

PRINCIPIOS PARA EL ACOMPañAMIENTO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES



CALIDAD
EZ de Vida



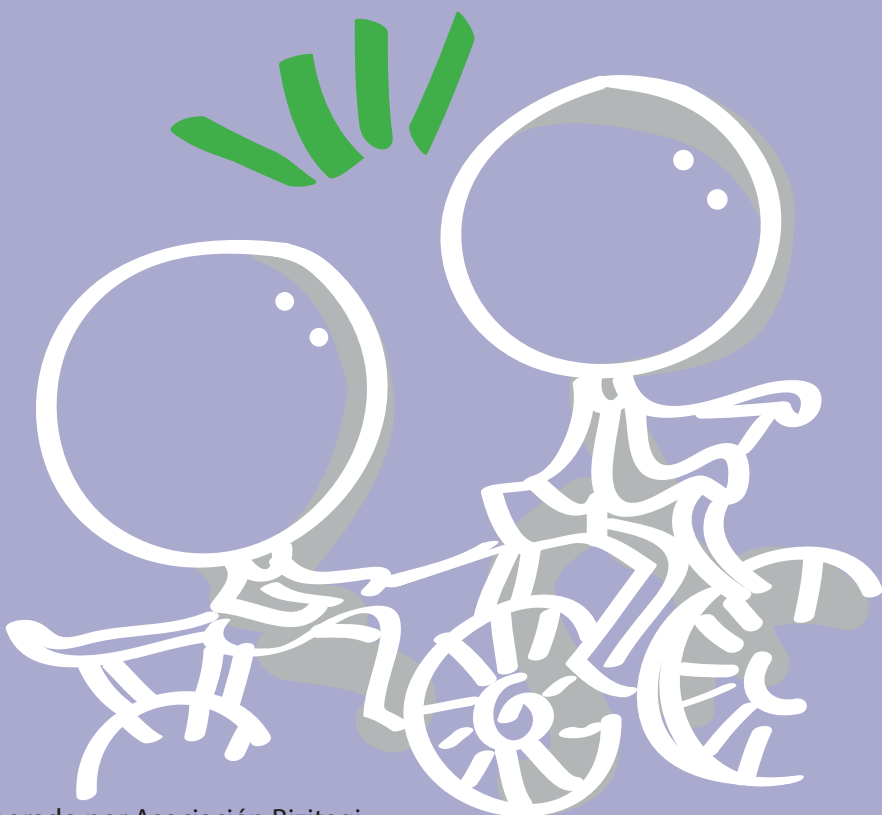
COMUNIDAD



PROFESIONALIDAD



MEJOR



Bilbao, 2019

Documento elaborado por Asociación Bizitegi

Diseño y maquetación: @muxotepotolobat

Elaborado con la colaboración económica del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco

Agradecimiento: a todas las personas, participantes o amigas de Bizitegi que, con sus propuestas, ideas, testimonios y vivencias han contribuido a que este documento contenga una parte de cada una de ellas.

© BIZITEGI 2019

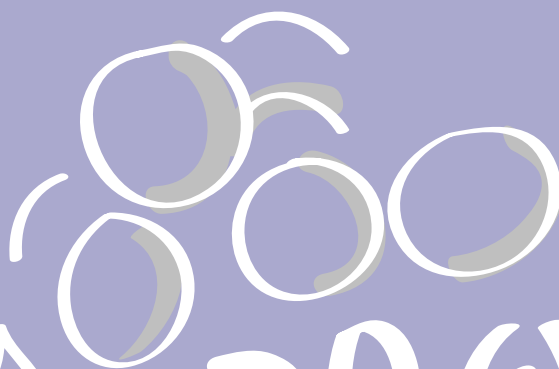
Este documento tiene copyright para proteger la propiedad intelectual. Permitimos su copia, descarga o distribución entre personas físicas, para uso personal y sin ánimo lucrativo, siempre y cuando se cite su origen y autoría. Para cualquier otro uso o distribución, se debe contar con el permiso de BIZITEGI.

INDICE

1. Presentación del trabajo	5
2. Relato general.....	6
3. Elementos y enunciados del decálogo	9
En equipo	9
Cuidando.....	11
Vínculo	13
Acompañamiento	15
Profesionalidad	17
Co-responsabilidad	19
Cambio social	21
Comunidad.....	23
Calidad (ez) de vida	25
Mejor:.....	27

some

EQUIPO(S)



1. PRESENTACIÓN DEL TRABAJO:

Este documento es el resultado de un proceso de reflexión colectiva desarrollado en Bizitegi entre los años 2017 y 2018.

