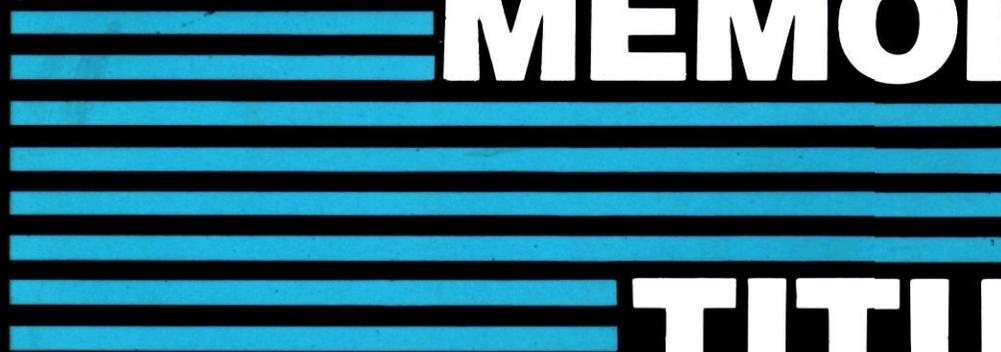


ME.PSI
(8)
2002
c.0

A graphic design consisting of several horizontal blue lines of varying lengths, some overlapping the text. The lines are positioned to the left of the main title.

MEMORIA DE TITULO

**UNIVERSIDAD
GABRIELA MISTRAL**
LA UNIVERSIDAD PRIVADA AUTONOMA MAS ANTIGUA

ME.PSI
(8)
2002

M2750
C.O

**UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

***PERFIL DE CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LOS
ANIMADORES COMUNITARIOS QUE PERTENECEN AL ÁREA DE
TRABAJO COMUNITARIO DEL HOGAR DE CRISTO.***

MEMORIA DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGAS.



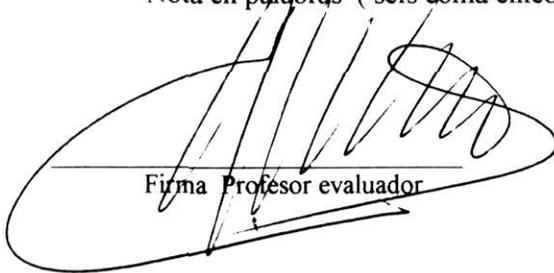
**Alumnas : Marcela Aillapán Contreras.
Claudia Jalilie Salgado.**

Profesor Investigador : Horacio Rivera B.

Santiago, Diciembre 2002.

**Las alumnas hacen una muy buena integración de fuentes teóricas diferentes , lo cual la distingue de otros trabajos en la misma línea de Investigación.
Hacen un aporte a la práctica diaria de las instituciones de beneficencia a partir de sólidos fundamentos teorico-prácticos. Trabajo serio de innegable utilidad que aporte conocimientos novedosos al quehacer Profesional.**

De acuerdo a la información anterior califico esta Memoria con nota 6.5-
Nota en palabras (seis coma cinco)


Firma Profesor evaluador

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL

Departamento de Psicología

UNIVERSIDAD
GABRIELA MISTRAL

EVALUACION DE MEMORIA DE TITULO

I. IDENTIFICACION

TITULO DE LA MEMORIA	PERFIL DE LAS CARACTERISTICAS LABORALES DE LOS ANIMADORES COMUNITARIOS QUE PERTENECEN AL AREA DE TRABAJO COMUNITARIO DEL HOGAR DE CRISTO
AUTOR(ES)	MARCELA AILLAPAN CONTRERAS CLAUDIA JALILIE SALGADO
PROFESOR EVALUADOR	IVAN ARMIJO R.
FECHA DE EVALUACIÓN	jueves, 26 de diciembre de 2002

II. CONTENIDOS

	Evaluación						
	Marque donde corresponde						
	1	2	3	4	5	6	7
2.1. Originalidad y/o relevancia de la investigación realizada	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
2.2. Fundamentación teórica, discusión bibliográfica presentada	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
2.3. Logro de los objetivos planteados en la investigación	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
2.4. Metodología general utilizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5. Tratamiento de la información recopilada, análisis de resultados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6. Conclusiones y reflexiones finales presentadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. ASPECTOS FORMALES

	Evaluación						
	Marque donde corresponde						
	1	2	3	4	5	6	7
3.1. Capacidad de integración y síntesis teórica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Coherencia interna del trabajo presentado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
3.3. Estilo de redacción (Precisión conceptual, lenguaje académico, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
3.4. Grado de corrección ortográfica y de puntuación	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

(*) La nota final de la Memoria no tiene necesariamente que ser un promedio de estas evaluaciones parciales, dado que cada uno de los puntos detallados para los contenidos y los aspectos formales, tienen diferente ponderación para una nota global.

3.5. Presentación formal de la bibliografía consultada

IV. SINTESIS DE EVALUACIÓN Y COMENTARIOS

Bien la introducción, sobre todo al aclarar que el perfil buscado es específicamente un set de rasgos de personalidad. El Marco teórico comparte las características de otros trabajos de la misma línea, aunque destaca una mejor capacidad de síntesis en los que respecta al marco general de la pobreza y el hogar de Cristo. La sección de psicología comunitaria es completa y extensa, aunque queda la duda de cuánto de esa información se utiliza finalmente para el desarrollo de la investigación.

La sección de metodología está bien explicada en general. Sin embargo, la definición operacional de motivación es todavía muy vaga ¿qué elementos discriminaron en ese punto?. Por otro lado, no se explica la segmentación muestral que, de hecho, se utiliza para la presentación de resultados.

(distinción entre animadores profesionales vs no profesionales)

Los resultados tienen un desarrollo correcto, con las siguientes observaciones:

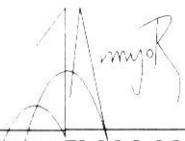
- En la prueba de diagnóstico se indican en una serie de puntos que los rasgos corresponden a un perfil general sin distinciones de edad ni género. ¿cómo determinaron eso?, no quedan claro los criterios estadísticos aplicados en ese punto.
- El trabajo específico con los rankings de valores es interesante.
- En la sección de rasgos de personalidad, hace falta la sección de datos de apoyo para la información entregada
- Finalmente, la integración de información es adecuada, pero insuficiente a la luz de los datos entregados en el marco teórico

En definitiva, el trabajo cumple con sus objetivos, pero requiere una mayor indexación de la información. Todas las observaciones hechas están cubiertas por los datos entregados en el anexo, pero no están referenciadas correctamente en el texto

DE ACUERDO A LA INFORMACION ANTERIOR CALIFICO ESTA MEMORIA CON NOTA

5,7

Nota en palabras (cinco, siete)



FIRMA EVALUADOR

Dedicamos esta Memoria a Nuestros Padres en agradecimiento a su amor y entrega incondicional.

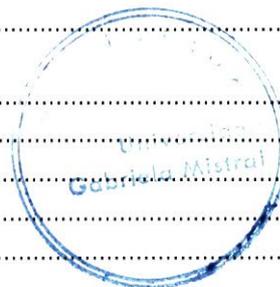
A nuestras familias, a Humberto, a Gonzalo y a nuestros Amigos por la compañía, el apoyo y cariño que nos regalan.

Al Señor por estar junto a nosotras en momentos en que sentíamos que esta labor nos sobrepasaba.

A don Horacio, Consuelo, Nelson y al Grupo de Animadores Comunitarios, por dedicar parte de su tiempo para ayudarnos a que uno de nuestros sueños se haga realidad.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	ANTECEDENTES TEÓRICOS	6
	1. La Pobreza.....	6
	• Reseña Histórica de la pobreza	6
	• Definición conceptual de pobreza	7
	• Heterogeneidad de la pobreza	9
	2. Instituciones de Beneficencia.....	9
	• Instituciones de Beneficencia y su Marco Legal.....	10
	• Corporaciones y Fundaciones.....	11
	• Aspectos Laborales de las Instituciones de Beneficencia.....	12
	3. Hogar de Cristo : Institución de Beneficencia	13
	• Padre Hurtado	14
	• Hogar de Cristo hoy	16
	4. Psicología Comunitaria	17
	• Orígenes, Principios y Fundamentos Teóricos	17
	• La Psicología Comunitaria como psicología del cambio social	17
	• Fuentes Teóricas de la Psicología Comunitaria	18
	• Principios Fundamentales de la Psicología Comunitaria	20
	• Psicología Comunitaria, Desarrollo Comunal y Comunidad.....	20
	• Modelo de Intervención Social Programático	22
	• Identidad y Territorio	24
	• El Comportamiento Participativo en la Investigación - Acción	27
	5. Área de Trabajo Comunitario	29
	6. Animador Comunitario	31
	• Definición de Animador Comunitario	31
	7. Perfil de Características Laborales	33
	• Definición	33
	• Aspectos a considerar en el perfil	33
	• Utilidad	33



III. OBJETIVOS del ESTUDIO	34
3.1. Objetivo General	34
3.2. Objetivos Específicos	34
IV. METODOLOGÍA	35
4.1. Diseño	35
4.1.2. Definición teórica y Operacional de las variables	35
4.2. Muestra	36
4.3. Instrumentos y Técnicas de Evaluación	37
4.4. Procedimientos	40
V. ANÁLISIS de los RESULTADOS	42
VI. CONCLUSIONES y SUGERENCIAS	59
VII. BIBLIOGRAFÍA	62
VIII. ANEXOS	64

I. INTRODUCCIÓN.

Esta investigación tuvo como objetivo principal elaborar un Perfil de las Características Laborales que son requeridas para el cargo de Animador Comunitario, tanto profesional como educador que trabajan directamente con personas que viven en diferentes campamentos y comunidades de la Región Metropolitana. Esta investigación fue realizada en el Hogar de Cristo, específicamente en el área de Trabajo Comunitario.

La relevancia que conlleva esta investigación radica en sistematizar y delimitar aquellos rasgos de personalidad que se requieren para el desempeño efectivo y eficiente en el cargo.

Con esta investigación se buscó la relación que existe entre las características de personalidad con el éxito y permanencia en el puesto de trabajo, de manera que estos Animadores Comunitarios permitan facilitar los distintos procesos de desarrollo personal y organizacional con el fin de superar la pobreza en la cual están insertas las personas que viven en dichas comunidades.

Para lograr este objetivo se utilizó un Diseño No Experimental, Descriptivo, Transversal; el cual permitió realizar una observación de campo en un momento determinado para así identificar las características de personalidad de los Animadores Comunitarios que influyen en el éxito y permanencia en el cargo. Se trabajó con la población completa para poder llevar a cabo dicha investigación.

Los datos fueron recolectados mediante la observación de campo, entrevistas y aplicación de test psicológicos que evalúen características de personalidad, realizando un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de los resultados obtenidos; con la finalidad de elaborar un adecuado Perfil de Características Laborales de los Animadores Comunitarios para un óptimo desempeño en su cargo en el Hogar de Cristo dentro del Área de Trabajo Comunitario.

La importancia de esta investigación desde el punto de vista de la Psicología Laboral es poder entregar a la Institución y en particular al área de Trabajo Comunitario una adecuada Herramienta de Gestión, que les sirva para la Selección de Personal pudiendo optimizar este proceso, y seleccionar a las personas más idóneas en término de poseer las características para un buen desempeño en lo laboral y de acuerdo a las necesidades que presenta el cargo, así también les servirá para realizar evaluaciones de desempeño y asimismo poder detectar necesidades de capacitación; pudiendo así colaborar en el logro de los objetivos del Hogar de Cristo.

II . ANTECEDENTES TEÓRICOS.

Para esta investigación se revisó diferente bibliografía que pudiese orientar las líneas a seguir para llevarla a cabo, es así como se introducirá al tema de la Pobreza, luego al de las Instituciones de Beneficencia, las cuales nacen para intentar aportar en la superación de la pobreza. A continuación se hablará sobre el Hogar de Cristo y el Padre Hurtado, su fundador. Y finalmente sobre Psicología Comunitaria, que permitirá comprender los fundamentos sobre los cuales trabajan de los Animadores Comunitarios del Área de Trabajo Comunitario.

1. La Pobreza

- **Reseña Histórica acerca de la pobreza**

Es importante mencionar aspectos históricos de cómo se ha ido enfrentando el tema de la pobreza en el mundo en general, especialmente en América Latina y luego en Chile para entender como se ha tendido a conceptualizar la pobreza y cuál han sido las principales formas de enfrentamiento para la superación de ésta.

Con los ajustes ocurridos en los años 80', se convirtieron temporalmente en pobres gente que no lo era, pero quienes se vieron más afectados fue aquella forma de pobreza ancestral, es decir, familias que han sido pobres por varias generaciones y que mantienen una larga acumulación de privaciones, como la alimentación, vivienda y educación, principalmente.

Con respecto a los años 90', podemos señalar que se ha considerado como un tiempo de recuperación relativa de las capacidades productivas, pero con menos expectativas políticas comparado con otros países.

En 1980, la cantidad de personas en condición de pobreza ascendía aproximadamente a 130 millones de pobres, mientras que en 1990, la cifra bordeaba aproximadamente a los 190 millones.

En la actualidad se calcula que tenemos en el continente más de 200 millones de pobres, los que no han disminuido a pesar de que las cifras globales de desarrollo sean favorables, incluso podemos mencionar que han aumentado, siendo además los pobres de hoy distintos a los hace 30 años los cuales eran campesinos marginales, normalmente

organizados, que daban batalla frente a los gobiernos por mejorar sus condiciones de vida demandando tierras y reforma agraria.

Los pobres de los años 80', son tratados en forma distinta por la sociedad, fueron expulsados de las sociedades. En cambio, los pobres de los años 90', son en su mayoría ocupados, no son cesantes, pero son trabajadores inestables y mal remunerados, primordialmente urbanos. Comparten características comunes, ya que, las personas que se encuentran inmersas en la pobreza están desesperados sintiendo que no les importan a nadie de la sociedad en que viven participando sólo como actores secundarios, marginales y desconsiderados, dentro del gran escenario que es la sociedad, con las problemáticas de la delincuencia, drogadicción, violencia, desintegración familiar, alienación psicosocial, analfabetismo, entre otros, que esto conlleva.

- **Definición del Concepto de Pobreza**

No hay una definición unívoca con respecto a qué es la pobreza. El Diccionario de la Real Academia Española, define pobre como: "necesitado, que no tiene lo necesario para vivir". Y a la Pobreza como: "calidad de pobre falta o escasez".

En el Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Joaquín Escriche define al pobre como: "El que carece de lo necesario para el sustento de la vida".

Etimológicamente, el término pobre proviene del latín *pauper* o *pauperis*, que significa: necesitado, menesteroso y falta de lo necesario para vivir, o que lo tiene con mucha escasez, entendiendo por escaso, "que carece de algo para su entero complemento". Bajo esta definición se entiende por pobre, al que carece de lo necesario para su sustento natural. Al que vive estrechamente, sometido a privaciones de cosas comunes.

Se plantea al concepto de pobre como uno muy difícil de aislar de otras afines a él, como son la indigencia, la miseria, el pauperismo, tomando en consideración que estos últimos son especies de pobreza, la que aquí es tomada como género.

Por lo tanto, se entiende que judicialmente, es pobre, "quién tiene derecho a litigar con beneficio de pobreza, que suele ser el sujeto que vive de un jornal o salario eventual, o quien no dispone de ingresos superiores al doble de esa base". Se encuentra en una difícil situación

económica que por carencia o escasez de recursos, le permite litigar con arreglo al denominado beneficio de pobreza, que lo exime del pago de costos y de honorarios a los abogados y los procuradores.

Por otra parte podemos diferenciar el concepto de pobreza con el de *extrema pobreza*, según lo planteado en la encuesta **Casen**. Para la definición de ambos conceptos se toma en cuenta principalmente aquella variable referida a los ingresos del grupo familiar y los compara con una línea de pobreza definida a partir del costo de las canasta básica que considera necesidades alimentarias y no alimentarias. Quienes caen en esta línea se definen en situación de pobreza y los que están afectados por una situación de pobreza más dura, se definen como *Indigentes*.

Otra definición de Pobreza proveniente del Instituto de Libertad y Desarrollo, que entienden por "Extremadamente Pobres, aquellas personas que no han alcanzado niveles mínimos de satisfacción de sus necesidades básicas y que además, carecen de la capacidad de salir por sí mismo de esa situación". Esta última característica es la que hace que la extrema pobreza sea un estado social persistente en el tiempo que se transmite de una generación a otra, constituyendo un círculo vicioso, que se retroalimenta y del cual es muy difícil escapar sin apoyo externo.

Es difícil llegar a una definición unívoca del concepto de pobreza y de quienes son pobres, por lo tanto, es necesario tener en cuenta que no sólo se debe considerar una pobreza de índole económica, sino que considerando la existencia de otros tipos de pobreza para poder llegar a una definición más integral, por lo que se hace necesario darle importancia a lo psicosocial, donde es de especial atención la pobreza afectiva, que dice relación con un menoscabo en la autoestima; también puede influir un retraso sociocultural, un enajenamiento de la sociedad, bajo desarrollo de la creatividad, de sus potencialidades y habilidades, junto a disfunciones familiares y escasas redes de apoyo, entre otras.

Cabe destacar aspectos positivos que definen al ser humano, como lo es la dignidad en las personas, la que es entendida como, la esperanza de resolver los problemas y que sólo exigen de la sociedad espacios adecuados para hacerlo.

La comprensión de la dignidad es parte consustancial de una noción de pobreza no asistencialista, que posibilite su superación, siendo importante esta capacidad de superación de las personas para poder salir adelante de esta situación.

Es necesario considerar que la pobreza es un fenómeno multideterminado y multicausado, por lo tanto, es importante destacar que existe una gran heterogeneidad, afectando de diferentes maneras, existiendo pobreza tanto material como económica, así como también de tipo social relacionado con dificultades geográficas, discriminación de distintas etnias, discapacidades físicas, que conllevan dificultades laborales. Además aspectos relacionados con la drogadicción, alcoholismo, disfunción familiar, que conforman un círculo vicioso en la pobreza, afectando sus vidas. Por lo tanto, es importante considerarlos para poder entender el fenómeno de la pobreza en su gran y real dimensión, y de este modo poder llegar a ella y plantearse las estrategias de intervención en pro de su superación.

El área de Trabajo Comunitario del Hogar de Cristo, se desarrolla en el marco de la pobreza observada en los campamentos, poblaciones, etc., y de esta manera, poder movilizar desde las personas que la viven proyectos y posibilidades de mejoramiento de su calidad de vida.

- **Heterogeneidad de la Pobreza**

Desde la perspectiva jurídica podemos señalar los siguientes tipos:

- Pobre de Solemnidad: Es aquel que lo es notoriamente y se ve obligado a pedir limosna para su sustento.
- Indigente: Se entiende por indigencia a la falta de medios para alimentarse o vestirse. El indigente es el falto de medios para subsistir.
- Mendigo: es aquella persona que habitualmente pide limosna.

Desde una perspectiva Social - Geográfica, podemos señalar la existencia de una pobreza físico espacial, que dice relación con la pobreza producto del aislamiento geográfico y por etnias.

Dentro de la pobreza por etnias, encontramos la pobreza indígena, constituyendo un mundo pobre en cuanto al acceso a los bienes materiales modernos, pero poseen una gran riqueza cultural.

Ahora bien si consideramos la pobreza desde la perspectiva socio - económica, podemos señalar que está referida a la escasez de bienes materiales.

Además existe una pobreza , como consecuencia del desarrollo y cambios económicos del país, pudiendo denominarse pobreza de tipo moderno.

Hay sectores que la pobreza se origina por la mala calidad del empleo, en lo bajo de sus remuneraciones, falta de seguridad social, el no cumplimiento de las leyes laborales mínimas, entre otros.

Finalmente podemos señalar que desde la perspectiva del Desarrollo Humano y Social, existe un tipo de pobreza por Desestructuración Familiar, ya que, la familia constituye el principal elemento formador de capital social y humano. Siendo las personas el requisitos para el avance cultural y político de una nación, por lo tanto, es un factor clave para lograr el desarrollo económico e igualdad de oportunidades.

Dentro de esta perspectiva cabe mencionar el tipo de pobreza Psicosocial, referida a la pobreza cultural, espiritual y afectiva, está última tiene relación con la falta de redes de apoyo, empobrecimiento en las relaciones interpersonales, teniendo gran influencia el mundo individualista en el que constantemente vivimos.

Si bien, cada uno de estos tipos de pobreza se plantean por separado, éstas se presentan en forma integrada, no siendo categorías excluyentes.

Ante la problemática de la pobreza, se han planteado diversas soluciones, se han creado programas e instituciones que quieren aportan a superar esta situación en que vive un grupo importante de personas en nuestro país. Dentro de este marco nacen las Instituciones de Beneficencia.

2. Instituciones de Beneficencia.

- **Instituciones de Beneficencia y su Marco Legal**

Las Instituciones de Beneficencia son entidades constituidas generalmente bajo la forma jurídica de personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro, que tienen por objeto dar apoyo patrimonial o monetario a personas de escasos recursos que viven en situación desmedrada o en franca situación de pobreza material y espiritual.

Estas Instituciones se estructuran como personas ficticias capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, lo que les permite desenvolverse en el ámbito del derecho con autonomía e independencia de las personas naturales que las conforman en su base.

Esta forma jurídica les permite además ser titulares de una serie de prerrogativas y beneficios, especialmente de carácter tributario, que la ley ha previsto para fomentar y apoyar los fines altruistas que persiguen.

La gran mayoría de las Instituciones de Beneficencia se constituyen como personas jurídicas de derecho privado, creada por una voluntad colectiva o individual, para alcanzar ciertos objetivos sin fines de lucro que asumen el carácter de Corporaciones o Fundaciones.

En consecuencia, es necesario, estudiar los aspectos más característicos de las Corporaciones y Fundaciones, para poder entender la Instituciones de Beneficencia; así como también que se entiende por personalidad jurídica, para conocer los beneficios y obligaciones.

- **Corporaciones y Fundaciones**

Las Corporaciones y Fundaciones están reguladas por los artículos 545 y siguientes del Código Civil y en un Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica, correspondiente al Decreto Supremo número 110 de 17 de Enero de 1979, publicado en el Diario Oficial (20 de Marzo de 1979).

Nuestro Código Civil no define lo que debe entenderse por Corporaciones y Fundaciones, sin embargo, del análisis de las disposiciones que las reglamentan, se puede desprender algunos elementos para la definición de las mismas.

Las Corporaciones son colectividades de personas asociadas para conseguir un fin no lucrativo y común de ayuda a sus miembros, con medios propios y dotadas de personalidad jurídica.

La Fundaciones son establecimientos y obras creadas por una persona dotada de un patrimonio a tal objetivo destinado, y conformándose en su acción a un estatuto establecido en el Acta de Constitución. También se les define como *Patrimonio Afecto a un Fin*.

Entre los aspectos más importantes del funcionamiento de las Instituciones de Beneficencia, podemos señalar que:

- Su autonomía patrimonial, de una Corporación o de una Fundación, no pertenece ni en todo o en parte a ninguno de los individuos que la componen o la administran, y recíprocamente, las deudas de ellas no dan a nadie derecho para demandarlas. Además no dan acción sobre los bienes propios de ellos, sino sobre los bienes de la Fundación o de la Corporación.
- En cuanto a la voluntad y adopción de decisiones y acuerdos, para las Corporaciones, es con la mayoría de sus miembros; y en el caso de las Fundaciones, es con la mayoría de sus administradores que tengan según sus estatutos voto deliberativo. Lo que constituye una Sala o Reunión Legal de la Corporación o de la Fundación, todo lo cual se entiende sin perjuicio de las modificaciones que los estatutos de la Corporación o Fundación establezcan al respecto.
- Los actos del Representante de la Corporación y Fundación, no deben exceder de los límites del Ministerio que se les ha confiado; en caso de exceder estos límites, sólo obligan personalmente al representante de ellas.
- Los Estatutos de toda Corporación y Fundación tienen fuerza obligatoria sobre toda la entidad, de sus miembros y administradores respectivamente, estando obligados a obedecer bajo las penas que los mismos estatutos impongan.
- Las Corporaciones y las Fundaciones pueden adquirir bienes de toda clase, a cualquier título.
- Finalmente, las Corporaciones y Fundaciones no pueden disolverse por sí mismas, sin la aprobación de la autoridad que legitimó su existencia. Sin embargo, pueden ser disueltas por dicha autoridad o por la ley, a pesar de la voluntad de sus miembros o administradores, si llegan a comprometer la seguridad o intereses del Estado, o no actúan en armonía con el objetivo de la Institución.

- **Aspectos Laborales de las Instituciones de Beneficencia**

Las Instituciones de Beneficencia son contribuyentes y deben estar inscritas en el Rol Único Tributario.

Las relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo que dice relación con el carácter de Fundación o Corporación y sus trabajadores, a ésta normativa deben someterse en la celebración, modificación y terminación del contrato de trabajo, remuneraciones, feriado, reglamento interno, organización sindical, negociación colectiva, entre otros y dar cumplimiento además, a las normas previsionales y de Seguridad Social contenidas en el D.L.3500 y leyes complementarias.

Están exenta del impuesto a la renta aquellas Instituciones de Beneficencia que determine el Presidente de la República.

La sola condición de tratarse de Instituciones de Beneficencia, no la exime del pago del IVA. Solamente quedan exentas, las importaciones que constituyan donaciones calificadas por el Servicio Nacional de Aduanas.

