTATUS Y PAPEL SON ALGUNAS DE LAS CONSIDERACIONES ESTRUCTURALES SUSCEPTIBLES DE MEDIDA Y ENTRE LOS CAMBIOS QUE PUEDE SUFRIR EL PRIMERO ESTÁN EL ESTADO CIVIL, EL GRADO DE EDUCACIÓN, LA PROFESIÓN, ETC. LA SOCIEDAD EN QUE ABUNDAN LAS PERSONAS QUE CAMBIAN EN ESTOS Y OTROS ASPECTOS DE SU SITUACIÓN ES AQUELLA EN QUE EL CAMBIO SOCIAL ES RELATIVAMENTE RAPIDO. SEA CUAL FUERE EL INTERVALO DE TIEMPO TANTO SI PENSAMOS EN AÑOS, DECENIOS O GENERACIONES.

SOCIEDAD ESTÁTICA EN CAMBIO, ES AQUELLA TANTO EL ESTATUS COMO EL PAPEL DE SUS MIEMBROS SE MANTIENEN PRACTICAMENTE INALTERADOS DURANTE MUCHAS GENERACIONES. LA DISTINCIÓN ES RELATIVA; LAS SOCIEDADES ASILADAS Y PRIMITIVAS ESTÁN EN UN EXTREMO, Y AL OTRO LAS COMPLEJAS QUE DEPENDEN UNAS DE OTRAS. PERO NINGUNA ES TOTALMENTE ESTÁTICA, ES DECIR, NO EXISTE SOCIEDAD ALGUNA EN LA QUE NO SE EFECTUE ALGÚN CAMBIO EN LOS SISTEMAS SOCIALES Y EL COMPORTAMIENTO QUE PROVOCAN. DEL MISMO MODO, NINGUNA SOCIEDAD ES TAN DINÁMICA QUE TODOS LOS SISTEMAS SOCIALES VARIEN DE UNA GENERACIÓN A OTRA.

SON VARIOS LOS FACTORES QUE PRODUCEN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL; TÉCNICOS, INDUSTRIALES, ECONÓMICOS, IDEOLÓGICOS Y RELIGIOSOS, SIN

QUE NINGUNO DE ELLOS SE DESTAQUE SOBRE LOS DEMÁS. SIN EMBARGO ALGUNOS CULPAN A LA TÉCNICA DE LA TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES SOCIALES; OTROS LO ATRIBUYEN AL ESTADO DE LAS ARTES INDUSTRIALES (QUE NO ES LO MISMO QUE LA TÉCNICA), Y, EN FIN, TAMBIÉN LOS HAY QUE ACHACAN LA CAUSA PRINCIPAL A LAS DIFERENCIAS EN HEMONIA DE LAS DISTINTAS CLASES SOCIALES EN RELACIÓN CON LA PROPIEDAD DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN. TO DA SOCIEDAD ES UN COMPLEJO PROCESO DE INTERACCIÓN SOCIAL CON MATICES TÉCNICOS, ECONÓMICOS, IDEOLÓGICOS Y RELIGIOSOS, TODOS LOS CUALES, CON OTROS MUCHOS, INTERVIENEN EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL.

TRANSFORMACIÓN SOCIAL POR TANTO, NO TIENE SOLO UNA CAUSA, SINO QUE, COMO DICE:

PARSONS, EXISTE UNA " PLURALIDAD DE POSIBLES ORIGENES DEL CAMBIO".

TAMPOCO CONTAMOS CON UNA ÚNICA Y GENERAL TEORIA DEL CAMBIO SOCIAL; COMO YA SUGERIMOS, NO FALTAN LOS QUE HAN QUERIDO SITUAR CON INTERÉS PARTICULAR EL HECHO DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL EN UNA SOLA CAUSA COMO LA INNOVACIÓN TÉCNICA O LAS ASPIRACIONES RELIGIOSAS, PERO NINGUNA DE ESAS TEORIAS ES LO SUFICIENTEMENTE GENERAL PARA ABARCAR LA COMPLEJA REALIDAD DE LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL.

B) NATURALEZA DEL CAMBIO CULTURAL

CAMBIO SOCIAL Y CAMBIO CULTURAL NO SON LA MISMA COSA. MUCHAS DE LAS TEORIAS QUE INTENTAN EXPLICAR EL PRIMERO SE REFIERE EN REALIDAD AL

SEGUNDO, A MENUDO SIN TRAZAR LA DIVISORIA ENTRE AMBOS. LA SOCIEDAD ESTÁ FORMADA POR SERES HUMANOS EN INTERACCIÓN, Y LOS PRODUCTOS DE ESTAS SON INSTITUCIONES, VALORES, CATEGORÍAS, PAPELES Y TÉCNICAS; EN UNA PALABRA, CULTURA. ÉSTA ES, POR TANTO, EL COMPORTAMIENTO SISTEMATIZADO QUE PRODUCE LA INTERACCIÓN SOCIAL.

EVIDENTEMENTE, LAS TRANSFORMACIONES DE LA SOCIEDAD IMPLICAN LAS ESTRUCTURAS POR MEDIO DE LAS CUALES DESARROLLAN INTERACCIÓN LOS SERES HUMANOS Y LAS FORMAS QUE ADOPTAN ESTA INTERACCIÓN. LOS CAMBIOS EN LA CULTURA AFECTAN AL COMPORTAMIENTO APRENDIDO, SIMBÓLICO Y SIGNIFICATIVO, QUE SURGE DE LA INTERACCIÓN PASADA Y DIRIGE LA FUTURA.

LA INVENCION Y LA DIFUSION SON LOS PRINCIPALES ELEMENTOS GENERALES DEL CAMBIO CULTURAL. LA PRIMERA ES LA COMBINACION DE DOS O MAS RASGOS O PATRONES CULTURALES EN UNA COSA NUEVA MAS GRANDE QUE LA SUMA DE SUS PARTES.

DIFUSION ES EL MOVIMIENTO DE UNA SOCIEDAD A OTRA O, DENTRO DE LA MISMA SOCIEDAD, DE UN PATRON CULTURAL. EVIDENTEMENTE, SINO HUBIERA HABIDO UNA INVENCION PREVIA, LA DIFUSION NO PODRIA PRODUCIRSE; PERO SIN ESTA SERIA MUY PEQUEÑO EL CAMBIO, PUESTO QUE NINGUNA SOCIEDAD PRODUCE MAS QUE UNA PARTE MAS PEQUEÑA DE SUS ELEMENTOS CULTURALES, Y EL AISLAMIENTO SOCIAL QUE LLEVA IMPLICITA UNA RELATIVA AUSENCIA DE DIFU-

SIÓN CREA LAS CIRCUNSTANCIAS IDEALES PARA EL ESTANCAMIENTO CULTURAL. DE AHÍ QUE TODA SOCIEDAD QUE QUIERA PROGRESAR DEBA DISPONER TANTO DE LA INVENCION COMO DE LA DIFUSION.

Así, pues, cultura y sociedad son los elementos diferentes de un mismo complejo en marcha. Están relacionadas entre sí, pero no son sinónimas. La transformación en la cultura provoca cambios en la sociedad y viceversa.

En muchos casos las normas tradicionales del grupo (cultura) no se transforman con tanta rapidez como la interacción social (sociedad), y de ahí que abundan las personas cuyo comportamiento social no cuenta con la sanción de las normas culturales.

II)- PROCESO DE CAMBIO

PERSECCION DE LA NECESIDAD Y PRIMEROS PASOS.-

EL CAMBIO EMPIEZA CUANDO UNA O MÁS PERSONAS PÉRCIBEN:

- 1°- QUE EL CAMBIO ES NECESARIO.
- 2°- QUE ES POSIBLE.

EL PROBLEMA DE ESTAS PERSONAS ES, ENTONCES, CONSEGUIR LA PARTICIPACION DE OTROS PARA:

- 1°- OBTENER INFORMACION RELACIONADA CON EL DIAGNOSTICO CORRECTO DEL PROBLEMA.
- 2°- IDEAR LA ESTRATEGIA QUE CONDUZA A LA FORMUACION DE UN

PLAN DE ACCIÓN Y A LA ACCIÓN MISMA.

LOS OBSTACULOS PARA LA INICIACIÓN PUEDEN DESARROLLARSE EN DIFERENTES AREAS:

1°- LA INFORMACIÓN PUEDE NO INCLUIR DATOS PERTINENTES DE LA GENTE CON RELACIÓN AL ORDEN ESTABLECIDO Y A LOS CAMBIOS QUE PUEDAN OCURRIR.

2°- LOS INICIADORES DEL CAMBIO PUEDEN REPRESENTAR UN SECTOR DE UN GRUPO O DE UNA ORGANIZACIÓN. PUEDE DESCONFIARSE DE SUS MOTIVOS. POR EJEMPLO, SE TRATA A MENUDO DE FIGURAS DE AUTORIDAD DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN Y CUYOS DESEOS DE CAMBIAR PUEDEN SER VISTOS, CON BUENA O MALA INTENCIÓN, COMO OTRA PRUEBA DE SU DISPOSICIÓN PARA COACCIONAR A LOS DEMÁS; O SI LA INICIACIÓN VIENE DE ABAJO, PUEDEN SER INTERPRETADOS, CON BUENA O MALA INTENCIÓN, COMO REVOLTOSOS DESEOSOS DE ALTERAR EL ORDEN ESTABLECIDO.

3°- A MENUDO LOS INICIADORES SON CONSIDERADOS CORRECTA O INCORRECTAMENTE COMO PERSONAS QUE NO DESEAN COMPARTIR LOS VALORES PRINCIPALES DEL GRUPO O DE LA ORGANIZACIÓN. POR TANTO, SU DESEO DE CAMBIO PUEDE INTERPRETARSE COMO UN ATAQUE AL GRUPO O A LA ORGANIZACIÓN.

4°- LOS INICIADORES PUEDEN PRESENTAR UN PLAN DE ACCIÓN QUE LOS DEMÁS PUEDEN O TIENEN QUE ACEPTAR, CUANDO ESTOS ULTIMOS SIEN TEN QUE DEBERIAN HABER TOMADO PARTE EN LA CONFECCIÓN DE DICHO PLAN.

LOS PROBLEMAS SURGEN CUANDO LOS DEFENSORES DEL CAMBIO Y LOS QUE ESTÁN EN CONTRA DEL MISMO NO RECONOCEN NINGUNA RESPONSABILIDAD.

DAD COMÚN CON RESPECTO AL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD CUANDO CADA BANDO
PIERDE EL RESPECTO POR EL OTRO, Y CUANDO LA SITUACIÓN SE TORNA EN UNA
COMPETENCIA POR LOGRAR LA VICTORIA.

LOS PROCESOS DE CAMBIO RESTANTE SON EQUIVALENTES A LAS ETAPAS DE LA RESOLUCIÓN DE UN PROBLEMA:

EXPERIMENTACIÓN O PRUEBA PROVISIONAL.

MODIFICACIÓN O ADAPTACIÓN.

INCORPORACIÓN DEL CAMBIO DENTRO DE UN ORDEN ESTABLECIDO
ALTERADO.

CABE NOTAR, QUE, EN LAS ORGANIZACIONES Y SITUACIONES COMUNALES QUE LAS INNOVACIONES QUE HAN TENIDO EXITO EN OTRAS PARTES NO SON ACEPTADAS HASTA DESPUÉS DE HABER PASADO POR UN PROCESO DE ADAPTACIÓN. EL SOLO HECHO DE QUE SE HALLA DEMOSTRADO QUE UN CAMBIO RESULTA VALIOSO EN UNA ORGANIZACIÓN, NO QUIERE DECIR QUE ES NECESARIO ACEPTARLO EN OTRA.

ESTO ES ESPECIALMENTE CIERTO SI EL EXPERIMENTO SE HACE POR PRIMERA VEZ. ENTONCES ES POSIBLE QUE LA GENTE DESTAQUE LAS DIFERENCIAS ENTRE UNA SITUACIÓN Y LA OTRA, QUE HACEN QUE LA INNOVACIÓN RESULTE PRÁCTICA. POR TANTO, USUALMENTE EL TRABAJADOR SOCIAL, QUIEN INICIA EL PROCESO DE CAMBIO ES COMO ESTABLECER CONTACTO CON LA COMUNIDAD Y COMO DESPERTAR CONCIENCIA DE NECESIDADES SI ESTE CONVENCIMIENTO NO EXISTE MÁS.

-37-

EL MEDIO PARA EMPLEAR EL TRABAJO ES ESTABLECER CONTACTOS INDIVIDUALES POR PARTE DEL TRABAJADOR SOCIAL CON PERSONAS CLAVES DEL BARRIO CONOCIDAS POR ÉL, O EL RECONOCIMIENTO DEL BARRIO, CASA POR CASA O HABLANDO CON LAS GENTES POR LAS CALLES. EN ESTA FORMA EL TRABAJADOR SOCIAL PUEDE CONOCER A LA GENTE SABER SI HAY CONCIENCIA DE NECESIDADES Y HACER INSINUACIONES ACERCA DE PROBLEMAS LOS CUALES ÉL HA NOTADO. DESPUÉS LA REUNIÓN ES EL MEDIO CARACTERÍSTICO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD PARA HACER PROPAGANDA Y DISCUTIR LAS NECESIDADES.