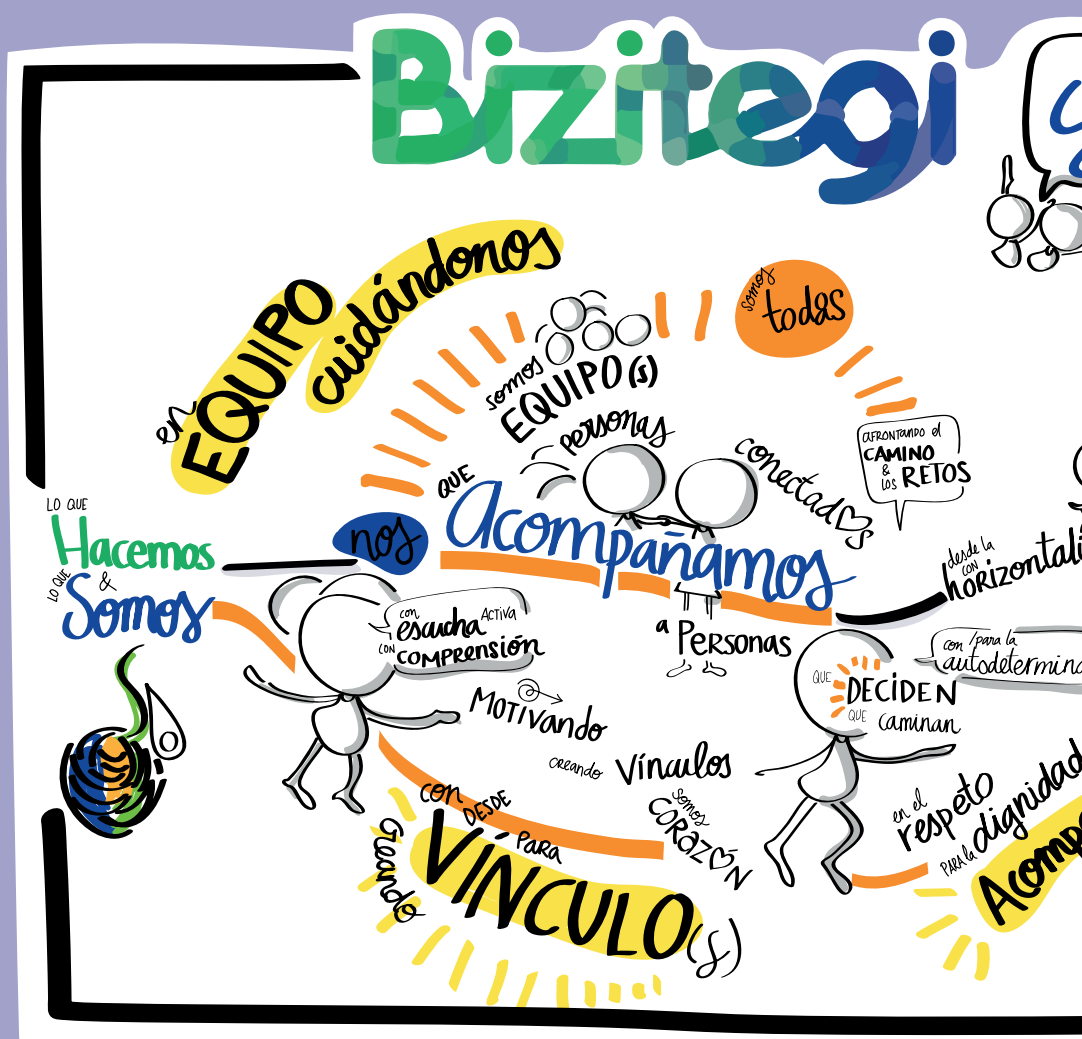
Hemos construido el relato de nuestro modelo de acción social, dando mucha importancia a los códigos visuales, además de a los verbales, que son los que utilizamos habitualmente.

De ese relato resaltamos 10 elementos, que constituyen nuestro decálogo. El contenido de cada uno de ellos lo explicamos a través de una serie de enunciados.

