

UNIDAD III

LIC. INGRID BUSTAMANTE DIAZ

TRABAJO SOCIAL III

3.1.- CUALIDADES (ESTILO PERSONAL, SENSIBILIDAD Y CONVICCIÓN, MADUREZ, MOTIVACIÓN Y MÍSTICA).



A diferencia de otros quehaceres profesionales, en el trabajo social cuentan de manera especial las cualidades y características personales, de quienes realizan este tipo de tareas, habida cuenta de que se trata de una actividad que se realiza con personas y, además, con el propósito de promoción humana.

He aquí algunas consideraciones sobre las cualidades humanas que son importantes para realizar y encarnar una/a Trabajador/a Social

1. Sensibilidad social y sentido de solidaridad

Hay la alegría de ser sano y la de ser justo, pero hay, sobre todo, la hermosa, la inmensa alegría de servir.

Gabriela Mistral

SENSIBILIDAD Y SENTIDO DE SOLIDARIDAD. El Trabajador Social debe ante todo tener como cualidad básica, la sensibilidad social, la cual consiste en percibir y responder a las necesidades, problemas, emociones, preferencias y maneras de pensar de otra u otras personas.

2. Mística y vocación de servicio

Implica sensibilidad ante las necesidades de otros, de sus problemas, intereses, alegrías, sufrimientos, esperanzas y de sus ilusiones, ser capaz de aceptar incluso los problemas mas profundos y dolorosamente humanos: el infortunio, la soledad, etc.

- ❖ Entrega a la tarea y, sobre todo, a las personas concretas con quienes se trabaja.
- ❖ Acogida cordial a todas y cada una de las personas; con el trato con la gente, no debe haber ningún tipo de discriminación.

No es más rico el que más tiene, Si no quien mucho da.

Erich Fromm.

3. Habilidad para sensibilizar, motivar y animar

Esta habilidad es indispensable para quienes trabajan con la gente en actividades que suponen o procuran un cierto grado de participación de los destinatarios de sus programas o actividades.

El Trabajador Social debe ante todo tener como cualidad básica, la sensibilidad social, la cual consiste en percibir y responder a las necesidades, problemas, emociones, preferencias y maneras de pensar de otra u otras personas.

Se trata de la capacidad de poner en movimiento, orientar y activar las conductas, de inducir a la acción para el logro de metas y objetivos concretos. El Trabajador Social tiene que ser capaz de suscitar iniciativas y de sugerir soluciones a los problemas que se presentan

4. Madurez humana

La madurez humana (que nunca es plena) es un estado de equilibrio que se logra de modo natural, condicionado por el entorno físico y social, en interacción con los otros. Y es también asumir la responsabilidad de los propios actos acerca de lo que deseamos alcanzar, de lo que queremos hacer y de los compromisos que hemos adquirido por el solo hecho de convivir con otros.

Debe percibir los hechos de manera realista y acepta a los demás como individuos únicos y diferentes.

El deber fundamental de la madurez es asumir una actitud noble y un tanto austera, o sea, lo contrario de la inconstancia, de los abusos y de la superficialidad.

Gregorio Maran

5. Don de gentes

Como la índole del trabajo social exige el trato directo con la gente, es necesario desarrollar también la capacidad de buenas relaciones interpersonales y de potenciar estos encuentros.

La comunicación es uno de los elementos claves del Don de gentes y debe ser sincera, abierta, transparente, cordial, auténtica.

El ganar la confianza de la gente no implica ningún tipo de acción demagógica cuando se apoya en la lealtad, la claridad y el sentido de servicio, basados en el respeto y la confianza mutua.

El éxito o fracaso en las relaciones humanas viene principalmente determinado por el éxito o el fracaso en la comunicación.

John Powell.

6. La empatía como capacidad de sintonizar y comprender a los demás

He descubierto el enorme valor de permitirme comprender a otra persona. Me ha sido sumamente valiosa la capacidad de comprender a otra persona.

Carl Rogers.