DESDE MUCHOS PUNTOS DE VISTA, ES IDEAL EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD SI LA GENTE TIENE CONCIENCIA DE UNA NECESIDAD O NECESIDADES Y ELLOS MISMOS TIENEN LA INICIATIVA EN UN PROCESO DE CAMBIO. OTRO PUNTO DE INICIATIVA EN UN PROCESO DE CAMBIO SOCIAL ES CUANDO UNA PERSONA O GRUPOS DE PERSONAS PUERA DE LA COMUNIDAD TIENEN CONCIENCIA DE UNA NECESIDAD EN LA COMUNIDAD Y TRATA DE LLAMAR LA ATENCIÓN DE LA COMUNIDAD HACIA AQUELLOS. ESTE PUNTO DE INICIATIVA NO FALTA SI LA PERSONA O GRUPO EL CUAL, TOMA LA INICIATIVA NO TRATA DESPUÉS DE IMPONER EN LA COMUNIDAD SU PROPIA DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD Y SU PROPIO MODO DE ACTUAR EN ESTA.

CUANDO HAY CONCIENCIA DE UNA NECESIDAD O NECESIDADES POR PARTE DE LA GENTE HAY TODAVÍA OTRO ASPECTO DE LA DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD EL CUAL DEBE TOMARSE EN CUENTA. ESTE ASPECTO ES QUE UNAS

PERSONAS O GRUPOS PUEDEN TENER CONCIENCIA DE QUE HAY PROBLEMA PERO DICEN QUE NO PUEDEN HACER NADA FRENTE A ESTOS PROBLEMAS. ES DECIR, TENER CONCIENCIA DE PROBLEMA NO ES LO MISMO QUE TENER DESEO DE CAMBIAR UNA SITUACION. ESTA FALTA DE DESEO POR UN PROYECTO DE CAMBIO PUEDE ESTAR BASADO EN UN FRACASO ANTERIOR. EN ESTA SITUACION EL TRABAJADOR SOCIAL HABLANDO CON VARIAS PERSONAS EN UN BARRIO O PUEBLO PUEDE OIR PALABRAS COMO ESTAS: "SI ESTE ES UN PROBLEMA, PERO HACE TANTO TIEMPO DESARROLLAMOS UN PROYECTO Y FRACASO EN ESTA FORMA". SE PUEDE APRECIAR EL DESINTERES DE UNA COMUNIDAD EN DESARROLLAR UN PROYECTO SI SE HAN TENIDO MALAS EXPERIENCIAS ANTERIORES. SI NO HUBO FRACASO ANTERIOR, PUEDE SER, SENCILLAMENTE QUE LA GENTE NO TIENE CONOCIMIENTO O EXPERIENCIA EN EL PROCESO DE CAMBIO (EN PROYECTOS) Y POR ESO NO TIENEN CONFIANZA EN ESTE TIPO DE ESFUERZO COMUN.

ES REALMENTE COMUN EN UN BARRIO POBRE EN LA CIUDAD, ENCONTRAR LA APATIA, EL INDIVIDUALISMO Y LA FALTA DE CONFIANZA MUTUA. EL INDIVIDUALISMO DE ELLOS TRATA DE PREOCUPACION DE SUS PROPIAS CIRCUNSTANCIAS, ESPECIALMENTE EN LO ECONOMICO Y NO SIENTEN LAS NECESIDADES COMUNES DE LA COMUNIDAD.

OTRA FORMULACION DE PROBLEMAS ENCONTRADOS LOS CUALES PONEN OBSTACULOS FRENTE UN DESEO DE MEJORAR CONDICIONES O CONCRETAR UN PROGRAMA ES LA SIGUIENTE: SOBRE ESA EXTREMA, (UNA PAUTA DEL INDIVIDUO PARA LLEVAR A EFECTO LA AYUDA MUTUA), CACIQUISMO (DESTRUYE LA INICIATIVA), MIEDO; ACTITUD PATERNAL, RESENTIMIENTO POLITICO, Y LIDERES AUTORITARIOS.

III)- FUERZAS INICIALES ORIENTADAS HACIA EL CAMBIO

AL COMENZAR EL PROCESO DE CAMBIO, LAS FUERZAS DEL CAMBIO TIENDEN A REVES-
TIR UN CARÁCTER BASTANTE GENERAL. PUEDEN CONSTITUIR JUICIOS DESFAVORABLES
DE LA SITUACIÓN EXISTENTE O BIEN JUICIOS FAVORABLES DE UNA SITUACIÓN
POTENCIAL FUTURA.

EL SISTEMA CLIENTE PUEDE SENTIR INSATISFACCIÓN O DOLOR ASOCIA-
DO A LA SITUACIÓN PRESENTE; ENTONCES EL DESSEO DE ALIVIO ACTUA COMO FUER-
ZA DE CAMBIO. DE TAL MODO, EL INDIVIDUO ENFERMO DESEA CURARSE DE SUS
SÍNTOMAS Y EL GRUPO O ORGANIZACIÓN IMPRODUCTIVO ANHELA ENCONTRAR LA MANE-
RA DE HACER LAS COSAS CON MÁS EFICIENCIA.

A VECES, LA INSATISFACCIÓN SURGE DE UNA DISCREPANCIA PERCIBI-
DA ENTRE LO QUE ES Y LO QUE PODRÍA SER. POR EJEMPLO, LOS MIEMBROS DE UNA
COMUNIDAD QUIZÁ NO SE SIENTAN REALMENTE INSATISFECHOS CON EL GOBIERNO LO-
CAL, PERO AL VER LAS MEJORAS EN OTRAS COMUNIDADES PUEDEN CREER LAS MIS-
MAS COSAS PARA ELLOS. O BIEN LA DISCREPANCIA SERÁ INTERNA, COMO CUANDO
SE CONFRONTA AL SISTEMA CON EL HECHO DE QUE NOS E PRACTICA LO QUE SE
PROPUGAN. POR EJEMPLO, LOS FUNCIONARIOS DE UN SISTEMA EN UNA COMUNIDAD
TAL VEZ DESEAN SER DEMOCRÁTICOS, PERO SE MUESTRAN INCAPACES DE DEJAR DE
LADO LAS PRÁCTICAS AUTORITARIAS. SI SE LES LLAMA LA ATENCIÓN SOBRE ESTE
PUNTO Y AL MISMO TIEMPO SE LES SUGIERE QUE PUEDEN HACER, QUIZÁ RESPON-
DAN CON EL DESEO DE CAMBIAR.

EN ALGUNOS CASOS PARA LOGRAR QUE EL SISTEMA CLIENTE CAMBIE DE CONDUCTA SE HARÁN ACTUAR SOBRE ÉL PRESIONES EXTERNAS. UN EJEMPLO DE ESTA "EXIGENCIA" DEL AMBIENTE ES LA EXPECTATIVA, POR PARTE DE LA SOCIEDAD DE QUE UN INDIVIDUO MODIFIQUE SU COMPORTAMIENTO A MEDIDA QUE CRECE AL PASAR DE LA INFANCIA A LA VIDA ADULTA. MÁS LLAMATIVA TAL VEZ, ES LA EXIGENCIA DE QUE UN EXTRANJERO SE SOMETA A LAS NORMAS CULTURALES DEL PAÍS QUE LO HOSPEDA.

FINALMENTE, EXISTE LA POSIBILIDAD DE QUE ALGUNA EXIGENCIA INTERNA DETERMINE PRESIONES ORIENTADAS AL CAMBIO. ESTE SUPUESTO SE HA CE CON MAYOR FRECUENCIA EN EL CASO DE INDIVIDUOS, DONDE ES FÁCIL HABLAR DE "IMPULSOS NATURALES" ORIENTADOS A LA SALUD O AL CRECIMIENTO.

IV- QUE HACEN LOS AGENTES DE CAMBIO

EL AGENTE DE CAMBIO TIENE UN PAPEL IMPORTANTE EN EL PROCESO DE CAMBIO. SE NECESITA LA PRESENCIA DEL AGENTE DE CAMBIO PARA LOGRAR LAS METAS DE CAMBIO.

EL AGENTE DE CAMBIO INICIA UNA RELACIÓN DE TRABAJO CON EL SISTEMA CLIENTE; PROCURARÁ QUE ESTE COMPRENDA LA DIFERENCIA ENTRE LAS COSAS TAL COMO SON Y COMO PODRÍAN SER Y QUERRÁ AMPLIAR LAS RAZONES DE QUE SE OCULTAN TRAS LOS DOLORES E INSATISFACCIONES EXISTENTES. ESTIMU LA LAS ASPIRACIONES PARA EL FUTURO.

ALGUNOS AGENTES DE CAMBIO CONCENTRAN LA ATENCIÓN SOBRE LOS PASOS INMEDIATOS DEL PROCESO DE CAMBIO, CONFIANZA EN QUE LA ACTIVIDAD CONSTANTE Y UNA SUCESIÓN DE ÉXITOS MENORES IMPIDAN LA RETIRADA DEL CLIENTE. OTROS ASUMEN LA RESPONSABILIDAD DEL PROGRESO, PROMOVRIENDO ASÍ UNA SENSACIÓN DE CONFIANZA EN EL CLIENTE, BASADA YA SEA EN LOS ÉXITOS PASADOS DE LA GENTE CON SISTEMAS SIMILARES O BIEN EN UNA RELACIÓN PERSONAL EN LA QUE SE ESTIMULA AL CLIENTE A DEPENDER EMOCIONALMENTE DEL AGENTE.

EL AGENTE DE CAMBIO EVALUA LA EFICACIA DE LAS DIFERENTES TÉCNICAS QUE PUEDE USAR ÉL PARA ESTIMULAR EL CAMBIO. ASÍ, DE ESTE MODO REALIZA UNA SERIE DE INVESTIGACIONES SOBRE LA EFICACIA DE DISTINTAS TÉCNICAS EN EL CAMBIO DE ACTITUDES. HACE COMPARACIONES ENTRE INFORMES OBJETIVOS, APELACIONES EMOCIONALES Y EXPERIENCIAS DIRECTAS. TIENE DIFERENTES MÉTODOS DE PRESENTACIÓN TALES COMO: CONFERENCIAS, REUNIONES, PELÍCULAS, MATERIAL IMPRESO, ETC.

UTILIZAN EL MÉTODO DE DEMOSTRACIÓN Y FORMULAN SU IDEA ACERCA DE LO QUE ANDA MAL Y LA CAUSA DE ESE DESAJUSTE.

ESTABLECE DE ANTEMANO LA DIFERENCIA ENTRE OBJETIVOS DE CAMBIO QUE ESTÁN DENTRO DE LOS LÍMITES DE LA CAMBIABILIDAD Y LOS QUE SON IMPOSIBLES O IMPROBABLES. EL AGENTE MISMO ACTUA CON FRECUENCIA, COMO FUENTE DE INFORMACIÓN SOBRE LOS PROGRESOS.

BUSCAN EL MODO DE APARTAR LA ACTIVIDAD DE CAMBIO DE LOS ACONTECIMIENTOS NORMALES, CON EL FIN DE AUMENTAR LA LIBERTAD DE APRENDIZAJE. EL AGENTE DE CAMBIO TIENE UNA OPORTUNIDAD SIN IGUAL DE ESTUDIAR LOS PROCESOS DE TRANSFERENCIA, PORQUE EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS SU ASOCIACIÓN CON EL SISTEMA CLIENTE CONTINUA O PODRÍA CONTINUAR DURANTE UN PERÍODO EN QUE EL CLIENTE PONE A PRUEBA UNA VARIEDAD DE SITUACIONES INVESTIGA CUALES SON LOS HECHOS QUE VAN OCURRIENDO EN CADA UNA DE LAS ETAPAS CON EL FIN DE LOGRAR UNA PROGRESIÓN SUAVE Y CONSTANTE DESDE EL COMIENZO HASTA EL FIN DEL PROCESO DE CAMBIO. SE INTERESA POR EL ANALISIS DE CAMBIO EN LOS PROCESOS PSICOLÓGICOS, EN LAS RELACIONES SOCIALES, EN LOS PROCESOS INTERPERSONALES, EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y EN LAS ESTRUCTURAS SOCIALES.