Para comprender este trabajo es importante tener en cuenta algunas cuestiones:

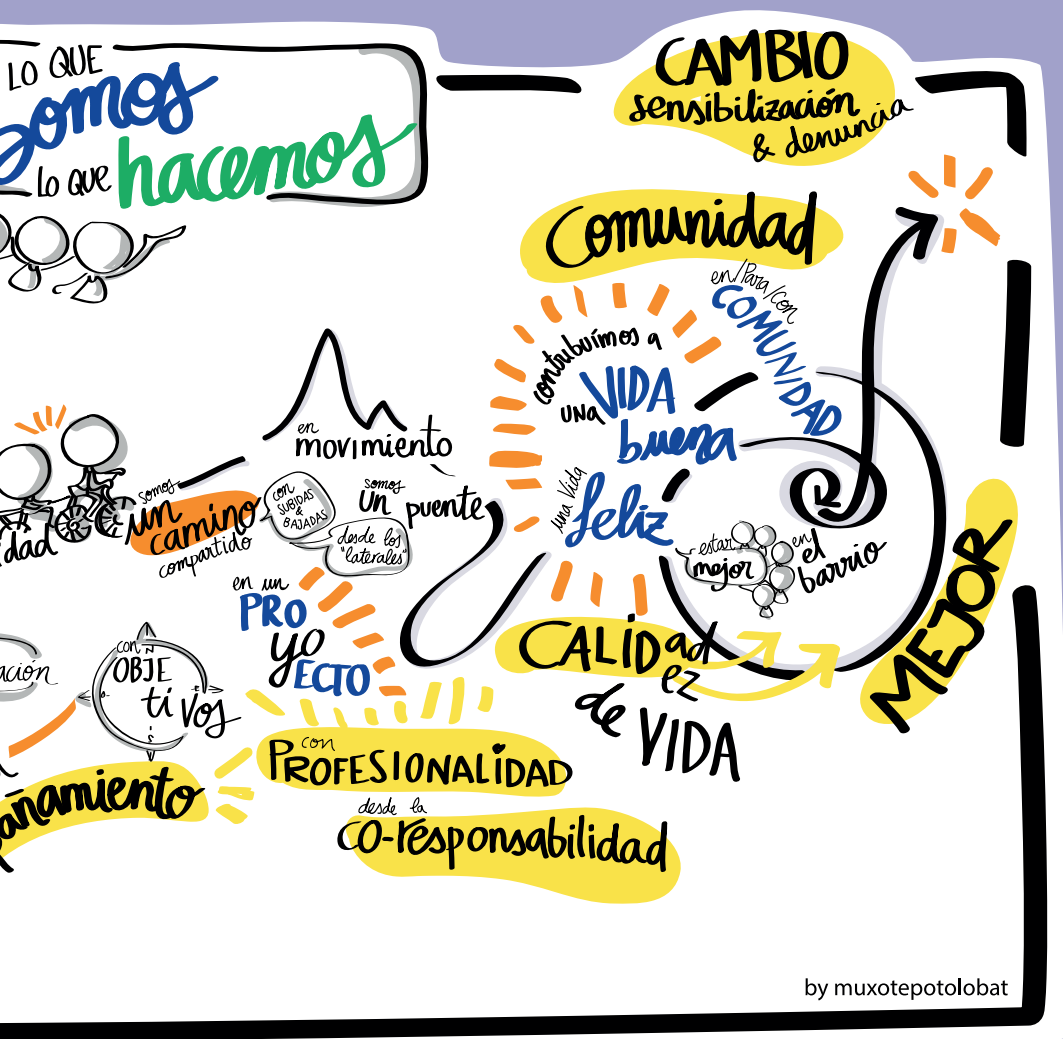
- No se pueden entender utilizando solamente el razonamiento verbal o el pensamiento lógico.
- Es clave asimilarlo, de manera simultánea, desde la mente, los sentimientos y las emociones.
- Es, sobre todo, un sistema de valores; una manera de situarse ante el mundo, y ante las personas y los colectivos que lo conforman.
- Igual que en la vida, es un grave error intentar llevar cualquiera de los enunciados hasta sus últimas consecuencias. Ninguno de ellos, por sí solo, explica nada.
- El mensaje sólo emerge cuando se entiende la relación dinámica que hay entre todos estos enunciados. Sólo esa comprensión permite generar la armonía que consigue resolver las contradicciones que, necesariamente, surgen entre ellos.

2. RELATO GENERAL:



Somos personas que acompañamos a personas por medio de procesos de vinculación mutua cuidando y dejándonos cuidar.

Lo hacemos en equipo
con profesionalidad
con calidez, desde el corazón
en un camino de acompañamiento recíproco
con actitud de co-responsabilidad.