En consecuencia, estas personas tienen los mismos derechos y deberes que cualquier trabajador remunerado, no importando al ámbito que permanezca.

Por lo tanto, se hace necesaria una modificación de las políticas de Gestión de Personas, que permitan cambios positivos y visionarios consecuentes con la misión del Hogar de Cristo.

Dentro de las Instituciones de Beneficencia, una de las que más relevancia ha tenido dentro del país, es el Hogar de Cristo, con sus diversas áreas apuntando a superar la calidad de vida de las personas.

3. Hogar de Cristo: Institución de Beneficencia

El Hogar de Cristo es la obra más importante del Padre Hurtado porque constituye la realización de su misión como apóstol de Jesucristo.

El Hogar de Cristo nació el 19 de Octubre de 1944 con las primeras donaciones de un terreno y una pequeña suma de dinero, al término de un sermón que dio a un grupo de 50

señoras, días después de su encuentro con “Cristo mismo” aquella noche lluviosa de Octubre.

El 16 de Noviembre de 1946 se inauguró la sede definitiva del Hogar de Cristo en Av. General Velázquez, en Santiago.

Hoy día a más de 50 años de su fundación, el Hogar de Cristo es una institución de la Iglesia sin fines de lucro, cuya misión es **“acoger dignamente y con amor a los más pobres entre los pobres; ancianos desamparados, a los sin techo, enfermos terminales carentes de apoyo y a niños y jóvenes sometidos a riesgos como abandono y falta de oportunidad”** (cuenta de actividades 1998, pág. 5).

También es fundamental su labor de **difusión** de las reales dimensiones de los problemas de los más desvalidos, para motivar la ayuda de toda la sociedad.

Hoy día el Hogar de Cristo ha extendido sus atenciones a todo tipo de necesidades (discapacidad física y mental, reinserción social de jóvenes marginados, integración familiar, enfermos y discapacitados crónicos), gracias a las cinco fundaciones asociadas: Fundación Padre Alvaro Lavín; Rodrigo Zaldivar; Ayuda y Esperanza; Centro Esperanza Nuestra; Fundación Padre Hurtado.

- **Padre Hurtado**

Para conocer y comprender esta gran obra es fundamental adentrarse en la vida de su fundador, el sacerdote Jesuita Alberto Hurtado, porque a través de su historia se encuentran las claves que dan luz sobre la motivación principal que lo llevó a crear el Hogar de Cristo, para así conocer su misión principal.

De esta forma es posible tener una visión más clara sobre cuál es el entorno en el cual se desempeñan los funcionarios del área de Comunidad , a fin de establecer los perfiles de las características laborales.

El Padre Hurtado tiene la importancia histórica de situar en el alma nacional una actitud de compromiso en la lucha contra la pobreza, de manera que se transformó en una voz de constante desafío para hacer de Chile un país más solidario y más cristiano.

La tarea principal que el Padre Hurtado realizó en sus múltiples actividades, puede sintetizarse en una frase: “la difusión de la buena doctrina”. Para esto publicó varios libros,

preparó charlas y retiros para diferentes grupos de la sociedad chilena, y penetró en las conciencias de los chilenos que en ese tiempo vivían una época difícil en que primaba la política excesivamente apasionada y frívola, una religiosidad más preocupada de las formas y sobre todo una sociedad con desigualdades muy profundas e injustas.

El principal fruto de su obra fue ver que la religión católica tiene valores dignos de todo entusiasmo y atractivo para los chilenos, poniendo especial énfasis en la "Acción" apostólica, lo cual fue determinante en el aumento significativo que en esa época hubo de las vocaciones religiosas.

Fue un "adelantado", lo cual muchas veces provocó incompreensión en los diferentes sectores de la sociedad más conservadores y resistentes al cambio social que el Padre Hurtado siempre inspiró en el Evangelio.

Trabajó en el mejoramiento de la educación; hizo clases en colegios, en la universidad, en el Hogar Catequístico, pero sin duda que de todas las experiencias apostólicas que realizaba, hay una que marca el inicio del Hogar de Cristo que es central por su intensidad, simpleza y que más se acerca al encuentro con Cristo mismo: el 16 de Octubre en una noche lluviosa se encontró con un hombre totalmente mojado y tiritando de frío; este encuentro conmovió profundamente al Padre Hurtado. Fue precisamente un 16 de Octubre (en 1994), cuando años más tarde el Padre Hurtado fue beatificado.

Su palabra denunció al catolicismo chileno, removiendo conciencias para una vida más cercana al mensaje de Cristo, de modo de combatir con responsabilidad y amor, a la miseria e injusticia que aplastaba al país.

Así, el Padre Hurtado fue un gran educador sobre todo de caridad y solidaridad para un pueblo que no veía el dolor de sus hermanos. Planteaba que la caridad transforma al individuo, porque al ser responsables por otros, los hombres se vuelven más fuertes.

Ante todos los problemas de la sociedad chilena, su pensamiento puede sintetizarse en esto: "La gran escuela del sentido social, de la justicia y de la caridad es la práctica, y ninguna práctica es más provechosa que el trato social de cada día. Más que toneladas de consejos sobre la necesidad del espíritu social, vale una hora de acción social" (Hurtado, A., S.J. Tercera edición, 1994. "Humanismo Social", página 148).

- **Hogar de Cristo hoy.**

Actualmente el servicio del Hogar de Cristo se extiende a 50 ciudades de Chile, trabajo que se ha organizado en diez áreas sociales de trabajo:

1. Área Adulto Mayor: A través de las hospederías se recibe a cerca de 50 adultos mayores. También se organizan diferentes talleres de desarrollo personal y trabajo con familias.

2. Área Trabajo Comunitario: Cuya misión es incentivar la organización autónoma de las familias para una mejor calidad de vida.

3. Área Riesgo Social: Busca proporcionar espacios de acogida para la amplia gama de conflicto social que afectan a esta personas. Aquí se aplican programas como "Niños de la Calle"; Asesoría Jurídica; Comunidades Terapéuticas; "Talleres Prevocacionales"; Orientación y Asesoría Telefónica.

4. Área Hospederías: Reciben a adultos mayores hombres y mujeres; madres con sus hijos.

5. Área Salud: Su misión es atender el nivel primario de los distintos programas de salud del Hogar de Cristo.

6. Área Discapacidad: Preocupada de personas en extrema pobreza con alguna condición de discapacidad física o psíquica.

7. Área Niños: Pretende acoger dignamente a los niños y a sus familias en condición de pobreza. Existen hogares familiares, el plan de colocación familiar y la ayuda intrafamiliar.

8. Área Atención Individual: Implica atender a familias de extrema pobreza, realizando un seguimiento que permita derivarlas a otros programas del Hogar de Cristo cuando corresponda.

9. Área Voluntariado: Organiza y capacita a la gran cantidad de voluntarios que en muchos servicios del Hogar de Cristo se responsabilizan de un completo funcionamiento de cada centro.

10. Área Filiales: En ellas el área de capacitación de recursos ha desarrollado sistemas de información y cobranza que contribuyen a mejorar los ingresos de las filiales.

4. Psicología Comunitaria.

- **Orígenes, Principios y Fundamentos Teóricos.**

La psicología social comunitaria o psicología comunitaria es una de las ramas más recientes de la psicología y tiene una base psicosocial en cuanto a sus procedimientos, técnicas, instrumentos y métodos.

La primera vez que aparece el término psicología comunitaria es en 1966, con la obra de Bennet y Cols.

En América Latina se estaba dando, desde fines de los '50, movimientos aislados de desarrollos comunitarios interdisciplinarios, que corresponden más fielmente a la idea de Psicología comunitaria que se asemeja en la actualidad.

En la primera etapa de este movimiento (años '50 y '60), se constituye solamente por un sólo interés en el desarrollo comunitario, la participación y la autogestión, en forma de estrategia con aportes psicosociales vagos.

Mann (1978) considera que dentro de la psicología comunitaria se dan tres áreas fundamentales que constituyen su objeto: el análisis de procesos sociales, el estudio de las interacciones en un sistema social específico y el diseño de intervenciones sociales. Se puede describir que esta rama de la psicología tienen el objeto de estudiar *“Los factores psicosociales que permiten desarrollar, fomentar y mantener el control y poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social, para solucionar problemas que los aquejan y lograr cambios en esos ambientes y en la estructura social”*, donde se destaca el énfasis del control de la comunidad y no del interventor. De este modo, la psicología comunitaria se plantea como una psicología para el desarrollo del individuo, su hábitat y las relaciones individuo-grupo-sociedad, para generar cambios cuantitativos y cualitativos sobre éstas.

- **La Psicología Comunitaria como Psicología del Cambio social**

La Psicología comunitaria, en los términos que ha sido planteada anteriormente, surge de los esfuerzos de psicólogos latinoamericanos (además de otros profesionales) por enfrentar los problemas del subdesarrollo.

Es conveniente aclarar que el movimiento de "Psicología Comunitaria" de Estados Unidos, estaba orientado predominantemente a la salud mental comunitaria, como una rama de la psicología clínica: planteaban responder a los problemas que tuvieran efectos limitantes, degradantes y auto mantenedores de problemáticas, lo que suponía una función diagnóstica en consideración a la globalidad.

Fals Borda (1959) denominó *investigación activa* al intercambio entre conceptos y hechos, observaciones y acciones pertinentes para determinar la validez de lo observado y producir conceptos o planteamientos, con los cuales se puede reiniciar el proceso de investigación indefinidamente. Él redefinió el rol del psicólogo en la comunidad, generando nuevas vías de estudio, medición e intervención, cuestionando y sometiendo a pruebas teorías.

- **Fuentes Teóricas de La Psicología Comunitaria**

La psicología comunitaria se nutre de otras teorías, como por ejemplo, las teorías de la tensión social, complementadas con elementos provenientes del interaccionismo simbólico y la Psicología Ecológica transaccional, paradigmas explicativos de la conducta (locus de control, desamparo aprendido, bienestar máximo), explicaciones neopsicoanalistas (teoría de la personalidad autoritaria), teorías de la alienación y de la dependencia.

Fuentes teóricas de las que se nutre la Psicología comunitaria:

1. *La noción de tensión social.* El concepto central es el de tensión, desde el punto de vista de "vida que genera tensión", con tres efectos: crecimiento psicológico en madurez, ningún cambio psicológico visible o una reacción disfuncional. En esta última área, la psicología comunitaria de planificar estrategias para reducir la tasa de psicopatología en la comunidad a través de intervenciones en crisis, entrenamiento

en habilidades individuales, socialización y educación general, desarrollo de agencias de ayuda social y de acciones políticas en los grupos de estatus desventajados.

Se da orientación a las instituciones locales de la comunidad, se crean programas educativos y se abren centros clínicos, procurando que sus usuarios se involucren en los planes desarrollados. Esta línea de acción se denomina intervención en la investigación, debido a que la intervención está destinada a producir un cambio no sólo en la comunidad, sino en el interventor.

Se entiende el cambio como alteración en la función (sin alterar los valores del grupo) o en la forma (afectando a la ideología). El primero fortalece a la estructura y el segundo puede llegar a cambiarla.

2. La noción de *control sobre los refuerzos ante contingencias de la vida cotidiana*, basada en:

a.- La noción que la formación de un Yo eficaz depende de la frecuencia con que se hayan tenido experiencias positivas de control sobre el ambiente, durante el crecimiento.

b.- La sistematización de la noción de control y de poder, que ha hecho Seligman.

c.- La noción de Locus de Control, interno o externo.

3. La psicología comunitaria considera la apatía, desmotivación y falta de iniciativa como síntomas, acudiendo al *concepto de Alienación*, para lograr una explicación integradora. Según esto los individuos se crean expectativas en la que sus conductas no pueden determinar los resultados deseados, pudiendo llegar a la creencia que la única vía de alcanzarlos es la ejecución de conductas reprobadas socialmente. La pérdida de realidad, de objeto y del sentido de los propios actos, conduce a los individuos de grandes sectores de la humanidad a una inversión de valores, expectativas negativas de éxito, disminución de la iniciativa y minusvalía. Para ello, la psicología comunitaria se presenta como una vía de interacción para lograr la autogestión y control sobre los cambios, que tienen como finalidad lograr un cambio en los patrones de relación entre la población a la hora de enfrentar sus necesidades.

- **Principios Fundamentales de la Psicología Comunitaria**

1.- Autogestión de los sujetos que constituyen su área de estudio, lo que significa que toda transformación repercute sobre todo en los individuos involucrados en la relación. Esto se observa en que los Animadores Comunitarios son "Agentes de cambio" y en ese sentido son los que deben ayudar a los pobladores a crear sus proyectos y entregarles herramientas para que ellos mismos los gestionen.

2.- El centro de poder recae sobre la comunidad, oponiéndose a cualquier forma de paternalismo, autoritarismo e intervencionismo. Es así como para los animadores comunitarios, si bien, reconocen que hay instancias en que se debe asistir a la Comunidad, más bien se oponen al asistencialismo, no considerándolo como una actitud adecuada para la función de su cargo.

3.- La unión entre teoría y práctica para lograr una explicación integradora y comprensión verdadera de la situación. Este trabajo implica estar en terreno, por lo que, muchas de las acciones deben corroborarse en el lugar mismo de intervención.

- **Psicología Comunitaria, Desarrollo Comunal y Comunidad**

- **Comunidad** es un grupo en constante evolución, que es preexistente al observador. Constituida por un grupo de personas que comparten un lugar físico (territorial) común. Para el caso de la investigación la comunidad sería el grupo de familias que habitan en determinadas poblaciones de la localidad.

- **Desarrollo comunal** se entiende el producto de acción comunal, organizada para resolver sus problemas y utilizando todos los recursos. Un ejemplo de esto, podrían ser las ollas comunes que se organizan en las localidades.

En la psicología comunitaria, los investigadores y sujetos están del mismo lado en la relación de estudio, pues ambos forman parte de la misma situación y evolucionan en conjunto en la intervención.

Hay estudios en la literatura relacionados con la Psicología Comunitaria que muestran que la pobreza en Chile a disminuido de manera significativa en los últimos años (Germán

Rozas, Universidad de Chile), pasando de un 45.1% de pobres en 1987 a un 23.2% en 1996. Esta disminución se explica por el creciente desarrollo económico que ha experimentado el país en el mismo período. Sin embargo, detrás de ese contexto ha cambiado la visión de la pobreza en el ámbito de implementación de políticas sociales (Mideplan, 1997).

Tabla 1

Evolución de la Pobreza en Chile

Año	1987	1990	1992	1994	1996
<i>Pobreza</i>	45.1%	38.6%	32.7%	27.5%	23.2%
<i>Indigencia</i>	17.4%	12.9%	8.8%	7.6%	5.8%

Fundamentalmente, el concepto de pobreza ha variado desde una mirada dirigida a la carencia a un enfoque centrado en la superación de la pobreza.

Esto significa un conjunto de formas de trabajo que incluso relativizan los indicadores de medición de la pobreza, por cuanto lo que se mide habitualmente son las necesidades en déficit por parte de los pobres y no se miden las oportunidades o los soportes sociales que permitirían salir de la misma.

La perspectiva de la superación de la pobreza pone el acento no sólo en el individuo pobre, sino también en las variables del contexto donde se desarrolla su vida. En este sentido, apunta a activar los recursos locales, de la comunidad, acceso a los servicios básicos, a generar políticas de sentido económico a la iniciativa propia, acceso a créditos con muy bajo interés bancario. En la dimensión individual se orienta a la capacitación, de modo que las personas adquieran habilidades y conocimientos y, con ello, se preparen para aprovechar las oportunidades presentes.

Se trata entonces de trabajar no sólo con los pobres sino que, de manera relevante, con el entorno del pobre; es decir, con variables institucionales, económicas, sociales, culturales, etc., que en su cambio y transformación generan mejores condiciones para favorecer en el individuo y la familia pobre oportunidades de inserción social.

Esta perspectiva a llevado a distintas instituciones a replantear sus modalidades de intervención social en cuanto a formas metodológicas, lo que en términos generales va desde

la acción asistencialista hasta la gestión territorial, pasando por una modalidad intermedia que aquí vamos a entender como programática.

- **Modelo de Intervención Social Programático**

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) es un organismo que hasta el año 1995 *apuntó al desarrollo e implementación de acciones para la superación de la pobreza* desde una modalidad programática. Es decir, realiza diversos PROGRAMAS que tienen como objetivo superar la pobreza.

Algunos de estos programas fueron de apoyo a jóvenes, otros para el desarrollo de localidades pobres, para campesinos, de apoyo a la micro empresa.

Desde esta perspectiva, con sus propios métodos de medición, los logros mantenidos aparentemente no son criticables. Esto al usar un enfoque de evaluación de resultados, es decir, respecto de la cobertura, el cumplimiento de objetivos, la inserción en el mercado formal y el porcentaje de inserción laboral de jóvenes capacitados.

Tabla 2

Evaluación de Programas FOSIS

Programas	Evaluación de los Resultados
	<i>Indicadores</i>
a. Programa Jóvenes	- Cumplimiento de Objetivos
- Capacitación	- Cobertura
- Inic. Juvenil	- Inserción Laboral
b. Programa Microempresas	- N° de Acciones
c. Regional	- Calidad de Ejecutores
d. Rural	

Sin embargo, con una evaluación desde una perspectiva diferente, desde una lectura territorial o comunal, sin utilizar indicadores ad-hoc al programa, como ocurre con la

evaluación de resultados, comienzan a aparecer efectos negativos o, al menos sin el impacto esperados en la población beneficiaria y en su entorno.

A partir de una mirada territorial, entonces, los programas de FOSIS hasta el año 1995 pudieran ser caracterizados principalmente como (Rozas, 1995):

- Orientados a localidades, las cuales son concebidas como pobres, pero sólo desde indicadores económicos y, sin ser apreciadas desde el entorno territorial más amplio, por ejemplo comunal y, con ello, descontextualizándose de sus capacidades y recursos producto de su historia, cultura y realidad organizacional.
- La implementación de diferentes programas en una comuna se hace sin articulación entre sí, sin un proceso de trabajo conjunto, desaprovechando recursos detectados, multiplicando esfuerzos, y en algunos momentos, compitiendo entre sí.
- La puesta en marcha de proyectos que se cierran sobre sí mismos, sin flexibilidad para articularse con otras propuestas, hecho que nace de una lógica del origen del programa, el cual está elaborado de manera independiente y aisladas de otros programas, de otras instituciones, de manera que la evaluación sigue un flujo vertical, incorporando indicadores y antecedentes de programas colaterales.
- La implementación de programas responde a sus propios objetivos independientemente de la dinámica comunal e incluso regional.

Estos resultados indican que se requiere una estrategia institucional de mayor envergadura que tenga, como perspectiva la comuna, la cual, enmarcada en una perspectiva de planificación regional, podría perfectamente diseñar en la práctica un proceso más global de desarrollo en su intervención respecto del problema de la pobreza.

Recientemente el FOSIS Metropolitano inserto en una dinámica de reflexión sobre los temas mencionados anteriormente, se ha planteado ha estudiar e implementar nuevas propuestas que apunten a distanciarse del enfoque programático (FOSIS, 1995, 1997).

En este sentido, a partir de 1996 y 1997 se comenzó a desarrollar la modalidad IRAL (Inversión Regional de Asignación Local) que modifica su perspectiva programática sin descartarla; la orienta hacia lo territorial.

A continuación se expondrán los lineamientos y marcos de referencia del enfoque territorial, que surge de la experiencia de la institución señalada y de otras instituciones sujetas a procesos similares en Chile.

- **Identidad y Territorio**

Al incorporarse al tema territorial, parece apropiado revisar su vinculación con la dimensión comunidad. Existe una asociación del desarrollo y crecimiento de la comunidad al tema *espacio geográfico*. La comunidad se "enfrenta" con el territorio, de modo de extraer recursos para su sobrevivencia. La zona geográfica, las posibilidades y alternativas, varían de región en región. La presencia o el déficit de recursos limitan o potencian el desarrollo de la comunidad, la que a su vez desarrolla estrategias, técnicas, conocimientos y en definitiva experiencias que definen su propia historia.

De esta relación nace, entre otros, la identidad comunitaria, o dicho de otra manera surge la identificación con un espacio determinado.

Dentro de diferentes ámbitos de las Ciencias Sociales, la definición de comunidad se hace en referencia a sus características físicas o territoriales.

Para Sánchez Vidal (1991) comunidad es definida como: "Sistema o grupo social de raíz local, diferenciable en el seno de la sociedad de que es parte en base a características e intereses compartidos por sus miembros y subsistemas que incluyen: localidad geográfica (vecindad), interdependencia e interacción psicosocial y sentido de pertenencia a la comunidad e identificación con sus símbolos e instituciones (p. 84).

La propuesta del desarrollo cultural del decenio 1988- 1997 de UNESCO (1989,p.12) propone "(...) tener en cuenta la dimensión cultural del desarrollo, afirmar y enriquecer las identidades culturales, ampliar la participación en la vida cultural y promover la cooperación cultural internacional".

Sin embargo, según Soto (1990): "El paradigma de la modernización con que se trabajó a partir de la Segunda Guerra Mundial dio vuelta la espalda a toda reflexión sobre la cultura y la identidad. Obvió así la relación conflictiva entre los procesos de modernidad y cultura tradicional y los intentos de búsqueda de síntesis cultural y reajuste institucional" (p.4).

Desde el punto de vista de la Psicología Comunitaria, dicha modernidad ha implicado el atropello a las tradiciones, a los esquemas ancestrales de concebir el trabajo, a los mecanismos religiosos - políticos de control social, a los sistemas integrados de salud mental con lo político, social, etc. y, por cierto, ha producido y produce una destrucción de nuestras comunidades, especialmente las más autóctonas (Rozas, 1989).

Está presente aquí la degradación gradual de la función y el sentido de las comunidades y grupos sociales intermedios y primarios (familia, vecindario, comunidad local, redes religiosas, etc.) que cumplen un papel de conexión del individuo al cuerpo social y de mantenimiento del sentido de identidad, apoyo y pertenencia (Saranson, 1973).

En este sentido existen en América Latina comunidades deterioradas, fragmentadas sin conducción, con pocas perspectiva desde el punto de vista de la identidad, sin símbolos unificadores. Poblaciones que no cuentan con iniciativas coherentes para impulsar un proceso de desarrollo, no disponen de su acervo cultural en tanto recursos de orientación.

Sin embargo, la propuesta de modernización no necesariamente es destructora. El problema de la modernidad es su perspectiva unilateral, es la manera como se implementa en las sociedades latinoamericanas, introduciendo un concepto de sociedad y un estilo de vida basado en el mundo occidental, que se aplica sin contemplación y violentamente, por la fuerza, a otras culturas y otras sociedades que no comparten los mismos parámetros sociales.

Al respecto la psicología comunitaria tiene por delante un gran desafío, el cual apunta a considerar el tema de lo comunitario en el contexto de la modernidad de la sociedad latinoamericana.

Una perspectiva interesante al respecto, hace referencia al desarrollo al cual alude Boiseir (1988). Su enfoque, el cual se resume en la siguiente tabla, plantea la tarea de la construcción de una comunidad con identidad propia.

La comunidad de una región debe pasar por un proceso de transformación, el cual apunta a constituirse en una región-sujeto, sujeto pensante, creativo y organizado que moviliza proyectos hacia su desarrollo.

Tabla 3*Transformación en Región Sujeto*

• Comunidad Inanimada	• Comunidad Organizada
• Segmentada por intereses Sectoriales	• Consciente de su Identidad Sociedad-regional
• Baja Identidad Territorial	• Movilizada tras proyectos Políticos Colectivos
• Pasiva • Baja capacidad de organización	• Transformación en Sujeto de su desarrollo

Nota. Fuente: Boisier, 1988.

En base al tema expuesto, la Psicología Comunitaria profundiza sus posibilidades teóricas y prácticas en el campo social. Estando vinculada al desarrollo de la comunidad, toma contacto con actores institucionales que requieren vivir un proceso de cambio y de modernización, para obtener un mejor impacto en la comunidad.

Diferentes instancias e instituciones como municipios, consejos regionales, consultorios, colegios y otras, viven un proceso de evolución que apunta hacia el mayor fortalecimiento institucional y a la generación de capacidades de gestión.

Este proceso se enmarca en políticas globales del país, donde la evolución de los programas sociales se orientan hacia la descentralización y la desconcentración del poder.

En el ámbito de la superación de la pobreza, el Estado hoy entiende que los cambios reales dependen de modificaciones estructurales vinculadas a la territorialización, como también, de cambios en la concepción de qué es la pobreza.

Para el autor esto último plantea abandonar la mirada carencial de la pobreza y poner el acento en factores que tengan relación con su superación. Es decir, invertir (más que en el asistencialismo), en la generación de capacidades, generación de oportunidades y en la asociación a redes sociales potenciadoras de la inserción social.

Por último, el autor plantea, que la Psicología Comunitaria dispone de recursos para dar cuenta de muchos procesos señalados.

- **El Comportamiento Participativo en la Investigación - Acción.**

La metodología de la investigación Acción – Participativa se ha constituido en Colombia, como en muchos otros países del tercer mundo; en una alternativa de investigación que permite simultáneamente intervenir sobre la realidad investigada, superando en alguna medida diversos problemas prácticos de urgente solución ante los que no resulta ético utilizar el paradigma tradicional de investigación social, centrada en la evaluación de las variables en juego, y en la emisión de una propuesta de acción que normalmente se queda archivada en el baúl de los recuerdos.