La empatía es una cualidad estrechamente ligada al don de gentes. Más aún, no se puede tener don de gentes si no se tiene capacidad empática, o sea, capacidad de comprensión e identificación con otras personas. Se trata de una cualidad.

Fundamental para la labor del trabajador social. Esta actitud vital comunica a la otra persona nuestra sensibilidad hacia ella, quien, a su vez, se siente comprendida.

Ser empático implica:

- Asumir la diversidad, la pertenencia y la singularidad de cada persona, lo que supone asumir la situación personal de cada uno.
- Capacidad de diálogo y de escucha activa, de modo que seamos capaces de escuchar con la cabeza y el corazón, y a todos los niveles: verbal, no verbal y para lingüístico.
- Ponerse en la situación existencial del otro, lo que supone vivir su estado emocional, percibir sus sentimientos, meterse en sus esperanzas y vivencias como si la hubiésemos experimentado nosotros mismos y asumir su situación (problemas, necesidades y centros de interés) como algo que nos concierne.
- Expresar al otro u otros pensamientos positivos y esperanzadores.

7. La capacidad de diálogo como aspecto fundamental de toda praxis social liberadora.

El diálogo es un aspecto fundamental de toda praxis social, cuyo propósito fundamental es promover el desarrollo humano y un trabajo social liberador.

El dialógico no se limita al trato entre los seres humanos... es una actitud entre un ser humano y otro, que justamente se presenta en el trato mutuo.

8.- LA CAPACIDAD DE ESCUCHA ACTIVA

La **escucha activa** es una habilidad que puede ser adquirida y desarrollada con la práctica. Sin embargo, puede ser difícil de dominar, pues hay que ser pacientes y tomarse un tiempo para desarrollarla adecuadamente.

La escucha activa se refiere, como su nombre indica, a **escuchar activamente y con conciencia plena**. Por tanto, la escucha activa no es oír a la otra persona, sino a estar totalmente concentrados en el mensaje que el otro individuo intenta comunicar.

Nos han sido dadas dos orejas, pero sólo una boca, para que podamos oír más y hablar menos.

Zenón de Elea.

HABILIDADES

Es un proceso por el cual se determina el establecimiento de cambios generados por un proyecto a partir de la comparación entre el estado actual y el estado previsto en su planificación.

Es decir, se intenta conocer qué tanto un proyecto ha logrado cumplir sus objetivos o bien qué tanta capacidad poseería para cumplirlos.

En una evaluación de proyectos siempre se produce información para la toma de decisiones, por lo cual también se le puede considerar como una actividad orientada a mejorar la eficacia de los proyectos en relación con sus fines, además de promover mayor eficiencia en la asignación de recursos

La evaluación de proyectos la podemos clasificar de la siguiente manera:

- ❖ **Política-Estratégica:** La parte política verá la parte social y política, su consistencia para trascender en el tiempo y que sea en cierta forma equitativo.
- ❖ **Administrativa:** En el caso administrativo, el fin siempre es la mayor racionalización de todos los recursos, el logro de sus planes, objetivos, metas, actividades, programas; expresión de la eficiencia y eficacia en su mayor expresión.
- ❖ **Técnica:** Lo técnico es una mezcla de lo anterior y lo propio, ya que incide hoy en día al mejor logro de los dos puntos anteriores, por el avance en los descubrimientos, su rapidez, medición y precisión. Ya dependerá de cada ciencia que enfoque científico y técnico aplicarán.

La evaluación de proyectos puede ser vista de dos ópticas diferentes:

- **Evaluación privada:** Que incluye a la "evaluación económica" que asume que el proyecto está totalmente financiado con capital propio, por lo que no hay que pedir crédito, y por otro lado la evaluación financiera, que incluye financiamiento externo.
- **Evaluación social:** En la evaluación social, tanto los beneficios como los costos se valoran a precios sombra de eficiencia. Aquí interesa los bienes y servicios reales utilizados y producidos por el proyecto.