En constante movimiento, orientado a mejorar para promover proyectos de vida buena elegidos libremente por cada persona. Siendo parte de la comunidad trabajando para que evolucione y cambie para ser más inclusiva.



sinceridad y escucha



COORDINADOS
con RESPETO
CONFIANZA
APOYO



3. ELEMENTOS Y ENUNCIADOS DEL DECÁLOGO:

EN EQUIPO:

- El equipo de trabajo es un sistema dinámico, coordinado para cumplir los objetivos de un proyecto común.
- En el equipo nos desarrollamos como personas profesionales en un contexto de respeto, confianza y apoyo emocional.
- El equipo es un grupo que nos reconoce y acepta, en el que nos sentimos protegidas.
- Es clave que entre las personas del equipo haya una gran sinceridad y escucha, de modo que estén claras las motivaciones e intereses de cada una, para liberar al grupo de prejuicios y malentendidos.
- El equipo es un todo, articulado de manera dinámica, en el que cada persona desempeña un rol, que tiene su origen en la diversidad: de capacidades, de modos de ser, de perfiles profesionales y de posición en la estructura de la organización.
- El papel que juega cada componente del equipo de trabajo puede variar a lo largo del tiempo, tanto por necesidades del grupo, como por solicitud individual. Es importante que cada persona se encuentre bien en el rol que desempeña.
- En el equipo aportamos y recibimos experiencia. En un proceso de aprendizaje conjunto definimos los criterios de nuestra acción social, que nos aportan objetividad y guían nuestra labor.
- El equipo nos da contraste de nuestras ideas y acciones.
- La responsabilidad de cada decisión es individual. La responsabilidad de definir el modelo de trabajo es del equipo y de la organización a la que éste pertenece. Cada persona debe decidir en función de los criterios comunes, y el equipo ha de apoyar las posturas de sus miembros.



porque la
escucha
y Flexibilidad

Cuidar(se)

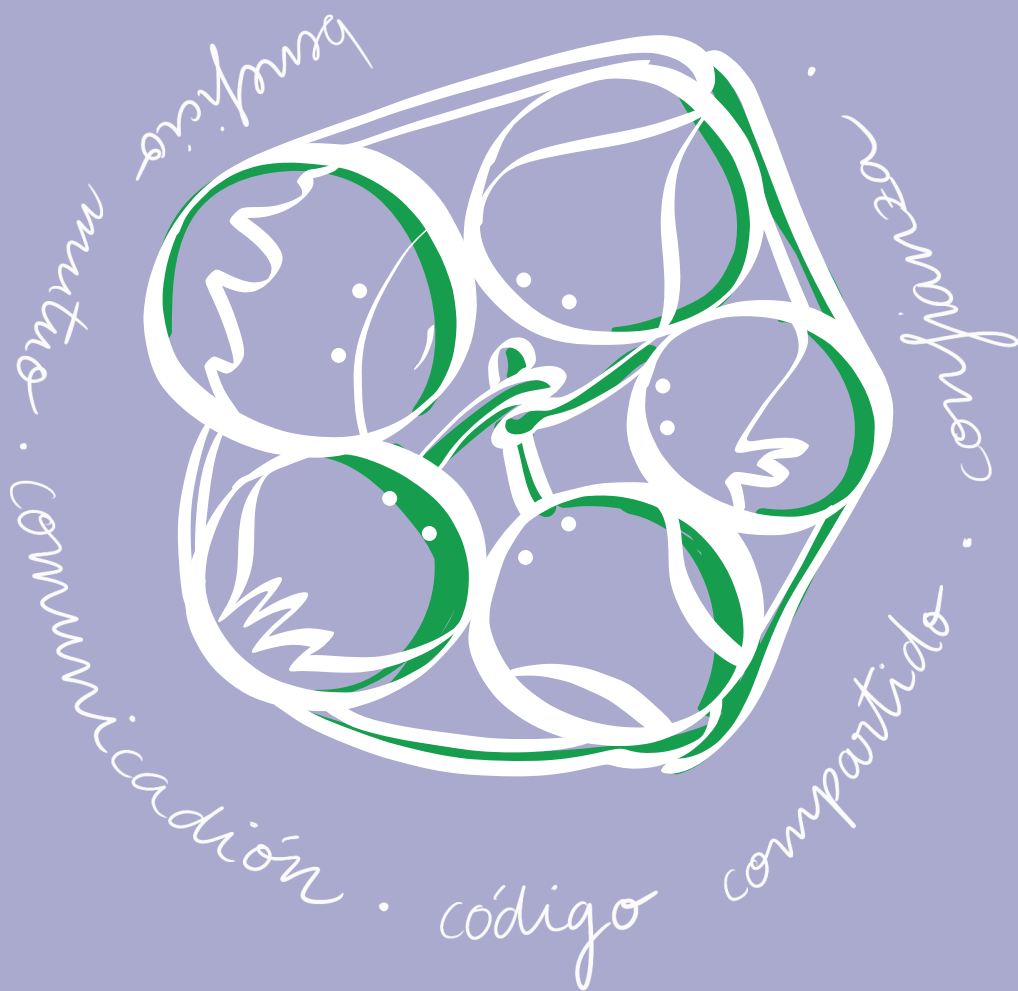


PROTEGER

CUIDANDO:

- Para poder cuidar es necesario cuidarse.
- Sólo puede haber autocuidado, cuando nos interesamos por las personas de nuestro entorno.
- Organizar y gestionar los recursos de manera responsable, equilibrando cargas, responsabilidad y capacidad de decisión, es cuidar.
- Crear buen ambiente en el equipo y en la organización, es cuidar.
- Generar relaciones afectivas, emocionalmente sanas y equilibradas, tanto con las personas usuarias como con las del equipo, es cuidar.
- La escucha y la flexibilidad en las relaciones, son cuidar.
- Marcar objetivos ajustados a las necesidades y a las posibilidades de la persona, es cuidar.
- Reconocer la dignidad intrínseca de cada persona, atender sus necesidades y apoyar sus capacidades, es cuidar.
- Respetar los objetivos de la persona, estableciendo los límites que ayuden a conseguirlos, es cuidar.
- Fomentar que la persona participe, y aporte activamente al bien común, es cuidar.
- Reforzar a la persona, desde un equipo amparado por la organización es cuidar.

con una
GESTIÓN
RESPONSABLE



RELACIÓN DINÁMICA que



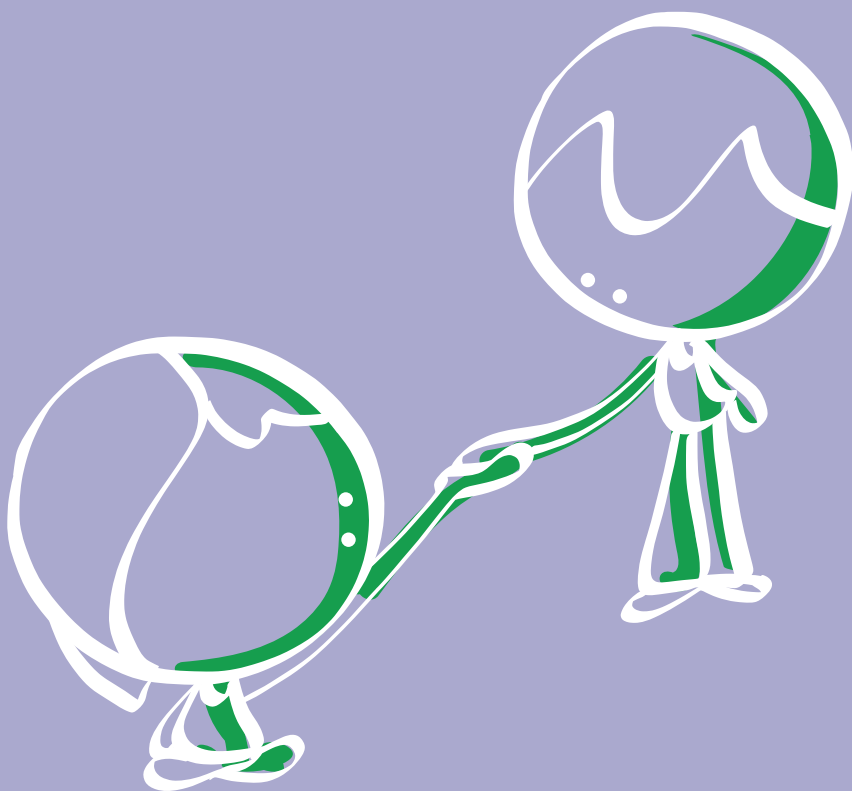
VÍNCULO:

- Un vínculo adecuado implica una relación de confianza mutua, recíproca, en la que existe intercambio afectivo entre dos personas.
- A través del vínculo damos importancia a la otra persona, respetando sus valores y sus prioridades ante la vida.
- Gracias al vínculo se establece una comunicación, en un código compartido, con la que conectamos con la otra persona y sus emociones.
- Cuando establecemos vinculaciones adecuadas y diversas, aumentan nuestras posibilidades de dar y recibir apoyo, generando situaciones de beneficio mutuo.
- La vinculación debe mantenerse a la distancia adecuada. Si es muy cercana puede generar dependencia. Si es pobre puede suponer falta de aceptación y rechazo.
- El vínculo como herramienta de trabajo está determinado por el rol que desempeña en la organización cada una de las personas, y debe estar identificado y regulado por el equipo
- El vínculo se da en una relación dinámica, que evoluciona de manera constante.