- Comportamiento Participativo: "Acción o conjunto de acciones colectivas, acordadas reflexivamente y orientadas a la autogestión de la solución de los problemas y la satisfacción de necesidades donde se instauran principios de cooperación, solidaridad y ayuda mutua" (Arango, 1987).

Esta definición grafica la metodología de trabajo del Animador Comunitario.

El estudio del comportamiento participativo remite a la identificación del régimen de legalidad o sistema de reglas que se inscriben en el conjunto de ideas y valores propios del concepto de Participación Comunitaria, a la vez que implica determinar la especificidad que a éstas da el contexto cultural en el que se expresa el comportamiento.

La introducción de este marco conceptual conjuntamente con la metodología Acción - Participación (I.A.P.), permitió concluir: el comportamiento participativo preexiste a los programas instrumentales e institucionales como un patrón de comportamiento que es parte de la cultura popular de una comunidad.

La apropiación por parte de las comunidades, de las propuestas de participación de las instituciones, y su reciente reinterpretación de acuerdo a sus valores culturales; se constituye en un factor que promueve el desarrollo cultural en la solución de nuevos problemas. Los programas institucionales pueden tener éxito si son coherentes con los sistemas de legalidad de la cultura de la comunidad y con sus formas de comportamiento participativo.

- Niveles de comportamiento Participativo:
 - a) Ausencia del Comportamiento Participativo: cuando el sujeto o colectivo no reconoce la existencia de una situación problemática y no se presenta planteamientos sobre ella.
 - b) Comportamiento Participativo Instrumental: cuando la participación depende de la dinámica impuesta desde fuera de la dinámica espontánea del grupo.
 - c) Comportamiento participativo de reconocimiento: cuando el colectivo reconoce una situación problemática, identifica las condiciones que lo determinan pero no presenta propuestas ni opciones para enfrentar la situación.
 - d) Comportamiento Participativo contestatario: Cuando el colectivo reconoce a las condiciones que determinan la situación problemática y se organiza la dirección de responsabilizar a otros como los causantes y los poseedores de las soluciones. En este caso se organiza por lo general para realizar acciones denuncia y no propone alternativas de solución.
 - e) Comportamiento Participativo reivindicatorio: el colectivo se organiza y propone alternativas de solución que dependen de otras personas o grupos. Supera el nivel de denuncia y lucha por sus reivindicaciones, sin superar el estado de dependencia.
 - f) Comportamiento Participativo por omisión: hay un reconocimiento de que las personas que viven el problema son parte de su solución. En este caso el colectivo por medio de un acuerdo tácito o explícito se abstiene de actuar frente a una situación inducida por otros. La omisión del comportamiento es una opción real con un sentido para el colectivo. Aquí se observa ya un principio de autonomía y autogestión.
 - g) Comportamiento Participativo Proyectado: el colectivo reconoce que es parte del problema, así como de la solución y decide organizarse alrededor de un proyecto común. Posee una percepción del futuro y un plan de acción compartido por el grupo. Es la acción o conjunto de acciones acordada reflexivamente, orientadas a la autogestión en la satisfacción de necesidades y la resolución de problemas, donde se instauran principios de solidaridad, cooperación y ayuda mutua.

5. Área de Trabajo Comunitario

La idea de crear un Perfil de Características Laborales del Animador Comunitario surge dada la necesidad de una gestión de personas que se adecue a las necesidades reales del área.

En esta área de Trabajo Comunitario el objetivo es facilitar procesos en las personas que viven en la extrema pobreza.

El objetivo es mejorar las condiciones de vida de los pobladores de Campamento y la forma de trabajo se orienta a consolidar la participación de las familias y que sea la propia comunidad la que proponga soluciones a sus propios problemas. En este sentido se considera uno de los principios fundamentales de la Psicología Comunitaria que es la autogestión de las personas que viven en los campamentos.

A este grupo de personas la Municipalidad de la comuna respectiva no los ayuda debido a que están en situación de ilegalidad (Toma de Terreno). Sobre esta realidad está la acción del Hogar de Cristo, y específicamente del Área de Trabajo Comunitario. El trabajo que realizan los Animadores Comunitarios es situacional, es decir, hay campamentos en que no han podido entrar porque los mismos pobladores no lo permiten, hay otros, en cambio, en que el Hogar de Cristo se ha dedicado de tal manera que son los únicos que pueden entrar al campamento. Esta diferencia está dada por las características que tengan las personas que viven en el campamento, las de los Animadores Comunitarios y la forma de interacción que se establezca entre ellos; de ahí la importancia también de elaborar el perfil.

Por lo tanto, la **Misión** del Área de Trabajo Comunitario es: Promover el mejoramiento de la calidad de vida de las familias que viven en una situación de pobreza, a través del fortalecimiento de procesos preventivos y promocionales que incentiven la participación organizada de la comunidad en la resolución autónoma de sus problemas y necesidades, utilizando sus propios recursos, los del Hogar de Cristo, del Estado y los que otros organismos ponen a su disposición.

El trabajo se sustenta, entre otros, en el valor de la solidaridad, que está en la base de la misma autoayuda y de la corresponsabilidad, que se expresa en la capacidad de compartir

experiencias, llevar adelante objetivos fijados comunitariamente (realizando previamente un diagnóstico participativo) y apoyarse mutuamente.

Los Animadores Comunitarios en el desarrollo de su trabajo emplean un Diagnóstico Participativo, que es un instrumento técnico que facilita por parte de las personas y /o comunidades el reconocimiento de sus problemas, necesidades, recursos y potencialidades, sentidas por la población.

Este instrumento es aplicado generalmente por agentes externos (Animadores Comunitarios) con una relación horizontal, el vínculo entre el agente y la comunidad es lo que facilita la obtención de la información y la intervención futura que derive de ésta.

El diagnóstico participativo incluye el uso de distintas técnicas, como son encuestas, entrevistas, focus, entre otros, y tiene el objetivo de orientar futuras intervenciones e investigaciones, en los grupos poblacionales en que se lleva a cabo el diagnóstico.

Sin olvidar que el Hogar de Cristo es una organización que asiste, debe potenciarse el desarrollo y promoción humana desde las personas que viven en condiciones de pobreza. Ya que así se puede evitar el paternalismo, el autoritarismo, dejando que la comunidad sea centro de poder; y pudiendo así seguir los fundamentos de la Psicología Comunitaria.

Para la Fundación, las personas no deben ser vistas como entes pasivos, sino como sujetos activos, promotores de su propio desarrollo.

En la Región Metropolitana, esta área agrupa dos modalidades de trabajo propio:

1.- Promoción Social: La forma de intervención en Campamentos, se basa en la creación de vínculo con los pobladores, dirigentes o actores de una comunidad, con una estrategia de trabajo con un fuerte componente participativo y comunitario, con reconocimiento y fortalecimiento de las organizaciones existentes, realizando diagnóstico en conjunto. Es un proceso de acompañamiento a la comunidad en acciones como: ollas comunes, comités de ahorro, comités de allegados, juntas de vecinos, delegados, grupos de jóvenes, club deportivo, directivas y comités de diversa índole.

2.- Programa Psico-Social: El contacto directo con los pobladores les ha mostrado, entre muchas cosas la necesidad de implementar diversos proyectos orientados al desarrollo de las personas como trabajo educativo y formativo por medio de un trabajo valórico, apoyo escolar, capacitaciones, entre otros, orientadas tanto a los niños, jóvenes y familias.

Actualmente se está desarrollando una nueva modalidad de trabajo a partir de la Investigación, como por ejemplo hay una investigación en el área de jóvenes, en conjunto con la fundación Paz Ciudadana, donde la idea es articular una política de jóvenes para el Estado. El fin de la investigación es poder diagnosticar cuál es la política juvenil. También se realizan investigaciones en relación a los Sites y Estudios post Erradicación de los Campamentos.

Se espera que los resultados de estas investigaciones puedan llegar a servir como futuras líneas de intervención.

6. Animadores Comunitarios

- **Definición de Animador Comunitario.**

Un Animador Comunitario es un educador o profesional externo que facilita y acompaña procesos comunitarios, promoviendo y estimulando la participación activa de la gente e *incentivando un mayor dinamismo sociocultural, colectivo, familiar e individual, con el objetivo de generar un mayor desarrollo social de la comunidad.* Todo el quehacer del animador debe estar guiado hacia una transformación social.

Los Animadores Comunitarios, son funcionarios del Hogar de Cristo, y trabajan en diferentes Localidades, entendiendo ésta como un lugar geográfico compartido, de características urbanas o rural habitado por un grupo de personas que viven problemas y necesidades comunes manteniendo relaciones entre sí y compartiendo la misma identidad. (Campamentos y / o en diferentes comunas de Santiago).

La principal función de los Animadores Comunitarios es ser Agentes de Cambio, es decir, tienen como objetivo facilitar el proceso en las personas que viven en ellas para superar la pobreza, radicando o erradicando los distintos campamentos. Como agentes de cambio, deben lograr generar una o más acciones que son definidas y decididas por los propios interesados (pobladores)

Este grupo de Animadores está compuesto por 14 personas, dentro de los cuales existe un Coordinador General del área.

Se dividen en 2 niveles: Los Animadores Comunitarios nivel 1 corresponden a Profesionales, los del nivel 2 corresponden a los Educadores, personas con Estudios Técnicos.

El Coordinador General junto a los Animadores Comunitarios son quienes realizan las planificaciones y estrategias a realizar en los distintos proyectos dentro de las localidades.

El rol del Animador Comunitario es ser Promotor de Desarrollo, y debe ser capaz de potenciar la organización de base, generar una organización entre sus integrantes y atraer recursos, no sólo dinero, que permitan ayudar en este proceso de desarrollo. La idea es que durante este tiempo puedan acompañar a los pobladores, capacitándolos y apoyándolos en la toma de sus propias decisiones para no crear una dependencia hacia ellos. Su trabajo organizacional va teniendo sentido al dejar "Capacidad Instalada" en las personas, lo que se ha ido logrando paso a paso, ya que la idea no es actuar desde dentro de la comunidad llegando a ser uno de ellos, sino que deben ir generando posibilidades, y de este modo, son actores externos en el proceso, intentando ser lo menos invasivos posibles y generar acciones con y a través de ellos.

Capacidad Instalada se define como aquellas aptitudes humanas que se hacen concientes y libres que permiten a las personas adquirir gradualmente un compromiso personal y colectivo en el cual cada persona progresa y se desarrolla en su totalidad. Este desarrollo progresivo promueve la riqueza que cada persona posee y motiva de manera libre el desarrollo creativo y original, acorde a sus propias posibilidades que permita superar el individualismo, encontrando sentido a la propia vida en la vida compartida con otros.

Si bien la idea no es ser asistencialistas en este proceso, (Asistencialismo: Acciones frecuentemente desde arriba, en la cual propicia la ayuda material inmediata, dando respuesta a situaciones carenciadas) hay ocasiones en que es necesario asistir a la Comunidad para poder avanzar. Lo principal es no crear el asistencialismo como un vínculo indispensable en la relación que se establece entre el poblador y el Animador Comunitario.

Este proceso finaliza radicando o erradicando definitivamente los campamentos, para luego dirigirse a otras localidades críticas donde inician un nuevo proceso de acuerdo a las propias necesidades del lugar.

7. Perfil de Características Laborales

A partir de esta investigación se realizó el Perfil de Características Laborales del Animador Comunitario.

Se entenderá el Perfil Laboral como una herramienta de gestión de personas orientado a permitir conocer cuáles son las características más idóneas que debe poseer una persona para trabajar en esta área. Estas características involucran a la persona total, en cuanto a características de su personalidad tanto habilidades cognitivas como afectivas; de la misma manera sus valores y motivaciones que lo impulsan a trabajar en las condiciones laborales que exige este trabajo.

En este sentido el objetivo de elaborar este perfil permitirá establecer las principales características que deba tener la persona y que le permita realizar las funciones y responsabilidades que el cargo requiere, ya que la persona que trabaje como Animador Comunitario debe poseer determinadas características psicológicas que le permitan ser eficientes en su trabajo dadas las exigencias físicas y psicológicas que implica trabajar en el área de Trabajo Comunitario.

El elaborar el perfil permitirá con una herramienta de gestión que facilite el proceso de selección de las personas para contar con las personas que mejor se adecuen a las necesidades del cargo; permitirá conocer el nivel de competencias que tiene la persona al momento de ser seleccionada y a su vez esto facilitará la definición de las áreas de capacitación requerida para el ejercicio del cargo. Así mismo será útil como un referente que permita diseñar una evaluación de desempeño.

III. OBJETIVOS del ESTUDIO

3. 1. Objetivo General:

Elaborar un Perfil de Características de Personalidad para el cargo de Animador Comunitario del Hogar de Cristo, que les permiten el éxito y permanencia en el cargo.

3. 2. Objetivos Específicos:

- Conocer las características de personalidad de los Animadores comunitarios que trabajan en el Área de Trabajo Comunitario del Hogar de Cristo.

- Elaborar una lista de todas características de personalidad de los Animadores Comunitarios encontradas, que presenten relación con el éxito y permanencia en el cargo.

IV. METODOLOGÍA.

4. 1. Diseño:

Para esta investigación se utilizó un Diseño No Experimental - Descriptivo - Transversal; ya que es una investigación sistemática y empírica donde las variables no fueron manipuladas, sino que se realizó un trabajo en el medio natural en que estas variables se encuentran. Se realizó una observación de campo y las inferencias sobre las relaciones entre las variables se desarrollaron sin intervención o influencia directa, sino que se observó tal como se están dando en su contexto natural en un momento determinado del tiempo; por lo tanto, nos presentarán un panorama del estado de la o las variables de personalidad en este grupo de personas que desempeñan el cargo de Animador Comunitario.

4.1.2 Definición Teórica y operacional de Variables.

4.1.2.1 Personalidad

Esta variable, es un constructo hipotético inferido del comportamiento de un sujeto, que nos muestra una forma relativamente estable y permanente de ser. La personalidad de un sujeto se puede observar en conductas manifiestas, donde suponemos que éstas son realizadas a partir de necesidades a la base que movilizan esta conducta. Su operacionalización se refiere al puntaje (medido en percentil) obtenidos en el Cuestionario de Preferencias Personales de Edwards.

4.1.2.2 Aptitudes

Esta variable es entendida como la combinación de habilidades en un factor unitario y relativamente constante que explican la facilidad de aprendizaje ante determinadas materias y que hacen que una persona realice mejor ciertos tipos de operaciones o actividades. Su operacionalización refiere a los puntajes obtenidos en la Batería General del Test de Aptitudes G.A.T.B.

4.1.2.3 Valores y Actitudes

Estas variables son entendidas como patrones estables y duraderos que forman parte del sistema total del comportamiento de la persona, y de este modo orientan nuestras conductas y las sustentan.

Su operacionalización se refiere a las respuestas del cuestionario frente a determinadas frases ante las cuales deben responder si están o no de acuerdo con ellas. Además se operacionalizan en las respuestas dadas por los Animadores Comunitarios durante la entrevista personal.

4.1.2.4 Desempeño

Esta variable se entiende como la realización de determinadas tareas o funciones en un cargo.

La operacionalización del desempeño se realiza mediante la evaluación realizada por el Jefe del área en una entrevista personal y que califica con mejor o peor el desempeño de los Animadores Comunitarios.

4.1.2.5 Motivación

Esta variable se define como energía que moviliza la acción del sujeto.

Se operacionaliza a través de las respuestas dadas por los Animadores Comunitarios en las entrevistas personales.

4. 2. Muestra:

Este estudio consideró a la población total; que corresponde a 14 funcionarios del Hogar de Cristo que desempeñan el cargo de Animador Comunitario en el Área de Trabajo Comunitario.

Se utilizará a la población total, ya que, al ser un número limitado y asequible de personas en el cargo permite la posibilidad de trabajar con todas ellas.

4.3. Instrumentos o Técnicas de Evaluación:

4.3.1 Cuestionarios

a) **Aptitudes : Batería General de Test de Aptitudes G.A.T.B (General Aptitude Test Battery).**

Esta batería, tiene como autor a Dvorak (EE.UU) y fue creada en el año 1947, su propósito es evaluar inteligencia y aptitudes específicas. Fue estandarizada en Chile, por Barreta y colaboradores en el año 1969, presentando en la actualidad normas extraídas de la población chilena con Educación Media completa y entre los 18 y 40 años de edad.

En su versión completa constituye una batería de 12 pruebas, 7 de "lápiz y papel" y 5 "manuales", con tiempo limitado. Evalúan 8 factores de aptitudes; aptitud Verbal, aptitud Numérica, aptitud Espacial, aptitud de Percepción de Formas, aptitud Administrativa, destreza manual, destreza digital y un factor de Aptitud General o Inteligencia.

Para efectos de este estudio se aplicaron las subpruebas que permiten obtener indicadores de la aptitud Verbal, Numérica, Administrativo y Aptitud General, debido a que esta investigación se centra en los procesos y recursos mentales, y no en los recursos motrices.

La aplicación de esta prueba es tanto individual como colectiva. Se entrega a cada persona los materiales correspondientes, (cuadernillo, lápiz y goma de borrar), se leen y explican las instrucciones. Luego se responden en conjunto, los ensayos previos de cada prueba. Finalmente se responde de manera individual.

Esta prueba se constituye de ítems de selección múltiples, con un grado medio de dificultad siendo determinante en la puntuación la velocidad de ejecución (por tratarse de tareas bajo presión de trabajo) y del dominio de la habilidad que se mide.

Respecto a la confiabilidad, de acuerdo a estudios anteriores, los coeficientes de correlación obtenidos, este test posee un alto grado de confiabilidad ($r=0.90$).

b) **Personalidad: Test E.P.P.S.**

El Cuestionario de Preferencias Personales de Edwards está basado en los conceptos de la Personalidad de H. A. Murray. Este autor plantea que el objeto de estudio es

un organismo individual fundamentalmente organizado e integrado. Este organismo responde a estímulos externos e internos, por lo tanto, se caracteriza por ser dinámico.

El objetivo de este cuestionario es poder evaluar las necesidades que están a la base de ciertos comportamientos y que por lo tanto, forman parte de la personalidad del sujeto.

El cuestionario esta constituido por 225 pares de enunciados de diferentes situaciones donde la persona debe elegir entre dos alternativas frente a frases de autorreferencia que evalúa las características generales de la personalidad y que son operacionalizadas a través de 15 escalas o necesidades. Estas necesidades son: Logro, Deferencia, Orden, Autonomía, Exhibicionismo, Afiliación, Proteger, Ser Protegido, Intracepción, Degradación, Persistencia, Cambio, Heterosexualidad, Dominio y Agresión.

Además el Cuestionario cuenta con una escala que mide la confiabilidad que tiene el sujeto para responder la prueba. Ésta se evalúa a través de 15 frases que están repetidas a lo largo del cuestionario, y para que el sujeto sea consistente al responder la prueba debe haber dado la misma respuesta ante la frase las dos veces que ésta aparece. El puntaje de esta escala debe encontrarse dentro del rango promedio para considerar la prueba como válida y para que los resultados de ésta sean factibles de considerar como fidedignos y representativos del sujeto.

La administración del cuestionario puede ser de manera individual o colectiva y la duración de la aplicación es de 40 minutos aproximadamente, sin existir tiempo límite. Los materiales requeridos son cuadernillo con las preguntas (frases), una hoja de respuesta y lápiz. Se leen y explican las instrucciones y luego la persona responde el cuestionario.

C) Valores y Actitudes: Encuesta de Diagnostico de Valores y Actitudes

Este instrumento fue desarrollado para efectos de esta Memoria, al no disponer de material específico sobre valores y actitudes fundamentales para este puesto de trabajo. Fue construido a partir de un análisis cualitativo obtenido de entrevistas con animadores comunitarios y observaciones en terreno del área de Trabajo Comunitario del Hogar de Cristo. Además se realizó un análisis cuantitativo para poder tener la validez del instrumento siendo jueces el Sr. Horacio Rivera (Psicólogo y Profesor Guía de la Investigación), Sr. Iván Armijo

(Psicólogo y Profesor Metodólogo), Sra. Pilar Sandoval (Psicóloga) y la Sra. Consuelo Fiaccadori (Psicóloga).

La Encuesta de Diagnóstico está conformada en 5 secciones. En la primera parte se presentan 12 ítems, cada uno apuntando a valores y actitudes. Éstos se presentan como un listado donde se les indica que los enumeren considerando al número uno el más importante para el trabajo que ellos desarrollan y por lo tanto, el número 12 como el menos importante.

La segunda parte consta en nombren 4 valores y actitudes que no estén consideradas en la lista anterior y que ellos las consideren importantes.

La Tercera y Cuarta parte corresponden a preguntas abiertas . Una de ellas entrega información respecto a la recompensa que tiene esta labor para ellos, dato que reflejaría implícitamente la permanencia en el cargo. La segunda pregunta nos informa sobre el interés de ingresar a esta área de trabajo, lo que nos facilitaría la comprensión de la motivación implícita para ejercer esta labor.

La quinta parte se presentan 26 ítems, cada afirmación corresponde conductas que reflejan los valores y actitudes planteadas en la primera parte ante las cuales se indica el nivel de importancia que ellas tendrían para la persona. Los niveles son cinco y van desde muy acuerdo con la situación descrita hasta muy desacuerdo.

El cuestionario puede ser aplicado de manera individual o colectiva. Su administración completa es de una duración aproximada de 20 minutos, sin existir tiempo límite. Los materiales requeridos son la encuesta, lápiz y goma. Se leen y explican las instrucciones y luego la persona responde el cuestionario.

4.3.2 Entrevistas Individuales

Un segundo medio para la obtención de información fue la entrevista individual. La entrevista, por definición se refiere : “ La entrevista es una conversación seria, que se propone un fin determinado, distinto del simple placer de la conversación, presentando tres funciones: recoger datos, informar y motivar” (Bingham y Moore, 1941). Utilizando para efectos de este estudio “ *La entrevista de Investigación* : que procura reunir, entre personas competentes, los datos útiles para la investigación emprendida” (Nahoum, 1961).

Para poder realizar esta investigación se desarrollaron entrevistas semi-estructuradas, para poder obtener información acerca del desempeño que se exige a los animadores comunitarios, lo que nos permite comprender implícitamente el éxito en la realización de sus tareas. Además de obtener información acerca de sus motivaciones, actitudes y valores subyacentes a la labor que ejecutan.

4. 4. Procedimientos:

Para llevar a cabo esta investigación se realizaron los siguientes pasos:

1.-Visita Terreno: Se realizaron visitas a distintas localidades, con la finalidad de conocer los lugares físicos donde trabajan los Animadores Comunitarios. Se les acompañó en la realización de actividades como por ejemplo: en la Localidad de Quilicura un grupo de alumnos del Colegio Saint's George fueron a realizar un día de trabajo voluntario para apoyar en los últimos arreglos de un campamento erradicado. Se observó que no poseen lugares físicos propios del Hogar de Cristo, compartiendo lugares como las Juntas de Vecinos, Jardines, o los mismos recintos que los pobladores.

2.- Reunión Presentación del Proyecto: Se realizó una reunión con los Animadores Comunitarios y Jefe del Área en la cual se presentó la investigación a realizar, con sus objetivos y finalidades; de manera que ellos tuviesen conocimiento del proyecto y a la vez poder obtener cooperación por parte de ellos.

3.- Aplicación de Pruebas Psicológicas y Encuesta de Diagnóstico: Durante el mes de agosto, en las dependencias del Área de Trabajo Comunitario del Hogar de Cristo, se reunió el grupo de Animadores Comunitarios a los cuales se les aplicaron las pruebas psicológicas. Ambas pruebas (G.A.T.B. y E.E..P.S). y la Encuesta de Diagnóstico se aplicó de manera colectiva.

Estas pruebas permitieron evaluar características de personalidad de los Animadores Comunitarios, la Capacidad Intelectual tanto General como Específicas; Valores y Actitudes que ellos consideran como esenciales para la realización de su trabajo.

4.- Realización de entrevistas personales: En Agosto se realizaron las entrevistas personales tanto a Animadores comunitarios como a Jefatura del Área. Estas entrevistas permitieron conocer las diferentes opiniones de los Animadores comunitarios en relación al trabajo que realizan, lo cual permite conocer también, valores y actitudes esperadas para poder formar parte de esta área de trabajo.

La Entrevista que se realizó a la Jefe de área, además de permitir conocer su experiencia y opinión del trabajo como Animadora Comunitaria, permitió obtener información acerca del desempeño de los animadores comunitarios y una definición de los criterios para considerar que un Animador Comunitario tenga en la realización de su trabajo un desempeño eficiente.

5.- Análisis de los datos obtenidos: A partir de la recolección de los datos obtenidos mediante la Aplicación de pruebas psicológicas como el G.A.T.B., el E.P.P.S, la Encuesta de Diagnóstico; las Entrevistas Personales y las Observaciones en Terreno, se realizaron análisis cuantitativos y cualitativos.

V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

A continuación se presentan los resultados tanto cuantitativos como cualitativos obtenidos en la investigación a partir de la Aplicación de la Encuesta de Diagnóstico, del Cuestionario de Preferencias Personales (E.P.P.S.), de la Batería General de Test de Aptitudes (G.A.T.B.) y Entrevistas Personales.