V)- QUE DEBEN APRENDER LOS AGENTES DE CAMBIO

TODOS LOS TIPOS DE AGENTES DE CAMBIO PROFESIONALES ADQUIEREN UN MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL EN FUNCIÓN DEL CUAL ANALIZAN EL SIGNIFICADO DE LOS HECHOS TAL COMO SE LOS PRESENTA EL SISTEMA CLIENTE CON QUE TRBAJA. DEBE SER CAPAZ DE VISUALIZAR CADA CASO COMO UN COMPLEJO DE FENOMENOS QUE PUEDEN RECONOCERSE Y RESULTAN COMPRESIBLES EN TÉRMINOS DE CONCEPTOS PREVIAMENTE ESTABLECIDOS. POR LO TANTO TODO UN ASPECTO DE LA CAPACITACIÓN DE LOS AGENTES DE CAMBIO DEBE INCLUIR LA ENSEÑANZA NO SOLO DE LOS CONCEPTOS DE CAMBIO, SINO TAMBIÉN DE LAS TÉCNICAS DE DIAGNÓSTICOS:

-43-

TÉCNICAS PARA FORMULAR LAS PREGUNTAS CORRECTAS, PARA ESTABLECER PAUTAS VALIDAS DE OBSERVACIÓN O MEDICIÓN, PARA USAR MÉTODOS CONFIABLES EN LA RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS. SE HACE EVIDENTE LA IMPORTANCIA DE QUE ESA CAPACIDAD PARA FORMULAR DE MANERA SISTEMÁTICA EL PROCESO DE CAMBIO SE ASOCIE CON LA CAPACIDAD TÉCNICA DE APLICAR LA TEORÍA. EL AGENTE DEBE SABER CÓMO RECOGER LA INFORMACIÓN SOBRE EL PROGRESO DEL ESFUERZO DE CAMBIO, DE MANERA QUE PUEDA GUIARLO INTELIGENTEMENTE. DEBE SABER CÓMO CONDUCTIRSE CON RESPECTO AL SISTEMA CLIENTE EN CADA FASE DE MOVIMIENTO.

EL AGENTE DE CAMBIO SIMPLEMENTE EN VIRTUD, DE SERLO, ASUME LA RESPONSABILIDAD DE EMITIR JUICIOS DE VALOR INTELIGENTE. DEBE DAR SU OPINIÓN SOBRE LA EFICACIA O LA ADAPTACIÓN DE LOS PROCESOS DE SOLUCIÓN DE PROBLEMAS, DETERMINAR NORMAS DE EFICENCIA Y PROPONER MANERAS DE MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

EN CONSECUENCIA, ES IMPORTANTE QUE LA CAPACITACIÓN DE TODOS LOS AGENTES DE CAMBIO INCLUYA UN ESTUDIO GENERAL DE LOS VALORES SOCIALES, COMO TAMBIÉN UN ESTUDIO ESPECÍFICO DE LA ETICA PROFESIONAL Y UN ANALISIS DE LAS MOTIVACIONES PERSONALES.

DEBEN CONOCER LOS DISTINTOS TIPOS DE ASISTENCIA PROFESIONAL DISPONIBLES. DEBEN SABER A DONDE DIRIGIRSE CUANDO NECESITAN CONSEJO ESPECIAL O DETERMINADOS TIPOS DE INFORMACIÓN.

TODO ESTO SIGNIFICA, ADEMÁS, QUE EL AGENTE DE CAMBIO DEBE TENER UNA CLARA COMPRENSIÓN REALISTA DE SUS PROPIOS RECURSOS Y ESTAR DISPUESTO A CONSULTAR A OTROS CUANDO AQUELLOS RESULTEN INADECUADOS. POR LO TANTO, LA CAPACITACIÓN PRORESIONAL PARA ASISTENTES DEBERÁ INCLUIR, AL MENOS UNA CONSIDERACIÓN GENERAL DE TODAS LAS PROFESIONES ASISTENCIALES, DE MANERA QUE LA GENTE PUEDA SABER QUE TÉCNICAS DE ASISTENCIA HAY DISPONIBLES Y COMO VALERSE DE ELLAS.

LAS TÉCNICAS COGNOSCITIVAS DEL AGENTE DE CAMBIO, O SEA LAS TÉCNICAS DE CONCEPTUALIZACIÓN, EVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN, DEBEN INTEGRARSE CON OTRO CUERPO DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS QUE SE LLAMAN "TÉCNICAS DE ACCIÓN". ESTAS SIRVEN PARA RELACIONARSE EFICAZMENTE CON EL SISTEMA CLIENTE Y DESEMPEÑARSE BIEN COMO ASISTENTE PROFESIONAL: TERAPEUTA, CONSEJERO, TRABAJADOR SOCIAL. ESTO SIGNIFICA QUE LA FORMACIÓN DEL AGENTE DE CAMBIO DEBE PROVEERLO DE LA EXPERIENCIA DE LOS MECANISMOS EMOCIONALES QUE HAY EN UNA RELACIÓN DE TRABAJO ASÍ COMO DE UNA BUENA CANTIDAD DE PRÁCTICA SUPERVISADA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ASISTENCIA. ESA PRÁCTICA TAMBIÉN DEBE PROPORCIONAR OPORTUNIDADES DE DESARROLLAR LAS TÉCNICAS DE COLABORACIÓN CON OTROS AGENTES DE CAMBIO. TAL COLABORACIÓN PUEDE ABARCAR LA CONSULTA A ESPECIALISTS, EL TRABAJO CON EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS, CON UN GRUPO DEDICADO A UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

CAPITULO IV

PAPEL DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN DESARROLLO Y ORGANIZACION DE LA COMUNIDAD Y EL CAMBIO SOCIAL

SINTESIS DE NUESTRA PRACTICA REALIZADA EN LA COMUNIDAD DE SAN PEDRO.-

1º)- ANTECEDENTES HISTORICOS

ESTA COMUNIDAD SE FORMÓ POR MEDIO DE INVASIONES PERIÓDICAS EN ALGUNOS SECTORES, HOY ESTAS INVASIONES SE HAN EXTENDIDO A TRAVES DE UN GRAN SECTOR. ESTAS TIERRAS PERTENECIAN A UNA FAMILIA ACAUDALADA QUIEN HASTA LO ÚLTIMO LE NEGÓ AL MUNICIPIO DE CARTAGENA UNA GRAN EXTENSIÓN DE ELLAS.

EL PADRE PEDRO ANTONIO SALAZAR DIRECTOR DEL CÍRCULO OBRERO ORGANIZÓ UNA CAMPAÑA DE REHABILITACIÓN DE ESTAS TIERRAS. PARA ELLO TRATO CON MUCHA CAUTELA AL PERSONAL INVASOR Y LE PIDIÓ UNA TRANSACCIÓN LA CUAL ERA DE ORGANIZARSE.

LOS HABITANTES DEL BARRIO EN AGRADECIMIENTO A TODOS LOS FAVORES HECHOS POR EL PADRE PUSIERON POR NOMBRE AL BARRIO DE SAN PEDRO.

2º)- SITUACIÓN GEÓGRÁFICA

EL BARRIO ESTÁ UBICADO A LA ORILLA DEL CAÑO JUAN ANGOLA, EN UN SECTOR INTERMEDIO ENTRE TORICES Y SANTA RITA. SU TERRENO ES PLANO Y AUN CUANDO ES LO SATISFACTORIO PARA UN BARRIO, CARECE DE ZONAS VERDES. ESTA

BORDEADO EN TODA SU LONGITUD POR EL CAÑO.

SAN PEDRO SE ENCUENTRA LOCALIZADO EN EL EXTREMO NORTE DE LA CIUDAD DE CARTAGENA, CUENTA CON TRES VIAS DE ACCESO. TIENE LAS CONDICIONES CLIMATOLÓGICAS QUE RIGEN EN LA ZONA DE LA COSTA NORTE DE COLOMBIA. ES DECIR TEMPERATURA QUE VARIA DE 25 A 30 GRADOS, LLEGÁNDOSE A ELEVAR A 32 GRADOS EN CIERTAS EPOCAS DEL AÑO, DURANTE LOS MESES DE INVIERNO.

3°)- SERVICIOS COMUNALES

CUENTA CON DOS ESCUELAS UNA DE LA JUNTA DE ACCIÓN COMUNAL Y OTRA DEL BARRIO. UN CUARTELILLO HECHO CON AUXILIO DEL GOBIERNO Y CON FONDOS DE LA ACCIÓN COMUNAL.

ADYACENTE AL BARRIO SE ENCUENTRA UN CENTRO VECINAL QUE ES DE LAS DAMAS DE LA CARIDAD, EN ESTE CENTRO TAMBIÉN SE PRESTAN SERVICIOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS, DE EDUCACIÓN Y DE TRABAJO SOCIAL HA DICHA COMUNIDAD.

HAY MUCHAS TIENDAS SITUADAS EN DIFERENTES PUNTOS DEL BARRIO. HAY TAMBIÉN TRES CENTROS SOCIALES DONDE REALIZAN REUNIONES DE ESTE TIPO.

4°)- ASPECTO ECONÓMICO

SON GENTES DE CLASE ECONÓMICA: BAJA-BAJA, BAJA MEDIA Y BAJA ALTA. ALGUNOS POR LA FALTA DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS PARA DESEMPEÑAR ALGUNAS OCUPACIONES HACE QUE ESTA GENTE NO ENCUENTRE TRABAJO SEGURO Y CONSTANTE.

MUCHAS VECES SE CONTENTAN CON TRABAJOS OCASIONALES QUE NO LES DEJAN UN AMPLIO MARGEN DE BIENESTAR ECONÓMICO, NO HAY ESPECIALIDAD EN NINGÚN OFICIO. PUÉS SE DEDICAN A DIFERENTES ACTIVIDADES COMO: PEQUEÑOS NEGOCIANTES, CHOFERES, ALBAÑILES, OBREROS, CARPINTEROS ETC.

5°)- ASPECTO EDUCATIVO

LAS DOS ESCUELAS DAN CABIDA A UN GRUPO NO MUY NUMEROSO A NIÑOS EN ETAPA ESCOLAR PERO SE IMPARTE LA ENSEÑANZA CLARO QUE NO EN LAS CONDICIONES DESEADAS PUÉS HAY DEFICIENCIAS EN CUANTO AL EDIFICIO Y A LOS POCOS RECURSOS PARA LLEVAR A CABO DICHA TAREA.

6°)- ASPECTO SOCIAL

LOS HOGARÉS ESTÁN ALGUNOS LEGITAMENTE CONSTITUIDOS, OTROS SOBRE BASES ILEGALES. EN CUANTO A LA CLASIFICACIÓN SOCIAL SE PUEDE DECIR QUE ES LA MISMA DE LA CLASIFICACIÓN ECONÓMICA.

ESTUDIO FUNCIONAL

DESPUÉS DE HABER HECHO EL ESTUDIO PARA CONOCER SU LOCALIZACIÓN, SU ASPECTO EDUCATIVO Y DEMÁS, AHORA PASAMOS A EXPLICAR NUESTRA ACTUACIÓN EN EL CAMPO DE PRÁCTICA.

EXPLICACION

FUÍMOS MANDADAS POR LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL A HACER NUESTRAS PRÁCTICAS DE DESARROLLO Y ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD A EL CENTRO VECINAL SAN JOSÉ OBRERO (RESIDENCIAS SANTA RITA), DENOMINADO ASÍ POR LOS BARRIOS ADYACENTES A ÉL.

ESTE CENTRO ES DE LAS DAMAS DE LA CARIDAD LAS CUALES A TRAVES DE ESTE PRESTAN ALGUNOS SERVICIOS TALES COMO: MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS, Y DE TRABAJO SOCIAL A LAS COMUNIDADES QUE ESTÁN SITUADAS CERCA DE ÉL.

AL LLEGAR AL CAMPO DE PRÁCTICA LO PRIMERO QUE HICIMOS FUÉ CONOCER LA POLÍTICA DE LA AGENCIA, LOS SERVICIOS QUE PRESTABAN, A QUIENES LES DABA SU SERVICIO. ETC, DESPUÉS DE CONOCER TODA LA ORGANIZACIÓN DE LA AGENCIA, PASAMOS A CONOCER EL CAMPO ESPECÍFICO DE ACCIÓN ES DECIR, LA COMUNIDAD A DONDE IBAMOS A HACER NUESTRAS PRÁCTICAS. SEGUIMOS ALGUNOS PASOS PARA ELLO: CONOCER LOS LÍDERES QUE SE CONSIDERAN COMO TALES EN LA COMUNIDAD COMUNICARLES NUESTRAS FUNCIONES Y QUE PAPEL EXACTO DESEMPEÑABAMOS PARA QUE NUESTRA ACTUACIÓN NO DIERA LUGAR A MALAS INTERPRETACIONES. LUEGO A TRAVES DE ESTOS LÍDERES CONOCIMOS A LOS MIEMBROS DE LA JUNTA COMUNAL, PARA DESPUÉS LLEGAR A UN CONOCIMIENTO DE TODA LA COMUNIDAD POR MEDIO DE UNA REUNIÓN.