EVOLUCIONA



un
Beneficio
mutuo

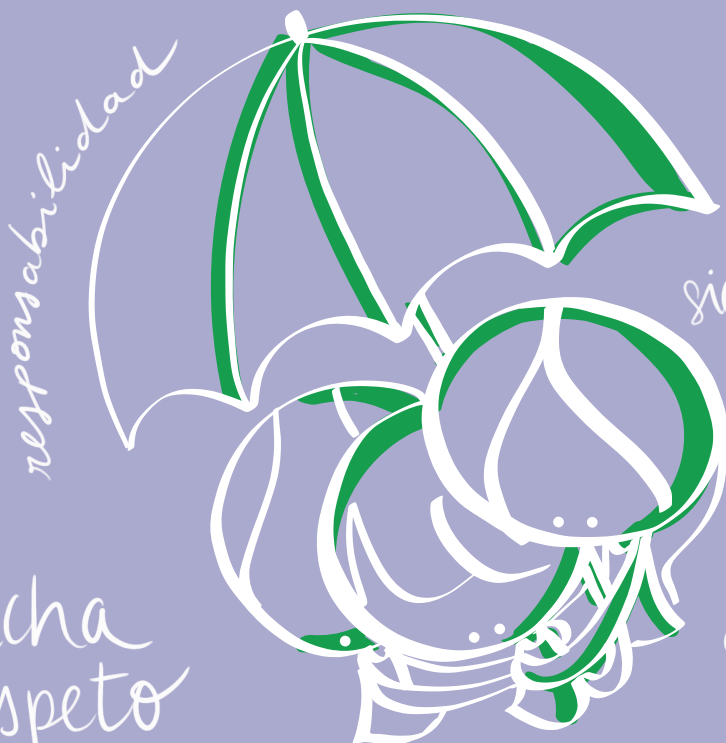


- 6
- ✓ Encuentro
 - ✓ Mediación
 - ✓ Creer en la persona
 - ✓ Negociación



ACOMPANIAMIENTO:

- El acompañamiento implica dar y recibir. Es importante admitir dicha reciprocidad con humildad, siendo conscientes de lo que aportamos en la relación y, especialmente, de lo que obtenemos a través de la misma.
- En las organizaciones sociales, el acompañamiento por parte de las profesionales implica una posición de poder.
- En el acompañamiento es importante que cada persona escuche, se deje interpelar y sea consciente de sí misma, para asegurar que sus conflictos internos no dañan a la otra parte.
- El acompañamiento ocurre durante un periodo concreto de tiempo y es dinámico. Por ello hay cambios constantes de distancia, ritmo y posición.
- El acompañamiento debe darse en el contexto de una relación vincular adecuada, marcada por el respeto, el reconocimiento y la ausencia de prejuicios.
- Durante el acompañamiento es clave escuchar para poder respetar el derecho a decidir de la otra persona.
- En el acompañamiento hay que apoyar que las acciones y tomas de decisión de la persona, estén guiadas por sus propios valores.
- Durante el acompañamiento hay que respetar que el ritmo y los momentos de acción y decisión, estén marcados por las necesidades, posibilidades y deseos de la persona.
- Cada persona debe sentirse libre para iniciar, modificar o finalizar una relación de acompañamiento.



responsabilidad

siendo
Responsables

con
Escucha
Respeto
Conexión

con
COHERENCIA
GLOBAL
a la
INTERVENCIÓN

✱ con
Creatividad

con disposición al CAMBIO



PROFESIONALIDAD:

- Ser profesional implica tener una capacitación técnica adecuada para las tareas a desempeñar.
- Ser profesional es tener creatividad, entendida como la capacidad de analizar con mente abierta cada situación y el medio en el que ocurre; de encontrar soluciones útiles a los problemas, definiendo claramente los objetivos de trabajo y los medios para conseguirlos; y de analizar los resultados.
- Ser profesional conlleva actuar con responsabilidad, comprometiéndose con los objetivos, la tarea y los resultados.
- En el desempeño de nuestro rol profesional somos personas relacionándonos con otras personas: en una relación simétrica, con diferentes papeles.
- En el acompañamiento la profesionalidad implica escucha, respeto y conexión emocional con la otra persona.
- Ser profesional supone realizar análisis honestos de nuestra labor y nuestro entorno de trabajo.
- Ser profesional implica tener apertura a cambiar de posición u opinión, en función de los posicionamientos y argumentos de otras personas.
- Ser profesional implica autocrítica, aceptar limitaciones y contradicciones personales, y compromiso por trabajar para que las emociones no influyan negativamente en el trabajo.
- Ser profesional implica trabajar en equipo, con visión de conjunto, dentro del marco definido por la organización a la que pertenece dicho equipo.
- Ser profesional dentro de un equipo implica aceptar decisiones que no están alineadas con mis valores. Ayudando a desarrollarlas cuando la discrepancia no sea excesiva, y saliendo del escenario, sin interferir, cuando dicha colisión sea fuerte.
- Ser profesional conlleva dar coherencia global a la intervención, por encima de las acciones concretas.
- La profesionalidad se desarrolla dentro de una organización y en un marco de relaciones laborales concreto.