Los Análisis fueron realizados en base a tres categorías diferentes: Animadores Comunitarios Profesionales y Educadores, Hombres y Mujeres y rangos de edad; 24 a 29, 30 a 35 y 36 a 41 años. Esta división permitió identificar las Características Laborales de los Animadores Comunitarios que pertenecen al Área de Trabajo Comunitario del Hogar de Cristo, y que se adecuan al sistema de trabajo que realizan estas personas. Así también se conocerán las características que influyen en la estabilidad y en un adecuado desempeño laboral.

De un total de 11 personas que respondieron a la Encuesta de Diagnóstico de valores y Actitudes. Los resultados se distribuyeron de la siguiente manera:

Dimensión	Descripción
Empatía	La mayoría de los Profesionales y Educadores sin distinción de edad, ni de género, tienden a ponerse en el lugar de las personas que solicitan su ayuda, a través del apoyo, abrazándola y escuchándola.
Tolerancia	Tanto los profesionales como educadores de las distintas edades y géneros, plantean considerar tanto los tiempos individuales como aquellos relacionados con proyectos y actividades.
Asistencialismo	Claramente se pudo observar que los Animadores Comunitarios, sin distinción de cargo, edad y género, tienden a ser facilitadores de los procesos que desarrollan, estando en desacuerdo con la tendencia a asistir a las personas otorgando lo que necesiten.
Sociabilidad	Se pudo constatar que tanto los profesionales como educadores, sin distinción de género, ni edad; gustan participar de actividades recreativas, como convivencias, sin presentar dificultad en establecer relaciones interpersonales nuevas.

Respeto a los demás	Los animadores comunitarios de ambos género y los de mayor edad, tienden a actuar de acuerdo a lo esperado evitando realizar cosas que otros consideran inconvenientes. Sin embargo, algunos animadores comunitarios más jóvenes no estarían tan de acuerdo en adecuarse situaciones más valoradas socialmente.
Amabilidad	La mayoría de los profesionales y educadores de más edad, pero sin distinción de género, tienden a preocuparse por si los compañeros necesitan algo o bien presentan gestos para hacer de la convivencia diaria más grata.
Esfuerzo	Los animadores comunitarios sin distinción de edad y género, tienden a considerar que las cosas más difíciles en la vida son las que entregan mayor satisfacción, planteando que se pueden lograr las metas cuando uno se las propone.
Confianza	Tanto profesionales y educadores de las distintas edades y de ambos género, manifiestan tranquilidad al delegar tareas, además de sentirse optimistas frente a los diversos desafíos que se le puedan presentar.
Honestidad	De manera clara se pudo observar que los animadores comunitarios están de acuerdo en considerar que es deshonesto apropiarse de objetos que pertenecen a otras personas. Plantean además asumir y tratar de enmendar los errores que pudieran llegar a cometer.
Servicio	Se observa que el animador comunitario está dispuesto a ayudar y tienden a percibir que se gana más dando que recibiendo.
Trabajo en Equipo	El aceptar colaboración de los otros para que el trabajo se realice de manera más rápida y eficiente. Es una característica que destaca dentro de los animadores comunitario sin distinción de cargo, género y edad.
Persistencia	Finalmente en está dimensión se observó que la mayoría de los profesionales y educadores sin distinción de edad ni género, tienden a seguir trabajando en un problema hasta que esté terminado, planteando que les agradan los trabajos que muestran resultados a largo plazo.

- **Sobre Valores y Actitudes:**

A partir de la Encuesta de Diagnóstico de Valores y Actitudes podemos destacar que al pedirles a los Animadores Comunitarios que ordenaran una lista de valores y actitudes que consideren importantes para el desarrollo de su trabajo, los resultados son los siguientes:

- **Ranking GENERAL**

N° Item	Valores y Actitudes	General
1	Honestidad	3
2	Servicio	7
3	Sociabilidad	10
4	Asistencialismo	12
5	Confianza	6
6	Esfuerzo	9
7	Persistencia	8
8	Amabilidad	11
9	Respeto a los demás	1
10	Trabajo en Equipo	2
11	Tolerancia	4
12	Empatía	5

Se observa que de la lista de valores y actitudes presentados a la Muestra que respondió a la encuesta, se considera que los valores más importantes que deben estar presentes en el trabajo que desarrolla un Animador Comunitario son Respeto a los demás, Trabajo en Equipo y Honestidad. Así mismo se observa que el Asistencialismo es el valor que consideran como el menos importante.

- Ranking según CARGO

N° Item	Valores y Actitudes	Profesionales	Educadores
1	Honestidad	2	4
2	Servicio	7	7
3	Sociabilidad	10	10
4	Asistencialismo	12	11
5	Confianza	9	3
6	Esfuerzo	6	9
7	Persistencia	8	8
8	Amabilidad	11	6
9	Respeto a los demás	1	2
10	Trabajo en Equipo	3	1
11	Tolerancia	5	4
12	Empatía	4	5

Para el grupo de los Animadores Comunitarios Profesionales, los valores que consideran más importantes para el desarrollo de su trabajo son Respeto a los demás, Honestidad y Trabajo en Equipo. En cambio los Animadores Comunitarios Educadores consideran como los más importantes para el desarrollo de su trabajo son los valores de Trabajo en Equipo, Respeto a los demás y Confianza.

En cuanto al valor que consideran como menos importante para el desarrollo de su trabajo, se observa concordancia entre la elección de los Animadores Comunitarios Profesionales y Educadores, ya que mencionan el Asistencialismo.

- Ranking según SEXO

Nº Item	Valores y Actitudes	Masculino	Femenino
1	Honestidad	4	3
2	Servicio	4	11
3	Sociabilidad	8	9
4	Asistencialismo	11	12
5	Confianza	7	4
6	Esfuerzo	9	6
7	Persistencia	6	8
8	Amabilidad	10	10
9	Respeto a los demás	1	1
10	Trabajo en Equipo	2	2
11	Tolerancia	5	5
12	Empatía	3	7

Se observa que para el grupo de los Animadores Comunitarios Hombres, los valores que consideran más importantes para el desarrollo de su trabajo son Respeto a los demás, Trabajo en Equipo y Empatía. Coinciden con el grupo de Animadores Comunitarios Mujeres, ya que ellas también consideran en los dos primeros lugares el Respeto a los demás y el Trabajo en Equipo, sin embargo, como tercer valor importante nombran la Honestidad.

En cuanto al valor que consideran como menos importante para el desarrollo de su trabajo, se observa que tanto los Animadores Comunitarios hombres como las mujeres mencionan el Asistencialismo.

▪ Ranking según RANGO de EDAD

Nº Item	Valores y Actitudes	24-29	30-35	36 - 41
1	Honestidad	3	5	4
2	Servicio	10	2	5
3	Sociabilidad	8	8	6
4	Asistencialismo	11	11	12
5	Confianza	7	5	7
6	Esfuerzo	5	10	8
7	Persistencia	6	7	11
8	Amabilidad	9	9	3
9	Respeto a los demás	1	1	2
10	Trabajo en Equipo	2	3	1
11	Tolerancia	4	4	9
12	Empatía	4	6	10

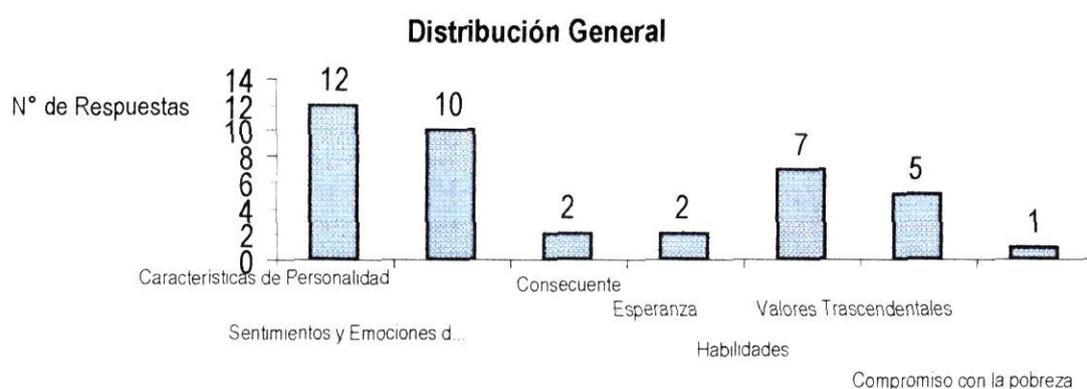
Se observa que para el grupo de los Animadores Comunitarios que su edad se encuentra entre los 24 y los 29 años, los valores que consideran más importantes para el desarrollo de su trabajo son Respeto a los demás, Trabajo en Equipo y Honestidad. Para los Animadores Comunitarios que su edad se encuentra en el rango de edad entre los 30 y 35 años consideran que los valores más importantes para el desarrollo de su trabajo son Respeto a los demás, Servicio y Trabajo en Equipo. El grupo de Animadores comunitarios que su edad es entre 36 y 41 años, se observa que consideran como importante para el desarrollo de su trabajo los valores de Trabajo en Equipo, Respeto a los demás y Amabilidad.

En cuanto al valor que consideran como menos importante para el desarrollo de su trabajo, se observa que los Animadores Comunitarios que se encuentran en los distintos rangos de edad, y que representan a la muestra total, mencionan el Asistencialismo.

Se observa, por lo tanto, que de la lista de valores presentados a la muestra, dentro de tres primeros que consideran como más importantes para el desarrollo de su trabajo son Respeto a los demás, Trabajo en Equipo y Honestidad. También son considerados como importantes Confianza, Servicio y Amabilidad. Se observa como concordancia general que el Asistencialismo es el valor que menos importancia tiene para ellos en el desarrollo de su trabajo.

Los Animadores Comunitarios podían agregar valores y Actitudes que consideraban importantes para desarrollar su trabajo y que no fueron nombrados en la lista que debían ordenar. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 1 : Actitudes y/o Valores

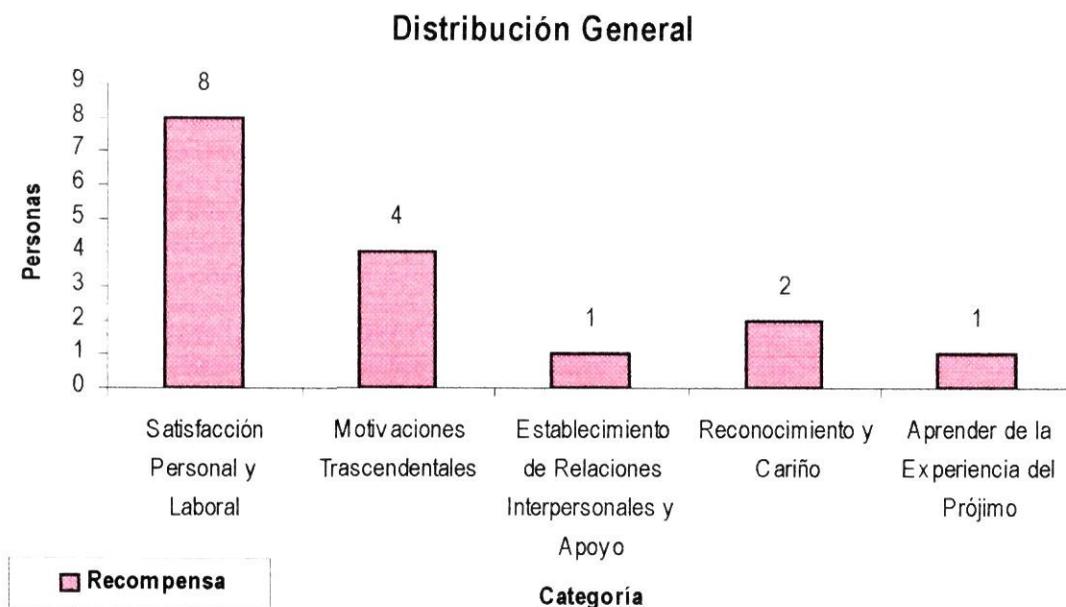


Se observa en el Gráfico 1, que el Grupo de Animadores Comunitarios al pedirles que nombren Valores y/o Actitudes importantes para el desarrollo de su trabajo, señalan las Características de Personalidad, los Sentimientos y Emociones. Las respuestas generales del grupo (Gráfico 1) coinciden con las respuestas del grupo de Animadores Comunitarios Profesionales, con la del grupo de Hombres y con los que su rango de edad está entre los 30 y 35 años.

En cambio los Animadores Comunitarios Educadores consideran como importantes los Sentimientos, Emociones y Valores Trascendentales; al igual que el grupo de Animadoras Mujeres, que además mencionan que las Habilidades son necesarias para desarrollar adecuadamente las tareas que el cargo requiere.

- Sobre las recompensas que reciben en su trabajo.

Gráfico 2:



En el Gráfico 2 se observa que el Grupo de los Animadores Comunitarios, respondieron que las mayores recompensas que reciben a partir del desempeño de su trabajo son la Satisfacción Personal y Laboral y las Motivaciones Trascendentales. Además el Grupo de los Animadores Comunitarios Educadores y el Grupo de Animadores Comunitarios en que la edad fluctúa entre los 36 y 41 años, mencionan que el Reconocimiento y Cariño que reciben a partir del desempeño de su trabajo, es una recompensa para ellos.

Además mencionan que otros aspectos positivos de su trabajo es que les permite aportar con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con las cuales trabajan y eso les da la oportunidad de creer a diario tanto espiritual como personalmente.

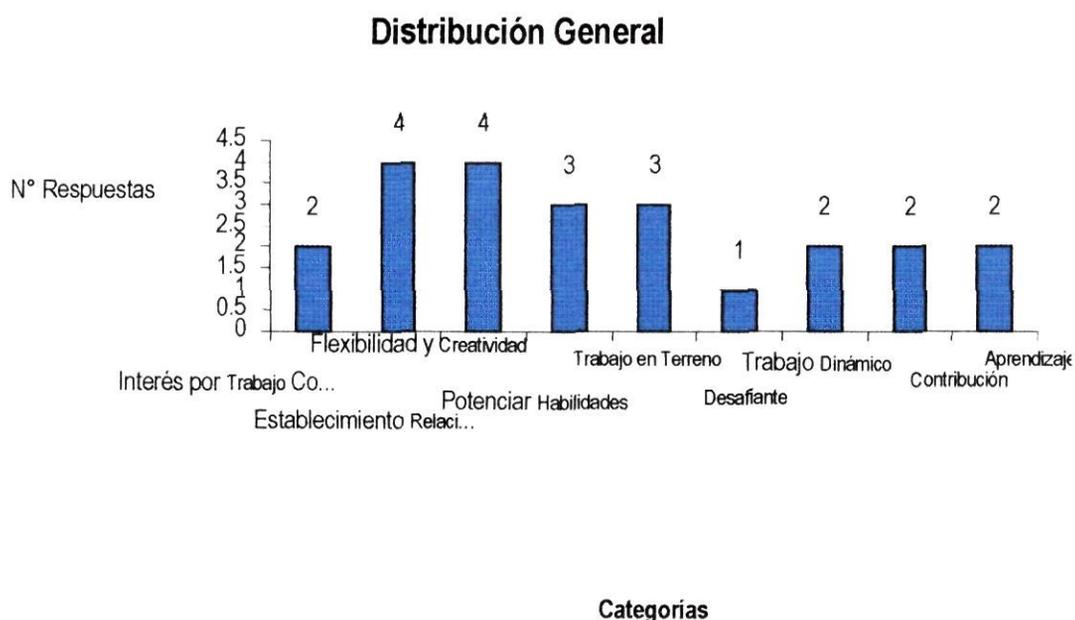
Mencionan también que su trabajo tiene algunas debilidades que se relacionan principalmente con el no llegar a acuerdos en las decisiones que deben tomar ya que tienen

una dificultad como área para separarse de la imagen asistencialista que tiene el Hogar de Cristo. A nivel personal, si bien el trabajo tiene muchas gratificaciones, se sienten expuestos a muchas frustraciones, les cuesta limitar su vida personal y laboral, dado que desarrollan un trabajo sin horario fijo. Notan deficiencias en la capacitación, bajas remuneraciones y falta de apoyo y reconocimiento por parte del Hogar.

Piensan que hay aspectos necesarios de mejorar de su trabajo como son la infraestructura y espacio físico con que cuentan, clarificación en la planificación, coordinación y organización de las actividades y que el equipo de trabajo podría estar compuesto por un mayor número de personas.

- **Sobre su elección para trabajar en el Hogar de Cristo.**

Gráfico 3: Elección de Área



Se observa que los Animadores Comunitarios tiene diferentes motivaciones para elegir trabajar en el Hogar de Cristo. En el Gráfico 3, se observa que el Grupo de Animadores Comunitarios responde que su elección de trabajar en el Hogar de Cristo es por el Establecimiento de Relaciones Interpersonales y por la Flexibilidad y Creatividad que les permite el desarrollo de este trabajo. Además el grupo de Animadores Comunitarios Educadores agregan que el potenciar sus habilidades los llevó a elegir trabajar en el Hogar.

En el grupo de Animadoras Comunitarias Mujeres se observan diferencias, ya que ellas mencionan que el que puedan contribuir con su trabajo y a la vez aprender de él, fueron motivos para elegir trabajar en el Hogar de Cristo. Y además el que sea un trabajo dinámico es una de las razones que llevó a que los Animadores Comunitarios cuyas edades fluctúan entre los 30 y 35 años eligieran trabajar en el Hogar.

Otras de las motivaciones para trabajar en el Hogar de Cristo mencionadas por los Animadores Comunitarios es el interés por el Área de Trabajo Comunitario del Hogar, ya que les permite relacionarse con otras personas. A su vez les interesa porque creen en el trabajo que realizan. También dentro de sus motivaciones responde a satisfacer necesidades económicas ya que el trabajar en el Hogar les permite tener una actividad laboral remunerada; y también, algunos llegaron porque en este trabajo derivaron sus actividades académicas, como por ejemplo, la práctica laboral, tesis de título, etc.

A partir del Cuestionario que evalúa Características de Personalidad Edwards (E.P.P.S.) se puede observar que los resultados obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Preferencias Personales en la muestra se distribuyeron dentro del rango promedio en todas las escalas que dan cuenta de aspectos de la personalidad de los Animadores Comunitarios.

Se observó, sin embargo, que en el grupo de los Animadores Comunitarios Profesionales y de Animadoras Comunitarias Mujeres la Escala de Dominio se observa que distribuyó con un puntaje alto, lo que podría dar cuenta de la tendencia de este grupo por imponer sus ideas por sobre la de los demás Animadores Comunitarios, tendiendo a querer que los demás sigan sus ideas y pensamientos. En el Grupo de los Animadores Comunitarios Educadores la escala de Autonomía está baja, lo que podría dar cuenta de que este grupo de

personas no tiende a actuar de manera independiente, necesitando de reglas y convenciones.

En el grupo de Animadores Comunitarios Mujeres y en el Grupo de los Animadores Comunitarios en que sus edades están en el segundo rango, es decir, entre 30 y 35 años la escala de Afiliación presenta bajo puntaje, lo que daría cuenta de que este grupo de personas tendería a no cooperar gustosamente con otras personas, no aliándose a otras personas.

En el grupo de Animadores Comunitarios en que su edad fluctúa entre los 24 y los 29 años la Escala de Dominio se observa con puntaje alto y la escala de Degradación baja, lo que podría dar cuenta que este grupo de Animadores tiende a querer ser líder, a imponer sus ideas por sobre la de los demás, queriendo que sigan sus ideas y pensamientos, no queriendo someterse pasivamente a las ideas de otras personas. Se observa también que la Escala Proteger tiene bajo puntaje, lo que podría denotar que pueden tender a no estar tan preocupados de satisfacer las necesidades de las demás personas.

En el grupo de los Animadores Comunitarios en que su edad es entre los 36 y 41 años, se observan las mayores desviaciones en relación a la distribución general de los resultados de la prueba, ya que las escalas que evalúa Deferencia, Orden y Cambio se encuentran con puntaje alto, lo que mostrarían que estas personas tienden a ser cooperadoras con figuras de autoridad y a reconocer el mérito en las demás personas (Deferencia). También son personas que tienden a organizar el medio en el cual se desenvuelven, así también son personas ordenadas con su presentación personal (Orden). Se observa que son personas que tienden a ser flexibles y pueden ser capaces de adaptarse a diferentes métodos y formas de trabajo, que tienden a cambiar de preferencias, estar en movimiento (Cambio). Se observa que la Escala de Dominio se encuentra bajo, lo que podría dar cuenta que son personas que no tienden a querer imponer sus ideas por sobre las de los demás y que por el contrario podrían ser capaces de conciliar ideas propias con la de los demás. A su vez se observa muy baja la Escala de Autonomía, lo que denotaría que son personas que tienden a necesitar dirección para la realización de su trabajo, no teniendo capacidad para tomar decisiones autónomas, sino más bien siguen reglas y convenciones.

A partir de los resultados de la aplicación de la Bateria General de Test de Aptitudes (G.A.T.B.) se observa que la muestra total se distribuye dentro del rango normal en la prueba tanto en las subpruebas que evalúan Capacidad General como en las que evalúan Capacidades Específicas (Verbal, Numérica, Espacial, Perceptual y Administrativa). Además no se observan diferencias significativas en los resultados entre las diferentes habilidades.

Se observa en los resultados que en el grupo de Animadores Comunitarios Profesionales, la capacidad verbal se encuentra dentro del rango normal superior, por lo que en este grupo se destaca su capacidad para comprender el significado de las palabras y usarlas de manera adecuada, relacionando el significado en frases y oraciones, permitiéndoles una adecuada comunicación verbal. A diferencia del grupo de Animadores Comunitarios Educadores, en se observa que la capacidad Numérica se encuentra dentro del rango normal lento al igual que la capacidad Espacial. Por lo que en este grupo se observa que si bien son capaces de realizar operaciones aritméticas aplicando los principios matemáticos y son capaces de pensar planificar y organizar su trabajo, requieren de tiempo para realizar estas tareas con eficiencia.

En cuanto a los grupos de acuerdo a los diferentes rangos de edad, se observa que en el grupo de Animadores Comunitarios que tienen edades entre los 24 y los 29 años la Capacidad Intelectual General y la Verbal se encuentra dentro del rango normal superior, a diferencia de las demás habilidades Específicas que están dentro del rango normal. Por lo que se describe que en este grupo se destaca su capacidad general para aprender, para captar instrucciones y establecer principios lógicos, así también su capacidad para comprender el significado de la palabras y usarlas de manera adecuada, relacionando el significado en frases y oraciones, pudiendo permitir una comunicación y comprensión clara.

En los resultados del grupo de Animadores Comunitarios que tienen entre 36 y 41 años, se observa que la Capacidad Verbal y la Numérica se encuentra dentro del rango normal, a diferencia de la capacidad Intelectual General y Administrativa que se observa normal lenta y la Capacidad Espacial en el rango Limítrofe. Esto podría denotar que este grupo de Animadores Comunitarios si bien son capaces de captar instrucciones y aprender, requieren de tiempo para hacerlo con rapidez. De la misma manera se observa su capacidad para percibir detalles en material escrito, pudiendo necesitar de tiempo para observar

diferencias significativa entre los elementos. Se observa además que este grupo de Animadores comunitarios tiene disminuida su capacidad para planificar y organizar sus tareas.

A partir de entrevistas personales realizadas a los Animadores Comunitarios se identificó que las principales actividades que ellos deben realizar al desempeñar su trabajo es trabajar en equipo a partir del trabajo directo con las personas y así poder diagnosticar y definir intervenciones futuras, y a partir de esto, planificar y coordinar programas y actividades a realizar.

Se les pidió a los Animadores Comunitarios que dieran una opinión respecto a su trabajo, y lo principal expuesto por ellos hace referencia a que es un trabajo que implica acompañar y apoyar procesos grupales a través del fortalecimiento y desarrollo de habilidades. Creen que es un trabajo entretenido, ya que es dinámico y diferente cada día. Es gratificante a nivel personal y permite el desarrollo profesional, dado que es un trabajo que permite debatir y construir en conjunto.

En relación a los criterios para considerar que un Animador Comunitario tenga en la realización de su trabajo un desempeño eficiente, habría que señalar que ya que el objetivo del cargo de Animador Comunitario es acompañar, asistir y motivar a las personas en el proceso de salir de su condición de pobreza, y conectar a estas personas con su entorno social. Para lograr esto, los Animadores comunitarios deben tener una presencia permanente en las Comunidades Asistidas, son sus clientes. Deben tener un compromiso concreto con el tema de superación de la pobreza y mantener el equilibrio, tranquilidad; y sobre todo ser responsables en cuanto a asistir a reuniones, tener buenas relaciones entre ellos, etc., ya que si ellos logran esta misión, pueden en conjunto lograr el objetivo del área, es decir, elevar la calidad de vida de las personas que viven en Comunidades de extrema pobreza a través de la promoción de sus propias potencialidades, y para eso deben estar en terreno en contacto con la gente, siendo capaces de establecer redes sociales, ser empáticos y extrovertidos. Deben ser personas sensibles ante los temas y comprometerse con ellos.

Los Animadores Comunitarios que logran tener un desempeño adecuado en el área son personas flexible, que tienen tolerancia ante la frustración, personas alegres y proactivas.

Es importante que sean comprometidos y que sean capaces de trabajar en equipo. Se terminan "enamorando" de su trabajo. A diferencia de las personas que se van o se desempeñan de manera no adecuada, ya que en situaciones con mucha presión o frustrantes hacen crisis, tanto con el equipo como con ellos mismos, suelen ser depresivos y con una actitud muy crítica. Es necesario un trabajo personal, debido a que hay una fuerte carga emocional y se van sensibilizando.

El objetivo general de esta investigación es Elaborar un Perfil de las Características Laborales para el cargo de Animador Comunitario. Si bien existen algunas diferencias dadas por el nivel de estudios alcanzados, el sexo y edad del Animador, se pudo identificar características generales al cargo que estas personas deben poseer:

PERFIL DE CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL ANIMADOR COMUNITARIO DEL HOGAR DE CRISTO:

IDENTIFICACIÓN del CARGO :	
▪ Nombre de la Institución	: Hogar de Cristo.
▪ Nombre del Cargo	: Animador Comunitario.
▪ Depende Directamente de	: Jefe de Área Trabajo Comunitario.

OBJETIVO del CARGO :	
	<p>Ser Agentes de Cambio, es decir, tienen como objetivo facilitar procesos en las personas que viven en campamentos o comunidades para ayudarlos a superar la pobreza, radicando o erradicando los distintos campamentos.</p> <p>Deben acompañar, asistir y motivar a las personas en el proceso de salir de su condición de pobreza, y conectar a estas personas con su entorno social</p>

CARACTERÍSTICAS PERSONALES	
Características Intelectuales:	
Adecuada capacidad de aprendizaje	Que les permita ir adaptándose a los rápidos cambios y al aprendizaje de diversas tareas.
Habilidad verbal	Que les facilite una clara expresión y comprensión de ideas, que les permita ir adecuándose al nivel cultural y educacional de las personas con las cuales trabajan.

Características de Personalidad:	
Iniciativa	Alta disposición y motivación frente a la tarea
Tolerancia a la Frustración	Debido a que no siempre los proyectos se pueden realizar o finalizar y a veces también por factores externos (por ejemplo lluvias) lo que han logrado avanzar, se retrocede; por lo que deben ser capaces de comenzar de nuevo con el mismo entusiasmo de antes.
Capacidad de liderazgo	Que sean capaces de guiar grupos de trabajo, no siendo asistencialista, sino que ser facilitador de los procesos, por lo tanto, requiere de capacidades relacionadas con enseñar a las personas.
Con disposición al cambio	Ser personas adaptables al cambio, debido a que su trabajo implica ir adaptándose a nuevos métodos de trabajo, dado lo dinámico que son las organizaciones en las cuales se insertan y lo rápido que pueden ir cambiando las necesidades dentro de éstas.
Creativas	ya que deben ser capaces de ir desarrollando nuevas soluciones frente a problemas nuevos o conocidos, e ir adaptando las herramientas con las que cuentan para

	solucionarlos.
Trabajo en Equipo	ya que deben crear proyectos y además lograr transmitir esta capacidad a las comunidades. De manera que las ideas de los demás sean un aporte y un potencial en el desarrollo del trabajo.
Adecuado Nivel de Relaciones Interpersonales	<p>Ser empático y respetuoso tanto con sus compañeros como con la gente que trabaja.</p> <p>Personas capaces de respetar a los demás, con alta capacidad para escuchar y tolerar opiniones diferentes a las suyas.</p> <p>Establecer relaciones interpersonales más profundas que superficiales, lo que le permitiría poder conocer más las realidades a las que se pueda ver enfrentado y poder generar herramientas desde el interior del contexto.</p>
Autocrítico	capaz de reconocer debilidades y trabajar en pro de la superación o administración de ellas.
Estabilidad Afectiva	<p>Que sepa administrar el tema de la pobreza y extrema pobreza, de manera que nos los embargue la tristeza ante dicha realidad.</p> <p>Personas capaces de sensibilizarse ante los problemas del otro.</p>
Persistencia y Esfuerzo	Que sean personas persistentes y esforzadas por lograr metas propuestas, dado que generalmente no están dadas las óptimas condiciones para el desarrollo del trabajo

CARACTERÍSTICAS PERSONALES O PROFESIONALES NO DESEABLES PARA EL CARGO :

- Personas poco flexibles, que no sean capaces de trabajar en equipo, que sean personas con poco respeto hacia los demás, sin capacidad para escuchar opiniones distintas. Que no respete el trabajo del otro. Personas autoritarias.
- Personas prejuiciosas, sobre todo ante el tema de la pobreza. Que tienda a la estigmatización de las personas.
- Una persona con poca disposición a aprender, que crea que todo lo sabe. Que no crea en sus propias capacidades y la de los demás. Personas que no crean en lo que hacen, poco esperanzadoras.
- Que tengan una visión asistencialista al accionar.
- Con baja tolerancia a la frustración. No estar dispuesto a la solución de conflictos.
- No hay comodidades físicas, por lo tanto, ser capaz de trabajar sin ellas.
- Gente inestable emocionalmente, ya que se descompensa por lo que ve en los campamentos, ya que son realidades distintas a las que están acostumbrados a vivir.

Personas que han trabajado en el área y que poseen algunas o gran parte de estas características son personas que han durado poco tiempo desempeñando este cargo. Son personas que han debido dejar este trabajo ya que han hecho crisis, tanto consigo mismas como con el equipo de trabajo.

VI. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.

A partir de la investigación realizada se pudo constatar que las personas que trabajan en el Hogar de Cristo, específicamente en el Área de Trabajo Comunitario tienen como característica fundamental su capacidad de servir, ya que el trabajo que realizan es una vocación más que una profesión, puesto que, realizan y quieren su trabajo independiente del costo que pueda llegar a tener, siendo un trabajo con alta demanda de tiempo por lo que resta espacios personales, familiares, etc. en pro de su trabajo. Además las condiciones de trabajo no son óptimas y muchas veces tienen que estar expuestos a peligros dado el contexto en que trabajan (delincuencia, asaltos, drogas, etc)

Los Animadores Comunitarios son personas que conocen directamente la realidad en la que trabajan, es decir, muchos nacen de esa realidad, y deben estar dispuestos a embarcarse en cualquier tipo de tareas aun sintiéndose con poca seguridad con las planificaciones, ya que, éstas por lo general no se cumplen de acuerdo a las fechas, sino que sirven más como una guía u orientación de la tarea a realizar.

Los Animadores Comunitarios son personas que en el desarrollo de su trabajo logran compenetrarse con la realidad de las personas que viven en campamentos y/o comunidades, y que pueden a partir de ello y de un trabajo conjunto poder comenzar a desarrollar proyectos que permitan ir avanzando en la superación de la pobreza de los grupos con los cuales trabajan.

Para que se pueda cumplir con la misión del Hogar de Cristo y con el objetivo del Área de Trabajo Comunitario, el equipo que trabaja allí debe poseer ciertas características laborales que puedan asegurar en gran medida el cumplimiento de los proyectos y metas.

Sin embargo, se observó que las principales problemáticas que pueden, en cierta medida, entorpecer el adecuado desempeño de su trabajo son temas que tiene relación con las autoridades del Hogar de Cristo, en cuanto se observa una discordancia entre decisiones tomadas y líneas de trabajo a seguir. Asimismo en ocasiones se observa problemas en las organización del área y del trabajo, dada principalmente por cambios estructurales que ha sufrido el área.

También el problema de baja remuneración es un aspecto que en ocasiones desmotiva a los Animadores Comunitarios, ya que se consideran que es baja y que incluso poco equitativa entre ellos mismos, considerando que si bien el trabajo que desempeñan es en gran parte una vocación por servir al otro, la gran demanda de tiempo que éste les implica, los imposibilita para tener otra actividad laboral, por lo que el sueldo que perciben en el Hogar de Cristo es su única entrada de dinero.

De igual manera la infraestructura con la cual cuentan no es la más adecuada para un óptimo desempeño del trabajo, ya que el espacio físico es reducido y no todos cuentan con herramientas necesarias para trabajar (escritorios, computador, un lugar físico propio dentro de las instalaciones del área, etc.)

Otra falencia que se observó y que podría dificultar el adecuado desempeño de su trabajo es la falta de capacitación. Esta falencia es mas bien percibida por lo Animadores Comunitarios Educadores, quienes por falta de estudios profesionales, notan como una desventaja y debilidad esta falta de conocimientos en el desarrollo de su trabajo, y que se relaciona además en la diferencia de remuneración percibida.

De acuerdo a las conclusiones expuestas anteriormente se puede sugerir que sería importante que se realizara una reunión del Equipo de Animadores Comunitarios donde principalmente pudiesen conversar los temas planteados como problemas que interfieren en la realización de su trabajo y que a partir de eso conversaran la posibilidad de realizar una detección de Necesidades de Capacitación de acuerdo a las Necesidades del cargo y de las tareas a realizar.

Se observa como importante también que se pudiesen explicitar las razones de la remuneración que recibe cada uno de los animadores, para que si bien no sería la solución definitiva a sus necesidades económicas, quedasen claros los motivos de estas diferencias.

También sería adecuado que se realizara una reunión con autoridades del Hogar de Cristo y llegaran a acuerdos en relación a la comunicación de su misión que quiere que sea percibida por las personas, tanto internas como externas, ya que se observan diferencias en cuanto a la visión asistencialista y de facilitadores de procesos para la superación de la pobreza.

Asimismo pueden plantear sus necesidades de mejorar la infraestructura y las reales posibilidades de arreglarla de manera que los animadores tuviesen un lugar más adecuado para realizar su trabajo.

En relación al Perfil Laboral del Animador Comunitario y en base a los resultados obtenidos se sugiere la posibilidad de utilizarlos en futuros procesos de selección, ya que si bien, se realizan procesos psicológicos para la contratación de las personas, este perfil fue elaborado a partir de la evaluación realizada a los Animadores Comunitarios que actualmente trabajan en el Área de Trabajo Comunitario y que hasta el momento de realizada la investigación, tenían un desempeño laboral dentro de lo esperado para el cargo y las metas a desarrollar.

VII. BIBLIOGRAFÍA.

1. Banks, Sarah (1997). *Ética y valores en el trabajo social*.
2. Cuenta de actividades, (1998).
3. Documento de Trabajo de la Comisión Interlocalidades: Trabajo de Conceptos.
4. Figueroa, Judith (1992). *Pensamientos del Padre Hurtado*. Editorial Los Andes, Santiago.
5. Grandrats, Luis Alberto(1994). *Padre Hurtado. El libro de sus misterios*. Edición del Hogar de Cristo, primer edición, Santiago.
6. Hurtado, Alberto, S.J. (1995). *¿Es Chile un país católico?*. Editorial Los Andes, segunda edición actualizada, Chile.
7. Hall, Calvin S. (1974). *La Teoría biosocial de la Personalidad: Murphy*.
8. Hall, Calvin S. (1974). *La teoría analítica de la Personalidad*
9. Hurtado, Alberto, S.J. (1994). *Humanismo social*. Editorial Los Andes, tercera edición, Chile.
10. Hurtado, Alberto, S.J. (1994). *Obras completa tomo I y II*. Editorial Dolmen, Santiago.
11. Internet: <http://lightining.prohostung.com>
 Universidad de Concepción, 2000. Cátedra: Salud Mental en la Atención Primaria. 2° Semestre de 1998. Docente: Berta Escobar A.
12. Kiestler, Dorothy L (1972). *Los valores en la administración de bienestar social*.
13. Lavín, Alvaro, S.J. (1977). *El Padre Hurtado, apóstol de Jesucristo*. Edición del autor, Chile.
14. Magnet, Alejandro (1994). *El Padre Hurtado*. Editorial Los Andes, tercera edición.
15. Memorias en Psicología Comunitaria XXVI Congreso Interamericano de Psicología. Memoria: "Estrategias de Superación de la Pobreza y Gestión Territorial", Germán Rozas, Universidad de Chile (pp. 33 – 39) en "Psyche", revista de la Escuela de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile., Volumen 8 n°1, Mayo 1999.
16. Rojas, Haydée (1996). *Historia de un milagro*. Edición del Hogar de Cristo, segunda edición, Chile.
17. Revista Mensaje, Número 443, octubre, Santiago, 1995.

18. Sánchez Vidal, A. Musitu Ochoa, G (1996) *Intervención Comunitaria: Aspectos Científicos, Técnicos y Valorativos*. Barcelona: EUB.
19. Sánchez Vidal, A. (1996) *Psicología Comunitaria: Bases Conceptuales y Métodos de Intervención*.

VIII . ANEXOS

ANEXO 1:**CRONOLOGÍA DEL HOGAR DE CRISTO**

(Revista Mensaje, paginas 8 –11)

1944 El 19 de octubre de este año, en un retiro, el P. Hurtado lanza la idea del Hogar de Cristo. El 22 de ese mismo mes, el fundador explica su idea en un artículo del *Diario Ilustrado*: «Crear un Hogar para los que no tienen techo». En diciembre se bendice la primera piedra del Hogar de Chorrillos.

1945 El Supremo Gobierno concede personería jurídica a la fundación de Beneficencia. Don Ramón Venegas es elegido primer presidente del Consejo de la Fundación. En septiembre de este año se abre la primera Hospedería en la calle López. Luego se abrirá la de calle Tocornal destinada a recibir mujeres y que será la primera de una larga lista de hogares femeninos. Don Javier Errázuriz Letelier regala una parcela en Colina donde se instalará la segunda gran sede de la obra.

1946 Se inaugura el gran edificio de la calle Chorrillos que será la verdadera «casa madre».

1948 Llegan a Chile los religiosos de la Obra de Don Guanella, quienes se hacen cargo de la sección Colina. El Hogar recibe por primera vez una herencia.

1949 Se renuevan los estatutos. La Compañía de Jesús asume una responsabilidad institucional que la compromete con el futuro de la obra.

1950 Se crea la Fraternidad del Hogar de Cristo, que reúne a señoras que quieren consagrarse a Dios como laicas en el servicio a los pobres.

1952 Muere el padre Hurtado, fundador del Hogar de Cristo. Ese año comienzan a funcionar los Talleres que se irán diversificando con los años (gasfitería, mueblería, construcción, mecánica y electricidad, juguetería, funeraria, desabolladura de automóviles). Queda como capellán por un corto período el P. Guillermo Balmaceda, S.J. Lo sucederá el P. Alvaro Lavín, S.J.

1953 En Chorrillos se abre una sala cuna para madres que llegaban a la ciudad con sus hijos menores.

1954 Este año se funda la Funeraria del Hogar de Cristo.

1955 Se aprueba la idea de extender el Hogar a todo Chile. Es elegido presidente del Consejo don Eugenio Browne V.

1956 Se organiza la «Patrulla de la noche» que reedita las correrías del fundador para ir a la búsqueda de niños necesitados. Esta experiencia se reabre en 1994, extendiéndola a ancianos y otros indigentes.

1957 Se abren las primeras filiales en Antofagasta y la de Los Angeles.

1958 Se abre la filial de Talca. Es designado presidente del Consejo don José Valdés F. Se incorporan a la obra las religiosas Hermanas Oblatas Canadienses que trabajarán hasta 1965. Se incorpora como capellán el padre Josse van der Rest, jesuita belga. En estos años se consolida la obra de vivienda y se crea la Fundación de Viviendas Hogar de Cristo que tiene filiales en Ecuador y Colombia.

1960 Se abren los hogares familiares que van a modificar la estructura de internado para recibir a los niños. Es una fecha histórica que renueva la concepción para enfrentar la educación de los niños. Se inicia la filial de Chillán.

1961 Filial de Anca. Presidente del Hogar, don Fernando Dávila Izquierdo.

1962 Nombrado por un breve período como presidente, don Arsenio Alcalde C. Ese mismo año lo sucede el Sr. José Valdés quien había ocupado anteriormente el mismo cargo.

1963 Se abre la filial de Concepción. Es nombrado Capellán General el padre José Cifuentes G., S.J.

1964 Se estudia el sistema de ayuda intrafamiliar que permite ir a la raíz, dando aportes a la familia para que no expela de su seno a los niños por dificultades económicas. Esta experiencia ha tenido un gran crecimiento en los últimos años. El 5 de junio se abre el primer Hogar de Ancianos que será luego seguido por muchos otros. La señora María Angélica Mackenna asume como secretaria ejecutiva y continúa hasta nuestros días.

1965 Se construye la nueva sede para albergar toda la administración del Hogar en la calle Alonso Ovalle. Se abre la filial de Copiapó. El rey Balduino de Bélgica visita el Hogar.

1966 Vuelve como capellán el P. Alvaro Lavín. También vuelve a la presidencia don Fernando Dávila. Se retiran del Hogar las religiosas del Amor Misericordioso que habían servido en él desde el comienzo. La Fundación Vivienda Hogar de Cristo obtiene su personería jurídica.

1967 Ocupa la presidencia, por un breve periodo, don Carlos Sánchez E. a quien sucede don Daniel Sotta Barros.

1969 Se acondicionan piezas para atender enfermos que no pueden ser atendidos en hospitales.

1971 Se comienza en el Hogar la experiencia de las colocaciones familiares que es un paso más en la pedagogía de ofrecer una solución adecuada a los niños.

1972 Se abre el gran hogar de ancianos de Nos en una propiedad entregada en como dato por la congregación de los Sagrados Corazones.

1973 Se comienzan los centros abiertos diurnos que se han extendido por todo el país, ofreciendo una gran ayuda a la familia popular. En este año se inaugura una sección para enfermos «terminales» rechazados por los hospitales. Esta dependencia, por su significación, fue visitada por el Papa Juan Pablo II cuando vino a Chile.

1974 Se incorporan a la obra las Hermanas Franciscanas Belgas que tomarán hogares de ancianos.

1975 Trabajan en Concepción las Ursulinas Belgas con la Madre Juanita Boeck, cuyo dinamismo se hará sentir hasta 1993 en que vuelve a su patria. Colaboran también desde este año las Hermanas de la Caridad de San Vicente de Paul.

1976 Se retiran del Hogar de Cristo para atender su propia obra los padres de la Obra de Don Guanella. El Hogar llega a Calama.

1977 Es nombrado presidente don Fernando Cienfuegos.

1979 Es nombrado capellán general, el P. Renato Hevia R., S.J. y presidente don Carlos Sandoval Munita. Entran a colaborar con el Hogar las Hijas del Espíritu Santo.

1981 Se comienzan los centros de alto riesgo que acogen situaciones particularmente difíciles. En este año se procura enfrentar el drama de la drogadicción. Este trabajo se extenderá después a niños que salen de las cárceles. Don Víctor Jara es nombrado presidente.

1982 Es nombrado capellán el P. Renato Poblete B., S. J., iniciándose un periodo de extraordinario crecimiento y dinamismo.

1983 Se crea el servicio de enfermería a domicilio para los vecinos del barrio cercano al Hogar. Ocupa la presidencia don Sergio Ossa Pretot.

1984 Se decide el traslado de las oficinas centrales a Chorrillos para que estuviese más cerca de la «casa madre» y de los pobres. Se funda un taller protegido para débiles mentales, mientras al año siguiente se hace un convenio con una parroquia para la atención de menores con síndrome de Down. Se inaugura la filial de Temuco. Comienzan a celebrarse las Cenas de Pan y Vino.

1985 Se comienza la labor con menores de la cárcel de Puente Alto. Nace el centro Abierto Esperanza para niños que salen de las cárceles (CAME) que se convierte en obra permanente en 1987 con talleres apropiados. Filiales en San Bernardo y Linares.

1986 Las filiales se extienden al sur: Puerto Montt y Osorno. Se incorporan las Hermanas de los Angeles Custodios.

1987 El Hogar crece con filiales en Punta Arenas, Santa Cruz y Laja. Las Misioneras de Jesús se encargan de los ancianos en Cabildo. El Papa Juan Pablo II visita el Hogar de Cristo y la tumba de su fundador.

1988 Se abren filiales en Curicó, Rancagua, Castro y La Serena.

1989 Iquique también se incorpora a la red del Hogar. Este año se crea la constructora Hogar de Cristo que se terminará en 1993.

1990 Presidente don José Zavala de la Fuente. En convenio con el Servicio Nacional de Menores se asume el programa «LOS NIÑOS DE LA CALLE», que significa un tiempo de aclimatación para orientar a los niños hacia centros más especializados. Las hermanas Marianitas ecuatorianas trabajan en el Hogar. El Hogar se incrementa con cinco filiales: Cauquenes, Valdivia, Padre Hurtado, Parral y Coyhaique.

1991 Filiales en Nueva Imperial, Ancud, Ovalle, Puerto Aysén.

1992 Se inaugura la escuela de Trabajo Padre Hurtado y la comunidad terapéutica Alvaro Lavín y otras actividades para atender a jóvenes particularmente amenazados. Con la Villa Padre Alberto Hurtado atendida por religiosas salesianas nace la fórmula de Condominios para matrimonios ancianos, donde pueden vivir en pareja. A partir de este año se atiende a insanos y minusválidos en la Casa Pucará. Cinco nuevas filiales: San Carlos, Buin, San Javier, San Felipe, Aconcagua.

1993 Se inaugura la comunidad terapéutica Manresa en Lampa, con métodos especiales para la rehabilitación. Filiales en Constitución y Tocopilla. Se instituye el 18 de agosto, día de la muerte del P. Hurtado, como día de la solidaridad en Chile.

1994 El 16 de octubre es beatificado en Roma el P. Alberto Hurtado. La camioneta verde, símbolo de la actividad caritativa del fundador, recorre el país. Se comienza la construcción de la tumba santuario que guardará los restos de fundador junto al Hogar de Cristo. Han seguido surgiendo nuevas filiales: Choapa, San Antonio, Puente Alto, Angol y Villarrica.

1995 Surgen las filiales de Vallenar, San Vicente de Tagua-Tagua, San Fernando, Quellón y Puerto Natales. El Hogar celebra su aniversario número 50. En noviembre se trasladan los restos del P. Hurtado al nuevo santuario.

ANEXO 2 : ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO.

El Hogar de Cristo junto con el Departamento de Psicología de la Universidad Gabriela Mistral está realizando un estudio para conocer los motivos y características le que permiten a las personas trabajar en el área de Comunidad. Con este fin se desarrolló esta encuesta para poder conocer las opiniones de cada uno de ustedes, las que se mantendrán en anónimas y cuyas respuestas serán confidenciales.

De antemano se agradece el tiempo, la dedicación y la sinceridad al contestar.

Datos Personales:

Sexo : Femenino ___

Masculino ___

Edad : _____

Estado Civil : Casado ___ Soltero ___ Separado ___
Viudo ___ Conviviente ___

N° de Hijos : ___

Tiempo que trabaja en el Hogar de Cristo : ___

Cargo : A.C Profesional ___ A.C Educador ___

Estudios : Estudios Superiores Técnicos Incompletos ___
Estudios superiores Técnicos Completos ___
Estudios Universitarios Incompletos ___
Estudios Universitarios Completos ___

Profesión : _____

I.-

De una lista de Valores y Actitudes. Ordene enumerando desde 1 al 12 aquellos que usted considere más importante para el trabajo que usted desarrolla, donde 1 es el más importante y 12 el menos importante.

- | | | | |
|-----|-----------------|-----|---------------------|
| ___ | Honestidad | ___ | Persistencia |
| ___ | Servicio | ___ | Amabilidad |
| ___ | Sociabilidad | ___ | Respeto a los demás |
| ___ | Asistencialismo | ___ | Trabajo en Equipo |
| ___ | Confianza | ___ | Tolerancia |
| ___ | Esfuerzo | ___ | Empatía |

II.-

Nombre 4 Valores y/o Actitudes que no estén nombradas en la lista anterior, y que usted considere importante para su trabajo.

_____	_____
_____	_____

III.-

¿Cuál es la mayor recompensa que recibe con el trabajo que usted realiza?.

IV.-

¿Por qué eligió trabajar en esta área del Hogar de Cristo?.

Marque con una cruz la alternativa que más lo identifica.

N°	Afirmación	<i>Muy de Acuerdo</i>					<i>Muy en Desacuerdo</i>
		1	2	3	4	5	6
1	Cuando veo a una persona llorando me gusta escucharla, apoyarla y abrazarla.	1	2	3	4	5	6
2	Me molesta que las personas no hagan las cosas inmediatamente cuando saben lo que deben hacer.	1	2	3	4	5	6
3	La mejor forma de ayudar al otro es darle lo que necesitan.	1	2	3	4	5	6
4	Me gusta participar de convivencias y actividades extraprogramáticas.	1	2	3	4	5	6
5	Cuando mi compañero habla, yo lo escucho.	1	2	3	4	5	6
6	Siempre sonrío al saludar.	1	2	3	4	5	6
7	Las cosas más difíciles en la vida son las que entregan mayor satisfacción	1	2	3	4	5	6
8	Soy optimista de obtener buenos resultados en las cosas que emprendo.	1	2	3	4	5	6
9	Cuando cometo un error, lo asumo y lo enmiendo.	1	2	3	4	5	6
10	Quedo tranquilo (a) al delegar tareas.	1	2	3	4	5	6
11	Cuando alguien tiene un problema, le aconsejo pensando desde su punto de vista.	1	2	3	4	5	6
12	Me gusta actuar de acuerdo a lo esperado y evitar el hacer cosas que las personas consideran inconvenientes.	1	2	3	4	5	6

13	Considero que hay que enseñar al otro la forma de superar sus problemas.	1	2	3	4	5	6
14	Al conocer gente nueva, no presento dificultad para conversar con ellos.	1	2	3	4	5	6
15	Me incomoda cuando al hablar de un tema alguien no opina como yo.	1	2	3	4	5	6
16	Cuando salgo a comprar siempre le pregunto a los demás si necesitan algo.	1	2	3	4	5	6
17	Se gana más dando que recibiendo.	1	2	3	4	5	6
18	Considero que es deshonesto apropiarse de algo (incluso de un alfiler o un botón) que pertenece a otra persona.	1	2	3	4	5	6
19	Acepto colaboración de los otros para que mi trabajo sea más rápido y eficiente.	1	2	3	4	5	6
20	Estoy de acuerdo con la frase: "Querer es poder".	1	2	3	4	5	6
21	Siempre estoy dispuesto a ayudar.	1	2	3	4	5	6
22	Se pueden lograr las metas cuando uno se lo propone.	1	2	3	4	5	6
23	Estoy de acuerdo con la frase: "Dos cabezas piensan mejor que una".	1	2	3	4	5	6
24	Me gusta seguir trabajando en un problema hasta que esté terminado.	1	2	3	4	5	6
25	Puedo esperar que las cosas sucedan a su debido tiempo.	1	2	3	4	5	6
26	Me agradan los trabajos que muestran resultados a largo plazo.	1	2	3	4	5	6

Muchas Gracias por Colaborar!!!!!!!!!!!!

ANEXO 4 : GRÁFICOS PREGUNTA 2 DE LA ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO.

Gráfico 1

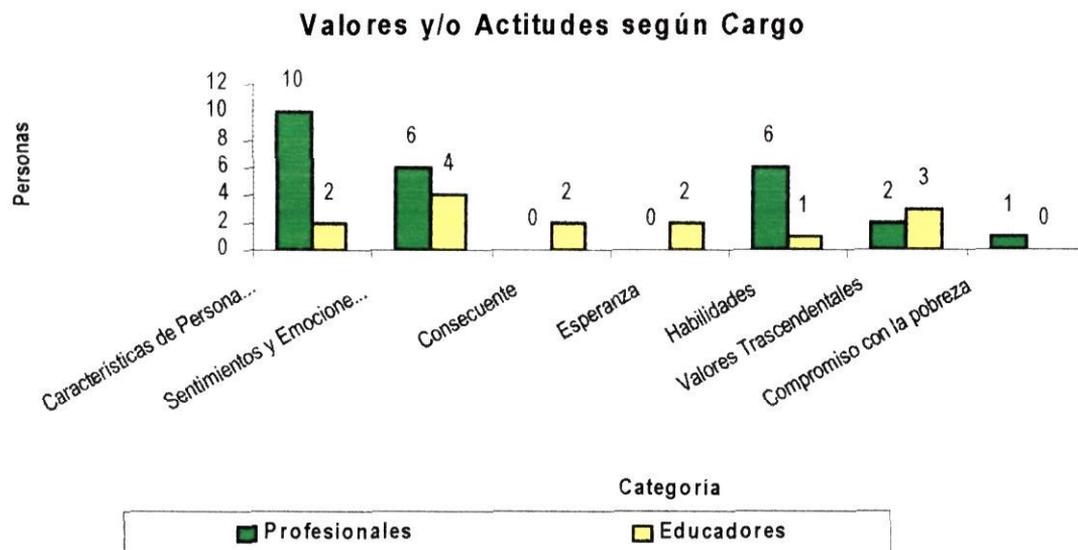


Gráfico 2

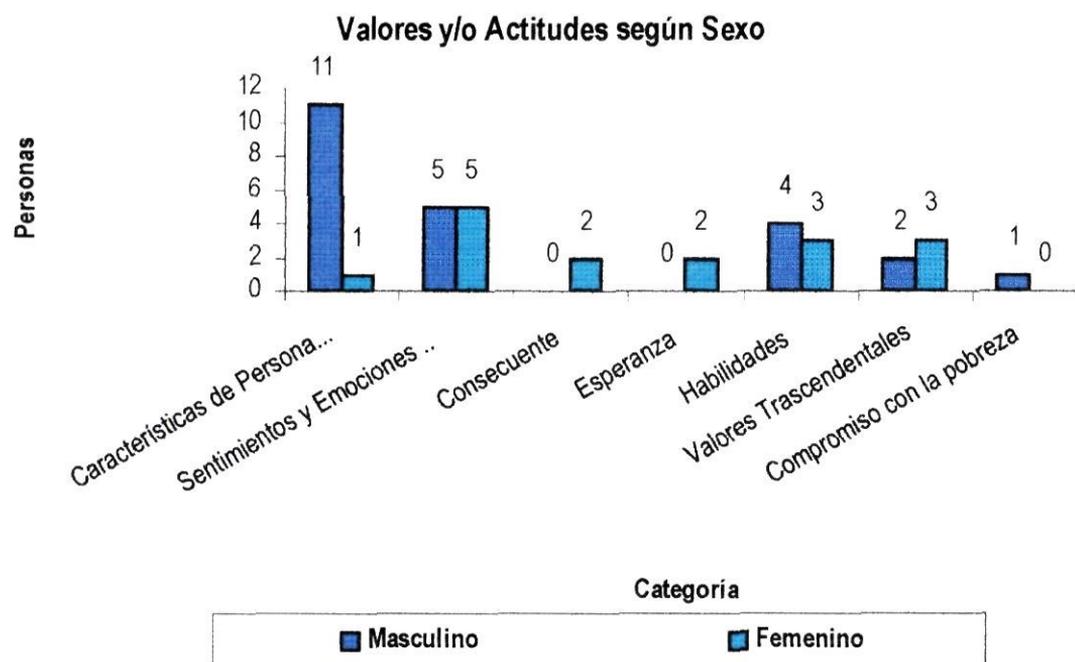
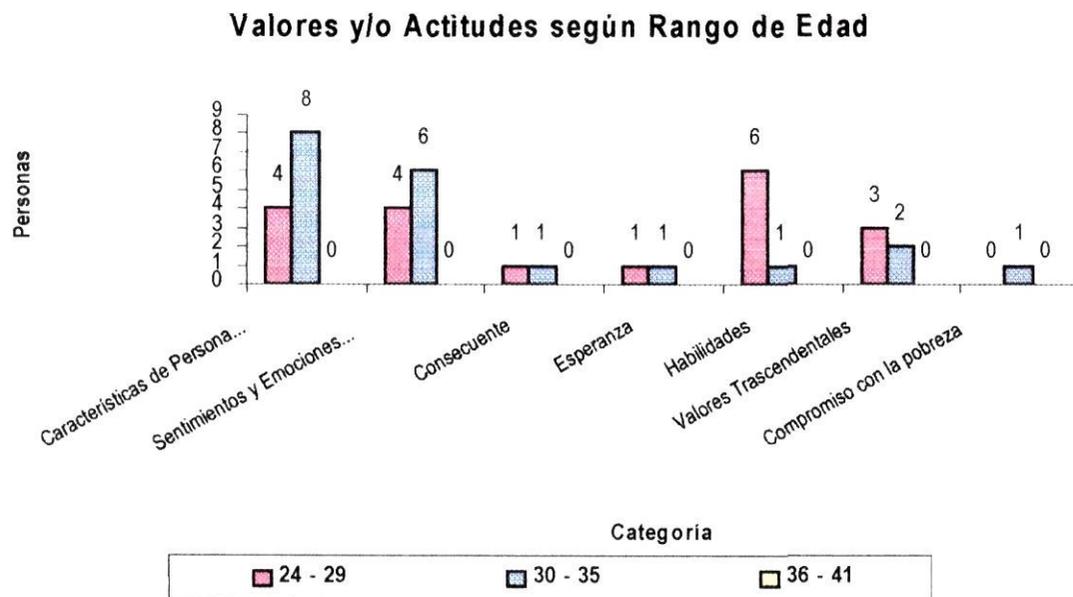


Gráfico 3



ANEXO 5: GRÁFICOS DE LA PREGUNTA 3 DE LA ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO

Gráfico 4

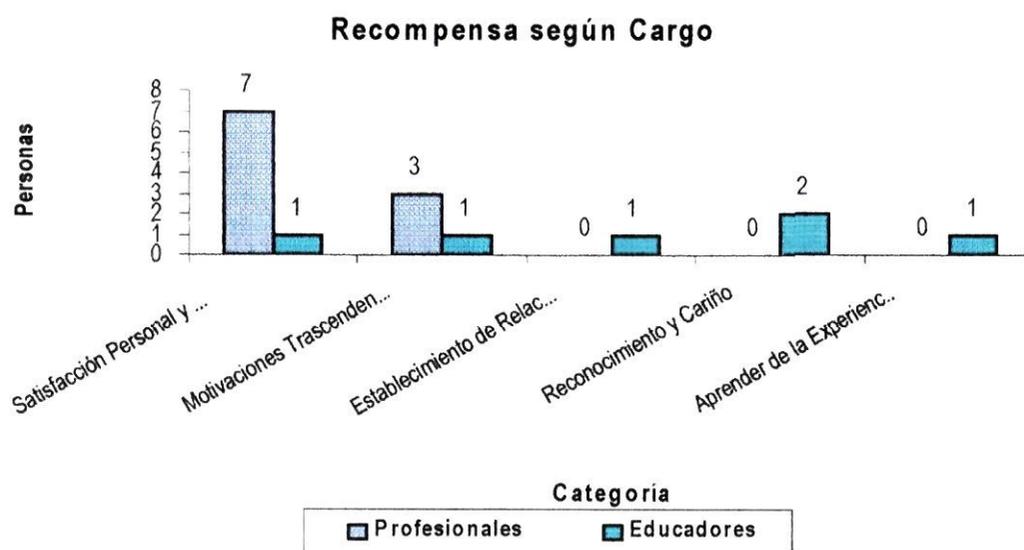


Gráfico 5

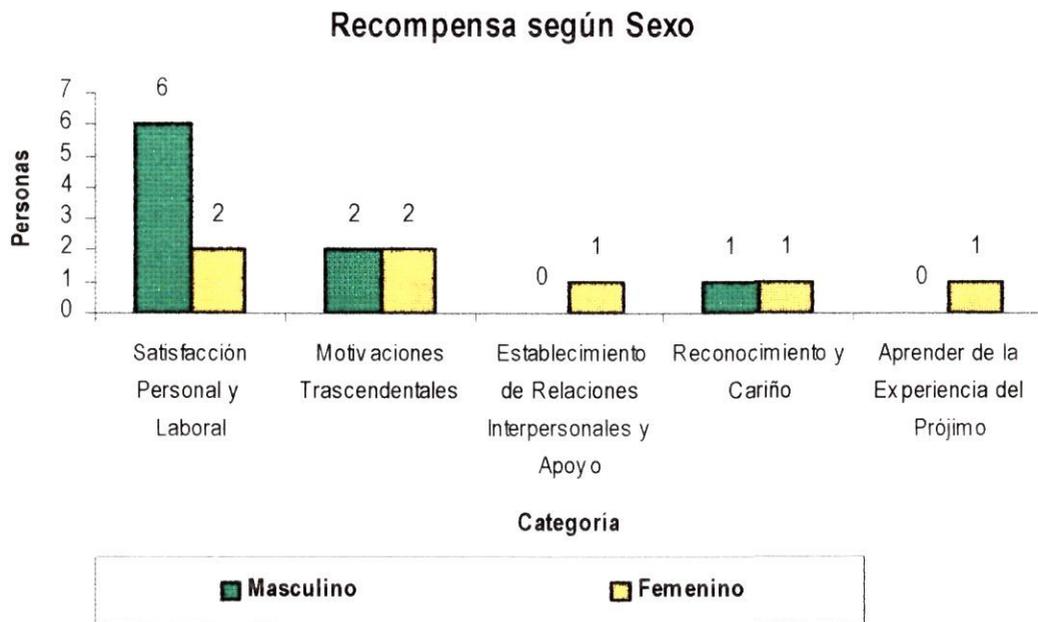
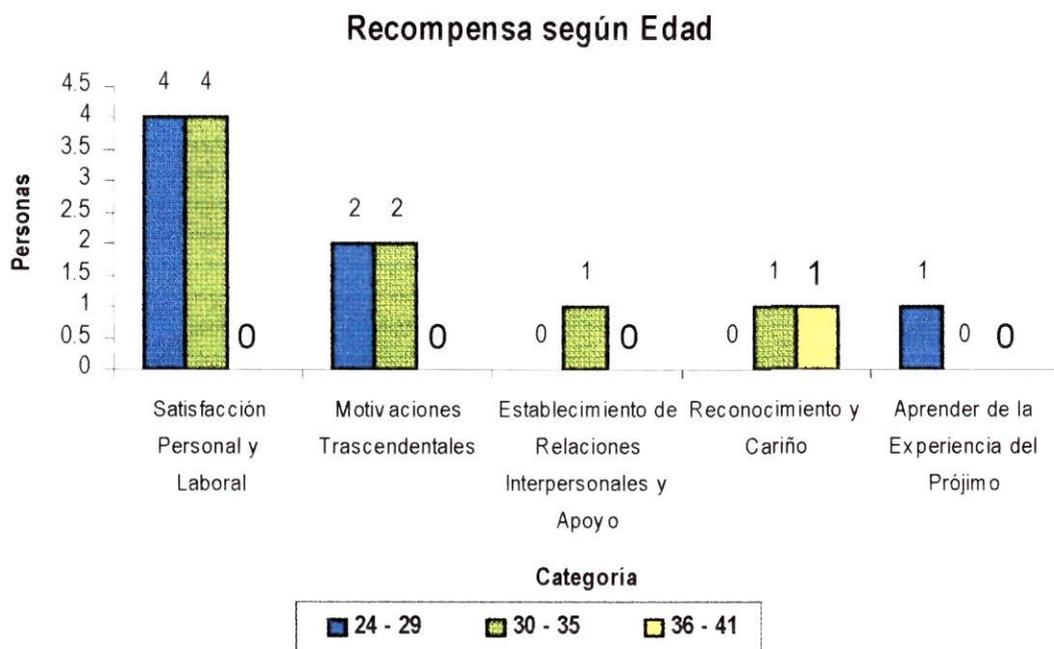


Gráfico 6



ANEXO 6: GRÁFICOS PREGUNTA 4 ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO

Gráfico 7

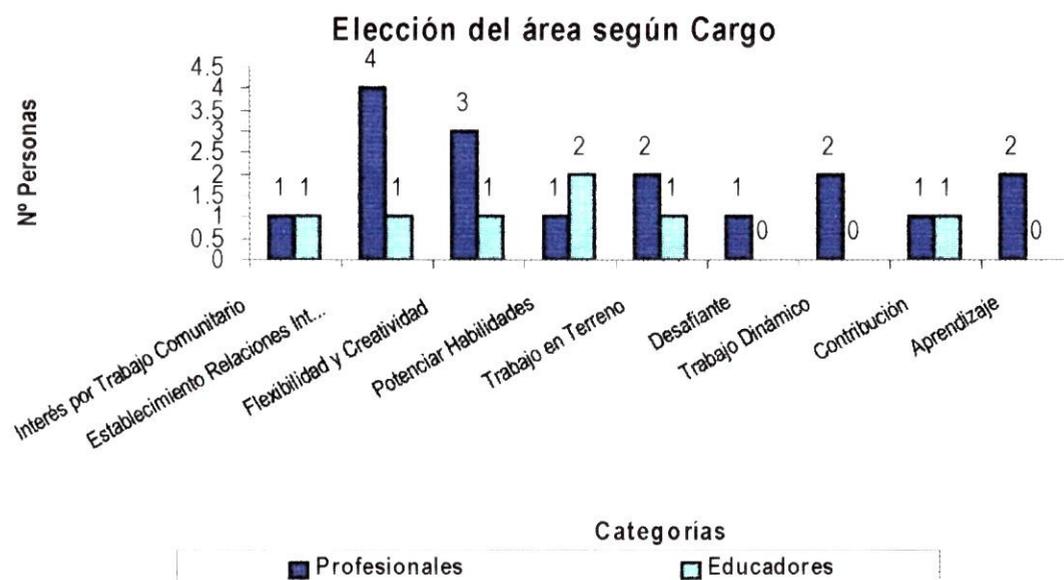


Gráfico 8

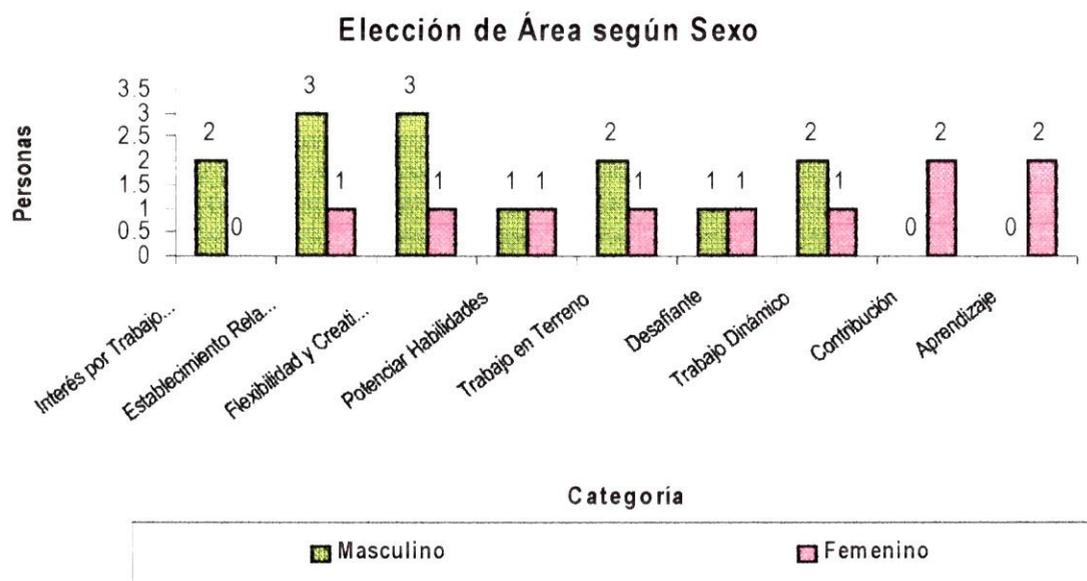
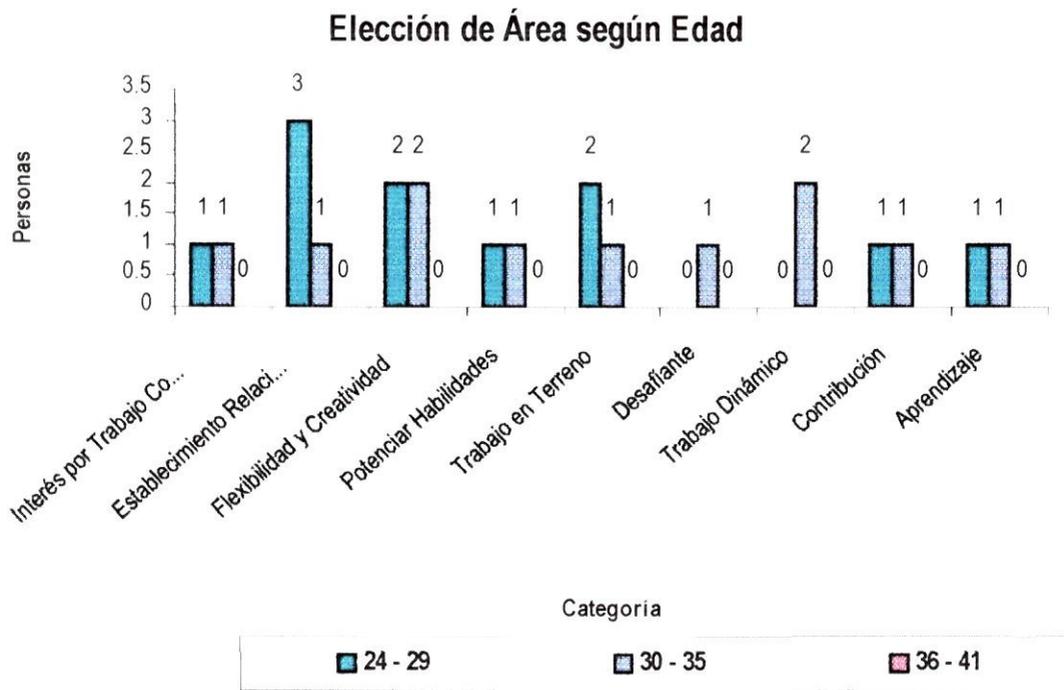


Gráfico 9



ANEXO 7: CATEGORIZACIÓN DE ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO

Pregunta II

- ❖ Asertividad
- ❖ Humildad
- ❖ Manejo de conflictos
- ❖ Alegría
- ❖ Consecuencia
- ❖ Humor
- ❖ Optimismo
- ❖ Fe
- ❖ Voluntad
- ❖ Capacidades Personales
- ❖ Habilidades
- ❖ Cariño
- ❖ Justicia
- ❖ Solidaridad
- ❖ Autonomía
- ❖ Iniciativa
- ❖ Amor
- ❖ Consecuencia
- ❖ Esperanza
- ❖ Crítica
- ❖ Responsabilidad
- ❖ Acompañamiento
- ❖ Igualdad
- ❖ Libertad
- ❖ Coordinación
- ❖ Comunicación
- ❖ Rigurosidad
- ❖ Profesionalismo
- ❖ Tolerancia a la frustración
- ❖ Compromiso con la pobreza
- ❖ Perseverancia
- ❖ Promoción Social.

Pregunta III

- ❖ Satisfacción por estar haciendo algo por el resto.
- ❖ Construyendo un lugar mejor para vivir
- ❖ Tranquilidad y alegría de ver a otros diferentes (corroborar)
- ❖ Un sueldo que dignifica como trabajador
- ❖ Posibilidad de relacionarme y apoyar a mi clase social desde una situación “mejor”
- ❖ El reconocimiento de la gente
- ❖ El cariño que uno le toma a las personas
- ❖ Sentir que el trabajo cumple con los objetivos
- ❖ El cariño de las personas
- ❖ Sentir que apporto para que la sociedad sea más justa y digna
- ❖ Aprender de los demás que viven en condiciones de pobreza y desarrollan saberes en su cotidianidad
- ❖ La recompensa se ve en el trabajo con las personas al cumplir con los objetivos propuestos.
- ❖ Entregar herramientas para enfrentar autónomamente sus problemas
- ❖ Saber que se abren nuevas posibilidades para las persona que por distintas razones las han tenido restringidas.
- ❖ Satisfacción personal, logros profesionales y n el trabajo con la comunidad.

Pregunta IV

- ❖ Interés por el trabajo comunitario
- ❖ Por la relación que se puede establecer con las personas y las comunidades.
- ❖ Permite flexibilidad y creatividad en el que hacer profesional.
- ❖ Porque es donde mejor potencio mis habilidades.
- ❖ Por el trabajo en terreno
- ❖ Es desafiante
- ❖ Permite crear
- ❖ Trabajo dinámico con las personas
- ❖ Por la posibilidad que contribuir en un proyecto de intervención social más integro.
- ❖ No lo elegí, se presentó la oportunidad, curiosidad de cómo trabaja la institución.
- ❖ Por el trabajo con la gente
- ❖ Posibilidad de ir creando nuevas intervenciones.
- ❖ Por no ser trabajo rutinario
- ❖ Por la posibilidad de ir aprendiendo
- ❖ Para solucionar diversas problemáticas que deben enfrentar estás personas.*
- ❖ Trabajo en terreno
- ❖ Se confía en las capacidades propias y de los demás
- ❖ Por el trabajo directo con las personas

- ❖ Trabajo en terreno, donde efectivamente se sacan adelante las potencialidades y riquezas de las personas.
- ❖ Mediante el trabajo promocional en conjunto con la gente, se puede colaborar en mejorar su calidad de vida y aumentar su dignidad.
- ❖ Posibilidad de trabajar con una realidad distinta a la mía
- ❖ Me permite estar en contacto con las personas que no han tenido las justas oportunidades de desarrollo.

ANEXO 8 :TABULACIÓN DE LAS PREGUNTAS ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO

Pregunta II

Código	Categoría
1	<i>Características de Personalidad</i>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asertividad ▪ Humildad ▪ Manejo de Conflictos ▪ Voluntad ▪ Capacidades personales ▪ Autonomía ▪ Iniciativa ▪ Responsabilidad ▪ Rigurosidad/ Persistencia ▪ Tolerancia a la frustración ▪ Perseverancia
2	Sentimientos y Emociones de connotación Positivos
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alegría ▪ Humor ▪ Optimismo ▪ Cariño ▪ Amor
3	Consecuencia
4	Esperanza, Fe
5	Habilidades
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crítica ▪ Acompañamiento ▪ Coordinación ▪ Comunicación ▪ Profesionalismo ▪ Promoción Social
6	Valores Trascendentales

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Justicia ▪ Solidaridad ▪ Igualdad ▪ Libertad
7	Compromiso con la Pobreza

Pregunta III

Código	Categoría
1	Satisfacción Personal y Laboral
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción por estar haciendo algo con el resto ▪ Un sueldo que dignifica como trabajador ▪ Sentir que el trabajo cumple con los objetivos ▪ La recompensa se ve en el trabajo con las personas al cumplir con los objetivos propuestos ▪ Entregar herramientas para enfrentar autónomamente sus problemas ▪ Satisfacción personal por logros profesionales y en el trabajo con la comunidad
2	Motivaciones Trascendentales
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construyendo un lugar mejor para vivir ▪ Tranquilidad y alegría de ver a otros diferentes (mejores condiciones?) ▪ Sentir que apporto para que la sociedad sea más justa y digna ▪ Saber que se abren nuevas posibilidades para las personas que por distintas razones las han tenido restringidas
3	Posibilidad de relacionarme y apoyar a mi clase social desde una situación "mejor"
4	El reconocimiento y el cariño de la gente
5	El cariño que uno le toma a las personas
6	Aprender de los demás que viven en condiciones de pobreza y desarrollan saberes en su cotidianidad

Pregunta IV

Código	Categoría
1	Interés y curiosidad por el trabajo comunitario
2	Por el establecimientos de las relaciones interpersonales con compañeros y la comunidad
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Por el trabajo con la gente ▪ Por el trabajo directo con las personas ▪ Me permiten estar en contacto con la gente que no han tenido las justas oportunidades de desarrollo
3	Permite flexibilidad y creatividad en el que hacer profesional
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posibilidad de ir creando nuevas intervenciones ▪ Permite crear ▪ Para solucionar diversas problemáticas que deben enfrentar estás personas ()
4	Porque es mejor donde potencio mis habilidades y las de los demás
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se confía en las capacidades propias y de los demás
5	Por el trabajo en terreno
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Donde efectivamente se sacan adelante las potencialidades y riquezas de las personas
6	Es desafiante
7	Trabajo dinámico con las personas
8	Por la posibilidad de contribuir en un proyecto de intervención social más integro
9	Por la posibilidad de ir aprendiendo
10	Mediante el trabajo promocional en conjunto con la gente, se puede colaborar en mejorar su calidad de vida y aumentar su dignidad
11	Posibilidad de trabajar con una realidad distinta a la mía.

ANEXO 9 : ANÁLISIS PREGUNTA 5 DE LA ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO.

Para poder efectuar el análisis al ítem donde se debían marcar aquella escala de la afirmación que más lo identificarán. Se realizó una categorización donde las afirmaciones se agrupan en 12 dimensiones que apuntan a valores y actitudes. Estas dimensiones que se distribuyeron de la siguiente manera:

Dimensión	Nº de Ítem	Afirmación
Empatía	1	Cuando veo a una persona llorando me gusta escucharla, apoyarla y abrazarla.
	11	Cuando alguien tienen un problema, le aconsejo pensando desde su punto de vista.
Tolerancia	2	Me molesta que las personas no hagan las cosas inmediatamente cuando saben lo que deben hacer.
	15	Me incomoda cuando al hablar de un tema alguien no opina como yo.
	25	Puedo esperar que las cosas sucedan a su debido tiempo.
Asistencialismo	3	La mejor forma de ayudar al otro es darle lo que necesita.
	13	Considero que hay que enseñar al otro la forma de superar sus problemas.
Sociabilidad	4	Me gusta participar de convivencias y actividades extra programáticas.
	14	Al conocer gente nueva, no presenté dificultad para conversar con ellos.
Respeto a los demás	5	Cuando mi compañero habla, yo lo escucho.
	12	Me gusta actuar de acuerdo a lo esperado y evitar el hacer cosas que las personas consideran inconvenientes.
Amabilidad	6	Siempre sonrío al saludar.
	16	Cuando salgo a comprar siempre pregunto a los demás si necesitan algo.
Esfuerzo	7	Las cosas más difíciles en la vida son las que entregan mayor satisfacción.
	20	Estoy de acuerdo con la frase: "Querer es poder".
	22	Se pueden lograr las metas cuando uno se lo propone.
Confianza	8	Soy optimista de obtener buenos resultados en las cosas que emprendo.
	10	Quedo tranquilo (a) al delegar tareas.
Honestidad	9	Cuando cometo un error, lo asumo y lo enmiendo.

	18	Considero que es deshonesto apropiarse de algo (incluso un alfiler o un botón) que pertenece a otra persona.
Servicio	17	Se gana más dando que recibiendo.
	21	Siempre estoy dispuesto a ayudar.
Trabajo en Equipo	19	Aceptó colaboración de los otros para que mi trabajo sea más rápido y eficiente.
	23	Estoy de acuerdo con la frase: "Dos cabezas piensan mejor que una".
Persistencia	24	Me gusta seguir trabajando en un problema hasta que esté terminado.
	26	Me agradan los trabajos que muestran resultados a largo plazo.

ANEXO 10: DIMENSIONES

CARGO:

Profesionales

Empatía		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	1	1	4	2	0	0	0
	11	0	3	3	1	0	0

Tolerancia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	2	1	3	3	0	0	0
	15	0	0	0	2	5	0
	25	0	2	2	2	1	0

Asistencialismo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	3	0	1	1	0	2	3
	13	2	2	1	0	0	2

Sociabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	4	2	4	0	1	0	0
	14	0	3	3	1	0	0

Respeto		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	5	2	5	0	0	0	0
	12	0	2	1	2	1	1

Amabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	6	1	1	3	1	1	0
	16	0	4	2	0	1	0

Esfuerzo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	7	2	2	2	1	0	0
	20	3	2	2	0	0	0
	22	4	2	1	0	0	0

Confianza		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	8	1	4	2	0	0	0
	10	0	4	1	0	2	0

Honestidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	9	1	4	2	0	0	0
	18	4	3	0	0	0	0

Servicio		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	17	2	4	1	0	0	0
	21	0	4	2	1	0	0

Trabajo en Equipo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	19	2	3	1	1	0	0
	23	5	1	1	0	0	0

Persistencia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	24	2	4	1	0	0	0
	26	0	3	1	1	2	0

Educadores

Empatía		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	1	0	2	1	1	0	0
	11	1	3	0	0	0	0

Tolerancia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	2	2	1	0	0	1	0
	15	0	2	1	0	0	1
	25	1	2	0	0	0	0

Asistencialismo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	3	0	0	0	0	0	4
	13	1	2	0	1	0	0

Sociabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	4	0	3	1	0	0	0
	14	1	3	0	0	0	0

Respeto		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	5	1	3	0	0	0	0
	12	0	1	2	0	1	0

Amabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	6	3	1	0	0	0	0
	16	1	3	0	0	0	0

Esfuerzo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	7	2	1	0	1	0	0
	20	2	2	0	0	0	0
	22	2	1	0	0	1	0

Confianza		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	8	2	2	1	1	1	1
	10	1	1	1	1	0	0

Honestidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	9	0	2	2	0	0	0
	18	2	2	0	0	0	0

Servicio		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	17	2	1	0	0	1	0
	21	1	2	0	0	0	0

Trabajo en Equipo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	19	4	0	0	0	0	0
	23	2	2	0	0	0	0

Persistencia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	24	1	3	0	0	0	0
	26	1	1	2	0	0	0

SEXO Masculino

Empatia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	1	1	3	1	1	0	0
	11	0	3	2	1	0	0

Tolerancia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	2	2	1	3	0	0	0
	15	0	1	0	1	4	0
	25	1	1	2	2	0	0

Asistencialismo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	3	0	1	1	0	1	3
	13	1	2	1	0	0	2

Sociabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	4	1	4	0	1	0	0
	14	0	3	2	1	0	0

Respeto		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	5	2	4	0	0	0	0
	12	0	2	1	1	1	1

Amabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	6	2	1	2	1	0	0
	16	1	3	1	0	1	0

Esfuerzo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	7	1	2	2	1	0	0
	20	4	1	1	0	0	0
	22	4	1	1	0	0	0

Confianza		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	8	1	4	1	0	0	0
	10	0	3	2	0	1	0

Honestidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	9	1	5	0	0	0	0
	18	3	3	0	0	0	0

Servicio		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	17	2	3	1	0	0	0
	21	0	5	1	0	0	0

Trabajo en Equipo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	19	3	2	1	0	0	0
	23	4	2	0	0	0	0

Persistencia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	24	2	3	1	0	0	0
	26	0	2	2	1	1	0

Femenino

Empatía		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	1	0	3	2	0	0	0
	11	1	3	1	0	0	0

Tolerancia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	2	1	3	0	0	1	0
	15	1	1	1	1	1	1
	25	0	3	0	0	1	0

Asistencialismo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	3	0	0	0	0	1	4
	13	2	2	0	1	0	0

Sociabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	4	1	3	1	0	0	0
	14	1	3	1	0	0	0

Respeto		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	5	1	4	0	0	0	0
	12	0	1	2	1	1	0

Amabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	6	2	1	1	0	1	0
	16	0	4	1	0	0	0

Esfuerzo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	7	3	1	0	1	0	0
	20	1	3	1	0	0	0
	22	2	2	0	0	1	0

Confianza		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	8	2	2	1	0	0	0
	10	1	2	0	1	1	0

Honestidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	9	0	1	4	0	0	0
	18	3	2	0	0	0	0

Servicio		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	17	2	2	0	0	1	0
	21	1	1	1	1	1	0

Trabajo en Equipo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	19	3	1	0	1	0	0
	23	3	1	1	0	0	0

Persistencia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	24	1	4	0	0	0	0
	26	1	2	1	0	1	0

EDAD Rango 25-29

Empatía		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	1	1	0	3	2	0	0
	11	1	3	1	0	0	0

Tolerancia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	2	0	3	1	0	0	0
	15	0	0	1	1	3	0
	25	0	3	1	0	1	0

Asistencialismo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	3	0	1	0	0	1	3
	13	3	1	1	0	0	0

Sociabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	4	1	3	1	0	0	0
	14	1	2	2	0	0	0

Respeto		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	5	2	3	0	0	0	0
	12	0	0	2	2	1	0

Amabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	6	1	1	2	0	1	0
	16	0	4	1	0	0	0

Esfuerzo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	7	3	1	1	0	0	0
	20	1	2	2	0	0	0
	22	2	3	0	0	0	0

Confianza		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	8	2	2	1	0	0	0
	10	1	3	0	0	1	0

Honestidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	9	1	2	2	0	0	0
	18	4	1	0	0	0	0

Servicio		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	17	2	2	1	0	0	0
	21	0	2	2	1	0	0

Trabajo en Equipo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	19	1	3	0	1	0	0
	23	0	1	0	0	0	0

Persistencia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	24	2	3	0	0	0	0
	26	0	2	1	0	2	0

Rango 30-35

Empatía		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	1	1	3	0	1	0	0
	11	0	2	2	1	0	0

Tolerancia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	2	2	0	2	0	1	0
	15	0	1	0	1	2	1
	25	1	1	1	2	0	0

Asistencialismo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	3	0	0	1	0	1	3
	13	0	2	0	1	0	2

Sociabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	4	1	3	0	1	0	0
	14	0	3	1	1	0	0

Respeto		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	5	1	3	0	0	0	0
	12	0	2	1	0	1	1

Amabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	6	2	1	1	1	0	0
	16	1	2	1	0	1	0

Esfuerzo		M.A						M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6	
	7	1	1	1	2	0	0	
	20	4	1	0	0	0	0	
	22	3	0	1	0	1	0	

Confianza		M.A						M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6	
	8	1	3	1	0	0	0	
	10	0	1	2	1	1	0	

Honestidad		M.A						M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6	
	9	0	4	1	0	0	0	
	18	1	4	0	0	0	0	

Servicio		M.A						M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6	
	17	2	2	0	0	1	0	
	21	0	4	0	0	1	0	

Trabajo en Equipo		M.A						M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6	
	19	4	0	1	0	0	0	
	23	2	3	0	0	0	0	

Persistencia		M.A						M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6	
	24	1	3	1	0	0	0	
	26	0	2	2	1	0	0	

Rango 36- 41

Empatía		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	1	0	0	1	0	0	0
	11	1	0	0	0	0	0

Tolerancia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	2	1	0	0	0	0	0
	15	1	0	0	0	0	0
	25	0	0	0	0	0	0

Asistencialismo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	3	0	0	0	0	0	1
	13	0	1	0	0	0	1

Sociabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	4	0	1	0	0	0	0
	14	0	1	0	0	0	0

Respeto		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	5	0	1	0	0	0	0
	12	0	1	0	0	0	0

Amabilidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	6	1	0	0	0	0	0
	16	0	1	0	0	0	0

Esfuerzo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	7	0	1	0	0	0	0
	20	0	1	0	0	0	0
	22	1	0	0	0	0	0

Confianza		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	8	0	1	0	0	0	0
	10	0	1	0	0	0	0

Honestidad		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	9	0	0	1	0	0	0
	18	1	0	0	0	0	0

Servicio		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	17	0	1	0	0	0	0
	21	1	0	0	0	0	0

Trabajo en Equipo		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	19	1	0	0	0	0	0
	23	1	0	0	0	0	0

Persistencia		M.A					M.D.A
	N° Item	1	2	3	4	5	6
	24	0	1	0	0	0	0
	26	1	0	0	0	0	0

ANEXO 11:

- CUESTIONARIO DE PREFERENCIAS PERSONALES (E.P.P.S.)

Tabla 1

Categoría:		PROM. GENERAL							
		FACTORES			INTERPRETACION				
	P.Bruto	ESCALA		P. Standar	Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy Bajo
LO	19	Logro	Lo	51					•
DE	11	Deferencia	De	52					•
OR	14	Orden	Or	49					•
EX	11	Exhibicionismo	Ex	51					•
AU	9	Autonomía	Au	49					•
AF	5	Afiliación	Af	42					•
IC	21	Intracepción	Ic	49					•
SP	8	Ser Protegido	Sp	45					•
DO	9	Dominio	Do	59					•
DG	18	Degradación	Dg	46					•
PR	16	Protección	Pr	44					•
CA	14	Cambio	Ca	50					•
PE	20	Persistencia	Pe	55					•
HS	17	Heterosexualidad	Hs	55					•
AG	16	Agresión	Ag	49					•
CO	9	Consistencia	Co	52					•

Tabla 2

Categoría: CARGO 1 Animador Comunitario Profesional									
FACTORES					INTERPRETACION				
	P.Bruto	ESCALA		P.Standar	Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy Bajo
LO	19	Logro	Lo	52			•		
DE	11	Deferencia	De	52			•		
OR	14	Orden	Or	47			•		
EX	11	Exhibicionismo	Ex	49			•		
AU	9	Autonomía	Au	54			•		
AF	5	Afiliación	Af	43			•		
IC	21	Intrapepción	Ic	48			•		
SP	8	Ser Protegido	Sp	47			•		
DO	9	Dominio	Do	63		•			
DG	18	Degradación	Dg	43			•		
PR	16	Protección	Pr	42			•		
CA	14	Cambio	Ca	49			•		
PE	20	Persistencia	Pe	56			•		
HS	17	Heterosexualidad	Hs	54			•		
AG	16	Agresión	Ag	50			•		
CO	9	Consistencia	Co	54			•		

Tabla 3

Categoría: CARGO 2 Animador Comunitario Educadores									
FACTORES					INTERPRETACION				
	P.Bruto	ESCALA		P.Standar	Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy Bajo
LO	19	Logro	Lo	50			•		
DE	11	Deferencia	De	53			•		
OR	14	Orden	Or	53			•		
EX	11	Exhibicionismo	Ex	55			•		
AU	9	Autonomía	Au	40				•	
AF	5	Afiliación	Af	41			•		
IC	21	Intrapepción	Ic	52			•		
SP	8	Ser Protegido	Sp	42			•		
DO	9	Dominio	Do	51			•		
DG	18	Degradación	Dg	51			•		
PR	16	Protección	Pr	49			•		
CA	14	Cambio	Ca	50			•		
PE	20	Persistencia	Pe	53			•		
HS	17	Heterosexualidad	Hs	59			•		
AG	16	Agresión	Ag	45			•		
CO	9	Consistencia	Co	50			•		

Tabla 4

Categoría:		SEXO 1 Hombres			INTERPRETACION				
		FACTORES			Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy Bajo
	P.Bruto	ESCALA		P.Standar					
LO	19	Logro	Lo	47			•		
DE	11	Deferencia	De	57			•		
OR	14	Orden	Or	50			•		
EX	11	Exhibicionismo	Ex	52			•		
AU	9	Autonomía	Au	49			•		
AF	5	Afiliación	Af	44			•		
IC	21	Intracepción	Ic	49			•		
SP	8	Ser Protegido	Sp	44			•		
DO	9	Dominio	Do	55			•		
DG	18	Degradación	Dg	49			•		
PR	16	Protección	Pr	45			•		
CA	14	Cambio	Ca	50			•		
PE	20	Persistencia	Pe	53			•		
HS	17	Heterosexualidad	Hs	58			•		
AG	16	Agresión	Ag	44			•		
CO	9	Consistencia	Co	54			•		

Tabla 5

Categoría:		SEXO 2 Mujeres			INTERPRETACION				
		FACTORES			Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy Bajo
	P.Bruto	ESCALA		P.Standar					
LO	19	Logro	Lo	55			•		
DE	11	Deferencia	De	48			•		
OR	14	Orden	Or	48			•		
EX	11	Exhibicionismo	Ex	50			•		
AU	9	Autonomía	Au	49			•		
AF	5	Afiliación	Af	40				•	
IC	21	Intracepción	Ic	50			•		
SP	8	Ser Protegido	Sp	46			•		
DO	9	Dominio	Do	63		•			
DG	18	Degradación	Dg	43			•		
PR	16	Protección	Pr	44			•		
CA	14	Cambio	Ca	49			•		
PE	20	Persistencia	Pe	57			•		
HS	17	Heterosexualidad	Hs	53			•		
AG	16	Agresión	Ag	53			•		
CO	9	Consistencia	Co	51			•		

Tabla 6

Categoría : EDAD 1 24 - 29 años								
FACTORES				INTERPRETACION				
	P.Bruto	ESCALA	P.Standar	Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy Bajo
LO	19	Logro	Lo	54				
DE	11	Deferencia	De	53				
OR	14	Orden	Or	51				
EX	11	Exhibicionismo	Ex	54				
AU	9	Autonomía	Au	56				
AF	5	Afiliación	Af	45				
IC	21	Intrasepción	Ic	49				
SP	8	Ser Protegido	Sp	46				
DO	9	Dominio	Do	63				
DG	18	Degradación	Dg	40				
PR	16	Protección	Pr	38				
CA	14	Cambio	Ca	45				
PE	20	Persistencia	Pe	56				
HS	17	Heterosexualidad	Hs	52				
AG	16	Agresión	Ag	44				
CO	9	Consistencia	Co	54				

Tabla 7

Categoría: EDAD 2 30 - 35 años								
FACTORES				INTERPRETACION				
	P.Bruto	ESCALA	P.Standar	Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy Bajo
LO	19	Logro	Lo	48				
DE	11	Deferencia	De	50				
OR	14	Orden	Or	46				
EX	11	Exhibicionismo	Ex	48				
AU	9	Autonomía	Au	47				
AF	5	Afiliación	Af	40				
IC	21	Intrasepción	Ic	50				
SP	8	Ser Protegido	Sp	46				
DO	9	Dominio	Do	57				
DG	18	Degradación	Dg	50				
PR	16	Protección	Pr	49				
CA	14	Cambio	Ca	50				
PE	20	Persistencia	Pe	56				
HS	17	Heterosexualidad	Hs	59				
AG	16	Agresión	Ag	53				
CO	9	Consistencia	Co	51				

Tabla 8

Categoría:		EDAD 3 36 - 41 años			INTERPRETACION				
FACTORES									
	P.Bruto	ESCALA		P.Standar	Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy Bajo
LO	19	Logro	Lo	55			•		
DE	11	Deferencia	De	60		•			
OR	14	Orden	Or	61		•			
EX	11	Exhibicionismo	Ex	52			•		
AU	9	Autonomía	Au	27					•
AF	5	Afiliación	Af	44			•		
IC	21	Intracepción	Ic	48			•		
SP	8	Ser Protegido	Sp	36				•	
DO	9	Dominio	Do	51			•		
DG	18	Degradación	Dg	51			•		
PR	16	Protección	Pr	46			•		
CA	14	Cambio	Ca	65		•			
PE	20	Persistencia	Pe	45			•		
HS	17	Heterosexualidad	Hs	55			•		
AG	16	Agresión	Ag	46			•		
CO	9	Consistencia	Co	49			•		

ANEXO 12 :

- BATERÍA GENERAL DE TEST DE APTITUDES (G.A.T.B.)

Tabla 1

Categoría:		PROMEDIO GENERAL					
PRUEBAS			CAPAC.INTELECTUAL			INTERPRETACION	
Resultados	PB	PS	Aptitudes		PS		
1 Comparación	134	95	General	G	101	Normal	
2 Cálculo	24	95	Verbal	V	107	Normal	
3 Esp. Trid.	27	97	Númérica	N	97	Normal	
4 Vocabulario	27	107	Espacial	S	97	Normal	
5 Pareo Herram.	0	34	Perceptual	P	NA		
6 Razon. Matem.	11	99	Administr.	Q	95	Normal	
7 Pareo Formas	0	44					

Tabla 2

Categoría:			CARGO 1			INTERPRETACION
Animador Comunitario Profesional			CAPAC. INTELECTUAL			
PRUEBAS			Aptitudes		PS	
Resultados	PB	PS				
1 Comparación	134	99	General	G	107	Normal
2 Cálculo	24	100	Verbal	V	113	Normal Superior
3 Esp. Trid.	27	102	Numérica	N	103	Normal
4 Vocabulario	27	113	Espacial	S	102	Normal
5 Pareo Herram.	0	34	Perceptual	P	NA	
6 Razon. Matem.	11	106	Administr.	Q	99	Normal
7 Pareo Formas	0	44				

Tabla 3

Categoría :			CARGO 2			INTERPRETACION
Animador Comunitario Educador			CAPAC. INTELECTUAL			
PRUEBAS			Aptitudes		PS	
Resultados	PB	PS				
1 Comparación	134	86	General	G	89	Normal
2 Cálculo	24	87	Verbal	V	95	Normal
3 Esp. Trid.	27	87	Numérica	N	86	Normal Lento
4 Vocabulario	27	95	Espacial	S	87	Normal Lento
5 Pareo Herram.	0	34	Perceptual	P	NA	
6 Razon. Matem.	11	85	Administr.	Q	86	Normal Lento
7 Pareo Formas	0	44				

Tabla 4

Categoría :			SEXO 1			INTERPRETACION
Hombres			CAPAC. INTELECTUAL			
PRUEBAS			Aptitudes		PS	
Resultados	PB	PS				
1 Comparación	134	90	General	G	101	Normal
2 Cálculo	24	98	Verbal	V	108	Normal
3 Esp. Trid.	27	93	Numérica	N	101	Normal
4 Vocabulario	27	108	Espacial	S	93	Normal
5 Pareo Herram.	0	34	Perceptual	P	NA	
6 Razon. Matem.	11	103	Administr.	Q	90	Normal
7 Pareo Formas	0	44				

Tabla 5

Categoría :			SEXO 2 Mujeres			
PRUEBAS			CAPAC.INTELECTUAL			INTERPRETACION
Resultados	PB	PS	Aptitudes		PS	
1 Comparación	134	99	General	G	101	Normal
2 Cálculo	24	93	Verbal	V	106	Normal
3 Esp. Trid.	27	102	Numérica	N	94	Normal
4 Vocabulario	27	106	Espacial	S	102	Normal
5 Pareo Herram.	0	34	Perceptual	P	NA	
6 Razon. Matem.	11	95	Administr.	Q	99	Normal
7 Pareo Formas	0	44				

Tabla 6

Categoría:			EDAD 1 25 - 29 años			
PRUEBAS			CAPAC.INTELECTUAL			INTERPRETACION
Resultados	PB	PS	Aptitudes		PS	
1 Comparación	134	96	General	G	110	Normal Superior
2 Cálculo	24	101	Verbal	V	114	Normal Superior
3 Esp. Trid.	27	102	Numérica	N	108	Normal
4 Vocabulario	27	114	Espacial	S	102	Normal
5 Pareo Herram.	0	34	Perceptual	P	NA	
6 Razon. Matem.	11	115	Administr.	Q	96	Normal
7 Pareo Formas	0	44				

Tabla 7

Categoría:			EDAD 2 30 - 35 años			
PRUEBAS			CAPAC.INTELECTUAL			INTERPRETACION
Resultados	PB	PS	Aptitudes		PS	
1 Comparación	134	96	General	G	96	Normal
2 Cálculo	24	90	Verbal	V	103	Normal
3 Esp. Trid.	27	96	Numérica	N	89	Normal
4 Vocabulario	27	103	Espacial	S	96	Normal
5 Pareo Herram.	0	34	Perceptual	P	NA	
6 Razon. Matem.	11	88	Administr.	Q	96	Normal
7 Pareo Formas	0	44				

Tabla 8

Categoría:			EDAD 3 36 - 41 años			INTERPRETACION
PRUEBAS			CAPAC.INTELECTUAL			
Resultados	PB	PS	Aptitudes		PS	
1 Comparación	134	81	General	G	88	Normal Lento
2 Cálculo	24	100	Verbal	V	95	Normal
3 Esp. Trid.	27	78	Numérica	N	96	Normal
4 Vocabulario	27	95	Espacial	S	78	Limítrofe
5 Pareo Herram.	0	34	Perceptual	P	NA	
6 Razon. Matem.	11	92	Administr.	Q	81	Normal Lento
7 Pareo Formas	0	44				

ANEXO 13 : PAUTA ENTREVISTA PERSONAL

- Nombre o Código :
- Edad :
- Nivel Educacional :
- Profesión :
- Tiempo en el cargo :

- 1.- ¿Qué es lo principal que debe realizar en su labor?
- 2.- ¿Cómo y porqué ingresó? (motivaciones)
- 3.- Mencione 3 aspectos positivos del trabajo.
- 4.- Mencione 3 aspectos negativos del trabajo.
- 5.- ¿Qué aprecian los pobladores de la labor que ustedes cumplen?
- 6.- ¿Características que no debería tener una persona para trabajar en esta área?
- 7.- ¿Cuáles han sido sus mayores gratificaciones en este trabajo?
- 8.- ¿Cuáles son sus mayores frustraciones en el trabajo que usted realiza?
- 9.- ¿Qué mejoraría de su trabajo (condiciones laborales y del trabajo mismo)?
- 10.-¿Cómo resumiría su trabajo (opinión)?

ANEXO 14:

Resumen Entrevistas

1. ¿Qué es lo principal que debe realizar en su labor?

Planificación de programas y actividades.

Trabajo directo con las personas a nivel grupal, personal y organizacional.

Trabajo en equipo, participar de las reuniones.

El acompañamiento de las personas, potenciar la organización, el que la gente pueda encontrar alternativas a la solución de sus problemas.

Respeto por el otro, asumiendo que presenta las habilidades para poder modificar la situación.

Trabajar con las organizaciones comunitarias en su proceso organizativo, trabajar junto a los dirigentes y las familias.

Diagnosticar, derivar o investigar a unos sectores que se vayan definiendo para la intervención.

Es miembro del equipo psicosocial, apoyo a los miembros juveniles de las comunidades.

Lo principal es tener buen trato con la gente.

Lo más importante es trabajar en la comunidad, organizaciones sociales, con los comedores, voluntariado, unidad móvil.

Coordinar reuniones.

En este momento está a cargo del área de Inserción y Diagnóstico, cuya función es buscar nuevos focos de atención y pobreza donde se interviene y diagnóstico participativo.

Deberíamos estar fusionándonos con Promoción Social.

La coordinación como jefe, y lo más importante es la motivación.

2. ¿Cómo y por qué ingresó? (motivaciones)

Ingresó por un conocido, por reemplazo y le interesaba el trabajo en el hogar.

Porque creé en el trabajo que realiza la fundación.

Llegó para realizar su práctica profesional y posteriormente le ofrecieron postular al cargo y aceptó.

Siempre le ha interesado el trabajo comunitario.

Realizó su tesis para optar al título de asistente social y luego le ofrecieron postular y quedó en el trabajo con los campamentos.

Le ofrecieron postular a un cupo, lo que más le interesaba en el hogar es el trabajo en la comunidad.

Además el poder ir inventando el trabajo, ir creando; la posibilidad de relacionarse con otros; el dinamismo (siempre cambiando) y es un trabajo que permite estudiar (actualmente estudiando Educación Social).

Por un proyecto del Sename, y porque estaba buscando pega.

Desde chico involucrado, cree fuertemente en la organización y en le interesa la participación de construir proyectos, además en el creer en las personas.

.- Llegó a hacer un reemplazo como Secretaria (en el puesto de Carol) en otra Unidad, luego le gustó el trabajo.

Antes la Secretaria hacia de todo (reuniones, tenía que ver con niños, etc).

Luego trabajó en la Casa de la Mujer

Lo más importante es la experiencia en trabajo social, con adultos, niños.

En la Casa de la Mujer también reemplazó a Carol, ahí adquirió experiencia en el trabajo con mujeres.

Luego fue contratada como parte del Área de Trabajo Comunitario.

Optó por esta área porque uno tiene contacto con la gente, aprende más. Uno aprende a mirar el diario vivir (a diferencia de la Casa de la Mujer).

En esta área uno usa la experiencia personal frente a la desesperanza de la gente, uno da ideas, es más activo.

Venía con ganas de trabajar . Había trabajado en vivienda del Hogar de Cristo. Postuló ha todas las áreas.

Llegó a esta área porque su mención es Desarrollo Local o Desarrollo Comunitario.

Antes éramos en localidades, grupos pequeños.

Motivaciones: Por experiencias anteriores, era voluntaria.

Si no hubiese sido en esta área no habría trabajado en el Hogar por su visión Asistencialista.

El sentido el trabajo fue su motivación. Lo importante que era estar allí y no construir un gasoducto (ella trabajaba antes en una empresa que construía gasoductos).

Sentirme importante, usar mis habilidades.

3. Mencione 3 aspectos positivos del trabajo.

Contacto con la gente

Trabajo de equipo

Flexibilidad en la acción

No es un trabajo rutinario

Dinamismo

Flexibilidad

Es motivador, esperanzador, se van haciendo numéricos cambios, por lo tanto el trabajo se justifica y se sigue realizando.

Permite flexibilidad.

Dinamismo en las intervenciones.

Permite un visión más general de la Región Metropolitana

Tener un criterio más común del trabajo.

Las relaciones interpersonales tanto en el equipo como en terreno.

La posibilidad concreta de aportar en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

La posibilidad de estar constantemente informado de las distintas realidades.

Se pueden definir criterios de intervención y no son sólo dados por la jerarquía del Hogar.

Hay relaciones más horizontales.

Intervenciones a través de equipos de trabajo profesionales y la movilidad del trabajo.

- El equipo de Trabajo

- La jefatura de ahora es más abierta y con posibilidad de llegar a ella. Nos interpreta, es más cómodo.
- Solidaridad entre nosotros.
- Aunque tengo unas ansias enormes de estudiar, igual los chicos te enseñan y comparten saberes.

Dinámico, que potencie a la gente y que crea en las personas.

Satisfacción de lo bien hecho, del hacer lo correcto.

Ambiente de trabajo honesto y profundo.

Oportunidad de crecer a diario, espiritual y personalmente.

4. Mencione 3 aspectos negativos del trabajo.

Falta de lineamientos más generales en relación al trabajo

No tener un objeto común

Muchos cambios, uno no se alcanza a acostumbrar en uno y lo cambian de nuevo.

Fuerte exigencia con respecto al tiempo, se mal entiende el compromiso, cuesta poner los límites afectando vida personal.

Muchas situaciones frustrantes

Grandes retrocesos

Las planificaciones en general casi no sirven, porque no se pueden lograr.

Se pide estar vinculado en un solo sector y no estar tan presente en todas las comunidades.

Al estar en distintos sectores se diluyen algunas oportunidades de trabajo y por lo tanto, no se pueden abordar.

El ritmo de trabajo es agotador, hay que poner límites, es muy cansador.

Pertenecer a la fundación en sí marca, uno está marcado y no se puede hacer porque la comunidad cree que el Hogar les va a dar y no enseñar.

Autoridades del hogar que interfieren o deciden sobre el trabajo realizado.

Descoordinación de todos los recursos; por lo tanto, hay muchos que se están perdiendo, no se aprovechan en la medida que corresponden.

La disparidad del sueldo.

Que el Hogar de Cristo tenga que estar tapando los errores del sistema y no poder denunciar más, el estado debe tomar más responsabilidades.

- El sueldo.

- Igual actualmente estoy con problemas personales, eso siento que no nos validan en el Hogar de Cristo. Nos pasan a llevar y nos dejan la embarrada (A nivel de relaciones públicas, televisión, etc.). Esto es gran causa.
- Poca factibilidad de poder capacitarte ya que eso es una frustración más que algo negativo. Sobre todo para mí, que tengo un bajo sueldo.

- Podrían pegarte un empujoncito, si a mí hasta me dijeron una vez “hay personas que pueden estudiar y otras que nunca van a poder, tú eres una de esas”. Entonces no te ayudan.

Extremadamente duro (en todo su ámbito).

Estamos en una situación intermedia un poco conflictiva con la autoridad (a nivel de municipalidades).

La Carga del Hogar de Cristo en el ámbito asistencial.

Frustración ante lo pequeñez de los logros.

Agotamiento físico por que es demasiado comprometido.

Exceso de Realidad, que también es positivo, pero a veces no puedes creer tanto dolor humano.

5. ¿qué aprecian los pobladores de la labor que ustedes cumplen?

La cercanía que tiene con ellos.

La idea creer en sus potencialidades

Trabajar directamente con ellos y que ellos tomen las decisiones

Ser un apoyo un acompañamiento.

La claridad hasta donde llegan y poder potenciar la participación de ellos en las acciones.

Que se sienten acompañados, motivados y que creen en ellos.

Tener del Hogar de Cristo una imagen más limpia, más confiable. Una postura del trabajo en común, con sus necesidades y la transparencia con la comunidad y con los dirigentes.

Cuando las cosas no resultan nosotros no los dejamos votados.

Reconocen el que crean en ellos, por lo tanto, hay que traspasar el creer en ellos.

El respeto mutuo

Relaciones interpersonales horizontales

La permanencia.

- El cariño.

- Como ellos dicen que los consideramos personas y no bichos raros.
- El trato con ellos.
- El compromiso que uno tiene con ellos.

El acompañamiento, entendido como apoyo, factores de entrega, cariño y sobre todo respeto.

La permanencia, el estar ahí.

La ayuda concreta, lo asistencial, el darles comida si es necesario.

La oportunidad de conectarse con el mundo a través de la red.

6. ¿Características que no debería tener una persona para trabajar en esta área?

Rigidez

Individualismo, falta de capacidad de trabajar en equipo.

Autoritarismo

Visión asistencialista al accionar.

Rígida

Esquemática

Que no haya manejado la tolerancia a la frustración.

No estar dispuesto a la solución de conflictos.

No ser flexible, porque le costaría acostumbrarse.

No hay comodidades físicas, por lo tanto, ser capaz de trabajar sin ellas.

Es importante que tengan una mirada promocional y ser capaces.

Prejuicioso

Inflexible

Se requiere una persona que tenga esperanza en el trabajo que realiza, de creer en lo que hace.

Una persona que no sea tolerante, un sabelotodo, no estar dispuesto a aprender y conocer a los demás.

No debe tener prejuicios sociales

Que no tienda a la estigmatización de las personas

Que no sea asistencialista

Que no crea en sus propias capacidades y la de los demás.

No puede ser individualista, tiene que tener buen humor, un nivel adecuado de tolerancia a la frustración, porque hay que empezar cosas de nuevo, renovar. Una persona sin prejuicios.

Para trabajar acá hay que aceptar a los demás, las opiniones y respetar a los demás, trabajo en equipo.

Ser poco tolerante.

Muy cuadrado, con márgenes estrechos de pensamiento no sirva.

La persona que cree "pobrecito" a los pobres (personas con esa concepción de pobreza)

Gente que es pura caridad.

Gente inestable emocionalmente, ya que se descompensa por lo que ve.

Con poca tolerancia a la frustración.

Con muchos prejuicios.

Intolerantes

Estigmatizadoras.

No culposa.

No depresiva (ya que a veces el trabajo es deprimente).

7. ¿Cuáles han sido sus mayores gratificaciones en este trabajo?

Ver resultados concretos en relación a proyectos y que han permanecido en el tiempo.

Ver ideas concretarse fueron efectivamente adecuadas.

A nivel de equipo, constitución del equipo que quieren el trabajo.

Crecimiento personal, experiencias personales que han servido para nuestra vida.

Ver la sonrisa de la gente cuando reciben su casa.

Encontrarse con personas después de un largo tiempo y que todavía nos recuerden.

La experiencia.

He aprendido mucho, es mi primer trabajo, amplia gama de tareas, por lo tanto, se puede aprender de muchas cosas.

Que las cosas resulten con la gente y conseguir las metas propuestas en condiciones duras y con mejoras.

Trabajo que permite construir, pensando siempre en hacer algo distinto.

El salir de las organizaciones en que uno participan y que posteriormente ellos sigan funcionando.

El poder aprender de los demás tanto de los compañeros como de las personas de las distintas comunidades

Valorar a los sujetos en términos de condiciones precarias, el tener esperanzas y las relaciones cooperativas.

El cariño de la gente, no lo material, que se alegren porque vas y con el paso del tiempo corren a buscarte. El reconocimiento de la gente. Respetar a la gente

Generalizado de sentirse como el trabajo compensado en la gente, que se refleje en ellos más que en uno mismo

Trabajos que dan frutos, es bueno.

8. ¿Cuáles son sus mayores frustraciones en el trabajo que usted realiza?

Cuando se generan propuestas a nivel de programa, área y que han sido cambiadas sin fundamentos y claridad (por autoridades del hogar).

Tener que aceptar cuando la gente quiere generar cambios, por que de lo contrarios , si ellos no quieren no se produce el cambio, ellos tienen la decisión.

Además hay que acoger y aceptar cuando lo hacen mal.

Mal manejo de situaciones.

Cambios de proyectos y de áreas sin muchas explicaciones.

No poder pelear con los que tienen poder por ser del Hogar, por ejemplo, con los alcaldes.(cuidar la imagen).

El tema del sueldo.

Muchas veces como Fundación no están para desenmascarar sino tapar, las campañas asistencialista y no decir las injusticias.

Estudio.

También se relaciona con eso, cuando no se dan las situaciones, siento que la dignidad de las personas se ve atropellada y me produce muchas cosas.

9. ¿Qué mejoraría de su trabajo (condiciones laborales y del trabajo mismo)?

Programa con más claridad hacia donde vamos.

Como todos hacen de todo , se dispersa.

Claridad de funciones de cada uno, una base.

Ordenar la acción.

Ampliar más los trabajos que están realizados, principalmente jóvenes, abrirse más a las familias, etc.

El ordenamiento del trabajo, la estructura interna, elaborar objetivos de planeamiento, realizar las actividades que correspondan a los objetivos y no reactivamente a la situación. Poseer un mejor espacio de trabajo.

Falta afinar objetivos en cada lugar y plantear una metodología.

No perder de vista las condiciones laborales de los trabajos, que se pueden mejorar.

Bastante diferencias con los sueldos entre profesionales y educadores.

La remuneración.

El acceso a más tecnología, a más experiencia externa, como por ejemplo conocer otras realidades de América Latina y España, como realizar pasantías, poder capacitarnos a través de la tecnología y traspasarnos más información.

Poder obtener información más actualizada y vigente, saber quien investiga sobre algún tema.

Mejorar el sueldo de los compañeros.

Desarrollar acciones que estén directamente relacionadas al tema organizacional.

Otorgar un mayor apoderamiento de las organizaciones comunales para la resolución de los problemas.

El sueldo.

La imposibilidad de decir No frente a las autoridades, aun cuando hayan planteado su plan de trabajo de otro modo. El peso del Hogar de Cristo pasa mucho por esto.

Autocuidado y Cuidado desde la Institución hacia nosotros. Como Respaldo de seguridad, implementos mínimos para trabajar, mejoramiento de la infraestructura. Está todo a medias y todo es lento.

Los sueldos para los cabros que tienen trabajos directos (Educadores).

Espacio físico, la infraestructura.

Capacitación a lo personal.

Aumentar la cantidad de gente.

10. Cómo resumiría su trabajo (opinión)?

Trabajo a nivel de apoyar y acompañar procesos grupales, organizaciones e individuales, en la línea de fortalecimiento y desarrollo de las habilidades.

Es un trabajo entretenido pero desbordante en muchas ocasiones. No es un trabajo planificado, es cambiante, en las situaciones se va haciendo el que hacer.

Es un trabajo que se justifica y le sirve mucho a la gente y lo importante es hacerle entender que el cambio parte de ellos.

En lo personal gratificante, entretenido, permite crecer profesionalmente.

Permite aportar y no solo ejecutar, es dinámico en el contacto con la gente.

Es una caja de sorpresas todos los días, uno sabe lo que se hace pero el cómo es distinto, no caben los presupuestos, uno entra a un laberinto todos los días porque trabajas con personas.

Es bonito, es esperanzador, de retroalimentación constante.

He aprendido a valorar lo que tengo. Igual vivo en base a metas, igual son más bien cortas porque a veces las largas se rompen.

Tratar a todas las personas como humanos.

Trato de mostrar mi trabajo con mi gente, con mi familia.

También hay argumentos para debatir conversaciones.

Acá uno trabaja con los pies en la tierra y en una realidad.

Este trabajo es sumamente intenso, de arduas discusiones.

Estamos en proceso de construcción colectiva donde no estamos de acuerdo ni en 5 meses lo hemos hecho.

Construyendo y haciendo lo mejor que podemos.

Tengo embargada la vida acá (*se emociona al decir esto*).

Yo por eso se que esto no puede ser eterno. No puedo estar siempre. Es mi vida, se que no me puedo proyectar así.

Debiera haber más rotación de la que hay.

ANEXO 15: CATEGORIZACIÓN DE LAS RESPUESTAS DE LA ENTREVISTA PERSONAL

¿Qué es lo principal que debe realizar en su labor?, las respuestas más frecuentes dadas por los Animadores fueron las siguientes:

N°	Categoría
1	Planificación y Coordinación de programas y actividades.
2	Trabajo directo con las personas a nivel grupal, personal y organizacional, en aspectos tales como solucionar problemas, organizar procesos, etc.
3	Trabajo en equipo.
4	Diagnosticar y definir intervenciones futuras a los sectores que necesiten.

Los Animadores Comunitarios cuando se les pregunta sobre su motivación para trabajar en el Hogar de Cristo, responden:

N°	Categoría
1	Interés por el trabajo en el Hogar.
2	Porque creen en el trabajo que realizan.
3	Interés por trabajo comunitario.
4	Por necesidad de trabajo.
5	Derivó en este trabajo a partir de actividades académicas como: práctica profesional, tesis de título, etc.
6	Interés por relacionarse con otros.
7	Es una labor que permite ser dinámico, creativo y aprender más.

Cuando se les pide que nombren tres aspectos positivos sobre el trabajo que desempeñan, los resultados fueron:

N°	Categoría
1	Contacto con las personas.
2	Trabajo en equipo.
3	Flexibilidad de la acción.

4	Dinamismo.
5	Permite aportar en el mejoramiento de la calidad de vida.
6	Poder conocer realidades diferentes.
7	Oportunidad de crecer a diario, espiritual y personalmente.

Un grupo pequeño de respuestas apuntan más a la motivación que al trabajo.

Dentro de las respuestas más frecuentes al preguntarles por tres aspectos negativos de su trabajo, señalan las siguientes:

N°	Categoría
1	Falta de lineación en relación al trabajo.
2	Cambios organizacionales constantes.
3	Cuesta poner límites entre el trabajo y la vida personal.
4	Expuesto a frustraciones.
5	Dificultad para separarse de la imagen asistencialista que tiene el Hogar de Cristo.
6	Descoordinación en toma de decisiones.
7	Diferencias en el sueldo.
8	Falta de apoyo del Estado.
9	Poco espacio para la capacitación.
10	Falta de apoyo y reconocimiento laboral del Hogar de Cristo hacia ellos.

En la pregunta ¿Qué creen que aprecian los pobladores de la labor que ustedes cumplen?, los resultados fueron:

N°	Categoría
1	Cercanía con las personas.
2	Confianza en su capacidad y habilidad.
3	Dan espacio para que ellos tomen sus propias decisiones.
4	Entregar una imagen del Hogar de Cristo más limpia, transparente y confiable.
5	Respeto como personas.
6	Permanencia, compromiso.

7	Afecto, apoyo y cariño.
---	-------------------------

Cuando se les pide características que no debería tener una persona para trabajar en el Área de Trabajo Comunitario, nombran las siguientes:

N°	Categoría
1	Rigidez.
2	Individualismo.
3	Autoritarismo.
4	Visión asistencialista.
5	Baja tolerancia a la frustración.
6	Poca adaptabilidad.
7	Prejuicios.
8	Poca confianza en sí mismo y en el trabajo.
	Falta de disposición a aprender.
10	Dificultades en las relaciones interpersonales.
11	Inestable emocionalmente.

Las respuestas más frecuentes dadas por los animadores Comunitarios frente a la pregunta ¿Cuáles son las mayores gratificaciones en este trabajo? son las siguientes:

N°	Categoría
1	Ver resultados concretos en los proyectos, que permanezcan en el tiempo.
2	Constitución de equipos de trabajo.
3	Crecimiento personal.
4	La sonrisa del otro.
5	Quedar en la memoria de las personas, reconocimiento.
6	La experiencia.
7	Autonomía en las organizaciones, intervenciones.

En la pregunta ¿Cuáles son sus mayores frustraciones en el trabajo que usted realiza?, los resultados fueron:

N°	Categoría
1	Cambios y decisiones tomadas por autoridades y las comunidades y que son sin fundamento.
2	El sueldo.
3	No poder estudiar, falta de capacitación.

Quando a los Animadores Comunitarios se les preguntó ¿Qué mejoraría de su trabajo?, se obtuvieron las siguientes respuestas:

N°	Categoría
1	Claridad en la planificación, organización y coordinación de la actividades.
2	Mejorar el espacio físico, la infraestructura del trabajo.
3	Mayor homogeneidad en las remuneraciones.
4	Mayor Capacitación.
5	Autocuidado y cuidado de la Institución hacia nosotros.
6	Aumentar la cantidad de personas.

Finalmente se les pidió una opinión personal acerca de cómo resumiría su trabajo; y esta respuesta engloba a las anteriores, por lo cual se expondrá el resumen de las respuestas de los entrevistados de manera textual:

" Trabajo a nivel de apoyar y acompañar procesos grupales, organizaciones e individuales, en la línea de fortalecimiento y desarrollo de las habilidades.

Es un trabajo entretenido pero desbordante en muchas ocasiones. No es un trabajo planificado, es cambiante, en las situaciones se va haciendo el que hacer.

Es un trabajo que se justifica y le sirve mucho a la gente y lo importante es hacerle entender que el cambio parte de ellos.

En lo personal gratificante, entretenido, permite crecer profesionalmente.

Permite aportar y no sólo ejecutar, es dinámico en el contacto con la gente.

Es una caja de sorpresas todos los días, uno sabe lo que se hace pero el cómo es distinto, no caben los presupuestos, uno entra a un laberinto todos los días porque trabajas con personas.

Es bonito, es esperanzador, de retroalimentación constante.

He aprendido a valorar lo que tengo. Igual vivo en base a metas, igual son más bien cortas porque a veces las largas se rompen.

Tratar a todas las personas como humanos.

Trato de mostrar mi trabajo con mi gente, con mi familia.

También hay argumentos para debatir conversaciones.

Acá uno trabaja con los pies en la tierra y en una realidad.

Este trabajo es sumamente intenso, de arduas discusiones.

Estamos en proceso de construcción colectiva donde no estamos de acuerdo ni en 5 meses lo hemos hecho.

Construyendo y haciendo lo mejor que podemos.

Tengo embargada la vida acá (se emociona al decir esto).

Yo por eso se que esto no puede ser eterno. No puedo estar siempre. Es mi vida, se que no me puedo proyectar así.

Debiera haber más rotación de la que hay".

ANEXO 16: PAUTA DE ENTREVISTA DE DESEMPEÑO.

Realizada a Jefe de Área: Andrea Rodríguez.

- 1.- ¿Cuál es el objetivo del área?.
- 2.- ¿Cuál es el objetivo (aporte del cargo) del cargo de Animador Comunitario?.
- 3.- ¿Cuáles son las principales responsabilidades del Animador Comunitario?
- 5.- Características generales que se requieren para desempeñar el cargo.
- 6.- Motivos por los cuales dejan de trabajar como Animador Comunitario.

7.- Descripción de un buen desempeño.

8.- Descripción de un mal desempeño.

Respuestas:

1.- Elevar la calidad de vida de las personas que viven en comunidades de extrema pobreza a través de la promoción de sus propias potencialidades.

2.- Acompañar, asistir y motivar a las personas en el proceso de salir de su condición de pobreza.

Conectar a estas personas con su entorno social (redes, oportunidades).

3.- Presencia permanente en las –Comunidades asistidas (son sus clientes)

Compromiso concreto de superación de la pobreza.

Mantener el equilibrio, paz, en el tema de responsabilidad (no faltar a reuniones, tener buenas relaciones entre ellos).

4.-Contacto con la gente en terreno (que a uno lo conozcan).

Capaces de establecer redes sociales para la gente que atienden.

Sensibilidad ante los temas, por ejemplo si hay algún tema pendiente o algo así, y es necesario que vayan un sábado, que lo hagan.

Todo se basa en el compromiso con el tema.

5.- Flexibilidad

Tolerancia a la frustración (importante).

Capacidad para trabajar en terreno.

Empatía con la gente, que sean extrovertidos, alegres.

Compromiso con la pobreza.

7.- Más tiempo: Lucho Vidal (técnico) hace 15 años que está en el Hogar de Cristo y 10 años en esta área.

Menos tiempo: (de los que están aquí hoy)Felipe de Pontes (psicólogo) desde marzo.

Del grupo en general la más nueva es Caridad Merino que es socióloga, debe llevar como 3 meses más o menos.

El Equipo lo forman:

1 psicólogo.

1 socióloga

5 asistentes sociales

6 educadores (Técnicos)

1 Secretaria

1 Periodista (Ella) que es el Jefe que además tiene una Licenciatura en Ciencias Sociales y un Diplomado en Medio Ambiente.

8.- La gente en general se enamora de su trabajo, pero los proyectos se acaban y hay gente que llega a trabajar en determinados proyectos.

Otros no reúnen el perfil necesario

Personas que hacen crisis, tanto con el equipo como con ellos mismos.

Acá hace falta un trabajo personal, hay una carga super fuerte y uno se va poniendo más sensible

9.- Proactivo

trabajo en equipo

Compromiso

Asumir compromisos personales con la gente.

10.- Con mucho problema personal que se va mezclando.

Actitud muy crítica, (a pesar de que nosotros somos críticos) a lo que se hace, casi sin límite.

Depresivo.

BIBLIOTECA ARNALDO MERILHAA COSTERE
UNIVERSIDAD CARLEA MISTRAL
3 5618 00026 9611