PARA EFECTUAR LA PRIMERA REUNIÓN CON LA COMUNIDAD QUISIMOS INTRODUCIR UN CAMBIO QUE A TRAVES DE ÉL CAUSARÁ UNA MOTIVACIÓN LO SUFICIENTEMENTE EFECTIVA. ESTE MEDIO FUÉ EL DE LA PROPAGANDA A TRAVES DE UN EQUIPO DE SONIDO, PARA PODER MOTIVAR AL BARRIO EN UNA FORMA EFECTIVA HICIMOS ESTA PROPAGANDA POR ESPACIO DE TRES DÍAS. PENSAMOS DESPUÉS DE HABER EXPERIMENTADO QUE EL MEDIO EFECTIVO PARA ATRAER EN UN PRINCIPIO LA ATENCIÓN DE LA GENTE, ERA DANDOLE UN

ASPECTO RECREATIVO. ASÍ FUE COMO EN LA PRIMERA REUNIÓN DE COMUNIDAD HICIMOS UNA PRESENTACIÓN DE TÍTRES LLEVANDO A TRAVES DE ELLOS UN MENSAJE: EL PAPEL DE LAS TRABAJADORAS SOCIALES, LA IMPORTANCIA DE HACER UN TRABAJO EFECTIVO EN COMUNIDAD, LA NECESIDAD DE QUE EN LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD SE CAMBIARÁ LA IMAGEN Y LA MENTALIDAD DE LA GENTE Y QUE NO PRIMARAN EN ELLOS NI INTERESES POLÍTICOS NI PERSONALES QUE ATRASARAN CUALQUIER PROYECTO QUE SE QUISIERA LLEVAR A CABO, TAMBIÉN POR MEDIO DE LOS TÍTRES SE LES ENSEÑO LA IMPORTANCIA DE LA HIGIENE Y EL ASEO TANTO PERSONAL COMO EN EL BARRIO. LUEGO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS TÍTRES HICIMOS LA INSCRIPCIÓN DE MIEMBROS PARA EL PROGRAMA QUE IBAMOS A HACER Y SE FIJÓ LA FECHA PARA LA REUNIÓN SIGUIENTE.

grupos locales

PARA CAMBIAR Y SALIR DE LO ACOSTUMBRADO EN PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD PENSAMOS QUE SERÍA IDEAL HACER GRUPOS DE DISCUSIÓN EN LOS CUALES TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD PARTICIPARON Y ASÍ POR MEDIO DE ESTOS GRUPOS SALIERAN LAS SOLUCIONES Y LOS MEDIOS PARA EFECTUAR O REALIZAR CUALQUIER PROYECTO.

CUANDO HICIMOS LA PRIMERA REUNIÓN NOTAMOS QUE ESTOS GRUPOS NOS DARÍAN MEJOR RESULTADO SI UNIENDO A LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN LOGRABAMOS EL MEJORAMIENTO FÍSICO DE LA COMUNIDAD. PARA ELLO HICIMOS REUNIONES PERMANENTES Y NOCTURNAS CON LA COMUNIDAD Y CON LA JUNTA DE ACCIÓN COMUNAL, EN ESAS REUNIONES PARTICIPABAN TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD

-50-

EXPRESANDO SUS NECESIDADES SENTIDAS MÁS URGENTES, ESTAS FUERON EL ARREGLO DE UNAS CALLES Y LA CANALIZACIÓN DE UN CAÑO. PARA ELLO COMO VEÍAMOS QUE LA AGENCIA NO TENIA LOS RECURSOS MATERIALES PARA HACER ESTE MEJORAMIENTO, NOS PUSIMOS EN CONTACTO CON LA OFICINA DE REHABILITACIÓN DE TUGUROS QUE SÍ PODÍA BRINDARNOS SU COLABORACIÓN PARA EFECTUAR ESOS TRABAJOS.

PARA HACER UN TRABAJO ORDENADO PRPPUSIMOS HACER COMITES DE CALLES, DICHS COMITES SE ENCARGARÍAN DE HACER LAS FUNCIONES QUE LE ERAN ASIGNADAS A CADA MIEMBRO, ESTOS COMITES SE FORMARON EN UNA REUNIÓN DE COMUNIDAD, CUANDO YA ESTUVIERON FORMADOS SE FIJARON DÍAS PARA REUNIONES EN DONDE ESTARÍA LA ACCIÓN COMUNAL PARA QUE ELLA TAMBIÉN COLABORARA. EN ESAS REUNIONES SE FORMABAN TEMAS DE DISCUSIÓN TRANANDOSE TODOS LOS PUNTOS QUE NECESITABAN ACLARACIÓN Y ORIENTACIÓN POR PARTE DE NOSOTRAS.

PODEMOS DECIR CON ORGULLO QUE ESTE CAMBIO EN EL MÉTODO SURTIÓ EFECTOS SALUDABLES EN LA COMUNIDAD. SE LOGRÓ CAMBIAR LA MENTALIDAD CONTANDO CON LA COLABORACIÓN DE LA MISMA COMUNIDAD, CLARO QUE ALGUNAS VECES TROPEZAMOS CON OBSTÁCULOS, PERO A PESAR DE ESTO LLEVAMOS A CABO FELIZMENTE NUESTRO TRABAJO.

DECIMOS QUE NUESTRO PROPOSITO FUÉ LLEVAR EL CAMBIO A ESA COMUNIDAD PORQUE SIEMPRE SE HA DICHO QUE TODA VIDA ES CAMBIO Y PENSAMOS QUE ESA COMUNIDAD DE SAN PEDRO A PESAR DE SUS CONDICIONES DE BARRIO POBRE VIMOS QUE DEBIAN CRECER Y DESARROLLARSE PUÉS DE LO CONTRARIO PODÍAN DECLINAR, QUISIMOS CAMBIARLES ESA ACTIUD DE CONFORMIDAD ANTE UNA NECESI

DAD QUE FACILMENTE PUEDE SOLUCIONARSE.

EN NUESTRO TRABAJO DE DESARROLLO Y ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD REALIZAMOS PAPELES QUE REQUERIAN LA INTERVENCIÓN DIRECTA E INDIRECTA DE NOSOTRAS.

PARA EL MEJORAMIENTO DE LA COMUNIDAD HICIMOS EL PAPEL DE GUÍA, PUÉS TRABAJAMOS CON LA COMUNIDAD, ESTE PAPEL EXIGE UNA RELACIÓN PROFESIONAL Y SIN TEMOR A EQUIVOCARNOS ESTÁ SE LLEVO A CABO PORQUE EN TODO MOMENTO LA COMUNIDAD TENÍA CONFIANZA EN NOSTRAS Y EN EL TRABAJO QUE SE IBA A REALIZAR, ELLOS CREÍAN EN NUESTRA HABILIDAD PARA AYUDARLES Y DÁNDOSE CUENTA QUE NO BUSCABAMOS INTERESES DE NINGUNA CLASE EXCEPTUANDO EL DE SER AGENTES DE CAMBIO PARA ESE SISTEMA CLIENTE.

EL PAPEL DE CAPACITADOR ES UN PAPEL IMPORTANTE EN UNA COMUNIDAD, Y SI CUMPLIMOS CON ESTA FUNCIÓN PORQUE NUESTRO AFÁN EN TODO MOMENTO FUÉ DE QUE ELLOS SE HICIERAN CONSCIENTES DE SUS NECESIDADES Y POR MEDIO DE ESTO LLEGAR A UN CAMBIO SOCIAL DESDE TODO PUNTO DE VISTA. EN ESTE PAPEL DE CAPACITADOR JUZGAMOS LA NECESIDAD E IMPORTANCIA DE QUE TOMARAN CONCIENCIA DE SU PARTICIPACIÓN EN LOS TRABAJOS DE LA COMUNIDAD Y QUE TUVIERAN UNA VISIÓN REALISTA DE SUS NECESIDADES Y COMO SOLUCIONARLAS.

EL PAPEL DE ORGANIZADOR FUÉ UNO DE LOS PAPELES QUE TAMBIÉN PUDIMOS EFECTUAR PUÉS LLEVAMOS EL PROCESO DEL TRABAJO DESDE UN PRINCIPIO Y NOS PROPUSIMOS CAMBIAR EL MODO A VECES RUTINARIO DE REALIZAR UN TABA-

JO DE COMUNIDAD. DESDE UN PRINCIPIO TUVIMOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA ORGANIZAR NUESTRO TRABAJO. CON ESTE PAPEL LLEVAMOS A TRAVES DE NUESTRAS ORIENTACIONES UN DESEO DE CAMBIO DE TRANSFORMACIÓN, CONTANDO CON LA AYUDA DE LOS LÍDERES DE LA COMUNIDAD.

EL PAPEL DE PARTIDIARIO LO LLEVAMOS A CABO PUES A TRAVES DE LOS LÍDERES DEJAMOS IMPRESO EL SENTIDO DE LLEVAR A CABO CAMBIOS QUE SON NECESARIOS PARA LA COMUNIDAD.

EN LA TEMPORADA DE NAVIDAD DESEAMOS CAMBIAR ESA IDEA QUE SE TIENE DE QUE SI NO SE POSEEN LOS RECURSOS ECONÓMICOS ALTOS NO PUEDEN LLEVAR LA FELICIDAD A SUS HOGARES. EN ESTE PROPUSIMOS QUE TODOS PARTICIPARÁN SIN DISTINGOS DE NINGUNA CLASE, CON ESTO PENSAMOS QUE SE LE DARÁ UN ASPECTO MÁS COMUNITARIO LO CUAL ERANUESTRO PROPÓSITO QUE NADIE SE SINTIERA MARGINADO.

ORGANIZAMOS COMPETENCIAS PARA GRANDES Y CHICOS, CONCURSOS, Y RECREACIÓN A TRAVES DE TÍTERES. PARA NOSOTROS FUÉ UNA GRAN SATISFACCIÓN PORQUE TERMINABAMOS NUESTRO CICLO DE PRÁCTICAS DEJÁNDOLES ALEGRIASS, ESTIMULOS Y CONCIENCIA DE TRABAJO CONJUNTO.

EN GENERAL, ANALIZANDO NUESTRO TRABAJO Y LA ACTUACIÓN EN LA COMUNIDAD; PODEMOS DECIR SIN TEMOR A EQUIVOCARNOS QUE ESTE FUÉ SATISFACTORIO Y SOBRE TODO ACEPTADO EN LA COMUNIDAD.

ESTE TRABAJO NOS HA DEJADO UN CÚMULO DE EXPERIENCIAS, TAMBIÉN DEBEMOS ESTA SATISFACCIÓN A UNA BUENA ORIENTACIÓN.

CAPTULO V

1)- CONSTELACION DE PAPELES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN ORGANIZACION Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

ES CONVENIENTE Y ÚTIL DESCRIBIR EL PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD COMO INTERVENCIÓN PROFESIONAL.

HAY UNA CONSTELACIÓN DE PAPELES DEL TRABAJADOR SOCIAL O TIPOS DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD. ES DECIR HAY VARIOS PAPELES QUE EL TRABAJADOR SOCIAL PUEDE LLEVAR BAJO DIFERENTES CIRCUNSTANCIAS. SE PUEDE DECIR QUE HAY DOS TIPOS GENERALES DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL: INDIRECTA Y DIRECTA.

INTERVENCIÓN PROFESIONAL INDIRECTA ES CUANDO EL TRABAJADOR SOCIAL AYUDA A OTROS A ASUMIR LA RESPONSABILIDAD PARA LA ACCIÓN EN UNA SITUACIÓN.

INTERVENCIÓN PROFESIONAL DIRECTA ES CUANDO EL TRABAJADOR SOCIAL TOMA ACCIÓN PROPICIA EN EL NOMBRE DE OTROS, QUEDA LA PREGUNTA? CUALES SON LOS MODOS DE INTERVENCIÓN EN TÉRMINOS CONCRETOS?. HAY NOMBRES PARA LOS VARIOS TIPOS DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL INDIRECTA Y DIRECTA Y DESCRIBIREMOS ESTOS PAPELES EN DETALLE A CONTINUACIÓN:

A) PAPEL DEL GUÍA

EL PAPEL DE GUÍA ES AYUDAR A LA COMUNIDAD HA ENCONTRAR MEDIOS DE

OBTENER SUS PROPIOS OBJETIVOS. ES EL PAPEL DE INTERVENCIÓN MÍNIMA DE LOS PAPELES INDIRECTOS. INCLUYE LA MISMA ACCIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR SOCIAL. SIN EMBARGO, ES UN PAPEL IMPORTANTE Y NECESITA DE TODOS LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES QUE SE NECESITAN PARA OTROS PAPELES. EL PAPEL DE GUÍA INCLUYE MUCHOS DE LOS ELEMENTOS BÁSICOS LOS CUALES ESTÁN INCLUIDOS EN TODOS LOS MÉTODOS DE TRABAJO SOCIAL:

1)- EL TRABAJADOR SOCIAL TRABAJA CON, NO PARA LA COMUNIDAD. ES DECIR, TODO EL PROCESO DEPENDE DE LA PARTICIPACIÓN DE LA GENTE.

2)- EL PAPEL DE GUÍA INCLUYE EL USO DE LA RELACIÓN PROFESIONAL. LA RELACIÓN PROFESIONAL EN ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD CONSISTE EN UNA RELACIÓN PROFESIONAL DE CONFIANZA ENTRE TRABAJADOR SOCIAL E INDIVIDUO Y GRUPOS EN LA COMUNIDAD. ESTA RELACIÓN PROFESIONAL DEPENDE DE LA CONCIENCIA POR PARTE DE LA GENTE DE QUE EL TRABAJADOR SOCIAL TIENE INTERÉS EN ELLOS Y EN SUS PROBLEMAS, QUE EL ENTIENDE SUS PROBLEMAS, QUE EL TIENE LA HABILIDAD PARA AYUDARLE Y QUE ÉL QUIERE AYUDARLES CON SUS PROPIOS PROBLEMAS Y QUE NO ESTÁ BUSCANDO SUS INTERESES PERSONALES. SI EL TRABAJADOR SOCIAL NO TIENE INTERESES EN LOS PROBLEMAS DE LA GENTE Y SI ELLOS NO ESTÁN CONVENCIDOS DE QUE ÉL TIENE ESTE INTERÉS ES IMPOSIBLE, PARA ÉL DESARROLLAR UNA RELACIÓN DE CONFIANZA CON ELLOS. AL MISMO TIEMPO ESTE ASPECTO NO BASTA.

NO PUEDEN INTERVENIR DEMASIADO INTERESES PERSONALES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN SU TRABAJO, O DESANIMARÁ EN EL DESARROLLO DE UNA RELACIÓN PROFESIONAL. ESTA RELACIÓN PROFESIONAL ES SEMEJANTE A LO QUE

SE ENCUENTRAN EN LOS OTROS MÉTODOS DE SERVICIO SOCIAL PERO NO TIENEN LA INTENCIDAD EN ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD COMO EN EL TRABAJO SOCIAL DE CASO O TRABAJO SOCIAL DE GRUPO. POR ESTA RAZÓN SE EMPLEAN TÉRMINOS MÁS CORRIENTES EN VEZ DE TÉRMINOS COMO TRANSFERENCIA DE UNA RELACIÓN DEMÁS INTENSIDAD. FUNDAMENTALMENTE CON EL TRABAJO CON LA GENTE Y EL DESARROLLO DEL TRABAJO PROFESIONAL.

3)- UN TERCER ELEMENTO EN EL PAPEL DE GUÍA ES EL EMPLEO DE SI MISMO EN UN MODO CONCIENTE Y DISCIPLINADO. PARA UN PROFESIONAL NO BASTA QUE ÉL LE AYUDE; TIENE QUE SABER COMO ESTÁ AYUDANDO (EMPLEO DE SI MISMO EN UN MODO CONCIENTE) Y HACERLO EN UNA FORMA DISCIPLINADA.

4)- EL CUATO ELEMENTO EN EL PAPEL DE GUÍA ES AUTO DETERMINACIÓN. AUTO DETERMINACIÓN ES EL DERECHO Y LA NECESIDAD DEL CLIENTE DE TOMAR LAS DECISIONES QUE LE CONCERNEN. EN PARTE LA AUTO DETERMINACIÓN ESTÁ BASADA EN UN VALOR ES DECIR, EN UN DERECHO DE LA GENTE Y NO IMPORTA SI ES O NO, CONVENIENTE AL PROCESO (NO ES UN DERECHO SIN LIMITACIÓN COMO SE DESARROLLARÁ DESPUÉS). TAMBIÉN SE TENDRÁ MÁS POTENCIALIDAD DE ÉXITO EN UN PROYECTO SI LA GENTE TOMA LA MÁXIMA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO, SEGÚN LA EXPERIENCIA EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.

5)- EL QUINTO ELEMENTO EN EL PAPEL DE GUÍA ES, PARA EL TRABAJADOR SOCIAL DE NO JUZGAR Y NO CONDERNAR. ES DECIR DEBE TENER OBJETIVIDAD EN LAS RELACIONES CON GRUPO EN LA COMUNIDAD. ESTRECHAMENTE RELACIONADO CON LA IDEA DE NO JUZGAR Y NO CONDERNAR, ESTÁ LA NECESI-

DAD DE ACEPTAR A LOS VARIOS GRUPOS SIN RELACIÓN A SUS CARACTERÍSTICAS NI SU COMPORTAMIENTO CON EL FIN DE AYUDARLES A TRABAJAR EN SUS PROPIOS PROBLEMAS. CADA PROFESIONAL TIENE SUS PREFERENCIAS PERSONALES Y ES NATURAL OBSERVAR LAS CUALIDADES DE LA GENTE. LO QUE MÁS MOLESTA EN UN PROFESIONAL PUEDE SER LA FALTA EN OTROS DE HONRADEZ O LIMPIEZA. POR OTRO LADO, OTRO PROFESIONAL PUEDE SER MOLESTADO MÁS POR LA AGRESIVIDAD A LA APATÍA.

NO SE DEBE APROBAR NINGUNA DE SETAS CARACTERÍSTICAS EN OTROS PERO TAMPOCO NO SE PUEDE DEJARLOS INTERVENIR EN SU PROBLEMA PARA AYUDAR A UN GRUPO A AVANZAR EN UN PROYECTO. TAMBIÉN HAY QUE RECORDAR QUE LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR SOCIAL ES SOBRE LAS NECESIDADES DE TODA LA COMUNIDAD Y NO POR UN SUBGRUPO FAVORITO O CON QUIENES ES TAN FÁCIL Y AGRADABLE TRABAJAR.

LLEVANDO EL PAPEL DE GUÍA (Y TAMBIÉN LOS OTROS PAPELES) ES IMPORTANTE NO SOLAMENTE LO QUE EL TRAVAJADOR SOCIAL HACE, SINO TAMBIÉN COMO LE PARECE ESTA INTERVENCIÓN PROFESIONAL A LA GENTE. EN ESTE ASUNTO, LA GENTE DEPENDE MÁS DE LAS ACCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL QUE DE SUS PALABRAS. TAMBIÉN LE PREOCUPARÁ Y PENSARÁ MUCHAS VECES SI EL TRABAJO SOCIAL ACEPTARÁ OTROS PAPELES.

b) - PAPEL DE CAPACITADOR

EL PAPEL DE CAPACITADOR ES EL MÁS COMÚN EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD Y ES MUY SEMEJANTE AL PAPEL DE GUÍA.

66

LLEVANDO EL PAPEL DE CAPACITADOR EL TRABAJADOR SOCIAL TRABAJA CON, NO PARA LA COMUNIDAD. HAY USO DE LA RELACIÓN PROFESIONAL CON EL PAPEL DE GUÍA ESTE PRIMERO TIENE UN GRADO DE INTERVENCIÓN MÁS GRANDE QUE EL OTRO. EL PAPEL DE CAPACITADOR ES AÚN INTERVENCIÓN DIRECTA PERO MÁS ALTA EN LA INTERVENCIÓN DE GUÍA.

SÍ SE PIENSA EN LA FUNCIÓN GENERAL DE UN PAPEL PARA FACILITAR EL PROCESO DE CAMBIO, (ETAPAS DE CAMBIO) HAY UNA SERIE DE TAREAS CARACTERÍSTICAS DEL PAPEL DE CAPACITADOR EN RELACIÓN CON LAS ETAPAS. EN LA PRIMERA ETAPA DEFINICIÓN DE LA NECESIDAD ES APROPIADO PARA EL TRABAJADOR SOCIAL COMO CAPACITADOR DESPERTAR Y ENFORCAR CONCIENCIA DE LA NECESIDAD. EN ESTA ETAPA TAMBIÉN HAY QUE EMPEZAR EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN PROFESIONAL. EN LA SEGUNDA ETAPA ESTUDIO DE LA COMUNIDAD HAY MUCHAS TAREAS PARA EL TRABAJADOR SOCIAL COMO CAPACITADOR TIENE QUE IDENTIFICAR LOS PROBLEMAS MÁS IMPORTANTES Y MÁS SENTIDOS EN LA COMUNIDAD Y DETERMINAR CUALES RECURSOS SON NECESARIOS Y DISPONIBLES. TIENE QUE ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN DE LA GENTE EN LA EVALUACIÓN DE SU PROPIA COMUNIDAD. ES IMPORTANTE QUE LA GENTE TENGA UNA IDEA REALISTA DE SUS NECESIDADES Y LOS PROYECTOS POSIBLES PARA MEJORAR SUS CIRCUNSTANCIAS. HAY EL PELIGO DE QUE PIENSEN QUE LA SOLUCIÓN ES DEMASIADO FÁCIL Y ESTA IDEA FALSA LES DESANIMARÁ DESPUÉS. EN CAMBIO SI PIENSAN QUE UN PROYECTO ES MÁS DIFÍCIL DE LO QUE ES LA SITUACIÓN EN LA ACTUALIDAD, ESTA IDEA PODRÍA RESTARLES ACCIÓN POR PARTE DE ELLOS. SÍ ES NECESARIO, EL TRABAJADOR SOCIAL TIENE QUE INTERVENIR PA

RA ACLARARLES ESTA SITUACIÓN.

EN LA TERCERA ETAPA SELECCIÓN DEL PROYECTO Y LOS MODOS DE LOGRARLO, ES MUY COMÚN PARA EL TRABAJADOR SOCIAL COMO CAPACITADOR, SUGERIR PROYECTOS O EL MODO DE LLEVAR A CABO EL PROYECTO. USANDO LA RELACIÓN PROFESIONAL, MUCHAS VECES TIENE QUE INTERVENIR PARA AYUDAR EN LA SELECCIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (PROYECTOS) PARA FACILITAR EL DESARROLLO DEL GRUPO Y EVITAR FRACASOS. EN ESTA ETAPA HY TAMBIÉN LA TAREA DE FACILITAR COMUNICACIONES EN EL GRUPO Y LA COMUNIDAD, DEBE PONER LOS GRUPOS APROPIADOS EN CONTACTO CON LOS OTROS, EN LOS CASOS EN QUE HAYA FALTA DE COMUNICACIÓN, COMPRENSIÓN O INTERESES ENTRE ELLOS. ESTE TRABAJO CONSISTE MUCHAS VECES EN CONTACTO PERSONALES, DE PUBLICIDAD Y REUNIONES. EN ESTE TRABAJO, EL ORDEN DE CONTACTOS (QUIEN QUÉ, CUÁNDO, PORQUE Y DONDE) ES IMPORTANTE PARA NO OFENDER A LOS GRUPOS O INDIVIDUOS Y PARA GANAR EL MÁXIMO DE APOYO.

EL TRABAJADOR SOCIAL TIENE QUE ASEGURARSE TAMBIÉN QUE ESTÉN INCLUIDOS TODOS LOS GRUPOS APROPIADOS EN LA ORGANIZACIÓN. EN GENERAL HAY DOS PELIGROS EN ESTE ASPECTO: PRIMERO ES IMPORTANTE INCLUIR LOS INDIVIDUOS O GRUPOS DE PODER E INFLUENCIAS QUE PUDIERAN AYUDAR, PERO QUE TAL VEZ NO OFRECEN SUS SERVICIOS. TAMBIÉN ES IMPORTANTE INCLUIR LOS SUBGRUPOS, LOS CUALES NO TIENEN CONFIANZA EN PARTICIPAR NO EXPRESAN SUS INTERESES Y NECESIDADES, PERO LOS CUALES TIENEN DERECHO A PARTICIPAR. SI EL TRABAJADOR SOCIAL NO PIENSA EN ESTA GENTE, MUCHAS VECES NADIE PENSARÁ EN ELLOS. SI ES PROBABLE QUE ESTOS GRUPOS PUEDAN ENTRAR EN ESTA FORMA PLENAMENTE EN EL TRABA-

JO ES PREFERIBLE. SI ESTA META NO ES POSIBLE, ELLOS TENDRÁN EL DERECHO, AL DE NOTICIAS DE VEZ EN CUANDO ACERCA DE LOS PLANES O PROYECTOS, LOS CUALES TENDRÁN IMPLICACIONES IMPORTANTES EN SU PORVENIR Y EN SU VECINDAD. FINALMENTE EN ESTA ETAPA SE PUEDE NOTAR LA IMPORTANCIA DE TOMAR EN CUENTA LOS ASPECTOS EMOCIONALES Y PERSONALES. ¿QUIÉN DIRIGIRÁ UN PROYECTO O QUIÉN SERÁ EL PRESIDENTE? HAY INDIVIDUOS O SUBGRUPOS QUE NO TRABAJAN CON OTROS.

EN LA CUARTA ETAPA. TOMAR ACCIÓN EN EL PROYECTO: ES IMPORTANTE PARA EL TRABAJADOR SOCIAL COMO CAPACITADOR, EL ESTIMULAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS MIEMBROS. EN GENERAL EN ESTA ETAPA HAY QUE ASEGURARSE DE QUE EL PROYECTO CONTINÚE. SI ALGUIÉN FALTA A UNA REUNIÓN O EN EL DÍA DE TRABAJO HAY QUE BUSCARLE. A VECES LAS FUNCIONES SON SENCILLAMENTE AYUDAR AL GRUPO A CREER QUE EL CAMBIO PLANEADO ES POSIBLE CUANDO HAY FALTA DE CONFIANZA POR PARTE DEL GRUPO O HAY RESISTENCIA AL PROYECTO.

LAS TAREAS COMUNES DEL CAPACITADOR EN LA CUARTA ETAPA: EVALUACIÓN, SON SEMEJANTES AL DE LA ETAPA SEGUNDA. VALE LA PENA RECORDAR QUE, MUCHAS VECES EL MEJOR TIEMPO PARA EMPEZAR CON UN NUEVO PROYECTO ES DESPUÉS DE UN ÉXITO CON UN PROYECTO ANTERIOR. FINALMENTE, HAY UNAS FUNCIONES GENERALES EN LAS CUALES EL TRABAJADOR SOCIAL TIENE QUE INTERESARSE COMO CAPACITADOR.

EL TÉRMINO CAPACITADOR ES UN MODO DE EXPRESAR BREVEMENTE UNA ORIENTACIÓN O UN PUNTO DE ACERCAMIENTO GENERAL EN UN GRUPO DE TAREAS CARACTERÍSTICAS. Así, CUANDO EL TRABAJADOR SOCIAL ESTÁ LLEGANDO

UN PAPEL INDIRECTO, AYUDANDO A OTROS A ASUMIR LA RESPONSABILIDAD PARA LA ACCIÓN, Y CUANDO LE TOCA SU INTERVENCIÓN PROFESIONAL TAREAS COMO LA DESPERTAR Y AVIVAR DESCONTENTOS, AL SUGERIR PROYECTOS, O MODOS DE LOGRARLO, DE ANIMAR EL DESARROLLO DE UNA ORGANIZACIÓN ES CONVENCIENTE DESCRIBIR SU PAPEL COMO CAPACITADOR. SI ENCUENTRA UNA ORGANIZACIÓN YA FORMADA CON LÍDERES YA ESCOGIDOS, LLEVA UN PAPEL PROFESIONAL PARA OFRECER SUGERENCIA HACER DECLARACIONES, SE DESCUBRE SU PAPEL COMO EL DE GUÍA.

c)- PAPEL DE EXPERTO

ROSS - DICE QUE: " COMO EXPERTO, LA FUNCIÓN DEL PROFESIONAL ES DE PROVEER DATOS Y CONSEJO DIRECTO EN NÚMERO DE AREAS EN LAS CUALES ÉL PUEDE HABLAR CON AUTORIDAD".

EL PAPEL DE EXPERTO ESTÁ CLASIFICADO COMO INTERVENCIÓN PROFESIONAL Y DIRECTA.

d)- PAPEL DE ORGANIZADOR

LLLEVANDO EL PAPEL DE ORGANIZADOR EL TRABAJADOR SOCIAL ESTÁ PREOCUPADO POR LA IDEA DE ORGANIZAR EL GRUPO. ES UN MODO DE INTERVENCIÓN DIRECTA POR PARTE DEL TRABAJADOR SOCIAL BASICAMENTE PORQUE INCLUYE UN OBJETIVO PREDELIBERADO DE ORGANIZAR UN GRUPO ESPECÍFICO.

EL PAPEL DE ORGANIZADOR ES PAPEL DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL Y DIRECTA PORQUE EL TRABAJADOR SOCIAL ESTÁ TOMANDO ACCIÓN PROPIA EN EL NOMBRE DE OTROS. POR LO COMÚN, LA DECISIÓN DE ORGANIZAR UN GRUPO ESTÁ TOMADA FUERA DE LA COMUNIDAD POR PARTE DE UNA AGENCIA SOCIAL O UNA ENTIDAD DE GOBIERNO Y ANTES DE EMPEZAR EL TRABAJO SISTEMÁTICO EN LA

COMUNIDAD.

LLEVANDO EL PAPEL DE ORGANIZADOR ES COMÚN PARA EL TRABAJADOR SOCIAL TOMAR MÁS FUERZA EN EL DESARROLLO DE UN PROBLEMA Y EL DESEO DE CAMBIAR, MÁS INICIATIVA EN UN DIAGNOSTICO, TIENE QUE HACER ESFUERZOS PARA CONSEGUIR EL LIDERAZGO DIRECTO, EN EL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN Y EN LA DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS A VECES DEBE OBTENER MUCHA AYUDA DE VARIOS TIPOS FUERA DEL GRUPO.

II)- COMO SE DETERMINA EL PAPEL APROPIADO PARA EL TRABAJADOR SOCIAL EN ORGANIZACION Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

HAY QUE DECIR PRIMERO QUE PUEDE SER APROPIADO PARA EL MISMO TRABAJADOR SOCIAL DESEMPEÑAR PAPELES DEFINIDOS EN TIEMPOS DEFINIDOS O BAJO CIRCUNSTANCIAS DISTINTAS. ES POSIBLE TAMBIÉN, PARA EL TRABAJADOR SOCIAL LLEVAR MÁS DE UN PAPEL AL MISMO TIEMPO. SE PUEDE DECIR EN GENERAL A LA PREFERENCIA ESCOGIENDO UN PAPEL ES MÁS LA INTERVENCIÓN MÍNIMA. ES DECIR, LA PREFERENCIA ES MÁS INTERVENCIÓN PROFESIONAL INDIRECTA EN VEZ DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL DIRECTA. ESTE CRITERIO ESTÁ BASADO EN:

- A)- UN VALOR
- B)- UN ASPECTO PRÁCTICO

EL VALOR PROFESIONAL ES QUE EL CLIENTE TIENE EL DERECHO DE TOMAR LAS DECISIONES ACERCA DE LOS ASUNTOS QUE LE CONCERNEN, EN LA EXTENSIÓN POSIBLE. NO SE PUEDE EVITAR LA RESPONSABILIDAD PROFESIONAL BASÁNDOSE SOLAMENTE EN EL VALOR DE AUTODETERMINACIÓN. MÁS BIEN EL TRABAJADOR SOCIAL TIENE LA RESPONSABILIDAD PARA SELECCIÓN DE LA INTERVENCIÓN APROPIADA Y PARA DETERMINAR CUANDO ES, NECESARIA LA DETERMINACIÓN DE LA INTERVENCIÓN, ES UN DISERNIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR

SOCIAL. EN TÉRMINOS CONCRETOS EL DISERNIMIENTO DEBE TOMAR EN CUENTA:

- a)- LOS DETALLES DEL PROBLEMA O NECESIDAD
- b)- LA HABILIDAD DE LA GENTE PARA RESOLVER EL PROBLEMA O NECESIDAD.
- c)- EL PROGRAMA DE LA AGENCIA.

PODEMOS AHORA APUNTA LOS PAPELES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD LOS CUALES FORMAN LA CONSTELACIÓN DE PAPELES INCLUYENDO LOS YA DESCRITOS.

a)- PAPEL DEL REHABILITADOR

EL PAPEL DEL REHABILITADOR SE DISTINGUE POR LA CLASE DE PROBLEMAS FRENTE A LA GENTÉ, EL TIPO DE AUSPICIO POR PARTE DE LA AGENCIA SOCIAL Y LA INTENSIDAD DE LA ACTUACIÓN.

HAY DOS TIPOS DE PROBLEMAS EN QUE PUEDE SER INDICADO EL PAPEL DEL REHABILITADOR.

EL PRIMERO ES CUANDO HAY TENSIONES EN INTERRELACIONES PERSONALES O ENTRE SUBGRUPOS EN LA COMUNIDAD. ESTAMOS ACOSTUMBRADOS A USAR EL TÉRMINO TENSIÓN EN RELACIÓN A UN INDIVIDUO PERO HAY SITUACIONES EN QUE LA PALABRA TENSIÓN DESCRIBE UNA SITUACIÓN EN UNA COMUNIDAD. EL SEGUNDO TIPO DE PROBLEMA EN QUE PUEDE SER INDICADO EL PAPEL DE REHABILITADOR, ES EN UNA SITUACIÓN EN GRAVES PROBLEMAS ECONÓMICOS O SOCIALES CONJUNTO CON LA FALTA DE HABILIDADES O APTITUDES PARA MEJORAR LA SITUACIÓN .

EL PAPEL DE REHABILITADOR ENTONCES ES EL PAPEL QUE EXIGE UNA RELACIÓN PROFESIONAL O PROCESO MÁS INTENSO, QUE TRATA DE TENSIONES EN INTERRELACIONES PERSONALES O POR GRUPOS, PROBLEMAS ECONÓMICOS O SOCIALES, JUNTAMENTE CON LA FALTA DE HABILIDAD, EDUCACIÓN. SE CLASIFICA ESTE PAPEL COMO DIRECTO PORQUE ES UNA INTERVENCIÓN IMPORTANTE EN LA QUE EL TRABAJADOR SOCIAL LLEVA MUCHA RESPONSABILIDAD.

b)- PAPEL DE INICIADOR O PARTIDARIO

SE PUEDE PENSAR EN ESTOS COMO EN DOS VARIACIONES DEL MISMO PAPEL O DOS PAPELES DISTINTOS. EL PAPEL DE INICIADOR ES CUANDO EL TRABAJADOR SOCIAL LLEVA UN PAPEL DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL DIRECTA EN LA CUAL LA CARACTERÍSTICA MÁS CLARA ES LLEVAR CONTINUAMENTE LA INICIATIVA EN EL PROCESO, EN EL SENTIDO CORRIENTE DE LA PALABRA MÁS COMÚN ES LA VARIACIÓN TITULADA PARTIDARIO. LAS CARACTERÍSTICAS DE UN PAPEL DE PARTIDARIO SON DE MUCHA INICIATIVA POR PARTE DEL TRABAJADOR SOCIAL JUNTO CON UN EMPÑO POR UNA CAUSA PREDETERMINADA.

c)- PAPEL DE EDUCADOR

ES UN PAPEL DE INTERVENCIÓN DIRECTA SEMEJANTE AL PAPEL DE PARTIDARIO, EXCEPTO QUE LOS TEMAS SON MÁS NEUTRALES. EN EL PAPEL DE EDUCADOR HAY NECESIDAD DE CONOCIMIENTO Y DE COMUNICACIÓN EN VEZ DE PERSUACIÓN, COMO EN EL PAPEL DE PARTIDARIO. EL DESEMPEÑO DE ESTE PAPEL INCLUYE LA CUESTIÓN DE RELACIONES PÚBLICAS, EL USO DEL RADIO Y LOS PERIÓDICOS, PERO EL PAPEL ES MÁS AMPLIO QUE ESTO. EL PAPEL DE EDUCADOR ES UN PAPEL QUE TIENE MUCHA POTENCIALIDAD SEGÚN NUESTRA OPINIÓN.

d)- PAPEL DE NEGOCIADOR

EL TRABAJADOR SOCIAL LLEVA ESTE PAPEL CUANDO REPRESENTA A UN GRUPO EN UNA CONTROVERSIA.

E) PAPEL DE MEDIADOR

ES CUANDO UN TRABAJADOR SOCIAL LLEVA UN PAPEL NEUTRAL PERO CON AUTORIDAD PARA RESOLVER UNA CONTROVERSIA ENTRE DEFINIDOS GRUPOS. ESTE PAPEL PUEDE OCURRIR EN EL CAMPO LABORAR.

F)- PROBLEMAS DE FUNCIONES

POR LO COMÚN UN TRABAJADOR SOCIAL LLEVA UN PAPEL DOMINANTE TRABAJANDO CON UN GRUPO. SI CAMBIA LAS CONDICIONES O DESARROLLO DEL GRUPO, ES NECESARIO CAMBIAR SU PAPEL DE ACUERDO CON ESTOS CAMBIOS.

LOS PROBLEMAS DE FUNCIONES SE PUEDEN DESCRIBIR EN TÉRMINOS DE: CONFUSIÓN DE FUNCIÓN: ES CUANDO EL TRABAJADOR SOCIAL TRATA DE LLEVAR DOS PAPELES EN DESACUERDO, AL MISMO TIEMPO CON EL MISMO GRUPO. DIFUSIÓN ES CUANDO EL TRABAJADOR SOCIAL TRATA DE DESEMPEÑAR DEMASIADOS PAPELES AL MISMO TIEMPO PUES NO LOS PUEDE DESEMPEÑAR EN FORMA ADECUADA.

III)- LAS FUERZAS DE RESISTENCIA

AL HABLAR DE LAS FUERZAS DE CAMBIO SE HACE UNA DISTINCIÓN ENTRE LAS QUE ES PROBABLE QUE ESTÉN PRESENTES AL COMENZAR EL PROCESO DE CAMBIO Y LAS QUE EMERGEN UNA VEZ QUE TAL PROYECTO SE HALLA ENCAMINADO.

PERO EN LO QUE SE REFIERE A LAS FUERZAS DE RESISTENCIA, ESTA DISTINCIÓN NO ES TAN ÚTIL. MUCHOS TIPOS DE RESISTENCIA PUEDEN SURGIR AL PRINCIPIO DEL PROCESO DE CAMBIO O UNA VEZ EMPRENDIDO ESTE, O BIEN TANTO AL COMIENZO O MÁS ADELANTE.

AUNQUE EXISTEN ALGUNOS TIPOS DE RESISTENCIA QUE HABITUALMENTE SE PRODUCEN AL INICIARSE EL PROCESO, Y OTROS CON ALTAS PROBABILIDADES DE SURGIR MÁS ADELANTE, TANTO LOS PRIMEROS COMO LOS SEGUNDOS SON TAN ESCASOS, EN COMPARACIÓN CON LA CANTIDAD QUE PUEDEN MANIFESTARSE EN CUALQUIER MOMENTO.

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE LAS FUERZAS DE RESISTENCIA, AL IGUAL QUE LAS DE CAMBIO, PUEDEN AUMENTAR SU INTENSIDAD DURANTE CIERTO TIEMPO DESPUÉS DE INICIADO EL PROYECTO DE CAMBIO. LA OPOSICIÓN GENERAL A CUALQUIER CLASE DE CAMBIO ES EL TIPO DE RESISTENCIA QUE MÁS FRECUENTEMENTE SE PRODUCE AL INICIARSE TAL PROCESO. MUCHAS VECES ESTO SE DEBE A UNA COMBINACIÓN DE TEMOR E IGNORANCIA. EL SISTEMA CLIENTE TEME SER INCAPAZ DE REALIZAR CON ÉXITO EL CAMBIO O TEME QUE, UNA VEZ LOGRADO, EL CAMBIO EXIJA DE LA GENTE COSAS QUE ÉSTA ES INCAPAZ DE DAR SOLO EL ESTATU QUO PARECE BRINDAR SEGURIDAD: TODO LO DEMÁS LLEVA IMPLÍCITA LA AMEZANA DE UN FRACASO.

A VECES, ESE SENTIMIENTO DE FALTA DE ADECUACIÓN SE HALLA JUSTIFICADO. DE HECHO, EL SISTEMA CLIENTE PUEDE CARECER DE LA HABILIDAD, LA EXPERIENCIA O LA CAPACIDAD DE ACCIÓN NECESARIA PARA LLEVAR A CABO UN CAMBIO. ÉSTA INCAPACIDAD REAL DARÍA COMO RESULTADO UNA OPOSICIÓN A TODAS LAS PROPUESTAS DE CAMBIO Y CONDUCE AL FRACASO SI LO INTENTARA.

A VECES, LA RESISTENCIA NO SE ORGANIZA CONTRA EL CAMBIO EN GENERAL SINO CONTRA UN CAMBIO DETERMINADO SE LO PUEDE JUZGAR INDE

SEADO NO PERTINENTE O IMPOSIBLE. TAL VEZ LA NOCIÓN DE RESISTENCIA MÁS CONOCIDAS SEA LA DE AFERRARSE A GRATIFICACIONES PRESENTES. NOS REFERIMOS TANTO AL CASO DE SUBPARTES QUE TIENEN INTERESÉS CREADOS COMO A LA SITUACIÓN EN QUE EL SISTEMA CLIENTE SE RESISTE EN SU TOTALIDAD A ABANDONAR LOS TIPOS DE GRATIFICACIÓN CONOCIDOS.

ES INTERESANTE EL HECHO DE QUE MUCHAS FUERZAS DE RESISTENCIA PUEDEN CONVERTIRSE EN FUERZAS DE CAMBIO. LAS FUERZAS DE RESISTENCIA, ORIGINALMENTE, SURGEN COMO RESPUESTAS A CIERTAS NECESIDADES DEL SISTEMA CLIENTE.

A) - FACTORES QUE CONTRIBUYEN A RESISTIR EL CAMBIO

1) - EL CAMBIO Y LAS AMBIGUEDADES- A MENUDO, CUANDO OCURRE EL CAMBIO NOS VEMOS FORZADOS A ENFRENTARNOS AL HECHO DE QUE NUESTRAS VIEJAS IDEAS NO ENCAJAN EN LA REALIDAD ACTUAL, POR LO MENOS NO DEL TODO. EXISTE CIERTA DISONANCIA O DESACUERDO ENTRE LAS REALIDADES DEL PASADO Y NUESTRAS VIEJAS OBSERVACIONES, U OPINIONES AJENAS SOBRE LA NATURALEZA DE CIERTAS SITUACIONES.

2) - CAMBIO Y ESTEREOTIPOS- ALGUNAS VECES, NUESTRO SISTEMA DE IDEAS ESTÁN TAN FIJOS QUE SE RESISTEN A ACEPTAR NUEVA INFORMACIÓN.

3) - CAMBIO Y DISMINUCIÓN DE PODER- EN SITUACIONES DE CAMBIO DE GRUPOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, PUEDE EXISTIR CAMBIO EVIDENTE EN LAS POSICIONES DE PODER ENTRE LOS GRUPOS, DE MANERA QUE EL CAMBIO EN UNA SITUACIÓN COMPETITIVA PUEDE ENCONTRAR OPOSICIÓN MIENTRAS EL GRUPO SIENTA QUE SU POSICIÓN CON RESPECTO A OTRO GRUPO SE VERÁ PERJUDI

CADA.

4) - CAMBIO Y DESTREZA- PUEDE DARSE EL CASO DE QUE EL INDIVIDUO SE RESIS-
TE AL CAMBIO PORQUE SIENTE QUE SUS HABILIDADES NO SERÁN ADECUADAS Y SE
PREGUNTA SI PODRÍA RECONOCER SUS LIMITACIONES Y CONSERVAR SU DIGNIDAD O
SI, ACEPTÁNDOLAS TENDRÍA LA CAPACIDAD SUFICIENTE PARA ADQUIRIR NUEVAS
DESTREZAS.

5) - EL CAMBIO Y SATISFACCIONES- AL INDIVIDUO LE QUEDAN CIERTAS SATIS-
FACCIONES SIQUICAS DE SU PARTICIPACIÓN EN CIERTO TIPO DE TRABAJO DE GRU-
PO O EL RECONOCIMIENTO DE QUE OCUPA UN LUGAR VALIOSO DENTRO DEL ENGRANA-
JE DE LA ORGANIZACIÓN. EL CAMBIO PUEDE ENCONTRAR OPOSICIÓN PORQUE AFEC-
TA LOS SISTEMAS DE SATISFACCIÓN SIGNIFICATIVA, PERO MENOS TANGIBLE, SIN
QUE LOS INICIADORES DEL CAMBIO ESTÉN CONCIENTES DE ELLO.

6) - CAMBIO Y NORMAS DE GRUPO- TODOS NOS DAMOS CUENTA DE QUE LOS GRUPOS
TIENDEN A DESARROLLAR NORMAS QUE TODOS LOS MIEMBROS OBEDECEN CON EL FIN
DE CONSERVAR LA ESTIMACIÓN DE LOS DEMÁS. CUANDO SE SUGIEREN CAMBIOS
QUE VIOLAN TALES NORMAS O QUE INSINUACIÓN CIERTAS MODIFICACIONES A LA
NORMA, SE LES RESISTE, PUES REPRESENTA UNA AMENZA AL GRUPO EN SÍ.

N) -- RESISTENCIA LA CAMBIO

TODAS LAS FUERZAS QUE CONTRIBUYEN A LA ESTABILIDAD DE LA PERSONALIDAD
O DE LOS SISTEMAS SOCIALES PUEDEN PERCIBIRSE COMO OPOSITORAS AL CAM-
BIO. DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL AGENTE DE CAMBIO AMBICIOSO Y ENER-
GICO, ESTAS ENERGÍAS SON PERCIBIDAS COMO OBSTÁCULOS. DESDE UNA PERS-
PECTIVA MÁS AMPLIA Y GENERAL, LAS TENDENCIAS POR ALONZAR, MANTENER

Y RETORNAR EL EQUILIBRIO SON MUY SALUDABLES. ESTAS TENDENCIAS GARANTIZAN LA PERMANENCIA DEL CARÁCTER LA ACCIÓN INTELIGENTE, LAS INSTITUCIONES, LAS CIVILIZACIONES Y LA CULTURA.

LAS FUENTES DE RESISTENCIA DE INDIVIDUO Y ORGANIZACIONES SE PUEDEN RESUMIR DENTRO DE PRINCIPIOS. ESTAS NO SON LEYES ABSOLUTAS, SINO QUE SE BASAN EN GENERALIZACIONES QUE A MENUDO RESULTAN CIERTAS Y APLICABLES:

A)- QUIÉN INTRODUCE EL CAMBIO?

1)- LA RESISTENCIA SERÁ MENOR SI LOS ADMINISTRADORES, MAESTROS, MIEMBROS DE LA JUNTA Y LÍDERES DE LA COMUNIDAD SIENTEN QUE LE PROYECTO ES SUYO Y SI ESTE NO HA SIDO DISEÑADO Y REALIZADO POR EXTRAÑOS.

2)- LA RESISTENCIA SERÁ MENOR SI EL PROYECTO CUENTA CON TODO EL RESPALDO DE QUIENES ENCABEZAN EL SISTEMA.

B)- QUÉ CLASE DE CAMBIO RESULTA ACERTADO?

3)- LA RESISTENCIA SERÁ MENOR SI LOS PARTICIPANTES VEN EL CAMBIO COMO ALGO QUE DISMINUYE, EN LUGAR DE AUMENTAR SU CARGA.

4)- LA RESISTENCIA SERÁ MENOR SI EL PROYECTO TOMA EN CONSIDERACIÓN LOS VALORES E IDEALES QUE LOS PARTICIPANTES HAN RECONOCIDO POR MUCHO TIEMPO COMO SUYO.

5)- LA RESISTENCIA SERÁ MENOR SI LOS PARTICIPANTES SIENTEN QUE SU AUTONOMÍA Y SEGURIDAD NO ESTÁN AMENAZADAS.

C)- PROCEDIMIENTOS PARA INSTITUIR EL CAMBIO.

6)- LA RESISTENCIA AL CAMBIO SERÁ MENOR SI LOS PARTICIPANTES SE U-

NEN PARA DIAGNOSTICAR EL PROBLEMA Y LLEGAN A UN ACUERDO RESTO DE SU IMPORTANCIA.

7)- LA RESISTENCIA SERÁ MENOR SI EL GRUPO ADOPTA EL PROYECTO POR CONSENSO.

8)- LA RESISTENCIA SERÁ MENOR SI LOS PROPONENTES DIALOGAN CON SUS Oponentes, PARA RECONOCER OBJECIONES VALIDAS Y PARA TOMAR MEDIDAS QUE REDUZCAN TEMORES INFUNDADOS.

9)- LA RESISTENCIA SERÁ MENOR SI SE RECONOCE QUE LAS INNOVACIONES PUEDEN SER MAL INTERPRETADAS Y SE TOMAN MEDIDAS PARA OBTENER UN PROCESO DE COMO SE PERCIBE EL PROYECTO Y PARA HACER LAS ACLARACIONES NECESARIAS.

10)- LA RESISTENCIA SERÁ MENOR SI LOS PARTICIPANTES SIENTEN ACEPTACION, RESPALDO Y CONFIANZA EN SUS RELACIONES ENTRE SI.

11)- LA RESISTENCIA SERÁ MENOR SI EL PROYECTO PERMANECE ABIERTO A REVISION Y CONSIDERACION EN CASO DE QUE LA EXPERIENCIA INDIQUE QUE ES ACONSEJABLE MODIFICARLA.

D)- CLIMA PARA EL CAMBIO

12)- LA DISPOSICION DE CAMBIAR SE CONVIERTE GRADUALMENTE EN CARACTERISTICAS DE CIERTOS INDIVIDUOS, ORGANIZACIONES Y CIVILIZACIONES. NO AÑORAN EL SIGLO DE ORO DEL PASADO Y SUEÑAN CON UNA UTOPIA EN EL PORVENIR. ADORAN LA ESPONTANEIDAD DE LA JUVENTUD Y PROTEGEN LAS INNOVACIONES MIENTRAS SE HALLA PODIDO PROBAR SU VALOR. LO IDEAL LO VEN CADA VEZ MÁS REALIZABLE.

V) FASES DEL CAMBIO PLANIFICADO

TENEMOS UN TOTAL DE SIETE FASES.

NO SUGERIMOS DE TODO CAMBIO PLANIFICADO AVANCE NECESARIAMENTE, DENTRO DE UNA SECUENCIA ORDENADA, A TRAVES DE CADA UNA DE ESAS ETAPAS DEL CAMBIO.

A).- FASE PRIMERA.- DESARROLLO DE UNA NECESIDAD DE CAMBIO.

COMO HEMOS VISTO, EN EL SISTEMA EXISTEN CON FRECUENCIA INTERESES CREADOS QUE ESTAN MOTIVADOS PARA RECHAZAR HOY LA TOMA DE CONCIENCIA DE LOS PROBLEMAS GRAVES. ASI MISMO, PUEDE HABER BLOQUEOS EN LA COMUNICACION QUE IMPIDAN LA DIFUSION DE LA TOMA DE CONCIENCIA.

MAS AUN, LA PERSEPCION DEL PROBLEMA NO SE TRADUCE AUTOMATICAMENTE EN UN DESEO DE CAMBIO. PRIMERO TIENE QUE HABER POR LO MENOS ALGUNA SEGURIDAD DE QUE ES POSIBLE LOGRAR UN ESTADO DE COSAS MAS VENTAJOSOS. CUALQUIER SISTEMA TIENDE A ENFRENTAR UNA SERIE DE RESISTENCIAS DENTRO DE SI CUANDO SE TRATA DE FIJAR UN NIVEL DE ASPIRACIONES PARA EL CAMBIO. POR EJEMPLO, PODRIA OCURRIR QUE UN GRUPO U ORGANIZACION YA HALLA INTENTADO VARIAS VECES RESOLVER SUS DIFICULTADES Y YA HALLA FRACASADO, ESO PUEDE CONDUCLIRLO A LA CREENCIA DERROTISTA DE QUE EL SISTEMA ES TOTALMENTE INCAPAZ DE SUPERAR SUS PROBLEMAS, AUNQUE LOS PERCIBA CON MUCHA CLARIDAD.

POR ULTIMO, LA PERSECCION DEL PROBLEMA Y EL ANHELO DE CAMBIO CONDUCE A UN DESEO EXPLICITO DE SOLICITAR ASISTENCIA FUERA DEL

SISTEMA. PERÓ ANTES DE QUE ESO PUEDA SUCCEDER, EL SISTEMA ; O POR LO MENOS ALGUNAS SUBPARTES INFLUYENTE, DEBE ESTAR CONVÉNCIDO DE QUE LA AYUDA EXTERNA ES LO APROBIADO Y SE HALLA DISPONIBLE. NO HAY QUE DAR POR DESCOTADO QUE ESA CONVICCIÓN EXISTENTE. CON FRECUENCIA, EL CLIENTE TIENE CONCIENCIA DE LOS PROBLEMAS Y UN AUTÉNTICO DESEO DE RESOLVERLOS, PERÓ ACOMPAÑADOS POR RESISTENCIAS A LA IDEA DE UNA AYUDA EXTERNA.

EL SISTEMA CLIENTE POTENCIAL SE DÁ CUENTA DE SUS PROPIAS DIFICULTADES Y BUSCA AYUDA DE UNA FUENTE EXTERNA. ESA ES LA MANERA MÁS CORRIENTE DE COMENZAR UN PROCESO DE CAMBIO. NO HAY DUDA DE QUE CUALQUJERA PUEDE ILUSTRARLO.

b)- FASE SEGUNDA- ESTABLECIMIENTO DE UNA RELACION DE CAMBIO.

EL DESARROLLO DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO CON EL AGENTE DE CAMBIO PLANTEA MUCHOS PROBLEMAS NUEVOS AL SISTEMA CLIENTE.

UNO DE LOS RAZGOS MÁS DECISIVOS DE ESTA SEGUNDA FASE ES, QUÉ PIENSA EL SISTEMA CLIENTE, EN SU PRIMERA ENTREVISTA CON EL AGENTE DE CAMBIO POTENCIAL, ACERCA DE ESTE. LA PRIMERA IMPRESIÓN DETERMINA CON CIERTO MODO EL FUTURO DE CUALQUIER RELACIÓN HUMANA. CUANDO UN AGENTE DE CAMBIO OFRECE AYUDA PARA RESOLVER UN PROBLEMA EN EL QUE INTERVIENEN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES PUEDE ESTAR SEGURO DE QUE EL PRESIDENTE DE LA EMPRESA SE PREOCUPARÁ POR DESCUBRIR Y EVALUAR SUS APTITUDES PERSONALES HACIA LOS OBREROS Y HACIA

LOS EMPRESARIOS. POLANSKY Y KOUNIN HAN ESTUDIADO EL DESARROLLO DE LAS PRIMERAS IMPRESIONES EN LAS SITUACIONES ASISTENCIALES. SU INVESTIGACIÓN DEMUESTRA CUAN ACTIVAMENTE EL SISTEMA FORMA SUS PRIMERAS CONCEPCIONES SOBRE EL AGENTE DE CAMBIO, EN ESPECIAL EN LO QUE RESPECTA A LA ESTIMACIÓN DE SU CAPACIDAD DE BRINDAR AYUDA, SUS MOTIVOS PROBABLES Y SU SUPUESTA AMABILIDAD O FALTA DE AMABILIDAD.

UN OBSTÁCULO QUE EL SISTEMA CLIENTE DEBE SUPERAR, EN ESTA SEGUNDA FASE, ES EL QUE REPRESENTA LLEGARA UN ENTENDIMIENTO SOBRE TIPO Y GRADO DE ESFUERZOS QUE DEBERÁ REALIZAR EN SU COLABORACIÓN CON EL AGENTE DE CAMBIO POTENCIAL. EL CLIENTE, NO SOLO DEBE COMPRENDER EL CONVENIO SINO QUE ADEMÁS DEBE ACCEDER AL MISMO, POR LO MENOS TRANSITORIAMENTE.

CUANDO EL SISTEMA CLIENTE ES UN GRUPO, ORGANIZACIÓN O COMUNIDAD, ESTA SEGUNDA FASE DEL PROCESO DE CAMBIO TIENDE A PLANTERAR IMPORTANTES CUESTIONES DE ORGANIZACIÓN O DE PROCEDIMIENTO DENTRO DEL SISTEMA CLIENTE. EN GENERAL, UNA SUBPARTE ESTÁ MÁS DISPUESTA AL CAMBIO QUE LA OTRA. ASÍ, ESA SUBPARTE DEBE TRATAR DE GANAR LAS SIMPATIAS DE LAS OTRAS SUBPARTES HACIA EL PROYECTADO PLAN DE ESTABLECER UNA RELACIÓN DE TRABAJOS CON UNA FUENTE DE ASISTENCIA EXTERNA.

c)- FASE TERCERA, CUARTA Y QUINTA. ACCION ORIENTADA AL CAMBIO

SEÑALAMOS YA QUE EN NUESTRO ANALISIS LA TERCERA FASE-EL PROCESO DE

CAMBIO SE DIVIDE DE MANERA NATURAL EN TRES SUBFASES, CADA UNA DE LAS CUALES TIENE SUFICIENTE IMPORTANCIA PARA LA IDENTIFICACION COMO UNA ETAPA PRINCIPAL DEL PROCESO DE CAMBIO. LENIN SOLIA REFERIRSE A ESA PARTE DEL PROCESO DE CAMBIO CON EL TERMINO " DESPLAZAMIENTO" O SEA, EL PASAJE DE UN NIVEL DE FUNCIONAMIENTO O DESEMPEÑO A OTRO. ESTE PROGRAMA DE CAMBIO SE CONSIDERA MAS PROVECHOSO UNIENDO LAS TRES FASES SIGUIENTES:

- 1)- ACLARACION O DIAGNOSTICO DEL SISTEMA CLIENTE.
- 2)- EXAMEN DE CAMINOS Y METAS ALTERNATIVAS; ESTABLECIMIENTO DE METAS E INTENCIONES PARA LA ACCION.
- 3)- TRANSFORMACION DE LAS INTENCIONES EN ESFUERZO REALES DE CAMBIO.

F)- FASE SEXTA - GENERALIZACION Y ESTABILIZACION DEL CAMBIO

UNA DE LAS CUESTIONES IMPORTANTES RESPECTO DE CUALQUIER PROCESO DE CAMBIO ES SI ESTE, UNA VEZ LOGRADO, SEGUIRA SIENDO CARACTERISTICA ESTABLE Y PERMANENTE DEL SISTEMA. CON DEMASIADA FRECUENCIA EL CAMBIO QUE SE HA PRODUCIDO GRACIAS A ESFORZADOS, COSTOSOS ESFUERZOS, TIENE QUE DESAPARECER CUANDO CESA EL ESFUERZO, DEL CAMBIO, Y EL SISTEMA QUE DESEABA CAMBIAR VUELVE A SUS VIEJOS HABITOS.

MUCHOS SISTEMAS POSEEN INERCIA INHERENTE QUE TIENDE A PERPETUAR EL CAMBIO UNA VEZ QUE A ALCANZADO CIERTO GRADO DE EQUILIBIO DENTRO DE SUS OPERACIONES NORMALES. UNA VEZ, EL CAMBIO EN LOS PROCEDIMIENTOS PUEDE VOLVERSE ESTABLE PORQUE ESTA APOYADO POR UN CAMBIO

ESTRUCTURAL. EL TRABAJO EN COMUNIDADES Y ORGANIZACIONES NOS OFRECEN NUMEROSOS E INTERESANTES EJEMPLOS DEL MODO EN QUE LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES PUEDEN APOYAR Y MANTENER DISTINTOS CAMBIOS DE PROCEDIMIENTO. EL DESARROLLO DE ACEPTACIÓN PUEDE SERVIR PARA PERPETUAR UN MAYOR NIVEL DE ACTUALIDAD EN TODAS LAS SUBPARTES DEL SISTEMA.

g) FASE SEPTIMA - EL LOGRO DE UNA RELACION TERMINAL

ALGUNOS AGENTES DE CAMBIO DESTACAN EL PROBLEMA DE LA DEPENDENCIA COMO UNO DE LOS MÁS IMPORTANTES DE LA FASE FINAL. SI EL SISTEMA CLIENTE HA LLEGADO A DEPENDER CON EXCESO DEL AGENTE DE CAMBIO PARA QUE LO APOYE Y GUIE DURANTE LOS PROCESOS DE DIAGNÓSTICO, CAMBIO Y EVALUACIÓN, ENTONCES ES NATURAL QUE EL FIN DE LA RELACIÓN TIENDA A HACER UN ACONTECIMIENTO ALGO DOLOROSO. LA MANERA EN QUE SE RESUELVEN ESTOS PROBLEMAS PUEDE SER DE PARTICULAR IMPORTANCIA PARA DETERMINAR LA EFICACIA CONQUE EL SISTEMA CLIENTE INCORPORARÁ EL CAMBIO DESEADO DENTRO DE SU EXISTENCIA PERMANENTE.

TAMBIÉN SURGEN OTRAS PREGUNTAS. EL SISTEMA CLIENTE APRENDIÓ LAS TÉCNICAS DE SOLUCIÓN DE PROBLEMAS LO BASTANTE BIEN PARA ENFRENTARSE CON PROBLEMAS NUEVOS Y DISTINTOS CUANDO EL AGENTE DE CAMBIO NO ESTÉ PRESENTE? LOS CAMBIOS INTERNOS PRODUCIRÁN AL SISTEMA CLIENTE CONFLICTOS IMPREVISIBLES CON EL AMBIENTE? Y ASÍ SUCESIVAMENTE.

A VECES SE NOTA UN ESFUERZO ESPECIAL PARA ERIGIR DENTRO

DE LA ESTRUCTURA ESTABLE DEL SISTEMA CLIENTE UN SUSTITUTO DEL AGENTE DE CAMBIO. ALGUNOS DE LOS PROBLEMAS PLANTEADOS EN LA FASE SEGUNDA TAMBIENE SE PRODUCEN EN ESTA FASE FINAL, Y ES DE ESPECIAL INTERES NOTAR LA DIFERENCIA ENTRE LOS PROYECTOS DE CAMBIO QUE ESPERAN DESEMBOCAR EN LA TOTAL INDEPENDENCIA DEL SISTEMA CLIENTE Y LOS QUE TERMINAN CON LA CERTIDUMBRE DE QUE EL AGENTE DE CAMBIO SEGUIRA ESTANDO DISPONIBLE PARA RENOVAR LOS ESFUERZOS DE CAMBIO.

ESTAS FASES LLEVAN UNA SECUENCIA DEMASIADO LOGICA PARA REPRESENTAR EL PROCESO DE CAMBIO TAL COMO PUEDE DESARROLLARSE. EN CUALQUIER EJEMPLO PODEMOS VER QUE LAS FASES SE SUPERPONEN Y REPITEN. NO OBSTANTE, LAS SIETE FASES SE ADAPTAN FACILMENTE A TODOS LOS CASOS SON UTILES PARA LOS PROPOSITOS DE LOS AGENTES DE CAMBIO PROFESIONALES QUE DESEAN ACLARAR Y COMPRENDER LAS EXIGENCIAS DE SU TRABAJO.

BIBLIOGRAFIA

ARCINIEGA POZAS RICARDO

EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

IVAC

DESARROLLO Y ORGANIZACIÓN DE LA
COMUNIDAD

IVAC

LA COMUNIDAD SUS RECURSOS SUS
PROBLEMAS

CENTRO REGIONAL DE AYUDA
TÉCNICA

MATERIAL DE LECTURA PARA ADIES-
TRAMIENTO

MERRIL E. FRANCIS

INTRODUCCIÓN A LA SOCIOLOGÍA

OZAETA M. PABLO

EL HOMBRE Y SU COMUNIDAD

RIPPITT RONALD
WATSON JEANNE
WESTLEY BRUCE

LA DINÁMICA DEL CAMBIO PLANIFICADO

BATTEN T. R.

LAS COMUNIDADES Y SU DESARROLLO

SOROKIN A. PITRIM

SOCIEDAD CULTURA Y PERSONALIDAD

KELLEY S. JOSÉ

ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA
COMUNIDAD

EL CAPÍTULO IV SE DEBE A EXPERIENCIAS PERSONALES.