aportando
reconociendo(nos)
unificando
cultura de equipo



CO-RESPONSABILIDAD:

- La corresponsabilidad sólo puede darse en el contexto de una relación simétrica. Sabiendo que esto no es uniformidad, sino una actitud de profundo respeto por el rol que desempeña la otra persona y por sus valores.
- En la relación entre diferentes roles, unos ejercen poder sobre otros en algunos ámbitos. Es importante aceptar esto con naturalidad, y cuidar que no haya abusos ni victimismos.
- Corresponsabilidad implica deseo de aportar al bien común.
- Corresponsabilidad implica tener actitud de colaboración con los diferentes ámbitos que influyen sobre la persona: su red social cercana, el equipo, Bizitegi, la administración, otros dispositivos y la comunidad en general.
- La responsabilidad sobre las decisiones es individual, de quien las toma. La de los criterios y valores de los grupos, es colectiva.
- Para que exista corresponsabilidad, las decisiones de las personas deben estar alineadas con la cultura del equipo al que pertenece. Y ésta debe ser coherente con los criterios y valores definidos por la organización dentro de la cual dicho equipo desarrolla su labor.
- Responsabilidad implica afrontar las consecuencias de las decisiones, sin buscar culpabilidades ajenas.
- Corresponsabilidad supone implicarse en el afrontamiento de las consecuencias negativas derivadas de las decisiones o la acción de otras personas.
- Corresponsabilidad implica pactar objetivos alcanzables, valorando conjuntamente los medios con los que se cuenta.
- Corresponsabilidad implica reconocer la contribución de las otras personas.



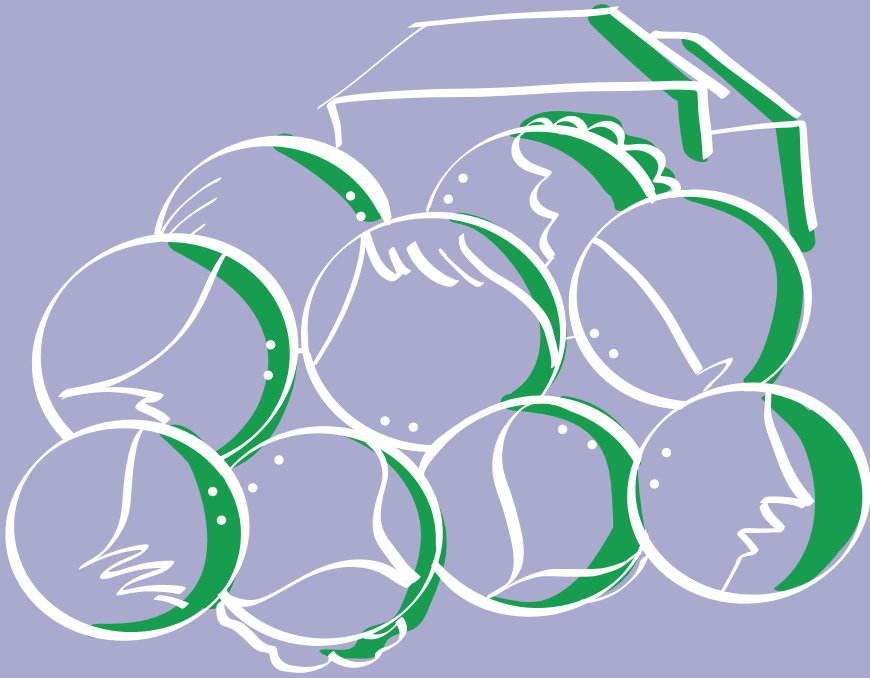
BUSCANDO
IGUALDAD

RECONOCIMIENTO
COOPERACIÓN
IGUALDAD



CAMBIO SOCIAL:

- Toda organización social debe tener una postura sobre el modelo de sociedad que promueve.
- La postura de cada organización ante el cambio social debe surgir de un debate interno, crítico y autocrítico. Resuelto con el mayor consenso posible.
- Promover un cambio social es trabajar para reducir las situaciones de estigma, buscando la igualdad, aceptando las diferencias.
- Trabajamos para generar una sociedad que entienda la diversidad como un valor, para que cada persona pueda desarrollar su identidad sin ser señalada.
- Proponemos un modelo social basado en un estilo de relaciones en el que predominen el reconocimiento, la cooperación y la igualdad de oportunidades. Descartando algunos elementos claves de la sociedad machista actual: la competitividad, la ley del más fuerte y los abusos de poder.
- Debe haber coherencia entre el modelo social propuesto, y la realidad del día a día de la organización. De manera que haya un equilibrio que permita integrar las contradicciones, y desechar las prácticas que choquen frontalmente con dicho ideal.
- Para promover un cambio es necesario lanzar mensajes a la sociedad, realizando acciones de sensibilización, y denunciando las situaciones injustas.
- Para sensibilizar y denunciar no basta con decir lo que está mal: es imprescindible proponer y desarrollar alternativas viables.
- El camino hacia el cambio social implica un movimiento en el que hay que asumir riesgos. Estos no deben poner en peligro, ni a las personas que atendemos, ni la supervivencia de la organización.
- El cambio social es algo que debe darse a diferentes niveles: desde las instituciones y las estructuras de poder, hasta la manera en la que nos relacionamos entre las personas.



yo RECONOZCO
PERTENEZCO



COMUNIDAD:

- La comunidad es el lugar en el que convivimos, participamos y nos ponemos en relación con otras personas o grupos.
- El barrio es el entorno comunitario por excelencia.
- Como humanos, somos seres sociales. Por ello la relación comunitaria nos ayuda a satisfacer necesidades básicas de pertenencia, identidad y reconocimiento.
- La participación requiere un esfuerzo, y genera un efecto, tanto en la persona protagonista, como en el entorno en el que actúa.
- Debemos generar sistemas de participación en los que la suma de las aportaciones positivas, sea mayor que la de los esfuerzos y los efectos negativos. Lo ideal es que tanto cada persona, como el entorno, salgan beneficiados.
- La aportación comunitaria de personas en situación de exclusión genera transformación social.
- Esta aportación promueve un modelo de ciudadanía, que parte de un sentimiento de fraternidad. Esto evita el estigma social, potenciando actitudes como la búsqueda del bien común, el respeto de la diferencia y la valoración de la diversidad.





SENTIR
ACTITUD CAMINO
DISFRUTE SUFRIMIENTO
AFECTIVIDAD ELECCIÓN



CALIDAD (EZ) DE VIDA:

- Calidad de vida es un concepto que nos permite operativizar la felicidad.
- Una vida de calidad debe contar con unos niveles adecuados de bienestar material.
- Cada persona tiene sus prioridades, basadas en su historia, sus valores y sus expectativas vitales. Sólo valoramos la dignidad de la persona si respetamos su elección.
- La calidad de vida no es sólo un estado, sino, en gran parte, una actitud.
- La calidad de vida tiene que ver con entender la existencia como un camino, en el que la vida es cada uno de los pasos que damos.
- Para una vida buena es importante experimentar, disfrutar cada paso, avanzando e intentando mejorar, sintiéndonos bien con lo que hacemos, no sólo con lo que conseguimos.
- Una vida percibida como significativa, tanto por la persona, como por su entorno, es una vida más plena.
- En una vida de calidad, es clave la calidez, el mundo relacional, el contacto humano, la afectividad.
- Una vida de calidad también tiene sufrimiento y fracasos. Es clave afrontarlos con aceptación positiva, y actitud de mejora y avance.

Felicidad



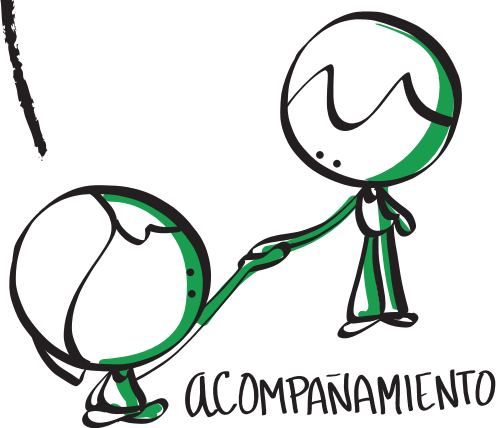
mejor
es:

tener objetivos
disfrutar, la búsqueda
importar, la acción
el disfrute...

MEJOR:

- “Mejor”, es tener objetivos hacia los que tender. Saber lo que queremos.
- “Mejor”, es el movimiento, la acción, la búsqueda.
- “Mejor”, es tener la capacidad y la competencia para desarrollar el proyecto vital.
- “Mejor”, es tener alguien a quien importemos.
- “Mejor”, es aceptar que nuestra libertad y nuestras decisiones están condicionadas al bien común.
- “Mejor”, no es el disfrute permanente, sino la plena vivencia e integración de cada momento vital.





EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGUKO ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES