Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL INTEGRADOS

MANUAL OPERATIVO
Comité Comunitario “Entornos para la Vida”, CCEPV

Versión 1

Código: XXXXXX.XX.XX.P0X.M0X

Macroproceso: Desarrollo Social
Proceso: Servicio de Salud Pública
Subproceso: XXXXXXXXXXX
Mes de 202X

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

MUSEO LIBRE DE ARTE PÚBLICO DE COLOMBIA
®fundiberarte

CONTENIDO

Pág.

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

MULI MUSEO LIBRE DE ARTE PÚBLICO DE COLOMBIA ®fundiberarte

Contenido

1. OBJETIVO ____ 21
2. ALCANCE ____ 21
3. DEFINICIONES ____ 4
4. CONTENIDO Y DESARROLLO ____ 11
Normatividad y conceptos generales ____ 11
¿Qué es y cómo funciona un Comité Comunitario “Entornos para la Vida”? ____ 13
Los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida” ____ 13
Misión ____ 14
Visión ____ 14
Para el 2024 los CCEPV, seremos reconocidos por la comunidad y las instituciones públicas y privadas como un organismo comunitario autónomo y sostenible, que genera acciones eficientes y eficaces para el mejoramiento de su territorio los 7 pilares. ____ 14
¿Cuáles son la políticas que deben regir a los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida”? ____ 14
Políticas ____ 14
¿Cuáles son los deberes y derechos de los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida”? ____ 18
Deberes ____ 18
Derechos ____ 19
¿Qué causas promueven los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida”? ____ 21
Los Comites Comunitarios Promueven: ____ 21
1. La cualificación de la participación ciudadana como Promotores de Entornos para la Vida, a través de la incorporación de principios conceptuales y metodológicos. Esto para generar su empoderamiento con respecto a los deberes y derechos asociados, para dinamizae los procesos de formación y organización con la comunidad. ____ 21
2. Encuentros ciudadanos para identificar y priorizar las problemáticas de los territorios y plantear alternativas de solución. En este sentido debe privar el interés colectivo, que concrete aportes a los procesos de planificación local del territorio. 21
3. Campañas pedagógicas e intervenciones para promover Entornos para la Vida saludables, sostenibles, seguros, cívicos, incluyentes y generadores de oportunidades. ____ 21

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

4. La articulación de instancias y espacios de participación ciudadana, armonizados con los lineamientos de la política de participación social y ciudadana del Municipio. 21

5. La participación activa en la toma de decisiones de la Administración Municipal, para fortalecer la interacción Estado-Comunidad. 21

6. La definición de funciones específicas al interior de estos espacios, con el fin de evitar conflictos e ineficiencias en el desarrollo de las labores. 21

¿Cuáles son los pilares del trabajo de los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida”? 21

PLAN ESTRATÉGICO PEDAGÓGICO: 23

OBJETIVO: 23

EL PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROMOTORES COMUNITARIOS “ENTORNOS PARA LA VIDA” 23

PROCESO DE DESARROLLO DE LA ESTRUCTURA DE FORMACIÓN 24

PROCESO DE CRECIMIENTO DEL ESTUDIANTE 25

ÁREAS DE APRENDIZAJE 25

LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE 1

METODOLOGÍA: INSTRUMENTO DIGITAL 1

ALCANCE DE ESTA FASE 1 DE DESARROLLO POR MÓDULOS NIVEL BÁSICO E INTERMEDIO 2

FASE 2 DE DESARROLLO POR MÓDULOS 3

Pilares para construir Entornos saludables para la Vida: 22

¿Cuáles son las áreas de desarrollo para el funcionamiento de un Comité Comunitario Entornos para la Vida? 26

Secretaria Técnica 41

Comunicaciones y Mercadeo 41

Tesorería 42

Logística 42

Relaciones Comunitarias 42

¿Quién es considerado como un promotor comunitario de Entornos para la Vida? 43

¿Quién puede ser o no un promotor? 43

¿Cuáles son los roles de un promotor? 44

Secretario/a Técnico/a 44

Coordinador de Comunicaciones y Mercadeo 45

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

Tesorero/a a ____ 46
Coordinador logístico ____ 47
Coordinador de Relaciones Comunitarias ____ 49
Delegado ante el Comité Municipal Entornos para la Vida ____ 49
¿Cómo identificar el rol idóneo según el perfil del promotor para su gestión en el Comité Municipal Entornos para la Vida? ____ 50
Intersectorialidad ____ 50
Se considera como un primer paso o nivel de intersectorialidad, que forma parte del proceso de construcción de un lenguaje común para lograr el diálogo y el entendimiento respecto de la lógica de trabajo de los sectores y, fundamentalmente, para que el sector de la salud sea más consciente de la lógica y las prioridades de otros sectores, a fin de identificar aspectos comunes y/o complementarios o importantes para un proceso de trabajo conjunto. ____ 50
¿Quiénes conforman el Comité Municipal Entornos para la Vida? ____ 50
¿Cómo acceder a los servicios de las instituciones que conforman el Comité Municipal Entornos para la Vida? ____ 51
Habilidades Gerenciales: conceptuales humanas y técnicas ____ 56
Habilidades humanas: ____ 56
Habilidades técnicas: ____ 56
¿Cómo priorizar un lugar especidico, en el cronograma de trabajo a corto plazo del Comité Comunitario de una Comuna? ____ 56
¿Qué es argumentar? ____ 57
¿QUÉ SE DEBE TENER EN CUENTA PARA HACER UNA ARGUMENTACION? ____ 57
¿Cuáles son las etapas del proceso para determinar un territorio a intervenir con un Plan de Acción? ____ 57
¿Cómo realizar un plano territorial de los pilares? ____ 59
Una Vez se ha determinado el territorio a impactar, se debe hacer un plano aéreo del territorio a impactar. ____ 59
¿Cómo construir un árbol de problemas? ____ 61
CÓMO HACER UN ÁRBOL DE PROBLEMAS PASO A PASO: ____ 62
La forma más fácil de solucionar los problemas de tu comunidad es dividirlo en partes. Te enseñamos una simple receta para lograrlo. ____ 63

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

La planeación estratégica a corto mediano y largo plazo, permite visionar un Entorno ordenado y planificado por medio de procesos constructivos y progresivos en el tiempo. 63

1. DEFINE LOS OBJETIVOS 64

2. DETALLA LAS ESTRATEGIAS 64

3. PLANTEA LAS TAREAS 64

4. ELABORA UNA CARTA GANTT 64

5. DESIGNA RESPONSABLES 64

6. EJECUTA EL PLAN 64

7. EVALÚA EL PLAN 64

¿Cómo medir el impacto de los planes de accion ejecutados en un territorio? 64

¿Cómo gestionar recursos para la ejecución de los planes de acción ejecutados en un territorio? 65

¿Qué es Autoestima Social? 66

¿Cómo realizar una huerta comunitaria? 67

¿Cuáles son las características de un buen ciudadano? 67

¿Qué se necesita para tener una comunicasion efectivas? 68

Características de una comunicación efectiva 68

Comunicación efectiva y comunicación eficaz 69

Comunicación efectiva y comunicación afectiva 69

Comunicación efectiva y comunicación asertiva 69

Qué es Comunicación asertiva: 69

¿Qué es Empatía? 70

Empatía en psicología 71

Empatía como valor 71

Empatía y asertividad 71

Empatía y simpatía 71

¿Qué es trabajar en equipo? 72

Deja de enfocarte en el "yo" y crea el "nosotros". Descubre cómo hacer que tus empleados colaboren y persigan una meta en común. 72

Trabajan en equipo si… 73

No trabajan en equipo si… 74

¿Qué es el liderazgo? 74

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

Fijar metas y expectativas es imprescindible para que los equipos trabajen unidos con un objetivo común 75

2. Invertir en las personas 75

3. Potenciar el talento 75

4. La comunicación, clave para liderar de forma efectiva 75

5. Escucha activa 76

6. El entusiasmo y el espíritu de superación 76

7. Predicar con el ejemplo 76

¿Para qué sirven las habilidades de resolución de conflictos en el trabajo comunitario? 77

Según el articulo de Amanda Bedoya, Docente Orientadora, un conflicto es una situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente, entre dos partes o pueden ser más también, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente disímiles y contrapuestas. 77

Nunca deben tomarse los conflictos por su lado negativo, si no como una fuente de desarrollo humano. 77

Sea creativo en la producción de nuevos terminos en la negociación, encuentre nuevas cosas que beneficiaran a ambas partes. Esto puede cambiar una situación competitiva en una situación ganada. 77

¿Por qué y para que debemos aprende a manejar el tiempo? 78

1 Aprende a reconocer qué te hace perder el tiempo 78

2 Descubre tus prioridades 78

3 Aprende a delegar– A veces cuando una actividad es muy fácil o monótona, es mejor dársela a otra persona o pagar para que sea hecha y así poder enfocarnos en cosas más importantes. No veas esto como una pérdida de dinero, sino como una ganancia de más horas durante el día. 79

4 Crea una rutina y síguela diariamente– Tómate el tiempo de hacer un horario con el tiempo necesario para realizar cada una de tus actividades y así podrás guiarte a través del día. Si solamente piensas en una actividad a la vez y no tomas en cuenta lo demás que tienes que hacer, es probable que te prolongues más de lo necesario. 79

5 Establece tiempos específicos para cada actividad– A más actividades a realizar, menos tiempo para dedicarle a cada una. Toma en consideración cuales serían los tiempos apropiados para cada actividad y dedícaselos. 79

¿Cuáles son las 12 habilidades de comunidades resilientes? 79

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

¿Sabes qué es la resiliencia? ¿Quieres aprender a ser una persona más resiliente? 79

Qué es la resiliencia: definición y significado 80

El significado de resiliencia, según la definición de la Real Academia Española de la Lengua (RAE) es la capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas, pero en psicología añadimos algo más al concepto de resiliencia: no sólo gracias a ella somos capaces de afrontar las crisis o situaciones potencialmente traumáticas , sino que también podemos salir fortalecidos de ellas. 80

La resiliencia implica reestructurar nuestros recursos psicológicos en función de las nuevas circunstancias y de nuestras necesidades. De esta manera, las personas resilientes no solo son capaces de sobreponerse a las adversidades que les ha tocado vivir, sino que van un paso más allá y utilizan esas situaciones para crecer y desarrollar al máximo su potencial. 80

Para las personas resilientes no existe una vida dura, sino momentos difíciles. Y no se trata de una simple disquisición terminológica, sino de una manera diferente y más optimista de ver el mundo, ya que son conscientes de que después de la tormenta llega la calma. De hecho, estas personas a menudo sorprenden por su buen humor y nos hacen preguntarnos cómo es posible que, después de todo lo que han pasado, puedan afrontar la vida con una sonrisa en los labios. 80

El origen del concepto de resiliencia en psicología 80

El primer autor que empleó este término fue John Bowlby, el creador de la teoría del apego, pero fue Boris Cyrulnik, psiquiatra, neurólogo, psicoanalista y etólogo, el que dio a conocer el concepto de resiliencia en el campo de la psicología en su bestseller “Los patitos feos”. 80

La práctica de la resiliencia: ¿Cómo podemos ser más resilientes? 80

La resiliencia no es una cualidad innata, no está impresa en nuestros genes, aunque sí puede haber una tendencia genética que puede predisponer a tener un “buen carácter”. La resiliencia es algo que todos podemos desarrollar a lo largo de la vida. 80

Resiliencia practica 80

Hay personas que son resilientes porque han tenido en sus padres o en alguien cercano un modelo de resiliencia a seguir, mientras que otras han encontrado el camino por sí solas, hay comunas o territorios que han pasado de ser los mas feos, inseguros, incivicos, y se han convertido en fuente de turismo y de orgullo ciudadano y otros simplemente se quedan en la critica, la queja y la desesperanza de su condicion. Esto nos indica que todos podemos ser resilientes, siempre y cuando cambiemos algunos de nuestros hábitos y creencias. 80

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

De hecho, las personas resilientes no nacen, se hacen, lo cual significa que han tenido que luchar contra situaciones adversas o que han probado varias veces el sabor del fracaso y no se han dado por vencidas. Al encontrarse al borde del abismo, han dado lo mejor de sí y han desarrollado las habilidades necesarias para enfrentarse a los diferentes retos de la vida, las comunidades han generado capacidades de transformar sus entornos y mejorar las condiciones de calidad de vida, sin que las condiciones economicas y financieras de ese territorio engan cambios. 80

Las personas que practican la resiliencia: 80

2. Son creativas. La persona con una alta capacidad de resiliencia no se limita a intentar pegar el jarrón roto, es consciente de que ya nunca a volverá a ser el mismo. El resiliente hará un mosaico con los trozos rotos, y transformará su experiencia dolorosa en algo bello o útil. De lo vil, saca lo precioso. 82

3. Confían en sus capacidades. Al ser conscientes de sus potencialidades y limitaciones, las personas resilientes confían en lo que son capaces de hacer. Si algo les caracteriza es que no pierden de vista sus objetivos y se sienten seguras de lo que pueden lograr. No obstante, también reconocen la importancia del trabajo en equipo y no se encierran en sí mismas, sino que saben cuándo es necesario pedir ayuda. 82

4. Asumen las dificultades como una oportunidad para aprender. A lo largo de la vida enfrentamos muchas situaciones dolorosas que nos desmotivan, pero las personas con un alto nivel de resiliencia son capaces de ver más allá de esos momentos y no desfallecen. Estas personas asumen las crisis como una oportunidad para generar un cambio, para aprender y crecer. Saben que esos momentos no serán eternos y que su futuro dependerá de la manera en que reaccionen. Cuando se enfrentan a una adversidad se preguntan: ¿qué puedo aprender yo de esto. 82

5. Practican el mindfulness o conciencia plena. Aún sin ser conscientes de esta práctica milenaria, las personas resilientes tienen el hábito de estar plenamente presentes, de vivir en el aquí y ahora y de tienen una gran capacidad de aceptación. Para estas personas el pasado forma parte del ayer y no es una fuente de culpabilidad y zozobra mientras que el futuro no les aturde con su cuota de incertidumbre y preocupaciones. Son capaces de aceptar las experiencias tal y como se presentan e intentan sacarles el mayor provecho. Disfrutan de los pequeños detalles y no han perdido su capacidad para asombrarse ante la vida. 82

6. Ven la vida con objetividad, pero siempre a través de un prisma optimista. Las personas resilientes son muy objetivas, saben cuáles son sus potencialidades, los recursos que tienen a su alcance y sus metas, pero eso no implica que no sean optimistas. Al ser conscientes de que nada es completamente positivo ni negativo, se esfuerzan por centrarse en los aspectos positivos y disfrutan de los retos. Estas personas desarrollan un optimismo realista, también llamado optimalismo, y están

convencidas de que por muy oscura que se presente su jornada, el día siguiente puede ser mejor. 82

7. Se rodean de personas que tienen una actitud positiva. Las personas que practican la resiliencia saben cultivar sus amistades, por lo que generalmente se rodean de personas que mantienen una actitud positiva ante la vida y evitan a aquellos que se comportan como vampiros emocionales. De esta forma, logran crear una sólida red de apoyo que les puede sostener en los momentos más difíciles. 83

8. No intentan controlar las situaciones, sino sus emociones. Una de las principales fuentes de tensiones y estrés es el deseo de querer controlar todos los aspectos de nuestra vida. Por eso, cuando algo se nos escapa de entre las manos, nos sentimos culpables e inseguros. Sin embargo, las personas con capacidad de resiliencia saben que es imposible controlar todas las situaciones, han aprendido a lidiar con la incertidumbre y se sienten cómodos aunque no tengan el control. Se centran en cambiar sus emociones, cuando no pueden cambiar la realidad. 83

9. Son flexibles ante los cambios. A pesar de que las personas resilientes tienen una autoimagen muy clara y saben perfectamente qué quieren lograr, también tienen la suficiente flexibilidad como para adaptar sus planes y cambiar sus metas cuando es necesario. Estas personas no se cierran al cambio y siempre están dispuestas a valorar diferentes alternativas, sin aferrarse obsesivamente a sus planes iniciales o a una única solución. 83

10. Son tenaces en sus propósitos. El hecho de que los resilientes sean flexibles no implica que renuncien a sus metas, al contrario, si algo las distingue es su perseverancia y su capacidad de lucha. La diferencia estriba en que no luchan contra molinos de viento, sino que aprovechan el sentido de la corriente y fluyen con ella. Estas personas tienen una motivación intrínseca que les ayuda a mantenerse firmes y luchar por lo que se proponen. 83

11. Afrontan la adversidad con humor. Una de las características esenciales de las personas resilientes es su sentido del humor, son capaces de reírse de la adversidad y sacar una broma de sus desdichas. La risa es su mejor aliada porque les ayuda a mantenerse optimistas y, sobre todo, les permite enfocarse en los aspectos positivos de las situaciones. 83

12. Buscan la ayuda de los demás y el apoyo social. Cuando las personas resilientes pasan por un suceso potencialmente traumático su primer objetivo es superarlo, para ello, son conscientes de la importancia del apoyo social y no dudan en buscar ayuda profesional cuando lo necesitan. 83

¿Qué es y para qué sirve la innovacion en el trabajo comunitario? 83

La innovación consiste en utilizar conocimiento para construir un nuevo camino que lleve a una determinada meta. 83

En términos generales, innovar es conseguir un fin a través del conocimiento, siguiendo un camino que no se había seguido previamente. A pesar de tan elevada definición, innovar no es algo que constituya un gran mérito personal ya que es algo que todo el mundo realiza a diario, aunque sea a bajo nivel. _____ 84

Por otra parte, al contrario que otras muchas cosas, la innovación nunca llega a su fin. Es un camino desconocido que nos lleva a una meta, y que una vez descubierto y recorrido lleva a otros caminos desconocidos. A veces no se llega a la meta prevista: el camino no llevaba a dónde se esperaba. Y en este caso la solución es, para variar, más innovación. La innovación también es futuro, porque por definición aborda escenarios futuros (¿qué quiero conseguir y cómo lo voy a hacer?). _____ 84

¿Cómo ser un Comité Comunitario "Entornos para la Vida"autónomo?_____ 84

La autonomía es una de las acciones que las personas más valoran, es a través de ella que los individuos logran conocer sus capacidades, sus limitaciones, exploran nuevas experiencias, es la autonomía la que permite brindar la sensación de libertad que todos necesitan para crear y recrear sus ideas. _____ 84

En este sentido las organizaciones se han dado cuenta que brindando ambientes de trabajo más autónomos los trabajadores tienen una mejor productividad, estos ambientes son parte de los conceptos de clima y cultura organizacional. Los Comites Comunitarios "Entornos para la Vida" no son agenos a este concepto, siendo directamente proporcional la autonomia adquirida a los resultados sostenibles del ejercisio y su gestion. _____ 84

Ahora bien, digamos que la cultura es un conjunto de hábitos, costumbres más permanentes que fundamenta el clima y ésta última es la configuración de percepciones de los colaboradores sobre los componentes de la cultura. Según Likert (1961), existen 4 tipos de climas organizacionales: 1. Autoritario explotador, 2. Autoritario paternalista, 3. Participativo consultivo y 4. Participativo grupal. _____ 84

En todos estos tipos de clima organizacional investigados y clasificados así por Likert, se presenta un concepto común a todos ellos, el "grado de autonomía" que tienen los colaboradores en una organización determinada, desde el tipo 1 (autoritario explotador) donde se presenta menor autonomía, hasta el tipo 4 (participativo grupal) en la cual se presenta la forma más desarrollada de la práctica de la autonomía en los colaboradores. Y es esta ultima la que debe adquirir los Comites Comunitarios "Entornos para la Vida". _____ 84

¿Formación de formadores para el trabajo comunitario? _____ 86

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA _____ 86

ANEXOS _____ 87

1. OBJETIVO _____ 21

2. ALCANCE _____ 21

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

3. DEFINICIONES ____ 4
4. CONTENIDO Y DESARROLLO ____ 11
Normatividad y conceptos generales ____ 11
¿Qué es y cómo funciona un Comité Comunitario “Entornos para la Vida”? 13
Los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida” 13
Misión 14
Visión 14
Para el 2024 los CCEPV, seremos reconocidos por la comunidad y las instituciones públicas y privadas como un organismo comunitario autónomo y sostenible, que genera acciones eficientes y eficaces para el mejoramiento de su territorio los 7 pilares. 14
¿Cuáles son la políticas que deben regir a los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida”? 14
Políticas 14
¿Cuáles son los deberes y derechos de los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida”? 18
Deberes 18
Derechos 19
¿Qué causas promueven los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida”? 21
Los Comites Comunitarios Promueven: 21
1. La cualificación de la participación ciudadana como Promotores de Entornos para la Vida, a través de la incorporación de principios conceptuales y metodológicos. Esto para generar su empoderamiento con respecto a los deberes y derechos asociados, para dinamizae los procesos de formación y organización con la comunidad. 21
2. Encuentros ciudadanos para identificar y priorizar las problemáticas de los territorios y plantear alternativas de solución. En este sentido debe privar el interés colectivo, que concrete aportes a los procesos de planificación local del territorio. 21
3. Campañas pedagógicas e intervenciones para promover Entornos para la Vida saludables, sostenibles, seguros, cívicos, incluyentes y generadores de oportunidades. 21
4. La articulación de instancias y espacios de participación ciudadana, armonizados con los lineamientos de la política de participación social y ciudadana del Municipio. 21
5. La participación activa en la toma de decisiones de la Administración Municipal, para fortalecer la interacción Estado-Comunidad. 21

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

6. La definición de funciones específicas al interior de estos espacios, con el fin de evitar conflictos e ineficiencias en el desarrollo de las labores. 21

¿Cuáles son los pilares del trabajo de los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida”? 21

PLAN ESTRATÉGICO PEDAGÓGICO: 23

OBJETIVO: 23

EL PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROMOTORES COMUNITARIOS “ENTORNOS PARA LA VIDA” 23

PROCESO DE DESARROLLO DE LA ESTRUCTURA DE FORMACIÓN 24

PROCESO DE CRECIMIENTO DEL ESTUDIANTE 25

ÁREAS DE APRENDIZAJE 25

LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE 1

METODOLOGÍA: INSTRUMENTO DIGITAL 1

ALCANCE DE ESTA FASE 1 DE DESARROLLO POR MÓDULOS NIVEL BÁSICO E INTERMEDIO 2

FASE 2 DE DESARROLLO POR MÓDULOS 3

Pilares para construir Entornos saludables para la Vida: 22

¿Cuáles son las áreas de desarrollo para el funcionamiento de un Comité Comunitario Entornos para la Vida? 26

Secretaria Técnica 41

Comunicaciones y Mercadeo 41

Tesorería 42

Logística 42

Relaciones Comunitarias 42

¿Quién es considerado como un promotor comunitario de Entornos para la Vida? 43

¿Quién puede ser o no un promotor? 43

¿Cuáles son los roles de un promotor? 44

Secretario/a Técnico/a 44

Coordinador de Comunicaciones y Mercadeo 45

Tesorero/a a 46

Coordinador logístico 47

Coordinador de Relaciones Comunitarias 49

Delegado ante el Comité Municipal Entornos para la Vida 49

¿Cómo identificar el rol idóneo según el perfil del promotor para su gestión en el Comité Municipal Entornos para la Vida? 50

Intersectorialidad 50

Se considera como un primer paso o nivel de intersectorialidad, que forma parte del proceso de construcción de un lenguaje común para lograr el diálogo y el entendimiento respecto de la lógica de trabajo de los sectores y, fundamentalmente, para que el sector de la salud sea más consciente de la lógica y las prioridades de otros sectores, a fin de identificar aspectos comunes y/o complementarios o importantes para un proceso de trabajo conjunto. 50

¿Quiénes conforman el Comité Municipal Entornos para la Vida? 50

¿Cómo acceder a los servicios de las instituciones que conforman el Comité Municipal Entornos para la Vida? 51

Habilidades Gerenciales: conceptuales humanas y técnicas 56

Habilidades humanas: 56

Habilidades técnicas: 56

¿Cómo priorizar un lugar especidico, en el cronograma de trabajo a corto plazo del Comité Comunitario de una Comuna? 56

¿Qué es argumentar? 57

¿QUÉ SE DEBE TENER EN CUENTA PARA HACER UNA ARGUMENTACION? 57

¿Cuáles son las etapas del proceso para determinar un territorio a intervenir con un Plan de Acción? 57

¿Cómo realizar un plano territorial de los pilares? 59

Una Vez se ha determinado el territorio a impactar, se debe hacer un plano aéreo del territorio a impactar. 59

¿Cómo construir un árbol de problemas? 61

CÓMO HACER UN ÁRBOL DE PROBLEMAS PASO A PASO: 62

La forma más fácil de solucionar los problemas de tu comunidad es dividirlo en partes. Te enseñamos una simple receta para lograrlo. 63

La planeación estratégica a corto mediano y largo plazo, permite visionar un Entorno ordenado y planificado por medio de procesos constructivos y progresivos en el tiempo. 63

1. DEFINE LOS OBJETIVOS 64

2. DETALLA LAS ESTRATEGIAS 64

3. PLANTEA LAS TAREAS 64

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

4. ELABORA UNA CARTA GANTT 64
5. DESIGNA RESPONSABLES 64
6. EJECUTA EL PLAN 64
7. EVALÚA EL PLAN 64
¿Cómo medir el impacto de los planes de accion ejecutados en un territorio? 64
¿Cómo gestionar recursos para la ejecución de los planes de acción ejecutados en un territorio? 65
¿Qué es Autoestima Social? 66
¿Cómo realizar una huerta comunitaria? 67
¿Cuáles son las características de un buen ciudadano? 67
¿Qué se necesita para tener una comunicasion efectivas? 68
Características de una comunicación efectiva 68
Comunicación efectiva y comunicación eficaz 69
Comunicación efectiva y comunicación afectiva 69
Comunicación efectiva y comunicación asertiva 69
Qué es Comunicación asertiva: 69
¿Qué es Empatía? 70
Empatía en psicología 71
Empatía como valor 71
Empatía y asertividad 71
Empatía y simpatía 71
¿Qué es trabajar en equipo? 72
Deja de enfocarte en el "yo" y crea el "nosotros". Descubre cómo hacer que tus empleados colaboren y persigan una meta en común. 72
Trabajan en equipo si… 73
No trabajan en equipo si… 74
¿Qué es el liderazgo? 74
Fijar metas y expectativas es imprescindible para que los equipos trabajen unidos con un objetivo común 75
2. Invertir en las personas 75
3. Potenciar el talento 75
4. La comunicación, clave para liderar de forma efectiva 75
5. Escucha activa 76

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

6. El entusiasmo y el espíritu de superación 76

7. Predicar con el ejemplo 76

¿Para qué sirven las habilidades de resolución de conflictos en el trabajo comunitario? 77

Según el articulo de Amanda Bedoya, Docente Orientadora, un conflicto es una situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente, entre dos partes o pueden ser más también, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente disímiles y contrapuestas. 77

Nunca deben tomarse los conflictos por su lado negativo, si no como una fuente de desarrollo humano. 77

Sea creativo en la producción de nuevos terminos en la negociación, encuentre nuevas cosas que beneficiaran a ambas partes. Esto puede cambiar una situación competitiva en una situación ganada. 77

¿Por qué y para que debemos aprende a manejar el tiempo? 78

1 Aprende a reconocer qué te hace perder el tiempo 78

2 Descubre tus prioridades 78

3 Aprende a delegar– A veces cuando una actividad es muy fácil o monótona, es mejor dársela a otra persona o pagar para que sea hecha y así poder enfocarnos en cosas más importantes. No veas esto como una pérdida de dinero, sino como una ganancia de más horas durante el día. 79

4 Crea una rutina y síguela diariamente– Tómate el tiempo de hacer un horario con el tiempo necesario para realizar cada una de tus actividades y así podrás guiarte a través del día. Si solamente piensas en una actividad a la vez y no tomas en cuenta lo demás que tienes que hacer, es probable que te prolongues más de lo necesario. 79

5 Establece tiempos específicos para cada actividad– A más actividades a realizar, menos tiempo para dedicarle a cada una. Toma en consideración cuales serían los tiempos apropiados para cada actividad y dedícaselos. 79

¿Cuáles son las 12 habilidades de comunidades resilientes? 79

¿Sabes qué es la resiliencia? ¿Quieres aprender a ser una persona más resiliente? 79

Qué es la resiliencia: definición y significado 80

El significado de resiliencia, según la definición de la Real Academia Española de la Lengua (RAE) es la capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas, pero en psicología añadimos algo más al concepto de resiliencia: no sólo gracias a ella somos capaces de afrontar las crisis o situaciones

potencialmente traumáticas , sino que también podemos salir fortalecidos de ellas. 80

La resiliencia implica reestructurar nuestros recursos psicológicos en función de las nuevas circunstancias y de nuestras necesidades. De esta manera, las personas resilientes no solo son capaces de sobreponerse a las adversidades que les ha tocado vivir, sino que van un paso más allá y utilizan esas situaciones para crecer y desarrollar al máximo su potencial. 80

Para las personas resilientes no existe una vida dura, sino momentos difíciles. Y no se trata de una simple disquisición terminológica, sino de una manera diferente y más optimista de ver el mundo, ya que son conscientes de que después de la tormenta llega la calma. De hecho, estas personas a menudo sorprenden por su buen humor y nos hacen preguntarnos cómo es posible que, después de todo lo que han pasado, puedan afrontar la vida con una sonrisa en los labios. 80

El origen del concepto de resiliencia en psicología 80

El primer autor que empleó este término fue John Bowlby, el creador de la teoría del apego, pero fue Boris Cyrulnik, psiquiatra, neurólogo, psicoanalista y etólogo, el que dio a conocer el concepto de resiliencia en el campo de la psicología en su bestseller “Los patitos feos”. 80

La práctica de la resiliencia: ¿Cómo podemos ser más resilientes? 80

La resiliencia no es una cualidad innata, no está impresa en nuestros genes, aunque sí puede haber una tendencia genética que puede predisponer a tener un “buen carácter”. La resiliencia es algo que todos podemos desarrollar a lo largo de la vida. 80

Resiliencia practica 80

Hay personas que son resilientes porque han tenido en sus padres o en alguien cercano un modelo de resiliencia a seguir, mientras que otras han encontrado el camino por sí solas, hay comunas o territorios que han pasado de ser los mas feos, inseguros, incivicos, y se han convertido en fuente de turismo y de orgullo ciudadano y otros simplemente se quedan en la critica, la queja y la desesperanza de su condicion. Esto nos indica que todos podemos ser resilientes, siempre y cuando cambiemos algunos de nuestros hábitos y creencias. 80

De hecho, las personas resilientes no nacen, se hacen, lo cual significa que han tenido que luchar contra situaciones adversas o que han probado varias veces el sabor del fracaso y no se han dado por vencidas. Al encontrarse al borde del abismo, han dado lo mejor de sí y han desarrollado las habilidades necesarias para enfrentarse a los diferentes retos de la vida, las comunidades han generado capacidades de transformar sus entornos y mejorar las condiciones de calidad de vida, sin que las condiciones economicas y financieras de ese territorio engan cambios. 80

Las personas que practican la resiliencia: 80

2. Son creativas. La persona con una alta capacidad de resiliencia no se limita a intentar pegar el jarrón roto, es consciente de que ya nunca a volverá a ser el mismo. El resiliente hará un mosaico con los trozos rotos, y transformará su experiencia dolorosa en algo bello o útil. De lo vil, saca lo precioso. 82

3. Confían en sus capacidades. Al ser conscientes de sus potencialidades y limitaciones, las personas resilientes confían en lo que son capaces de hacer. Si algo les caracteriza es que no pierden de vista sus objetivos y se sienten seguras de lo que pueden lograr. No obstante, también reconocen la importancia del trabajo en equipo y no se encierran en sí mismas, sino que saben cuándo es necesario pedir ayuda. 82

4. Asumen las dificultades como una oportunidad para aprender. A lo largo de la vida enfrentamos muchas situaciones dolorosas que nos desmotivan, pero las personas con un alto nivel de resiliencia son capaces de ver más allá de esos momentos y no desfallecen. Estas personas asumen las crisis como una oportunidad para generar un cambio, para aprender y crecer. Saben que esos momentos no serán eternos y que su futuro dependerá de la manera en que reaccionen. Cuando se enfrentan a una adversidad se preguntan: ¿qué puedo aprender yo de esto. 82

5. Practican el mindfulness o conciencia plena. Aún sin ser conscientes de esta práctica milenaria, las personas resilientes tienen el hábito de estar plenamente presentes, de vivir en el aquí y ahora y de tienen una gran capacidad de aceptación. Para estas personas el pasado forma parte del ayer y no es una fuente de culpabilidad y zozobra mientras que el futuro no les aturde con su cuota de incertidumbre y preocupaciones. Son capaces de aceptar las experiencias tal y como se presentan e intentan sacarles el mayor provecho. Disfrutan de los pequeños detalles y no han perdido su capacidad para asombrarse ante la vida. 82

6. Ven la vida con objetividad, pero siempre a través de un prisma optimista. Las personas resilientes son muy objetivas, saben cuáles son sus potencialidades, los recursos que tienen a su alcance y sus metas, pero eso no implica que no sean optimistas. Al ser conscientes de que nada es completamente positivo ni negativo, se esfuerzan por centrarse en los aspectos positivos y disfrutan de los retos. Estas personas desarrollan un optimismo realista, también llamado optimalismo, y están convencidas de que por muy oscura que se presente su jornada, el día siguiente puede ser mejor. 82

7. Se rodean de personas que tienen una actitud positiva. Las personas que practican la resiliencia saben cultivar sus amistades, por lo que generalmente se rodean de personas que mantienen una actitud positiva ante la vida y evitan a aquellos que se comportan como vampiros emocionales. De esta forma, logran crear una sólida red de apoyo que les puede sostener en los momentos más difíciles. 83

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

8. No intentan controlar las situaciones, sino sus emociones. Una de las principales fuentes de tensiones y estrés es el deseo de querer controlar todos los aspectos de nuestra vida. Por eso, cuando algo se nos escapa de entre las manos, nos sentimos culpables e inseguros. Sin embargo, las personas con capacidad de resiliencia saben que es imposible controlar todas las situaciones, han aprendido a lidiar con la incertidumbre y se sienten cómodos aunque no tengan el control. Se centran en cambiar sus emociones, cuando no pueden cambiar la realidad. 83

9. Son flexibles ante los cambios. A pesar de que las personas resilientes tienen una autoimagen muy clara y saben perfectamente qué quieren lograr, también tienen la suficiente flexibilidad como para adaptar sus planes y cambiar sus metas cuando es necesario. Estas personas no se cierran al cambio y siempre están dispuestas a valorar diferentes alternativas, sin aferrarse obsesivamente a sus planes iniciales o a una única solución. 83

10. Son tenaces en sus propósitos. El hecho de que los resilientes sean flexibles no implica que renuncien a sus metas, al contrario, si algo las distingue es su perseverancia y su capacidad de lucha. La diferencia estriba en que no luchan contra molinos de viento, sino que aprovechan el sentido de la corriente y fluyen con ella. Estas personas tienen una motivación intrínseca que les ayuda a mantenerse firmes y luchar por lo que se proponen. 83

11. Afrontan la adversidad con humor. Una de las características esenciales de las personas resilientes es su sentido del humor, son capaces de reírse de la adversidad y sacar una broma de sus desdichas. La risa es su mejor aliada porque les ayuda a mantenerse optimistas y, sobre todo, les permite enfocarse en los aspectos positivos de las situaciones. 83

12. Buscan la ayuda de los demás y el apoyo social. Cuando las personas resilientes pasan por un suceso potencialmente traumático su primer objetivo es superarlo, para ello, son conscientes de la importancia del apoyo social y no dudan en buscar ayuda profesional cuando lo necesitan. 83

¿Qué es y para qué sirve la innovacion en el trabajo comunitario? 83

La innovación consiste en utilizar conocimiento para construir un nuevo camino que lleve a una determinada meta. 83

En términos generales, innovar es conseguir un fin a través del conocimiento, siguiendo un camino que no se había seguido previamente. A pesar de tan elevada definición, innovar no es algo que constituya un gran mérito personal ya que es algo que todo el mundo realiza a diario, aunque sea a bajo nivel. 84

Por otra parte, al contrario que otras muchas cosas, la innovación nunca llega a su fin. Es un camino desconocido que nos lleva a una meta, y que una vez descubierto y recorrido lleva a otros caminos desconocidos. A veces no se llega a la meta prevista: el camino no llevaba a dónde se esperaba. Y en este caso la solución es,

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

para variar, más innovación. La innovación también es futuro, porque por definición aborda escenarios futuros (¿qué quiero conseguir y cómo lo voy a hacer?). 84

¿Cómo ser un Comité Comunitario "Entornos para la Vida"autónomo? 84

La autonomía es una de las acciones que las personas más valoran, es a través de ella que los individuos logran conocer sus capacidades, sus limitaciones, exploran nuevas experiencias, es la autonomía la que permite brindar la sensación de libertad que todos necesitan para crear y recrear sus ideas. 84

En este sentido las organizaciones se han dado cuenta que brindando ambientes de trabajo más autónomos los trabajadores tienen una mejor productividad, estos ambientes son parte de los conceptos de clima y cultura organizacional. Los Comites Comunitarios "Entornos para la Vida" no son agenos a este concepto, siendo directamente proporcional la autonomia adquirida a los resultados sostenibles del ejercisio y su gestion. 84

Ahora bien, digamos que la cultura es un conjunto de hábitos, costumbres más permanentes que fundamenta el clima y ésta última es la configuración de percepciones de los colaboradores sobre los componentes de la cultura. Según Likert (1961), existen 4 tipos de climas organizacionales: 1. Autoritario explotador, 2. Autoritario paternalista, 3. Participativo consultivo y 4. Participativo grupal. 84

En todos estos tipos de clima organizacional investigados y clasificados así por Likert, se presenta un concepto común a todos ellos, el "grado de autonomía" que tienen los colaboradores en una organización determinada, desde el tipo 1 (autoritario explotador) donde se presenta menor autonomía, hasta el tipo 4 (participativo grupal) en la cual se presenta la forma más desarrollada de la práctica de la autonomía en los colaboradores. Y es esta ultima la que debe adquirir los Comites Comunitarios "Entornos para la Vida". 84

¿Formación de formadores para el trabajo comunitario? 86

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA _____ 86

ANEXOS_____ 87

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

1. OBJETIVO

*Estandarizar los contenidos conceptuales contenidos en el programa de "Entornos para la Vida" en El Manual Operativo "Entornos para la Vida", como fuente principal para los participantes dentro del ecosistema de "Entornos para la Vida"; para la f*ormación de líderes y lideresas comunitarios como "Promotores de Entornos para la Vida", con el desarrollo de competencias ciudadanas, promoviendo el conocimiento y el ejercicio de los Derechos y Deberes asociados, con enfoque integral con formación en los Pilares de "Entornos para la Vida".

2. ALCANCE

"Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo". artículo 79, la Constitución Política de Colombia

La gestión en Salud Ambiental al tener un carácter interdisciplinario, interinstitucional, intersectorial, transectorial y comunitario, hace necesario involucrar en su preservación y desarrollo a los diferentes actores del sector público, privado, academia y la sociedad civil, teniendo en cuenta el enfoque diferencial.

Que la participación de la comunidad y sociedad civil es fundamental para impulsar iniciativas organizativas y vinculación con estrategias de educación en salud ambiental a fin de facilitar un rol activo en la acción colectiva, manejo de conflictos ambientales y control social como en la generación de "Entornos para la Vida", vinculando el compromiso por priorizar el bienestar de la población y propender por el autocuidado, la protección ambiental y la defensa del desarrollo de los procesos asociados.

Que es necesario lograr una mayor conciencia sobre las consecuencias sanitarias de las decisiones políticas y las prácticas organizativas de distintos sectores y con ello el direccionamiento de unas políticas públicas saludables y

prácticas, teniendo en cuenta el enfoque étnico — diferencial, sus usos y costumbres.

Que el documento CONPES 3550 de 2008, propone desarrollar la Estrategia Entornos Saludables para fortalecer las acciones de la política de salud ambiental bajo el enfoque de población, riesgo y determinantes sociales e implementar e incluir el tema de salud ambiental en el ámbito territorial; para el efecto en el año 2008 se organizó en el Municipio de Santiago de Cali una Mesa de coordinación interinstitucional e intersectorial para promover "Entornos Saludables", la cual posteriormente se denominó "Entornos para la Vida", como resultado del ejercicio de articulación entre el sector público, privado y sociedad civil, permitiendo una mirada más amplia, integral e integradora frente a la gestión conjunta en el territorio y consolidándose como el espacio interinstitucional e intersectorial de referencia a favor de las condiciones ambientales, sociales y de salud del municipio, en procesos de articulación de lineamientos y políticas públicas como el Plan Decenal de Educación 2006 — 2016, el Plan Decenal de Deporte 2009 — 2019, e' CONPES 3604 de 2009 "Lineamientos para la consolidación de la Política de Mejoramiento Integral de Barrios — MIB" y el Plan Decenal de Salud Pública 2012 — 2021, entre otros, promoviendo viviendas saludables, escuelas saludables, estilos de vida saludables, seguridad y soberanía alimentaria, bienestar psicosocial, respeto y cuidado por el medio ambiente, prevención de enfermedades de interés en salud ambiental asociadas a vectores y a la convivencia con animales, protección del recurso hídrico y de sistemas de drenaje, acceso a servicios públicos, movilidad segura, construcción de ciudadanía, dinámicas culturales, deportivas, recreativas, artísticas y productivas para la generación de "Entornos para la Vida".

Que el Plan Decenal de Salud Pública - PDSP 2012 — 2021, define como meta central "alcanzar la equidad y el desarrollo humano sostenible, afectando positivamente los determinantes sociales de la salud y mitigando los impactos de la carga de la enfermedad sobre los años de vida saludable". para la Vida".

Artículo 1 de la Ley 99 de 1993, define 14 ítems como principios de la Ley Ambiental, estableciendo en el ítem 13: "Para el manejo ambiental del país, se establece un Sistema Nacional Ambiental - SINA, cuyos componentes y su interrelación definen los mecanismos de actuación del Estado y la sociedad civil" y en el ítem 12: "El manejo ambiental del país, conforme a la Constitución

Nacional será descentralizado, democrático y participativo" y en el parágrafo del articulo 4 define: 'Para todos los efectos la jerarquía en el Sistema Nacional Ambiental - SINA, seguirá el siguiente orden descendente: Ministerio del Medio Ambiente, Corporaciones Autónomas Regionales y Distritos o Municipios'.

PLAN ESTRATÉGICO PEDAGÓGICO:

RUTA METODOLÓGICA PARA EL DESARROLLO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROMOTORES COMUNITARIOS "ENTORNOS PARA LA VIDA", PARA LA FORMACIÓN DE LOS PROMOTORES COMUNITARIOS Y LOS COMITÉS COMUNITARIOS "ENTORNOS PARA LA VIDA"

OBJETIVO:

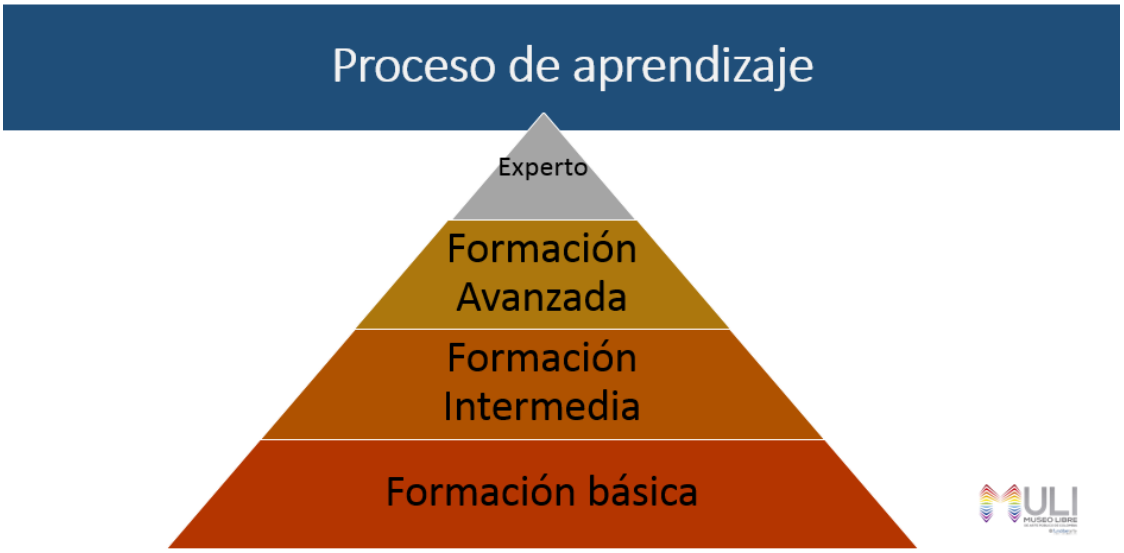
Definir la ruta conceptual y metodológica en el desarrollo de habilidades blandas y duras de los Promotores Comunitarios "Entornos para la Vida", en su proceso de fortalecimiento de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida", estandarizando procesos de aprendizaje progresivo y participativo con el Programa De Desarrollo De Promotores Comunitarios "Entornos Para La Vida".

EL PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROMOTORES COMUNITARIOS "ENTORNOS PARA LA VIDA"

Está diseñado para generar aprendizaje con varias técnicas para adquirir la información, incluyendo la demostración, la simulación y la práctica. Está demostrado que la gente necesita refuerzo para adelantar el aprendizaje, la recompensa y el reconocimiento son parte integral de los planes porque le permite a los individuos desarrollar las destrezas para dar y recibir comentarios.

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

PROCESO DE DESARROLLO DE LA ESTRUCTURA DE FORMACIÓN



- Formación básica: el nivel básico está diseñado para enfocar las necesidades de aprendizaje de los promotores comunitarios nuevos en un comité Comunitario "Entornos para la Vida". En este nivel, un promotor aprende los conceptos básicos del roll como promotor y los pilares para crear Entornos saludables para la vida.
- Formación Intermedia: Los promotores que logran un 100% de interiorizar los conceptos básicos sobre los pilares y compren del el roll de un promotor dentro de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida", pasan al nivel intermedio donde fortalecen los conocimientos de habilidades blandas para desarrollar las acciones comunitarias en territorio.
- Formación Avanzada: Este nivel desarrolla competencias en los participantes para identificación y análisis de las problemáticas en territorio y capacidad de planeación de las estrategias de intervención en territorio, articulado con otros territorios.
- Experto: Un perito o experto (en femenino, perita o experta) es una persona reconocida como una fuente confiable en los temas sobre "Entornos saludables", con capacidad de ser formador de promotores, en el nivel Básico, o Nivel intermedio o nivel avanzado. Le confiere autoridad y estatus por sus pares.

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

PROCESO DE CRECIMIENTO DEL ESTUDIANTE

El entrenamiento justo a tiempo, permite a la persona aprender, practicar y desarrollar destrezas cuando y donde lo necesita. Aprender haciendo es una estrategia que permite que los promotores desarrollen el conocimiento progresivamente.



- Formación básica
- Formación Intermedia
- Formación Avanzada
- Experto
- Mentor de promotores Comunitarios "Entornos para la Vida"
- Mentor de comités Comunitarios "Entornos para la Vida"
- Cooperación entre pares

ÁREAS DE APRENDIZAJE

El manual operativo de los Comités Comunitarios "Entornos para la vida" tiene áreas de aprendizaje desde conceptos, legislación, gobernanza, entre otras, desarrollando habilidades blandas y duras para el desarrollo de su nombramiento como Promotor Comunitario "Entornos para la Vida"

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org



- **Normatividad**
  - Básica
  - Intermedia
  - Avanzada
  - Experto
  - Mentor
- **Gobernanza**
  - Básica
  - Intermedia
  - Avanzada
  - Experto
  - Mentor
- **Misionalidad**
  - Básica
  - Intermedia
  - Avanzada
  - Experto
  - Mentor
- **Accion**
  - Básica
  - Intermedia
  - Avanzada
  - Experto
  - Mentor
- **Habilidades Blandas**
  - Básica
  - Intermedia
  - Avanzada
  - Experto
  - Mentor
- **Habilidades Duras**
  - Básica
  - Intermedia
  - Avanzada

Av. Vasquez Cobo #23N - 59
Antigua Estacion del Tren ala Sur
Teléfono: (57) (2) 8965085
Celular: 315 401 9552 - 317 402 5096
Cali - Colombia
Correo: liderdenegocios@fundiberarte.org
www.museolibre.org - www.fundiberarte.org

Experto

Mentor

- **Relacionamiento**

Básica

Intermedia

Avanzada

Experto

Mentor

LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

El desarrollo de conocimiento y de habilidades en los promotores se aplican en todo el entrenamiento mediante los siguientes métodos de aprendizaje.

- **ESTUDIO AUTODIDACTA:** El aprendiz trabaja independientemente usando la herramienta didáctica que se desarrollara en la primera fase, para aprender los conceptos importantes.
- **COACHING EN LAS ACCIONES COMUNITARIAS:** El proceso de trabajar uno a uno con el coach (Profesional de entornos) en la planeación estratégica de las acciones comunitarias, desarrolla las destrezas prácticas en los comités y sus acciones y muestra cómo se aplican los conceptos en la vida diaria.
- **ENTRENAMIENTO TEÓRICO:** La experiencia en salón de clase es un evento planeación, con la guía del instructor, ya sea que se haga presencial o virtual. La instrucción teórica incluye actividades basadas en experiencias reales.

METODOLOGÍA: INSTRUMENTO DIGITAL



Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

- **Presentación por tema:** desarrollo de los conceptos teóricos.
- **Videos:** videos explicativos
- **Evaluación por tema:** una evaluación en tiempo real, para interiorizar los conceptos más relevantes.
- **Texto guía de apoyo:** Material de apoyo para repasar los conceptos, tareas y ejercicios prácticos, check list para trabajarlos con el profesional de la salud o coach.
- **Certificación digital:** Como parte de la recompensa por modulo, con Informe de avance por individuo.

El desarrollo del material didáctico desarrollado para El Programa De Desarrollo De Promotores Comunitarios "Entornos Para La Vida", está estructurado por módulos de aprendizaje y su construcción está diseñada en fases, en este convenio se desarrollará la primera fase.

ALCANCE DE ESTA FASE 1 DE DESARROLLO POR MÓDULOS NIVEL BÁSICO E INTERMEDIO

1.Introducción a la definición de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"

- ¿Qué es y cómo funciona un Comité Comunitario "Entornos para la Vida"?
- ¿Cuáles son la política que deben regir a los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"?
- ¿Cuáles son los deberes y derechos de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"?
- ¿Qué causas promueven los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"?

2. Pilares de entornos saludables

- ¿Cuáles son los pilares del trabajo de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"?
- ¿Cuáles son las áreas de desarrollo para el funcionamiento de un Comité Comunitario Entornos para la Vida?
- Desarrollo de habilidades estratégicas para abordar los pilares en territorio.

3. Promotor comunitario de Entornos para la Vida

- ¿Quién es considerado como un promotor comunitario de Entornos para la Vida?

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

- ¿Quién puede ser o no un promotor?
- ¿Cuáles son los roles de un promotor?
- ¿Cómo identificar el rol idóneo según el perfil del promotor para su gestión en el Comité Municipal Entornos para la Vida?

4. Intersectorialidad

- ¿Quiénes conforman el Comité Municipal Entornos para la Vida?
- ¿Cómo acceder a los servicios de las instituciones que conforman el Comité Municipal Entornos para la Vida?

5.Habilidades para el liderazgo comunitario: conceptuales humanas y técnicas

- Participación comunitaria
- Habilidades blandas.

5.Habilidades para planeación territorial

- Metodología para planeación territorial.
- Instrumentos para planeación territorial.
- Sistematización de los procesos para planeación territorial.

6. Gobernanza - Habilidades para determinar el roll de cada promotor dentro del Comité comunitario "Entornos para la vida"

- Test del perfil del Promotor.
- Orientación profesional para el desarrollo del Roll.
- Desarrollo de habilidades por perfil de los roles.
- Gobernanza de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"

FASE 2 DE DESARROLLO POR MÓDULOS

1. Evaluación del Éxito y aprendizajes

- Autoevaluación de los promotores
- Autoevaluación de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"
- Diagnóstico para el reentrenamiento

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

2. Formador de formadores

- Desarrollo de habilidades para ser formador de formadores.

9. Trabajo colaborativo entre Comités Comunitarios "Entornos para la vida"

- Trabajo entre pares.
- Compartir experiencias
- Blog comunitario de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"

Ver adjunto Matriz de desarrollo pedagógico

3. DEFINICIONES

- **Entornos Saludables:**

Ámbito territorial en donde a partir de la gestión integral se promueven factores del bienestar ambiental, educativo, social, cultural, deportivo, recreativo, adecuada infraestructura y equipamientos, al igual que modos, condiciones y estilos de vida saludables, incluyendo el acceso a la seguridad y soberanía alimentaria, a los recursos sanitarios y el empoderamiento de las organizaciones comunitarias y la sociedad civil en general, promoviendo la prevención y control de factores de riesgo con énfasis en aspectos sanitarios y ambientales, contribuyendo al mejoramiento de la salud física y mental, a la capacidad de adaptación al cambio climático, al desarrollo humano sostenible y a la calidad de vida.

- **Entornos Seguros:**

Los cuales ofrecen a la población seguridad ciudadana desde un enfoque de participación, concertación y solidaridad, promueven la movilidad segura, sostenible y saludable, la mitigación, adaptación y la gestión del riesgo para anticiparse y responder ante eventos

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

adversos ocasionados por amenazas geológicas, climatológicas, ambientales y epidemiológicas generadoras de emergencias y/o desastres.

- **Entornos Sostenibles:**

Aquellos en donde se fomentan las interacciones basadas en justicia social, inclusión, solidaridad y equidad, para la consecución de ambientes no contaminados, a la vez que se favorecen estilos de vida que integran la protección y conservación de recursos naturales, en búsqueda del cumplimiento de están ares de satisfacción y bienestar de las comunidades y el mejoramiento continuo del ambiente.

- **Entornos Incluyentes:**

Que evidencian la participación efectiva de las diversas comunidades con sus diferentes expresiones culturales, creencias, cosmovisión, género, etnia, edad, orientación sexual e idiosincrasia, promoviendo el respeto y entendimiento de los diferentes grupos sociales a partir del reconocimiento de la diferencia.

- **Entornos Cívicos:**

¡Espacios habitados por personas, grupos sociales y colectivos que asumen y ponen en práctica sus responsabilidades como sujetos políticos que comparten un territorio con otros, actuando siempre con respeto hacia las demás personas y el medio ambiente, dando prioridad al bien colectivo y a lo público, en donde sus habitantes tienen sentido de pertenencia y lo demuestran mediante acciones tendientes a cuidarlo y mejorarlo para e! bien de todos aquellos que lo habitan. En un entorno cívico las diferencias y los conflictos se resuelven a través del diálogo, la concertación, la promoción de la convivencia y la paz, buscando generar acuerdos dentro del marco de los derechos humanos, la legalidad y la institucionalidad.

- **Entornos Generadores de Oportunidades:**

En donde se promueven competencias ciudadanas para su desarrollo y empoderamiento a escala local, fortaleciendo la capacidad de adaptación a nuevas condiciones socio

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

ambientales, usufructuando sostenibleme de bienes, recursos y servicios en pro de los intereses colectivos de la sociedad caleña, permitiendo avanzar hacia un buen vivir, ejerciendo e) protagonismo de la participación ciudadana, que otorga la condición de ciudadano como sujeto social, político de deberes y derechos en condiciones de equidad

- **Intervenciones colectivas de los Entornos:**

ENTORNO	DEFINICION	POBLACION	ESCENARIOS
HOGAR 	Escenario de refugio acogida y afecto en el que transcurre parte de la vida de los seres humanos Constituye un espacio de residencia permanente y es fundamental para el desarrollo y establecimiento de vínculos y relaciones sociales de base para la vida social, cultural y política de las personas y las familias.	Personas, familias o grupos humanos que viven bajo el mismo techo	Vivienda
EDUCATIVO 	Escenarios de vida cotidiana donde la comunidad educativa desarrolla capacidades a través de procesos de enseñanza/aprendizaje contextualizados, que permiten la construcción social y reproducción de la cultura, el pensamiento, la afectividad, los hábitos y estilos de vida, que le brindarán mejores formas de vivir y relacionarse consigo mismo, con los demás y con el ambiente.	Comunidad educativa, constituida por estudiantes, padres de familia, directivos, educadores y personal administrativo	Educación formal (educación preescolar, básica, media y superior), Educación para el trabajo y el desarrollo humano (capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico), Aquellos donde se promuevan o construyan conocimientos para el desarrollo humano y la calidad de vida.
COMUNITARIO 	Escenarios físicos, ambientales, sociales, económicos y culturales Sujetos y/o grupos sociales ejercen la ciudadanía a través de la participación social y política Acciones de movilización social tendientes al desarrollo de las comunidades Presentan condiciones protectoras de salud, favorecedoras al desarrollo humano, sustentable y sostenible	Grupos de base comunitaria, organizaciones, redes y demás formas organizativas de la comunidad y la comunidad en general	Espacio público, bienes y servicios y ecosistemas estratégicos.
LABORAL 	Comprendido como escenarios donde las personas e individuos se organizan para producir bienes y servicios en condiciones que promueven y protegen la salud brindando bienestar a los trabajadores, sus familias y comunidades, con la participación activa en la eliminación y mitigación de los factores adversos a su salud.	Trabajadores informales, mujeres rurales, adultos mayores, personas trabajadoras con discapacidad que trabajan en el sector informal, trabajadores formales cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Comprende los escenarios laborales formales e informales
INSTITUCIONAL 	Se comprende como los espacios intramurales de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (públicas y privadas) donde interactúan los integrantes del Sistema de Salud para garantizar la atención integral en salud a los usuarios mediante intervenciones individuales y colectivas, teniendo en cuenta la disponibilidad de servicios habilitados, en el territorio y los atributos de calidad de la atención en salud	Personas – generalmente no parientes – que participan de una vida en común de manera temporal o permanente, las cuales pueden estar institucionalizadas	Instituciones que prestan servicios sociales y/o protección integral y que requieren de servicios habilitados en salud, Instituciones que prestan servicios sociales y/o protección integral y que no requieren de ser servicios habilitados en salud y Establecimientos que concentran o aglomeran individuos como población privada de la libertad, batallones, conventos, cuarteles, entre otros

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

- **Ambiente**

Es el resultado de diversos procesos de interacción de tres instancias o componentes: La social, la natural y la construida. Su mediación e interrelaciones (sincrónicas y diacrónicas) conforman un sistema global en el que sus componentes naturales, sociales y construidos vendrían a ser subsistemas.

- **Ambiente Urbano**

Es el sistema complejo, en el cual se permite situar la relación sociedad - naturaleza en cualquier dimensión o escala, global, local y particular (ciudad, comuna, barrio).

- **Comuna**

Es la unidad Administrativa Territorial Urbana conformada por diferentes barrios, con un número no menor de diez mil (10.000) habitantes, conformadas para la mejor administración y prestación de los servicios a cargo del municipio.

- **Cultura ciudadana**

Actitudes y valores que desde lo colectivo se generan hacia el medio ambiente, en cuanto a la aceptación de normas y responsabilidades para la generación de una cultura institucional y ciudadana.

- **Desarrollo sostenible**

De acuerdo con la ley 99 de 1993 es entendido como aquel que conduce al crecimiento económico, a la elevación de la calidad de vida y al bienestar social, sin agotar la base de recursos naturales renovables en que se sustenta, ni deteriorar el medio ambiente o el derecho de las generaciones futuras a utilizarlos para la satisfacción de sus propias necesidades.

- **Educación ambiental**

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Es el proceso a través del cual se busca generar un cambio de actitud en los individuos y colectivos sobre los problemas ambientales que son producto de la interacción entre los seres humanos y el ambiente, para que a partir de la apropiación de la realidad concreta se puedan generar acciones de valoración y respeto por el entorno, para el mejoramiento de la calidad de vida bajo los criterios del desarrollo sostenible.

- **Gestión ambiental**

Se traduce en un conjunto de actividades, medios y técnicas tendientes a conservar los elementos de los ecosistemas y las relaciones ecológicas entre ellos; comprende la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para determinar y Llevar a cabo las políticas media ambientales.

- **Participación ciudadana**

Intervención de los ciudadanos en la esfera pública en función de intereses sociales de carácter particular.

- **Participación comunitaria**

Se relaciona con las acciones ejecutadas colectivamente por los ciudadanos en la búsqueda de soluciones a las necesidades de su vida cotidiana con o sin intervención del Estado y en el cual la comunidad interviene activa y responsablemente en las tareas de organización, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus proyectos de desarrollo.

- **Sistema ambiental**

Es el conjunto de relaciones en el que la cultura es mediadora, a diferentes niveles, entre el sistema natural y el sistema social.

- **Sociedad civil**

Es entendida coma una sociedad organizada, gobernada, comprometida y respetuosa del Estado y de las reglas de juego. Son actores legítimos de la sociedad civil todos aquellos cuyo comportamiento denota respeto por la existencia de los demás.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

- **Territorio**

Se entiende por territorio no solo el espacio físico, sino el relacionamiento humano en ese espacio.

- **COTSA municipal**

Consejo Territorial de Salud Ambiental del municipio de Santiago de Cali. Decreto Municipal No. 0115

- **Convivencia y seguridad ciudadana**

Se entiende por convivencia, la interacción pacífica, respetuosa y armónica entre las personas, con los bienes, y con el ambiente, en el marco del ordenamiento jurídico.

- **Trueque**

El trueque es el intercambio de bienes o servicios entre dos o más personas a cambio de otros bienes o servicios sin necesidad de que exista ningún tipo de dinero por medio. Para que se produzca un trueque, ambas partes deben aceptar un contrato de intercambio, conocido como ‘permuta’.

- **Origen**

Históricamente se señala el inicio del trueque con el Neolítico, cuando el hombre logró producir un ‘excedente’ o exceso de bienes a consumir, después de dominar la agricultura y la ganadería. Con estos bienes sobrantes, se dio la situación por primera vez, de que un grupo de hombres no necesitó trabajar la tierra, por lo que pudieron asignarse a hacer otras labores, como producir cerámica u otros objetos que luego intercambiaban con el agricultor por una porción de ese excedente. De esta manera, con el trueque, nacería el concepto de ‘División del Trabajo’, que no es más que la interiorización del hombre neolítico que no era necesario que todos se dedicaran a la agricultura y la ganadería, sino que era factible repartir el trabajo para generar otro tipo de bienes. Con la aparición de los primeros mercados, el trueque facilitó el canje de herramientas fabricadas con sílex, lanzas, zapatos, collares, entre otros. Existen

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

aún en el mundo, algunos pequeños mercados locales donde se sigue desarrollando este tipo de intercambios.

- **IMPERIO ROMANO**

En el Imperio Romano, protegido por el derecho pretoriano, se empleó la permuta como una especie de contrato real concluido al efectuarse el canje de objetos. Luego, con la aparición de la acuñación de monedas, tanto bienes como servicios comenzaron a ofrecerse a cambio de ellas, por lo que el trueque sin duda pasaría a un segundo plano.
No obstante, durante épocas de crisis económica, o de gran inflación, es frecuente observar el retorno a esta práctica milenaria, debido a que el dinero pierde gran parte de su valor adquisitivo. Por ejemplo, en Argentina, tras la crisis económica del 2001, comenzaron a proliferar casas de trueque, para intercambiar comida por ropa, o cualquier otro elemento requerido. Sin embargo, este sistema está experimentando un ligero auge en muchas zonas del mundo. Acción de dar una cosa y recibir otra a cambio, especialmente cuando se trata de un intercambio de productos sin que intervenga el dinero.

- **Cronopost**

Un plan de contenidos tanto en redes sociales como para blogs es imprescindible si queremos optimizar los resultados en nuestra estrategia. Un plan de contenidos es el método mediante el cual crearemos y programaremos nuestra estrategia de contenidos.

- **Que es una infografía**

La Infografía es una combinación de imágenes sintéticas, explicativas y fáciles de entender y textos con el fin de comunicar información de manera visual para facilitar su transmisión.
Además de las ilustraciones, podemos ayudar más al lector a través de gráficos que puedan entenderse e interpretarse instantáneamente. Un buen cuadro gráfico debe ser sencillo, completo, ético, bien diseñado y adecuado con la información que presenta. Para ello, hay que realizar previos bocetos que presenten diferentes posibilidades. Posteriormente, hay "que escoger la más apropiada de las ideas, aquella que más ayude al lector y que combine mejor con la información".

Las infografías pueden dividirse en las categorías de gráficos, mapas, tablas y diagramas.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Las aplicaciones más comunes de la infografía son: infografía periodística, infografía online, infografía arquitectónica, infografía instructiva, infografía cartográfica.

4. CONTENIDO Y DESARROLLO

Nivel Básico

Alistamiento para la Conformación de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"

Acercándonos a la comunidad

Módulos	Capitulo	Temática, Enfoque y alcance	NUME-RACIÓN	Nivel (B,I,A)	CRONOLOGÍA	Descripción del alcance
Alistamiento para la Conformación de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"	Acercándonos a la comunidad	Socializar propuesta de conformación de Comités Comunitarios "Entornos para la Vida" con Comité de Planeación, JAC, organizaciones formales y no formales - Acta de compromiso	1	B	A	Con este módulo se pretende identificar a los líderes potenciales o prospectos para ser miembros de un Comité Comunitario e iniciar la conformación de este.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Alistamiento para la Conformación de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"	Acercándonos a la comunidad	Conceptualización sobre la Estrategia Entornos para la Vida	1	B	A	En este módulo el líder interesado tendrá la capacidad de decidir si desea formar parte del proceso
Alistamiento para la Conformación de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"	Acercándonos a la comunidad	Contextualización proceso de conformación Comités Comunitarios de "Entornos para la Vida"	1	B	A	En este módulo el líder interesado tendrá la capacidad de decidir si desea formar parte del proceso

L- Socializar propuesta de conformación de Comités Comunitarios "Entornos para la Vida" con Comité de Planeación, JAC, organizaciones formales y no formales - Acta de compromiso.
L- Conceptualización sobre la Estrategia Entornos para la Vida.
L- Contextualización proceso de conformación Comités Comunitarios de "Entornos para la Vida".

Introducción
Normatividad y conceptos generales

Módulos	Capitulo	Temática, Enfoque y alcance	NUME-RACIÓN	Nivel (B,I,A)	CRONOLOGÍA	Descripción del alcance
Introducción	Normatividad y conceptos generales	Definiciones de: Factores de riesgo y Factores Protectores, Salud Ambiental, ¿Qué es la Estrategia Entornos Saludables?	2	B	B	El promotor conocerá los conceptos básicos, la normatividad relacionada con la salud ambiental local y el funcionamiento de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Introducción	Normatividad y conceptos generales	Aspectos normativos: COTSA de Santiago de Cali, Comité Municipal "Entornos para la Vida"	2	B	B	El promotor conocerá los conceptos básicos, la normatividad relacionada con la salud ambiental local y el funcionamiento de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"
Introducción	Normatividad y conceptos generales	Comités Comunitarios "Entornos para la Vida" - objetivo, misión, visión, acciones que promueven, experiencias en territorio	2	B	B	El promotor conocerá los conceptos básicos, la normatividad relacionada con la salud ambiental local y el funcionamiento de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"

L- Definiciones de: Factores de riesgo y Factores Protectores, Salud Ambiental, ¿Qué es la Estrategia Entornos Saludables?
L- Aspectos normativos: COTSA de Santiago de Cali, Comité Municipal "Entornos para la Vida"

L- Comités Comunitarios "Entornos para la Vida" - objetivo, misión, visión, acciones que promueven, experiencias en territorio

¿Qué es y cómo funciona un Comité Comunitario “Entornos para la Vida”?

Los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida”

Somos un grupo de ciudadanos que promueven entornos saludables, sostenibles, seguros, cívicos, incluyentes y generadores de oportunidade de manera corresponsable y partícipe en procesos asociados, para fomentar la interacción entre la Administración Municipal, las instituciones privadas y la comunidad.

Decreto 411.0.20.0115 del 24 de febrero de 2016, Artículo 18, Numeral 2.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Misión

Los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida", conformados por líderes comunitarios, desarrollamos acciones que promueven en sus territorios entornos saludables, seguros, sostenibles, civicos, incluyentes y generadores de oportunidades, basados en los siete pilares de Entornos para la Vida de manera corresponsable, para fomentar la interaccion entre la instituciones públicas, privadas y comunidad.

Visión

Para el 2024 los CCEPV, seremos reconocidos por la comunidad y las instituciones públicas y privadas como un organismo comunitario autónomo y sostenible, que genera acciones eficientes y eficaces para el mejoramiento de su territorio los 7 pilares.

¿Cuáles son la políticas que deben regir a los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"?

Políticas

1. En su calidad de Promotores Comunitarios "Entornos para la Vida", no devengan honorarios.
1. Estar formado, validado y certificado por Secretaria de Salud Pública Municipal.
2. Estar constituido por los Promotores Comunitarios "Entornos para la Vida", certificados por Secretaria de Salud Pública Municipal.
3. Para su constitución debe tener al menos 5 promotores comunitarios certificados, con un número no mayor a 20 promotores.
4. Los Comités Comunitarios están clasificados por áreas de trabajo: Comunicaciones y Mercadeo, Secretaria Técnica, Tesorería, Logística y Relaciones Sociales. En cada área podrán haber uno o más promotores, pero siempre deberá tener al menos un promotor responsable de esta área[1].
5. Los promotores que participan en el Comité tiene roles a desempeñar en cada área: Secretario, Comunicaciones y Mercadeo, Logística, Tesorero y Relaciones Sociales.

[1] Ver capítulo de ¿Qué es un Área de trabajo del Comité?

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

6. A cada miembro se le determinará un rol[2] dentro del Comité, según la evaluación del perfil 16PF acompañado por secretaria de Salud o su delegado. (Anexo 1).
7. Es responsabilidad del promotor conocer las tareas de su rol, actividades y saberes que debe tener, fortalecer o adquirir para cumplir a cabalidad con su rol.
8. El Comité debe reunirse al menos una vez al mes. La meta ideal es una vez a la semana.
9. El Comité es autónomo para determinar los días y horarios de reuniones.
10. El Comité tendrá la potestad de invitar a participar en las sesiones a las personas o instituciones que considere pertinente para la ejecución de sus planes de acción.
11. Llevará un archivo consecutivo de actas, reflejará fiel y fidedignamente lo acontecido en las sesiones. Estas serán compartidas con los promotores y con el Comité Municipal "Entornos para la Vida", si así se requiere.
12. Proponer y ejecutar al año, como mínimo, dos Planes de Acción[3], de acuerdo con las expectativas de trabajo en los territorios, a partir de los 7 pilares[4].
13. Presentar Informes Semestrales al Comité Municipal Entornos para la Vida, a través de internet. Formato RCCC01[5]
14. Hacer requerimientos[6] a las instituciones pertenecientes al Comité Entornos para la Vida, necesarios para la ejecución de su Plan de Acción.
15. Las demás acciones acordes con la naturaleza dentro de los planes de acción y todas aquellas que le sean asignadas por el Comité Municipal Entornos para la vida, de acuerdo con sus dinámicas y procesos.
16. CAUSALES DE MALA CONDUCTA. Se definen como causales de mala conducta las siguientes:
    a) Todo comportamiento doloso que interfiera con el buen funcionamiento y desarrollo del

[2] Ver capitulo ¿Que es un rol?
[3] Ver capitulo ¿Cómo hacer un plan de acción?
[4] Ver Capitulo ¿Qué son los 7 Pilares para "Entornos para la Vida"?
[5] Ver Anexo 3 Formato RCCC01 – Rendición de cuentas de Consejos comunitarios
[6] Ver Anexo 9 Ruta de acceso servicios institucionales del Comité "Entornos para la Vida"

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

trabajo del Comité.

b) El utilizar su calidad de miembro del Comité Comunitario para obtener beneficios o prebendas personales o grupales, de la comunidad, de las autoridades o de entidades de cualquier orden que no estén alineadas con el Comité.

c) Todo acto que atente contra personas, bienes de la comunidad, entidades públicas o privadas, así como, aquellas que vulneren el patrimonio natural, artístico y cultural de la Nación o sus territorios.

17. DESCARGOS. Para efectos de adelantar el proceso a un promotor, sobre el que pesa una queja formal por causas de mala conducta, se instalará un Comité Disciplinario compuesto por al menos 3 miembros del Comité, que llamarán al promotor a descargos, en compañía de la Secretaría Salud Publica Municipal, para determinar posteriormente en acta si corresponde o no formular el retiro. Este proceso no podrá exceder el término de 15 días hábiles, desde la presentación de la queja formal. El promotor retirado, podrá presentar un derecho a réplica frente a la decisión del Comité Disciplinario, que será evaluada por el Comité Superior conformado por un representante del Comité Municipal Entornos para la Vida, la Secretaria de Salud y el representante del Comité Comunitario. La decisión de este Comité será inapelable.

18. CAUSALES DE RETIRO O REMOCIÓN. Las siguientes serán razones para retirar a un promotor:

a) La muerte del promotor.

b) Por retiro voluntario, manifiesto por escrito.

c) Por no participar en tres (6) sesiones mensuales por un período de un año.

d) Por no participar hasta en el cincuenta por ciento (50%)de las actividades comunitarias. El registro de asistencia se llevará permanentemente por la Secretaría Técnica. El control de remoción se hará al final del año, cuando se cuantifiquen las actividades.

e) Por no participar hasta en el cincuenta por ciento (50%) de las responsabilidades designadas a su nombre en el Plan de Acción a su nombre. El registro de seguimiento se llevará permanentemente por la Secretaría Técnica. El control de remoción se hará al final del año, cuando se cuantifiquen las actividades de los planes de acción de un año.

f) Por asumir funciones no delegadas por el promotor o extralimitarse en las funciones como promotor.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

g) Por no cumplir las funciones y deberes del presente Reglamento, a las que se ha comprometido libremente.
h) Por incumplir, sin justa causa, con los compromisos oficialmente adquiridos con el Comité Comunitario.
i) Por mala conducta, incumplimiento del código de ética o incurrir en actos en contra de los principios y valores aquí señalados.

19. RENUNCIA. La renuncia de algún miembro deberá notificarse por escritoo. Deberá ser firmada por él mismo y estar dirigida a la Secretaría Técnica del Comité Comunitario.
20. PROHIBICIONES:
    a. Divulgar, hacer grabaciones o publicaciones sin el consentimiento expreso de los asistentes a las sesiones.
    b. Hacer declaraciones a los medios de comunicación o redes, fuera de los lineamientos establecidos por el Comité. En cualquier caso, reconoce y entiende que el manejo de medios estará a cargo del o los delegados del área de Comunicaciones.
    c. Encontrarse, durante las sesiones o reuniones, bajo estado de alicoramiento o cualquier otra sustancia que altere sus capacidades mentales y físicas.

21. CÓDIGO DE ÉTICA. Además de las presentes estipulaciones, los miembros de Promotores Comunitarios “Entornos para la Vida” tendrán como normas éticas:

    a. Ejercer sus funciones con honradez y transparencia.
    b. Promover la solidaridad y el trabajo en equipo.
    c. Propender a garantizar el respeto de los derechos de los ciudadanos.
    d. Servir con pulcritud y sin preferencias.
    e. Desechar toda recompensa indebida.
    f. Favorecer el bien común.
    g. Prestar servicio con eficiencia.
    h. Actuar con justicia y sin abusos de poder.
    i. Garantizar a la comunidad el acceso a la información pública.

22. Desarrollar en diferentes sectores sus acciones en el Plan de Acción, a partir de las necesidades de la comunidad de la comuna.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

¿Cuáles son los deberes y derechos de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"?

Deberes

Los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida" deben:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas y cumplir con los compromisos pactados para ser desarrollados en los tiempos establecidos.
2. Mostrar un comportamiento ético y respetuoso en sus participaciones y frente a otros miembros del Comité.
3. Mantener la confidencialidad de todas las discusiones que se adelanten al interior del Comité o con relación a este. En este sentido queda completamente prohibido divulgar, hacer grabaciones o publicaciones sin el consentimiento expreso de los promotores a los que les competen estás acciones.
4. Ser buscadores permanentes de estrategias, encaminadas al bien- estar de la Comunidad.
5. Conocer las diferentes problemáticas sociales, ambientales y sanitarias que se presentan dentro de la comunidad.
6. Tener sentido de pertenencia por su entorno.
7. Conocer e investigar sobre las diferentes entidades, organismos e instituciones que realicen investigaciones o trabajo comunitario en la comunidad.
8. Tener adecuadas relaciones interpersonales con los habitantes de los diferentes barrios que conforman las comunas.
9. Empoderarse de todo proceso o gestión comunitaria que se realice para beneficio de la comunidad y sus habitantes.
10. Formarse y adquirir conocimientos sobre los avances tecnológicos o estudios científicos que se hagan o se hayan realizado en pro de la protección del medio ambiente y prevención de enfermedades que afecten la salud integral de las personas (salud mental).
11. Sostener adecuada comunicación, con rasgos asertivos, entre los participantes que conforman los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida" y otros miembros de otras organizaciones (Junta

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

de Acción Comunal, JAL, JAC, Grupo Organizado de Adulto Mayor, Comité Ambiental y grupo de mujeres, entre otros.

12. Cumplir con el Reglamento Interno establecido en el Comité Comunitario.
13. Ser promotores de la salud ambiental.
14. Comprometerse a que el Comité Comunitario perdure y se sostenga en el tiempo.
15. Realizar el seguimiento de las actividades que se realizan dentro de la comunidad y motivarla a comprometerse para hacer el seguimiento y control de lo ejecutado.
16. Llevar un control de los listados de asistencia y actas de las reuniones y la realización de las actas, ya que con estos documentos el Comité Comunitario, tienen la libertad y autoridad para coordinar el proceso, cuando la entidad responsable no esté presente.
17. Informar a las autoridades resoinsables cuando alguna persona de la comunidad atente contra el medio ambiente o efecte la sana convivencia de los habitantes.
18. Ser veedores críticos y promotores para salvaguardar y preservar el medio ambiente.
19. Portar el distintivo (chaleco y gorra) con el oportuno decoro en las reuniones y eventos educativos y/o comunitarios, donde participen los promotores.

Derechos

Los Comités Comunitarios Entornos para Vida tienen derecho a:

1. Tener voz y voto.
2. Solicitar información a la Comité Municipal Entornos para la Vida sobre cualquier la temática que se requiera.
3. Elegir y ser elegido en una de las áreas de trabajo que conforman el Comité..
4. Exigir el cumplimiento del reglamento interno.
5. Tener y portar una identificación como miembro del Comité Comunitario Entornos para la Vida.
6. Ser reconocidos dentro de la comuna por otros grupos que ejerzan labor social dentro de esta instancia.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

7. Participar en congresos, talleres, capacitaciones y foros, organizados a través de la Secretaría de Salud Publica Municipal u otras entidades que trabajen en pro de la salud ambiental de la comunidad.
8. Ser respetados por otras personas de la comunidad.
9. Ser escuchados e intercambiar ideas y opiniones con los mismos miembros del Comité y otros ciudadanos de la comunidad.
10. Intercambiar saberes con otros Comités comunitarios de otras Comunas.
11. Gestionar proyectos que permitan el sano crecimiento como Comité y el desarrollo sostenible de esta instancia de participación y organización.
12. Realizar actividades extrarriculares, en las que todos gocen de la recreación, el juego y una sana convivencia.
13. Conocer las leyes, decretos, artículos y el plan de desarrollo territorial de las diferentes comunas.
14. Liderar el proceso de los Comités Comunitarios, sin que estos se conviertan en un liderazgo jerárquico.
15. Conocer otros lugares fuera de la zona urbana del municipio de Santiago de Cali, donde se puedan observar las fuentes geográficas, yacimientos de ríos, flora y fauna, entre otros.
16. Participar del Comité de Planeación de la comuna y ser conocedores de las acciones que desarrolle la Junta de Acción Comunal en sus zonas.
17. Conocer quiénes conforman la Junta de Acción Comunal donde residen los Promotores.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

¿Qué causas promueven los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"?

Los Comites Comunitarios Promueven:

1. La cualificación de la participación ciudadana como Promotores de Entornos para la Vida, a través de la incorporación de principios conceptuales y metodológicos. Esto para generar su empoderamiento con respecto a los deberes y derechos asociados, para dinamizae los procesos de formación y organización con la comunidad.

2. Encuentros ciudadanos para identificar y priorizar las problemáticas de los territorios y plantear alternativas de solución. En este sentido debe privar el interés colectivo, que concrete aportes a los procesos de planificación local del territorio.

3. Campañas pedagógicas e intervenciones para promover Entornos para la Vida saludables, sostenibles, seguros, cívicos, incluyentes y generadores de oportunidades.

4. La articulación de instancias y espacios de participación ciudadana, armonizados con los lineamientos de la política de participación social y ciudadana del Municipio.

5. La participación activa en la toma de decisiones de la Administración Municipal, para fortalecer la interacción Estado-Comunidad.

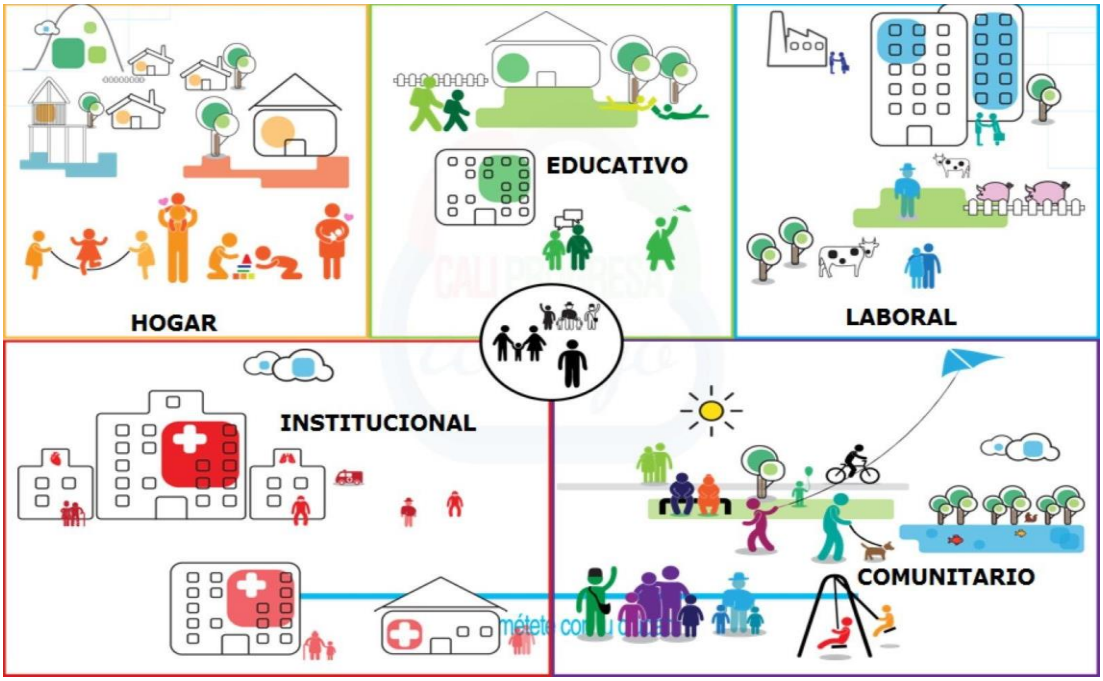
6. La definición de funciones específicas al interior de estos espacios, con el fin de evitar conflictos e ineficiencias en el desarrollo de las labores.

¿Cuáles son los pilares del trabajo de los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida"?

Para el Municipio Santiago de Cali, en el marco de la gestión intersectorial del Comité Municipal "Entornos para Vida" y en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS, entiéndase "Entornos Saludables" como "Entornos para la Vida", que hace referencia a los escenarios cotidianos: vivienda, espacio público con sus dinámicas socio culturales y las relaciones sociales que se construyen

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

para el fortalecimiento de la cohesión social y autoestima colectiva, el entorno educativo, laboral, comunitario y ecosistemas estratégicos, los cuales se intervienen a partir de criterios de focalización, articulación y sincronización de la oferta del sector público, privado y la sociedad civil, de manera que se evite la duplicación, descoordinación, dispersión y fragmentación en la aplicación de los recursos públicos. A continuación, se describen los diferentes entornos:



Complemento : AT Cali PRESENTACION ENTORNOS JASBLEIDY

Pilares para construir Entornos saludables para la Vida:

1. Manejo adecuado de residuos sólidos.
2. Manejo adecuado del recursos hídricos..
3. Manejo adecuado de alimentos.
4. Prevención de enfermedades transmitidas por vectores (Dengue, Zika y Chicunguña).

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

5. Tenencia responsable de animales.
6. Estilos de vida saludable.
7. Cultura ciudadana.
8. Movilidad segura, saludable y sostenible.
9. Gestion del Cambio Climatico.

Ver Anexo 2 cartilla.

Manejo adecuado de residuos sólidos.

Módulos	Capitulo	Temática, Enfoque y alcance	NUME-RACIÓN	Nivel (B,I,A)	CRONO-LOGÍA	Descripción del alcance
Pilares	Manejo adecuado de residuos sólidos.	PGIRS Municipal (Definiciones - Aspectos normativos que incluya el nuevo código de Policía y el Comparendo Ambiental - Aspectos para su Implementación de buenas prácticas en el manejo de RS)	3	B	C	El promotor conocerá las Políticas a implementar en Santiago de Cali para el Manejo Integral de los Residuos Sólidos, Identificará e implementará la adecuada separación de residuos en la

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

						fuente, como mínimo en el Entorno Hogar y Comunitario y conocerá los aspectos relacionados a la Disposición final de residuos (Características del Relleno Sanitario, funcionamiento, vida útil y emergencias generadas en el mismo)
Pilares	Manejo adecuado de residuos sólidos.	Derechos y Deberes relacionados al adecuado manejo de los residuos sólidos (Deberes y derechos de los ciudadanos relacionados con el adecuado manejo de residuos, incluye aspectos normativos y de cobro del servicio)	3	B	D	El promotor deberá conocer de manera clara cuáles son Deberes y Derechos ciudadanos relacionados al adecuado manejo de residuos sólidos y contará con elementos para su socialización al interior de su Hogar y territorio.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Pilares	Manejo adecuado de residuos sólidos.	Implementación de estrategias para el aprovechamiento de residuos (Taller 4R: Reducir, Reciclar, Reutilizar y Reinventar)	3	B	E	El Promotor conocerá la Estrategia 4R: Reducir, Reciclar, Reutilizar y Reinventar, deberá implementar la estrategia al menos en su entorno Hogar para que cuente con elementos para realizar su posterior implementación en su territorio.
Pilares	Manejo adecuado de residuos sólidos.	Impactos del inadecuado manejo de los residuos sólidos (Impactos ambientales (incluye flora y fauna y generación de vectores o plagas como el caracol africano) y riesgos para la Salud Pública por enfermedades asociadas)	3	B	F	El Promotor conocerá los impactos ambientales y hacia la salud pública, generados por el inadecuado manejo de los Residuos sólidos. Se evaluarán los conocimientos adquiridos para el adecuado manejo de los residuos y su

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

						implementación como mínimo en el entorno hogar.

PGIRS Municipal (Definiciones - Aspectos normativos que incluya el nuevo código de Policía y el Comparendo Ambiental - Aspectos para su Implementación de buenas prácticas en el manejo de RS)
L- Derechos y Deberes relacionados al adecuado manejo de los residuos sólidos (Deberes y derechos de los ciudadanos relacionados con el adecuado manejo de residuos, incluye aspectos normativos y de cobro del servicio)
L- Implementación de estrategias para el aprovechamiento de residuos (Taller 4R: Reducir, Reciclar, Reutilizar y Reinventar)
L- Impactos del inadecuado manejo de los residuos sólidos (Impactos ambientales (incluye flora y fauna y generación de vectores o plagas como el caracol africano) y riesgos para la Salud Pública por enfermedades asociadas)

Uso eficiente del agua potable y disposición adecuada del agua residual.

Módulos	Capitulo	Temática, Enfoque y alcance	NUME-RACIÓN	Nivel (B,I,A)	CRONO - LOGÍA	Descripción del alcance

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Pilares	Uso eficiente del agua potable y disposición adecuada del agua residual.	Situación actual del Recurso Hídrico a nivel Global y local: Problemática del agua (De fuentes hídricas escombreras, siete ríos con vertimientos, sin franja de protección, deforestación, extracción de materiales, el cambio climático, falta de cultura ambiental)	4	B	G	El promotor conocerá la situación actual del recurso hídrico a nivel global y local, con el fin de comprender el impacto de la inadecuada gestión de este y como se generan estos impactos desde las comunidades
Pilares	Uso eficiente del agua potable y disposición adecuada del agua residual.	Impactos del consumo de aguas contaminadas y de la inadecuada gestión del recurso hídrico (Impactos ambientales e impacto en la salud pública y las enfermedades asociadas)	4	B	H	El promotor conocerá las implicaciones en la salud al consumir agua no potable, así mismo el impacto de las aguas contaminadas en el ambiente y la salud pública

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Pilares	Uso eficiente del agua potable y disposición adecuada del agua residual.	Características de la Producción y distribución del agua potable en Cali.	4	B	I	El Promotor conocerá la situación actual en el contexto local, entendiendo cuales son las fuentes hídricas existentes en el Distrito de las cuales se realiza el abasto}, el funcionamiento de los sistemas de tratamiento existentes en la zona urbana y rural.
Pilares	Uso eficiente del agua potable y disposición adecuada del agua residual.	Prestadores de Servicio urbanos (Programar visita a las diferentes PTAP como experiencia significativa)	4	B	J	El Promotor conocerá la situación actual en el contexto local, entendiendo cuales son las fuentes hídricas existentes en el Distrito de las cuales se realiza el abasto}, el

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

						funcionamiento de los sistemas de tratamiento existentes en la zona urbana y rural.
Pilares	Uso eficiente del agua potable y disposición adecuada del agua residual.	Prestadores de Servicio rurales (Programar visita a la PTAP de la zona)	4	B	J	El Promotor conocerá la situación actual en el contexto local, entendiendo cuales son las fuentes hídricas existentes en el Distrito de las cuales se realiza el abasto}, el funcionamiento de los sistemas de tratamiento existentes en la zona urbana y rural.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Pilares	Uso eficiente del agua potable y disposición adecuada del agua residual.	Normatividad relacionada para la gestión en agua potable (Decreto 1575 de 2007 - Res. 2115 de 2017 - Mapa de Riesgos Calidad de Agua (Concesiones de agua) - Esquemas Diferenciales - Ahorro y Uso Eficiente del Agua - Mínimo Vital - Ley 142 y Sistema General de Participaciones - Presupuesto Participativo (situado fiscal))	4	B	K	El promotor conocerá aspectos normativos que le permitan contar con elementos para la gestión del recurso hídrico de acuerdo con la normatividad colombiana
Pilares	Uso eficiente del agua potable y disposición adecuada del agua residual.	Derechos y Deberes de los usuarios - Sistema Tarifario - Mínimo Vital	4	B	L	El promotor conocerá sus deberes y derechos dentro de la Ley de servicios públicos y como se establecen las tarifas en Colombia, para aquellos promotores que forman parte de una

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

						Junta Administradora de Aguas, deberán ampliar sus conocimientos en un nivel avanzado.
Pilares	Uso eficiente del agua potable y disposición adecuada del agua residual.	Estrategias de Ahorro y Uso Eficiente del agua y su implementación	4	B	L	El promotor conocerá e implementará estrategias de Ahorro y Uso Eficiente del agua a nivel de su vivienda y estará en la capacidad de gestionar estrategias para su comunidad.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

L- Situación actual del Recurso Hídrico a nivel Global y local: Problemática del agua (De fuentes hídricas escombreras, siete ríos con vertimientos, sin franja de protección, deforestación, extracción de materiales, el cambio climático, falta de cultura ambiental)

L- Impactos del consumo de aguas contaminadas y de la inadecuada gestión del recurso hídrico (Impactos ambientales e impacto en la salud pública y las enfermedades asociadas)

L- Características de la Producción y distribución del agua potable en Cali.

L- Prestadores de Servicio urbanos (Programar visita a las diferentes PTAP como experiencia significativa)

L- Prestadores de Servicio rurales (Programar visita a la PTAP de la zona)

L- Normatividad relacionada para la gestión en agua potable (Decreto 1575 de 2007 - Res. 2115 de 2017 - Mapa de Riesgos Calidad de Agua (Concesiones de agua) - Esquemas Diferenciales - Ahorro y Uso Eficiente del Agua - Mínimo Vital - Ley 142 y Sistema General de Participaciones - Presupuesto Participativo (situado fiscal))

L- Derechos y Deberes de los usuarios - Sistema Tarifario - Mínimo Vital

L- Estrategias de Ahorro y Uso Eficiente del agua y su implementación

Manejo adecuado de alimentos.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Módulos	Capitulo	Temática, Enfoque y alcance	NUME-RACIÓN	Nivel (B,I,A)	CRONO-LOGÍA	Descripción del alcance
Pilares	Manejo adecuado de alimentos.	*En la vivienda*	5	B	M	El promotor deberá conocer la definición de ETAs y las maneras de prevenirlas, deberá implementar BPM al interior de su vivienda
Pilares	Manejo adecuado de alimentos.	Enfermedades de Transmisión Alimentaria - ETAs y su prevención e Inocuidad Alimentaria	5	B	M	El promotor deberá conocer la definición de ETAs y las maneras de prevenirlas, deberá implementar BPM al interior de su vivienda
Pilares	Manejo adecuado de alimentos.	Factores de Riesgo Físicos, Químicos y Biológicos en el	5	B	M	El promotor deberá conocer la definición de

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

		consumo de alimentos y Bebidas				ETAs y las maneras de prevenirlas, deberá implementar BPM al interior de su vivienda
Pilares	Manejo adecuado de alimentos.	Tipos de contaminación presentes en los alimentos	5	B	M	El promotor deberá conocer la definición de ETAs y las maneras de prevenirlas, deberá implementar BPM al interior de su vivienda
Pilares	Manejo adecuado de alimentos.	Aspectos a tener en cuenta para la preparación Higiénica de alimentos o BPM	5	B	M	El promotor deberá conocer la definición de ETAs y las maneras de prevenirlas, deberá implementar BPM al interior de su vivienda
Pilares	Manejo adecuado	Verificación de Etiquetas	5	B	M	El promotor deberá conocer la

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	de alimentos.					definición de ETAs y las maneras de prevenirlas, deberá implementar BPM al interior de su vivienda
Pilares	Manejo adecuado de alimentos.	Conservación de los Alimentos (temperatura, almacenamiento, selección de materias primas, preparación y servido)	5	B	M	El promotor deberá conocer la definición de ETAs y las maneras de prevenirlas, deberá implementar BPM al interior de su vivienda
Pilares	Manejo adecuado de alimentos.	Tips para generar inocuidad en el alimento	5	B	M	El promotor deberá conocer la definición de ETAs y las maneras de prevenirlas, deberá implementar BPM al interior de su vivienda

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

En la vivienda

L · Enfermedades de Transmisión Alimentaria - ETAs y su prevención e Inocuidad Alimentaria

L· Factores de Riesgo Físicos, Químicos y Biológicos en el consumo de alimentos y Bebidas

L· Tipos de contaminación presentes en los alimentos

L· Aspectos a tener en cuenta para la preparación Higiénica de alimentos o BPM

L· Verificación de Etiquetas

L· Conservación de los Alimentos (temperatura, almacenamiento, selección de materias primas, preparación y servido)

L· Tips para generar inocuidad en el alimento

Módulos	Capitulo	Temática, Enfoque y alcance	NUME-RACIÓN	Nivel (B,I,A)	CRONO-LOGÍA	Descripción del alcance
Pilares	Prevención de enfermedades transmitidas por vectores	Concepto de Enfermedades Transmitidas por Vectores – ETV	6	B	N	El promotor conocerá qué son y cuáles son las enfermedades

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	(Dengue, Zika y Chicunguña).					transmitidas por vectores, sus síntomas, las estrategias para su prevención y control en el entorno hogar y comunitario.
Pilares	Prevención de enfermedades transmitidas por vectores (Dengue, Zika y Chicunguña).	Factores que influyen en la Transmisión del Dengue, Zika y Chicunguña y zonas de riesgo	6	B	N	El promotor conocerá qué son y cuáles son las enfermedades transmitidas por vectores, sus síntomas, las estrategias para su prevención y control en el entorno hogar y comunitario.
Pilares	Prevención de enfermedades transmitidas por vectores (Dengue, Zika	Ciclo de vida del Aedes Aegypti	6	B	N	El promotor conocerá qué son y cuáles son las enfermedades transmitidas por vectores,

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	y Chicunguña).					sus síntomas, las estrategias para su prevención y control en el entorno hogar y comunitario.
Pilares	Prevención de enfermedades transmitidas por vectores (Dengue, Zika y Chicunguña).	• Cosas para saber sobre el Dengue	6	B	N	El promotor conocerá qué son y cuáles son las enfermedades transmitidas por vectores, sus síntomas, las estrategias para su prevención y control en el entorno hogar y comunitario.
Pilares	Prevención de enfermedades transmitidas por vectores (Dengue, Zika y Chicunguña).	• Síntomas del Dengue, Zika y Chicunguña y recomendaciones	6	B	N	El promotor conocerá qué son y cuáles son las enfermedades transmitidas por vectores, sus síntomas, las estrategias

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

						para su prevención y control en el entorno hogar y comunitario.
Pilares	Prevención de enfermedades transmitidas por vectores (Dengue, Zika y Chicunguña).	• Diferencia entre el Cúlex y el Aedes Aegypti	6	B	N	El promotor conocerá qué son y cuáles son las enfermedades transmitidas por vectores, sus síntomas, las estrategias para su prevención y control en el entorno hogar y comunitario.
Pilares	Prevención de enfermedades transmitidas por vectores (Dengue, Zika y Chicunguña).	• Acciones para prevenir en casa el Dengue, Zika y Chicunguña	6	B	N	El promotor conocerá qué son y cuáles son las enfermedades transmitidas por vectores, sus síntomas, las estrategias para su prevención y

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

						control en el entorno hogar y comunitario.

¿Cuáles son las áreas de desarrollo para el funcionamiento de un Comité Comunitario Entornos para la Vida?

Las áreas funcionales son los cargos o roles que se asignan en un organismo para lograr su correcta operatividad. De está manera el Comité se conducirá exitosamente, gracias a la correcta coordinación de las distintas áreas. Cada una realizan tareas específicas y diferenciadas para lograr una meta, es decir, luchan conjuntamente para alcanzar un objetivo en común.
ORGANISMO CON UNA MATRIZ HORIZONTAL DE JERARQUÍA, que significa que la coordinación está en la cabeza de todos y que deben trabajar articuladamente para construir una planeacion estratégica, orientada al desarrolo de planes de accion que genereradores de cambios visibles del entorno en el territorio. Todas las áreas son importantes y tienen un rol fundamental para cumplir los objetivos.

Se recomienda hacer eleccion bianual, de las areas funcionales.

El Comité comunitario está conformado 5 áreas funcionales:

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

1. Secretaria Técnica
2. Comunicaciones y Mercadeo
3. Tesorería
4. Logística
5. Relaciones Comunitarias



Secretaria Técnica

Coordina el Comité Comunitario “Entornos para la Vida” y brinda apoyo para la realización de las sesiones, la gestión y el seguimiento de los planes de acción del Comité. De igual manera, se ocupa de la organización operativa de las funciones sustantivas del Comité. Es la encargada, entre otros temas, de la organización, coordinación y control de la gestión del Comité y de solicitar ante el Comité Municipal “Entornos para la Vida” el acompañamiento de las instituciones aliadas a este organismo del Comité Municipal, para su funcionamiento y desarrollo de las actividades sustantivas, el informe de gestión y los avances del Plan de Acción. Debe tener una visión clara y hacerla comprender a todos los miembros del Comité Comunitario. La secretaria tecnica esta conformada por un promotor que ejerza liderazgo del comité comunitario y un promotor que realice el roll de secretario(a).

Comunicaciones y Mercadeo

Un aspecto básico en el que se encuentra clara la relación entre la **comunicación** y el **mercadeo es** la pretensión de buscar influir de manera positiva en el público, por medio de una **comunicación** persuasiva, que propicie los objetivos deseados en el perceptor. Posee la importante **función** de manejar y coordinar estrategias para socializar en las comunidades las acciones del Comité, generar campañas para impactar a través de un mensaje o estrategia clara, concisa y contundente. El objetivo de esta área es ubicar y posicionar al Comité e incrementar la participación comunitaria en cada una de las acciones. El roll se desarrolla en cabeza de un promotor.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Tesorería

Organiza y gestiona las acciones relacionadas con operaciones de manejo de dinero al interior del comite. Esto incluye los cobros por actividades del Comité, pagos a proveedores, gestiones bancarias y cualquier otro movimiento del financiero del Comité. El roll se desarrolla en cabeza de un promotor.

Logística

Facilita las relaciones entre insumos y el movimiento de los recursos necesarios para ejecutar las acciones. Cuando un Comité coordina exitosamente estos procesos, puede seguir paso a paso, a través de la producción, consumo, almacenaje y la eliminación. Un proceso logístico efectivo encuentra la mejor solución para realizar y distribuir las acciones y considera cómo la comunidad las percibe. Como parte de este proceso, el Comité debe siempre considerar la ubicación de una acción y analizar los diversos factores asociados con las actividades y el lugar de ejecución.

La logística es el marco de planificación usado para el manejo de una organización, para facilitar la distribución del personal, material, servicio, información y flujos de recursos. La función es la planificación y la gestión del flujo de materiales y recursos eficazmente, entre proveedores y territorios finales. Incluye la creación adecuada de la trazabilidad del proceso operativo. Es básico disponer de unos sistemas de información adecuados. El establecimiento de objetivos cuantificables en las operaciones del Plan de Acción, la selección de la opción más adecuada y un diseño detallado de las actividades y proceso, contribuirán al éxito de cada proyecto. El roll se desarrolla en cabeza de un o mas promotores.

Relaciones Comunitarias

Es uno de los aspectos de la responsabilidad social y el proceso mediante el cual los Comités Comunitarios establecen, mantienen y fortalecen los vínculos con las poblaciones del entorno, instituciones y sus autoridades. Esta relación está basada en el respeto de las costumbres, creencias, reglas de convivencia, que expresan la cultura local. El respeto a sus territorios, fuentes de agua, áreas comunes y demás recursos es un tema central en esta relación. El aporte que hace el comité, a los procesos de desarrollo local, expresado en proyectos gestionados participativamente que promueven el mejoramiento de la condiciones fisicas, sanitarias, ambientales y sociales de los entornos de vida cotidiana, bajo el impulso y cobijo de los pilares. Conocer las necesidades de la comunidad, convocar y concertar el trabajo

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

participativo y mancomunado dentro del Plan de Acción a ejecutar. El roll se desarrolla en cabeza de un o mas promotores.

¿Quién es considerado como un promotor comunitario de Entornos para la Vida?

Todo aquel que se haya cualificado y promueva entornos saludables, sostenibles, seguros, cívicos, incluyentes y generadores de oportunidades, de manera corresponsable y participe en procesos asociados para fomentar la interacción entre la Administración Municipal y la comunidad.
La cualificación de la participación ciudadana para promover Entornos para la Vida, se realizará a partir de los lineamientos del Comité Municipal "Entornos para la Vida" en articulación con el SENA, Universidades y las ONG, a través de cursos y diplomados para la formación de líderes comunitarios como Promotores de Entornos para la Vida, para el desarrollo de competencias ciudadanas, que promueven el conocimiento y ejercicio de los derechos y deberes asociados, con un enfoque integral, en temas de ciudad para que sus propuestas sean llevadas a cabo con mayor precisión y orientar su labor a las problemáticas prioritarias de la comunidad.
Los Promotores Comunitarios de Entornos para la Vida, deben desarrollar habilidades blandas y técnicas, para conformar los Comités Comunitarios "Entornos para la Vida" y ejecutar su misión y desempeñar funciones específicas al interior de estos espacios territoriales y comunitarios, con el fin de evitar conflictos e ineficiencias en la labor. Se trata de promover la participación activa a reuniones y compromisos pactados para la consolidación de dinámicas de trabajo de equipo, de gestión colectiva e incidencia en el desarrollo local del territorio.
Todos los promotores deben tener como característica, vocación de servicio, liderazgo, sentido de pertenencia territorial, etica social y ejemplo de cultura ciudadana y civismo.

¿Quién puede ser o no un promotor?

Cualquier persona que tenga el espíritu de servicio comunitario y liderazgo, que tenga la convicción y la pasión para transformar su territorio, está en el derecho de certificarse como Promotor Comunitario.
Los requisitos para aspirar y certificarse son los siguientes:

- Mayor de catorce (14) años.
- Residir, estudiar o trabajar en el barrio de la comuna en la quel realice su gestión comunitaria, por un tiempo no inferior a un (1) año.
- Si reside en una comuna diferente del area de influencia del Comité puede ser invitado por el Comité para participar en las acciones educativas y operativas.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

- Aceptar los términos y condiciones para pertenecer al Comité.
- Recibir el proceso de certificación y validarlo exitosamente.

No puede ser un promotor:

- Menores de catorce (14) años.
- Quien no esté de acuerdo con los términos y condiciones para pertenecer al Comité.
- Quien no reciba la certificación como Promotor Comunitario "Entornos para la Vida".

¿Cuáles son los roles de un promotor?

(explicar)

Secretario/a Técnico/a

Tipo de habilidad	¿ Que Actividades debe ejecutar?	¿Cuáles saberes debe tener?
Criterios de identificación de la problemáticas del sector	Haberse certificado como Promotor Comunitario "Entornos para la Vida"	• Conocer el territorio • Conocer las problemáticas sanitarias, ambientales y sociales del sector
Planeación	Realizar la planeación estratégica para la operatividad del comité, hacer seguimiento a la operatividad del Comité.	• Conocer formato de plan de acción. • Guía de cómo realizar un plan de acción • Manejo de office.
Planeación	Liderar la construcción del plan de acción, hacer seguimiento.	• Liderazgo • comunicaciones efectivas • atención al detalle • manejo de Excel.
Evaluación	Debe diligenciar los formatos de los indicadores de gestión, sacar resultados y retroalimentar al Comité.	Conocer a cabalidad el funcionamiento del formato de indicadores de impacto, capacidad de socializar los resultados, conocimientos de presentar un informe.
Evaluación	Debe saber hacerle seguimiento a los porcentajes de cumplimiento del Plan de Acción.	Matemática básica

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Comunicación	Generación de contenidos para la interacción con aliados o patrocinadores. Debe generar las actas de cada reunión.	Manejo de Word, redacción, como hacer una carta, como escribir un proyecto.
Organización	debe archivar todos los documentos y registros de la gestión del funcionamiento del Comité.	Conceptos básicos de archivo
Socialización	Debe conocer a todos los actores que intervienen en el Comité comunitario y convocarlos.	¿Cómo gestionar redes?
Comunicación	Debe generar los oficios y citaciones a los promotores, instituciones o aliados.	Cómo acceder a los servicios de las instituciones que pertenecen al Comité Municipal
Gestionar recursos para el mercadeo	Construcción de alianzas con patrocinadores	Negociación, gestión de recursos

Coordinador de Comunicaciones y Mercadeo

Oficios / ocupaciones	¿Qué Actividades debe ejecutar?	¿Cuáles saberes debe tener?
Criterios de identificación de la problemáticas del sector	Haberse certificado como Promotor Comunitario “Entornos para la Vida”	Conocer el territorio y las problemáticas sanitarias, ambientales y sociales del sector
Diseño	Realizar propuesta grafica de las campañas del plan de acción para socializar con la comunidad.	Diseño y composición básica; manejo de un programa para la elaboración de carteles.
Diseño	Realizar registro fotográfico y audiovisual de las actividades ejecutadas en el plan de acción.	Conceptos básicos de Fotografía, video y otras herramientas actuales. y/o tener conocimiento sobre elaboración de carteles, publicidad.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Redacción	Generar textos para las campañas	Habilidades de comunicación; síntesis; infografía[7].
Redacción	Apoyar la construcción de comunicados interinstitucionales para la gestión	Manejo de Word, redacción, cómo hacer una carta, cómo escribir un proyecto.
Manejo redes sociales	Generación de contenidos en redes sociales	Cómo hacer una campaña para gestionar recursos; como construir una estrategia de comunicación.
Manejo redes sociales	Realizar un cronopost	Cómo hacer un cronopost [8]
Manejo redes sociales	Construcción de comunidad en redes sociales con su público objetivo	¿Cómo gestionar redes?
Manejo redes sociales	Articulación con aliados interinstitucionales por redes sociales	Cómo acceder a los servicios de las instituciones que pertenecen al Comité Municipal "Entornos para la Vida"
Gestionar recursos para el mercadeo	Construcción de alianzas con patrocinadores	Negociación, gestión de recursos
Conectividad	Construir una base de da	Como construir una base de datos

Tesorero/a a

Oficios / ocupaciones	¿ Qué actividades debe ejecutar?	¿Cuáles saberes debe tener?

[7] Ver Prologo Infografía.
[8] Ver Prologo crono post

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Criterios de identificación de la problemáticas del sector	Haberse certificado como Promotor Comunitario "Entornos para la Vida"	Conocer el territorio y las problemáticas sanitarias, ambientales y sociales del sector
Planeación	Generar una plan de necesidad de recursos en especie y en dinero.	Conocer formato de plan de acción, cómo realizar un plan de acción, manejo de office, inteligencia financiera. Cómo realizar un presupuesto
Planeación	Generar informes del gasto.	informes financieros, atención al detalle, manejo de Excel.
Control	Manejo del dinero, seguimiento a la ejecución presupuestaria.	Conocer el formato de gasto por planes de acción, debe ser ordenado, metódico. Saber hacerle seguimiento a la ejecución del presupuesto
Evaluación	Presentar informes de contabilidad básica por proyecto.	Matemática básica, realizar una análisis de balance del ejercicio y de pg. básico
Comunicación	Socializar con todo el Comité los resultados de la gestión del recurso.	Manejo de Word, redacción, cómo hacer una carta y realizar un informe.
Organización	debe archivar todos los documentos contables del Comité.	Conceptos básicos de archivo

Coordinador logístico

Oficios / ocupaciones	¿Qué Actividades debe ejecutar?	¿Cuáles saberes debe tener?
Criterios de identificación de la problemáticas del sector	Haberse certificado como Promotor Comunitario "Entornos para la Vida"	Conocer el territorio y las problemáticas sanitarias, ambientales y sociales del sector

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Planeación	Realizar un plan de trabajo para la operatividad del plan de acción del Comité, hacer seguimiento al plan de acción del territorio del Comité.	Conocer formato de plan de acción, cómo realizar un plan de acción, manejo de office,
Planeación	Liderar junto con el líder o coordinador del Comité r la construcción del plan de acción, hacer seguimiento. Levantar el mapa territorial	Liderazgo, comunicaciones efectivas, atención al detalle., manejo de Excel, conocer cómo se levanta un plano del territorio.
Evaluación	Debe diligenciar los formatos de los indicadores de gestión, sacar resultados y retroalimentar al comité	Conocer a cabalidad el funcionamiento del formato de indicadores de impacto, capacidad de socializar los resultados, conocimientos de presentar un informe.
Ejecución	Coordinar los tiempos y recursos para la realización de las acciones en el territorio y presentar requerimientos para el presupuesto y para gestionar los recursos.	Debe tener un manejo adecuado del tiempo, saber hacer un presupuesto, calcular las necesidades, ejecutar una lista de chequeo
Ccomunicación	Convocar el personal necesario para la ejecución del plan de acción, distribuir las tareas para la ejecución de las actividades.	Capacidad de convocatoria de personas, conocer cómo hacer un cronograma de trabajo por tareas.
Oorganización	Coordinar el bodegaje de los recursos para la interacción de las actividades del plan de acción.	Conceptos básicos de bodegaje
Socialización	Socializar con el equipo y la comunidad las tareas a desarrollar para cada actividad.	Cómo gestionar redes
Planeación	Construir un cronograma de trabajo del plan de acción y construir el minuto a minuto de las acciones a desarrollar	debe tener atención al detalle, conocer los formatos de minuto a minuto, tener habilidades de anteponerse a los obstáculos, resiliencia
Gestionar recursos	Apoyar en la consecución de recursos, humanos y físicos.	Negociación, gestión de recursos

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Coordinador de Relaciones Comunitarias

Comunicación	Generar relaciones interpersonales con la comunidad directamente implicada en el territorio priorizado,	Reconocimiento comunitario, empatía, comunicaciones asertivas, liderazgo
Criterios de identificación de la problemáticas del sector	Haberse certificado como Promotor Comunitario “Entornos para la Vida”	Conocer el territorio y las problemáticas sanitarias, ambientales y sociales del sector
Ggestión	Realizar comunicación e interacción con las instituciones , los aliados y los patrocinadores	Comunicación verbal y escrita, donde gente, negociación, habilidades en resolución de conflictos inteligencia emocional, debe vivir mínimo 2 años en el territorio, conocer el territorio y los vecinos.
Moderador	Negociar con la comunidad y el Comité, las acciones a ejecutar	Debe ser imparcial y con habilidades para relacionarse.

Delegado ante el Comité Municipal Entornos para la Vida

Cuando el comité esté operando eficientemente y tenga su primer Plan de Acción estructurado designará un representante ante el Consejo Municipal Entornos para la Vida, que tendrá un carácter intersectorial y comunitario. Esta persona puede ser cualquier promotor certificado, que represente al Comité Comunitario de su territorio yengs claridad del Plan de Acción, para socializarlo ante las otras instituciones y articular las acciones generales del Comité Municipal. Esta delegación está basada en el decreto del Cotsa 0115, en el artículo 17, parágrafo 8.

Esta delegación deberá ser notificada por escrito ante el Comité, con la informacion del delegado, Ced, Email, celular o teléfono de contacto, para el momento de las citaciones al Comité Municipal. El delegado ante el Comité deberá ser invitado por escrito o por email, para asistir al Comité.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

¿Cómo identificar el rol idóneo según el perfil del promotor para su gestión en el Comité Municipal Entornos para la Vida?

Es importante generar una estrategia de convocatoria idonea para la formacion de los Promotores, para garantizar una participacion amplia, de personas formadas como promoteres. Dentro del plan de formacion de los promotores, el delegado de Secretaria de Salud, responsable de la formacion, debe realizar el test de habilidades e identificar que los roles esten representados dentro de los promotores en formacion. En caso dado que los roles establecidos como neesidad para la conformacion del Comité Comunitario "Entornos para la Vida" no este representado entre los asistentes, se debera reforzar la convocatoria hyasta encontrar una persona que este dispuesta a ser parte del comité y que cumpla con dicho perfil. Se debe tener conciencia que en la convocatoria y selección de los perfiles de los promotores esta el éxito del funcionamiento y sostenibilidad del comité comunitario "Entornos para la Vida"

Intersectorialidad

Se considera como un primer paso o nivel de intersectorialidad, que forma parte del proceso de construcción de un lenguaje común para lograr el diálogo y el entendimiento respecto de la lógica de trabajo de los sectores y, fundamentalmente, para que el sector de la salud sea más consciente de la lógica y las prioridades de otros sectores, a fin de identificar aspectos comunes y/o complementarios o importantes para un proceso de trabajo conjunto.

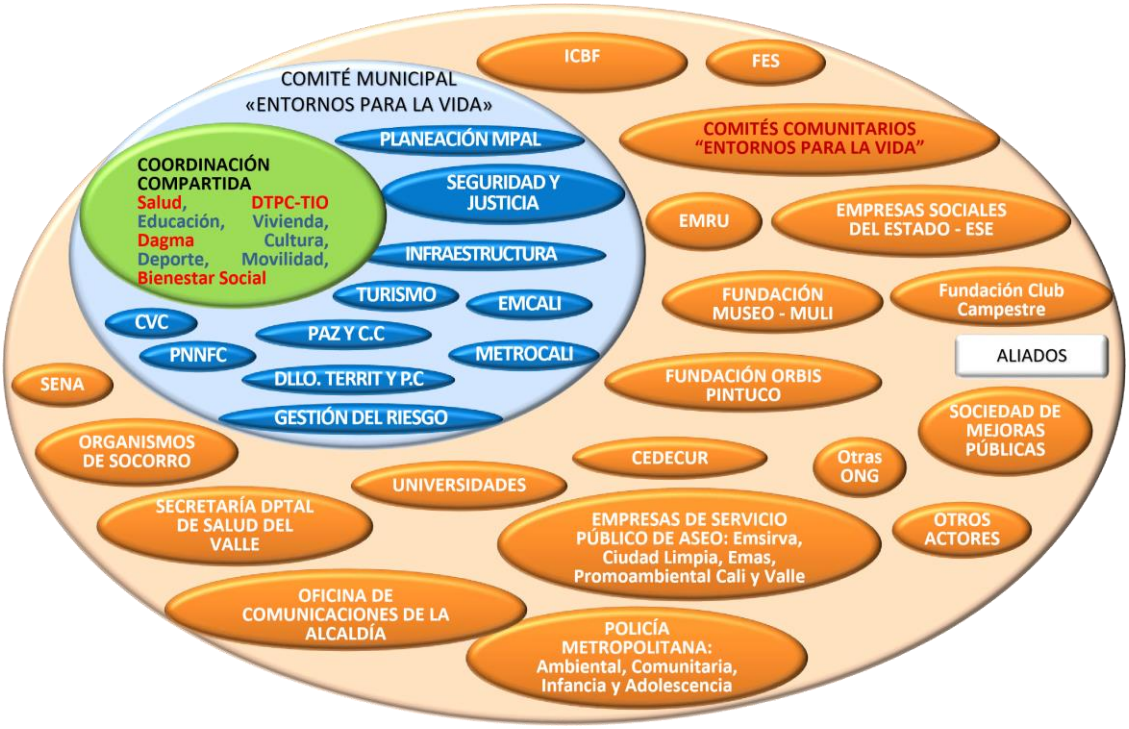
Busca lograr una mayor eficiencia de las acciones de cada sector en base a una relación de cooperación, que puede escalar desde una cooperación incidental, casual o reactiva hasta acciones orientadas estratégicamente con base en problemas y prioridades comunes, en los que las actividades con otros sectores pueden ser determinantes para el logro en salud; por esto, en múltiples ocasiones es la salud pública la que los conduce. Este tipo de acción intersectorial está básicamente presente en el campo de la ejecución o implementación de programas o políticas, y no en su formulación.

¿Quiénes conforman el Comité Municipal Entornos para la Vida?

El Comité Municipal "Entornos para la vida, esta conformado por 3 anillos:

El del centro esta representado por los cordinadores del Comité por decreto; luego viene toda la oferta de las instancias del estados, pertenecientes a la alcaldia, y terminamos con las instituciones privadas prestadoras de servicios comunitarios y publicos, para la ciudad de Cali. Consolidando un comité Municipal diverso, completo y fortalecido para el servicio de la ciudadania.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.



¿Cómo acceder a los servicios de las instituciones que conforman el Comité Municipal Entornos para la Vida?

Para acceder a los servicios de los Organismos y/o Entidades que conforman el Comité Municipal "Entornos para la Vida", Se deben solicitar por via escrita[9], mediante una carta dirigida a la institucion con copia al Comité Municipal "Entornos para la Vida" para hacer seguimiento al proceso de manera fisica o via email.

Esta gestión la realiza la secretaria Tecnica de los comites comunitarios de manera directa y podra solicitar el apoyo de las contratistas de la Secretaria de salud que lideran los Comités Comunitarios, pero sera responsabilidad del Comité comunitario la gestion de la solicitud, ya que estos son orgnismos autonomos.

[9] Ver Anexo 4 Formato oficio solicitud apoyo territorial al plan de acción del Comité Comunitario "Entornos para la Vida"

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Algunos servicios especificos que ofrecen los Organismos y/o entidades miembros del Comité Municipal “Entornos para la Vida” los cuales requieren solicitud formal, a través de oficio o correo electrónico, para apoyar las jornadas o actividades que desarrollarán los Comités Comunitarios son:

Dagma: Oficio para solicitud de plantas y acompañamiento de Gestor Ambiental (aunque este acompañamiento la mayoría de las veces se hace a través de comunicación telefónica). Correo electrónico u oficio dirigido al área de participación ciudadana para solicitar acompañamiento de una capacitación.

Empresa de Aseo: La solicitud se hace a través de oficio, comunicación telefónica y/o correo electrónico, con 15 días de anticipación al desarrollo de la jornada o actividad. En la mayoria de los casos estas empresas apoyan procesos en los territorios, por lo cual es importante invitarlos a ser parte d las reuniones de la mesa para potenciar su participacion.

En el caso de Veolia, se envía correo electrónico con Diana Valencia del Valle – Coordinadora de Gestión Social.

Ciudad Limpia / PromoCali y PromoValle: La solicitud se realiza a través de oficio formal, con 15 días de anticipación, realizando previamente contacto con el delegado de comuna para agendar fecha y de esta forma garantizar el acompañamiento a las jornadas.

Museo Libre: por oficio y presentacion del plan de accion de las actividades y proceso a realizar. Comunicarse con Carolina Jaramillo email caolinaj@gmail.com cel 3154019552

Policia / Ejército: La solicitud se realiza a través de oficio formal para el acompañamiento de las diferentes áreas (policia comunitaria, ambiental, nuevo código de policía, grupo TK, entre otras áreas).

o ado siduos mo ad	**Servicio**	**Oficio**	**Comunicación Telefónica**	**WhatsApp**	**Correo Electrónico**	**¿Quién lo hace?**	**Observación**
IA	Jornadas de Información, educación, comunicación - IEC / Recuperación	x	x	x	x	Contratista / CCEPV	Oficio cuando lo requiere el Gestor Ambiental

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	de espacios / Reuniones						
	Capacitaciones	x				Contratista	
	Jornadas de Información, educación, comunicación - IEC / Recuperación de espacios / Capacitaciones / Reuniones	x					
lA	Jornadas de Información, educación, comunicación - IEC / Recuperación de espacios / Reuniones		x		x	Contratista / CCEPV	
oCali/ oValle	Jornadas de Información, educación, comunicación - IEC / Recuperación de espacios / Reuniones	x				Contratista / CCEPV	
d a	Jornadas de Información, educación, comunicación - IEC / Recuperación	x			x	Contratista / CCEPV	Oficio enviado por correo electrónico u oficio en físico

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	de espacios / Reuniones						
taría z y ra dana	Jornadas recuperación de espacios/ Capacitación / Reuniones		x		x	Contratista	
ecreta O	Acompañamiento Jornadas / reuniones		X			Contratista	
taría star l	Acompañamiento Jornadas atencion habitante de Calle, recuperación de espacios / reuniones / Capacitaciones		x	x	X	Contratista / CCEPV	
taría idad icia	Jornadas Prevención situacional / Reuniones		x	x		Contratista / CCEPV	
a polita ental, nitari	Jornadas de Información, educación, comunicación – IEC (residuos sólidos, nuevo código de policía, grupo TK/ Recuperación de espacios /	x				Contratista / CCEPV	Se envía oficio a las Estaciones de Policia de las comunas

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

	Capacitacione (nuevo código de policia, seguridad, entre otras) / Reuniones						
		x	x	X		Contratista / CCEPV	
cur			x	x		Contratista	
ucion ue se eran lo: o de ntos, emias lleza nos uería cárcel) lecimi enciar ermos ensa	Solicitud apoyo en jornadas (refrigerio, hidratación, primeros auxilios, elementos varios de acuerdo a la actividad)	x				Contratista	Por ejemplo: Banco de Alimentos, Academias de Belleza (insumos peluquería para cárcel
de taría lud	Acompañamiento en Jornadas de acuerdo al		X	X	X	Contratista	

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

ca ipal	área / Capacitaciones / Reuniones						
	Acompañamiento en jornadas de salud	x	x			Contratista	

Habilidades Gerenciales: conceptuales humanas y técnicas

[10]Habilidades conceptuales:

Se trata de la formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, análisis de procesos, manejo de la calidad, innovación y creatividad, planificación, manejo del entorno, etc.

Habilidades humanas:

Se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con tus colaboradores, o bien con clientes, proveedores, entre otros. Es decir, conectar con la calidad humana y valores sociales. Ser empáticos, motivadores, guías y coach de personas y de equipos de trabajo para desarrollar al máximo su talento, habilidades, destrezas, conocimientos y así, alcanzar las metas establecidas. Liderazgo, inteligencia emocional, manejo del estrés, manejo de conflictos, comunicación efectiva, etc.

Habilidades técnicas:

Involucra el conocimiento en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que se ocupa. Por ejemplo: softwares, apps, máquinas, manuales de operación, procedimientos, nuevas tecnologías, tablets, etc.

¿Cómo priorizar un lugar especidico, en el cronograma de trabajo a corto plazo del Comité Comunitario de una Comuna?

Entendiendo que el radio territorial de accion, de un comité comunitario es muy grande en area, se deben generar planes de accion de corto plazo enfocados al éxito temprano para ir mejorando puntos estrategicos que impacten a muchas personas, generando empatia social territorial.

Etapas del proceso de selección territorial son:

1. Identifique en su comuna un lugar en el que usted identifique uno o mas problemas de los 7 pilares.
2. Tome fotos del espacio propuesto a intervenir.

[10] https://www.unimet.edu.ve/wp-content/uploads/sites/3/2014/10/Ejercicio-Habilidades-conceptuales-humanas-y-t%c3%a9cnicas-vnov14.pdf

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

3. Identifique el problema
4. Haga una breve descripcion de la comunidad que esta en ese entorno.
5. Si usted ha identificado algunas posibles causas del problema mencionelos.
6. Construya una presentacion en computador o en una cartelera sencilla.
7. Presentelo ante el comite.
8. Argumente 5 razones por las que usted concidera que este es un lugar prioritario para la intervencion.

¿Qué es argumentar?

[11]Antes de explicar cómo argumentar, vamos a definir la noción de texto argumentativo: es aquel en el que el emisor trata de convencer o persuadir a un receptor o destinatario de una tesis (idea u opinión que se defiende o rechaza) por medio de razones o argumentos. También puede tener como finalidad otros objetivos: refutar o rechazar una idea u opinión contraria, rebatirla, demostrar la verdad de una afirmación o aserción, justificar una conducta, un comportamiento, mover al receptor para que adquiera algo o realice una acción, criticar, etc.

Se trata del razonamiento que se utiliza para demostrar o probar una proposición o para convencer a otra persona de aquello que se afirma o se niega.

¿QUÉ SE DEBE TENER EN CUENTA PARA HACER UNA ARGUMENTACION?

1. Prepararse bien.
2. Presentar el argumento.
3. Presentar las pruebas de mayor a menor solidez.
4. Decidir el tipo de razonamiento empleado.
5. No repetirse más de lo necesario.
6. Esforzarse por comprender al adversario.
7. Dejar hablar y admitir errores.
8. El sentido de humor en su justa medida.
9. Evitar falacias ad hominem.
10. Adaptar el lenguaje al nivel del oponente.

¿Cuáles son las etapas del proceso para determinar un territorio a intervenir con un Plan de Acción?

Etapas del proceso territorial:

[11] https://lenguayliteraturafacil.com/argumentacion-como-se-estructura-un-texto-argumentativo/

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

1. Priorización de territorios: los miembros del comité, propondran al menos 3 territorios dentro de la comuna a intervenir, y en una secion del Comité Comunitario, se presentarán con la argumentacion de la relevancia y necesidad de intervención, analizando la capacidad de impacto, la problemática a resolver y el valor para la comunidad que se vería beneficiada con la intervención. Una vez sean presentadas los posibles territorios, se deberá votar por cuál de ellos se generará el Plan de Acción.

2. Diagnóstico territorial: para el diagnóstico del territorio, se debe hacer una visita de campo, analizando las problemáticas bajo los 7 pilares que se presentan en el territorio. Posteriormente, se debe levantar una mapa del territorio[12], establecer formato de árbol de problemas.

3. Priorización de problemáticas: una vez se entiende el árbol de problemas, identificamos cuál o cuáles de estos problemas vamos a solucionar, de acuerdo a las posibilidades. Se formula el objetivo general y tres objetivos específicos.

4. Análisis conjunto de alternativas de solución: se genera una lista de actividades y metas a alcanzar para cumplir con los objetivos.

5. Formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de Planes de Acción[13] Intersectorial Comunitario de Entornos para la Vida, a corto plazo.

[12] Ver ¿Cómo realizar un plano territorial de los 7 pilares?
[13] Ver ¿Qué es y Cómo formular un plan de acción?

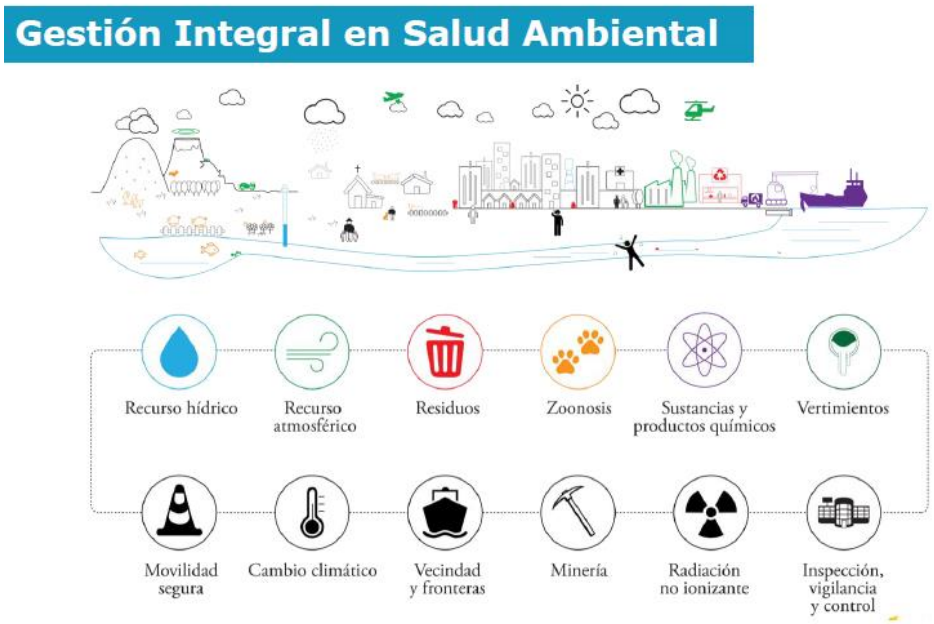
Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

¿Cómo realizar un plano territorial de los pilares?

Una Vez se ha determinado el territorio a impactar, se debe hacer un plano aéreo del territorio a impactar.



Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.



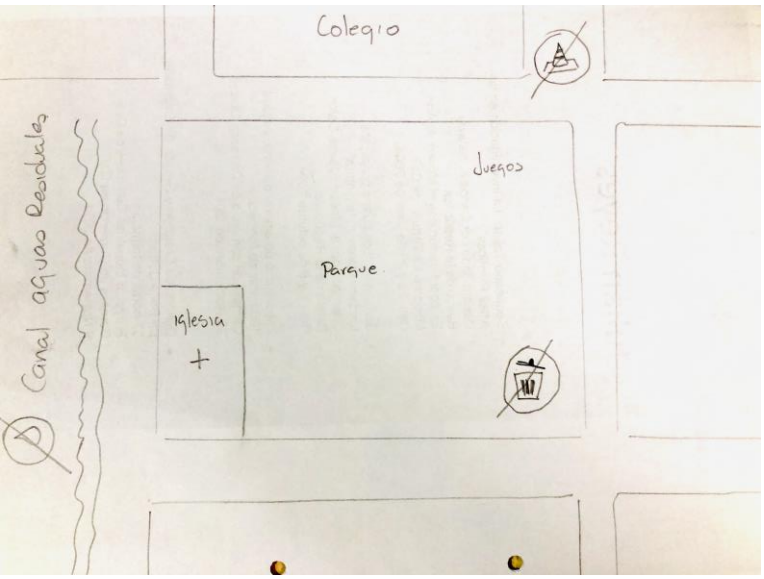
Convenciones iconográficas del mapa: adjuntamos algunos íconos, pero en caso que el problema identificado no este contemplado, entonces el Comité creará un ícono y lo anexará al listado iconográfico.

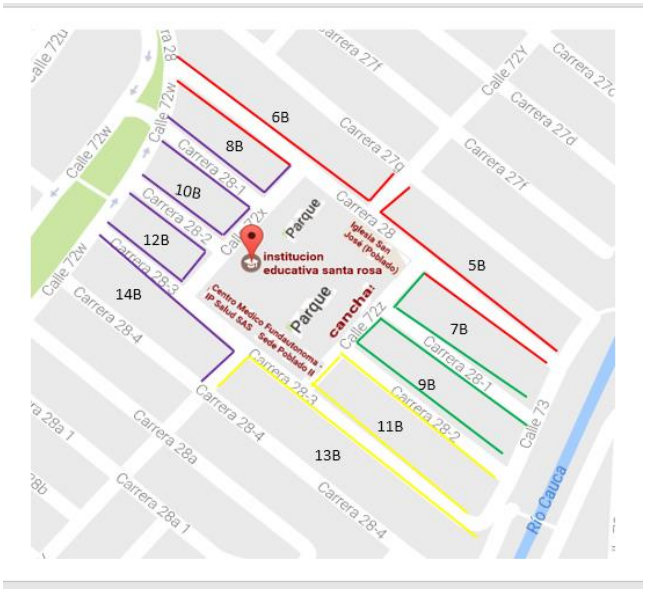
Paso a paso de cómo crear el plano:

1. Una vez tengas claro el territorio a impactar, ve y recórrelo y dibuja un croquis que incluya las calles de acceso en una hoja de papel o en una cartelera, o puedes usar una foto de google maps.
2. Marque el ícono de los hallazgos encontrados para trabajar en los 7 pilares.
3. Identifique las organización, comercio o instituciones que existen alrededor.
4. Identifique las vías de acceso.
5. Identifique que grupos de personas son los que habitan este espacio, en que horarios y enumere las actividades y los horarios en los que recurren a este lugar.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

6. Identifique si ese grupo de personas o esa persona las una de las causas del problema hallado.
7. Haga un árbol de problemas.





¿Cómo construir un árbol de problemas?

[14]Los problemas son como los sintomas de una enfermedad. Hay que descubrir realmente cuál es su causa, para poder erradicar de raíz el problema.

También conocido como método del árbol, esta herramienta permite mapear o diagramar el problema. La estructura de un árbol de problemas es:

En las raíces se encuentran las causas del problema

El tronco representa el problema principal

En las hojas y ramas están los efectos o consecuencias

[14] https://www.coursehero.com/file/p1jfj32e/El-%C3%A1rbol-de-problemas-en-la-planificaci%C3%B3n-de-un-proyecto-Los-japoneses-nos/

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Es una forma de representar el problema logrando de un vistazo entender qué es lo que está ocurriendo (problema principal), por qué está ocurriendo (causas) y qué es lo que esto está ocasionando (los efectos o consecuencias), lo que nos permite hacer diversas cosas en la planificación del proyecto, como se verá a continuación en las ventajas.

¿Ya sabes cuál es el problema que quieres solucionar y en que territorio lo vas a hacer?, entonces construye un plan de acción trimestral.

CÓMO HACER UN ÁRBOL DE PROBLEMAS PASO A PASO:

1. ANALIZA LA SITUACIÓN: Si, sabes que hay una situación problemática, pero analízala. Qué está ocurriendo, por qué está ocurriendo y qué esta desencadenando. Recolecta datos que te permitan entender la situación problemática. Esto por sí solo ya te dará gran cantidad de insumos para el siguiente paso.
2. IDENTIFICA LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA SITUACIÓN QUE HAS ANALIZADO: Cualquier técnica para generar ideas te será útil. Una lluvia de ideas en equipo definiendo por consenso cuál es el principal problema, suele ser una buena alternativa. Sin embargo, si el problema es mucho más técnico y requiere de muchos expertos y de discusiones, ya que es complejo diferenciar causas de efectos, prueba la matriz de Vester. Esta por sí sola te permitirá priorizar el problema principal, y te adelantará algunos pasos al darte causas y efectos del problema principal.
3. DETERMINA LOS EFECTOS Y LAS CAUSAS DEL PROBLEMA PRINCIPAL: Ya tienes el tronco del árbol, ahora identifica las causas (raíces) y los efectos o consecuencias (hojas o ramas). De nuevo mejor si se hace en equipo buscando llegar a un consenso. Si en el paso 2 elaboraste la Matriz de Vester, ya tendrás este paso bastante claro.
4. DIBUJA EL ÁRBOL: Sencillo. Veremos cómo en el ejemplo más adelante.
5. PROFUNDIZA EN LAS CAUSAS Y EFECTOS: Resolver el problema central será mucho más fácil en la medida en que determines las causas y efectos raíz. Es decir, si ya determinaste una causa, ¿es posible que esta causa sea ocasionada por algo más a su vez? Traza una línea y profundiza tanto como te sea posible.
6. Con esto hecho, solo queda pasar del árbol de problemas al árbol de objetivos, llevando las causas a medios y las consecuencias a fines.

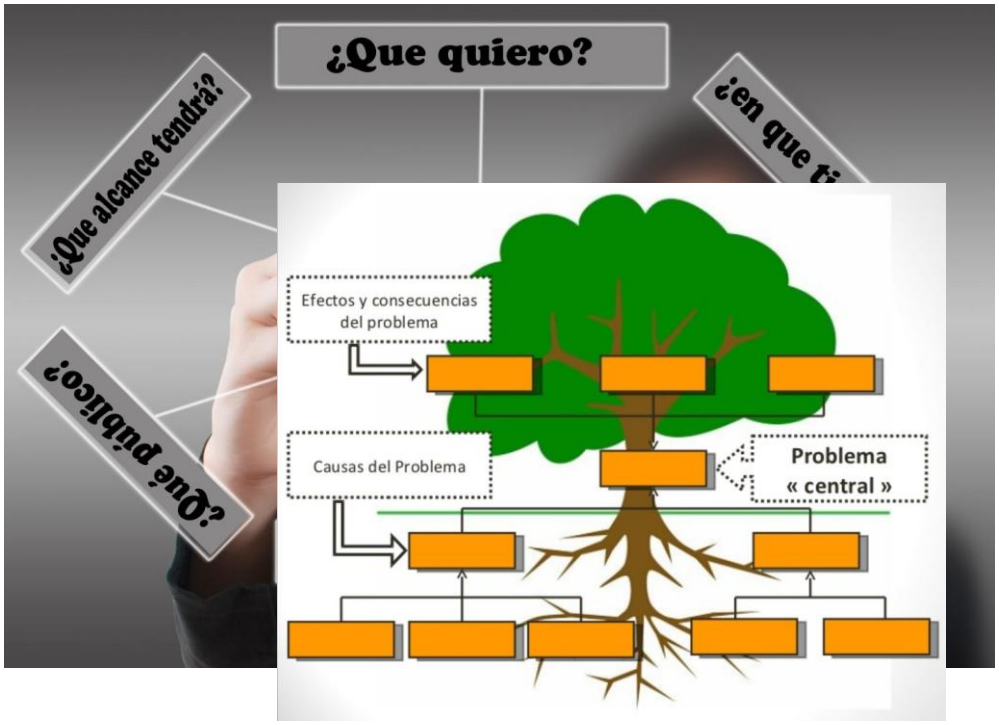
Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

¿Qué es y cómo formular una Plan de Acción?

[15]La forma más fácil de solucionar los problemas de tu comunidad es dividirlo en partes. Te enseñamos una simple receta para lograrlo.

Un Plan de Acción es un tipo de plan que prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas. De esta manera, se constituye como una especie de guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto.

Aquí te enseñamos una simple receta para elaborar un plan de acción.



La planeación estratégica a corto mediano y largo plazo, permite visionar un Entorno ordenado y planificado por medio de procesos constructivos y progresivos en el tiempo.

Toma nota:[16]

[15] https://definicion.de/plan-de-accion/

[16] Formato para formular el plan de acción Anexo 5

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

1. DEFINE LOS OBJETIVOS

Dicho Plan de Acción debe tener un objetivo claro, conciso y medible. No puedes iniciar un Plan de Acción si no sabes lo que quieres lograr con él ni en cuanto tiempo.

2. DETALLA LAS ESTRATEGIAS

A partir de este punto se deben especificar las estrategias que se seguirán para lograr dicho objetivo. Eestas deben mostrar el camino que se seguirá durante el desarrollo y ejecución del plan de acción.

3. PLANTEA LAS TAREAS

Luego, se debe plantear los pasos a seguir o tareas de cada una de las estrategias planteadas. Las tareas deben ser lo más específicas y detalladas posibles, reflejando cada paso necesario.

4. ELABORA UNA CARTA GANTT[17]

Las tareas deben tener tiempos específicos, fechas de inicio y fechas de finalización, para lo cual es aconsejable adaptar al formato del plan de acción una gráfica de Gantt para tal propósito.

5. DESIGNA RESPONSABLES

Se deben asignar los responsables de cada tarea, quienes preferentemente deben ser los que están involucrados en la elaboración del Plan de Acción.

6. EJECUTA EL PLAN

Ahora puedes proceder a la ejecución del Plan de Acción. Cada responsable ya sabe las tareas que debe ejecutar para cumplir con las estrategias planteadas y lograr el objetivo final de tu plan.

7. EVALÚA EL PLAN

Evaluar el Plan de Acción es muy importante para aprender de la experiencia, capitalizar aprendizajes de los éxitos y los fracasos, medir si las acciones que realizamos fueron suficientes para cumplir los objetivos específicos y el objetivo general y es la fuente principal para la formulación del siguiente plan de acción. Nos permite valorar también la gestión de cada uno de los miembros del comité, midiendo el desempeño, responsabilidad y compromiso de cada promotor.

¿Cómo medir el impacto de los planes de accion ejecutados en un territorio?

Este es un pendiente por desarrollar para el 2020, se complementaran formatos y procedimientos para la mediocion del impacto de los comites comunitarios “Entornos para la Vida”. La sistematizacion nos dara luces de ello y el nuevo plan de desarrollo 2020 -2023

[17] Ver formato carta Gantt anexo 6

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

¿Cómo gestionar recursos para la ejecución de los planes de acción ejecutados en un territorio?

La gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Los comités comunitarios realizan dos tipos de gestiones:

1. *La gestión social*, consiste en la construcción de diferentes espacios para promover y hacer posible la interacción entre distintos actores de una sociedad.
2. *La gestión de proyectos*, por su parte, es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto disponible.

Por consiguiente, es importante tener en cuenta lo siguiente:

Es común pensar que si no tenemos dinero hacer actividades es difícil, sin embargo, hay algo muy importante que usted debe saber, que EL DINERO EN SI NO SIRVE PARA NADA… Este es solo un recurso para conseguir realmente lo que usted va a utilizar.

Los recursos que se necesitan son los intelectuales, humanos, materiales, herramientas, alimentos, entre otros. Es importante entender que una manera de conseguir estos recursos es comprándolos con dinero, pero existe otra que es mucho más valiosa: EL TRUEQUE[18], desde la prehistoria, la humanidad de manera consciente e inconsciente, ha buscado formas de mejorar su calidad de vida. Dentro de estas formas se encuentra el intercambio de productos, es decir, lo que una persona tenía y no necesitaba se cambiaba por la que el otro poseía y tampoco necesitaba. Este tipo de actividad económica, denominada trueque, se remonta al neolítico, hace unos 10.000 años con la aparición de la agricultura. Para el trabajo comunitario buscamos el trueque, donde las personas nos dan productos que puedan cambiar por la satisfacción de apoyar en el desarrollo social de su comunidad.

Para las personas el dinero genera percepción de escases, es por ello que cuando le pedimos a alguien dinero, lo primero que va a decir es NO TENGO; pero si por el contrario le decimos que nos ayude con alimentos para la olla comunitaria, es muy normal que le comparta productos de su alacena de manera generosa.

Cultiva Valores colectivos, a través de las acciones comunitarias y recordar el valor del compartir, es una estrategia valiosa para la gestión de los Comités Comunitarios, todos tenemos algo que dar y compartir, y la generosidad del dar se potencia cuando damos de lo que tenemos, no de lo que nos sobra, para el bien común.

[18] Ver prologo

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

La comunidad tiene una corresponsabilidad con su entorno y es la fuerza colectiva entre los vecinos donde podemos generar cambios y transformaciones sostenibles que recuperen la Autoestima Social.

Los Promotores deben ser sembradores de esperanza, a través de sus acciones y liderazgo, a través de éxitos tempranos con metas concretan a corto plazo, se convierten en la semilla que florece como plantas silvestres que se van apropiando del territorio de manera natural.

¿Qué es Autoestima Social?

Según dice Carmen Ariza[19], Psicóloga en Santiago de Compostela, Una clásica definición es la que dice que la autoestima es el valor, la consideración y el afecto que cada persona siente respecto a si misma. ¿Qué influencia tiene esto en nuestro día a día? Podemos ver, fácilmente, que tiene una gran influencia.

Cuando la autoestima está en el nivel adecuado, nos percibimos de una manera realista, nos aceptamos, sin que ello impida que queramos mejorar, y nos sentimos personas valiosas dignas de ser queridas y apreciadas por otros. Esto hace que tendamos a valorar nuestro tiempo, nuestro espacio y nuestra capacidad para pensar y para tomar decisiones.

Las personas con una baja autoestima tienden a pensar que no son merecedoras de consideración, por lo que se sienten incómodas con los reconocimientos y halagos, le quitan importancia a lo que hacen, por meritorio que sea, e incluso, pueden sentir rechazo hacia las muestras de afecto.

La autoestima baja influye en las relaciones con los demás y con nosotros mismos. El sentimiento de culpa es algo habitual. La tendencia a generalizar y considerar que todo se hace mal lleva a distorsionar el pensamiento, hasta el punto de pensar que todo lo malo y lo negativo que sucede alrededor tiene que ver con el propio comportamiento.

La inseguridad, la duda permanente sobre si lo realizado está bien o mal, decantándose, por lo general, por la respuesta negativa, hace que la persona con baja autoestima se esfuerce hasta lo indecible por complacer, por no molestar o por cubrir las necesidades del otro olvidando las propias.

Las personas con baja autoestima tienden a establecer relaciones de dependencia, tanto si estas relaciones son con una pareja o con amigos y familiares. La necesidad de sentirse valorados es constante pero cuando esa valoración positiva se recibe se rechaza por sentirse inadecuados o con falta de méritos. Las relaciones de pareja suelen acarrear un gran sufrimiento porque su percepción de no merecer nada mejor hace que se unan a personas inadecuadas que contribuyen a mantener su bajo nivel de autoestima, reforzando su idea de poco valor personal.

[19] https://mejorapsicologia.com/nos-afecta-una-baja-autoestima/

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

En resumen, es necesario un nivel adecuado de autoestima para el equilibrio mental y emocional, para mantener relaciones sanas con los demás, con nosotros mismos y con el ambiente que nos rodea, y para poder ser felices y disfrutar de la vida

De la misma manera sucede con la autoestima colectiva o autoestima social, es común llegar a una comunidad y encontrar comportamientos sociales similares a los de los individuos, encontramos territorios abandonados, desvalorizados y sin cariño alguno de parte de sus habitantes, lugares llenos de desechos causados por el comportamiento individual colectivo de una comunidad. Además, que muestran desesperanza, por sentirse abandonados por otros, sin darse cuenta que son ellos mismos la principal fuente de transformación y sostenibilidad de su entorno.

De tal manera que es importante sembrar esperanza comunitaria, enfocándonos en éxitos tempranos a través de pequeñas acciones, pero numerosas y constantes, que inspiren a la participación comunitaria y al cambio de comportamiento. Esto acompañado de un discurso positivo, donde el SI PODEMOS es parte consistente, y evitar la crítica, la quejadera y mirar oportunidades de transformación en cada uno de los problemas que encontremos en el camino. La comunidad debe entender que todas las organizaciones e instancias del Comité Municipal están dispuestas a colaborar, siempre y cuando la comunidad se movilice de manera autónoma y se generen procesos sinérgicos de puntos territoriales por merecimiento y no por paternalismo social.

El trabajo cooperativo `para la transformación de los entornos saludables para la Vida, debe inspirar a la comunidad a transformar su comportamiento individual en su territorio por el bien común, entendiendo territorio, no solo el espacio físico, sino al relacionamiento humano.

¿Cómo realizar una huerta comunitaria?

Esta es una de las estrategias que pueden funcionar para la transformación de un entorno, por tal motivo es valioso tener la información de cómo realizar una huerta. Ver anexo 7

¿Cuáles son las características de un buen ciudadano?

1. Cuida el medio ambiente.
2. Cultiva valores cívicos.
3. Respeta las creencias.
4. Derechos humanos.
5. Protege a los animales.
6. Rechaza la violencia.
7. Cumple sus obligaciones.
8. Levanta la voz y exige con respeto y cultura.
9. Participa.
10. Valora al otro.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Para comprender un concepto de Civismo, vale la pena analizar su sentido etimológico. Civismo viene del latín civitas que significa ciudad y que luego deriva en civilización y, al mismo tiempo, del sufijo ismo, que quiere decir sistema, movimiento o escuela. De esta manera, se podría afirmar que el civismo es un sistema relacionado con aquello que nos convierte en personas civilizadas

Una persona la consideramos cívica si mantiene unas normas de conducta respetuosas con lo que establece la ley y en relación con sus semejantes.

El civismo ante todo es una actitud que deberían observar todos aquellos ciudadanos de una comunidad y que consiste en el cumplimiento de las obligaciones que se presentan para con la comunidad a la cual pertenece. El civismo supone la observación de unas pautas mínimas de comportamiento social que son las que permitirán que los seres humanos podamos vivir en colectividad. Las bases que propone esta conducta social son el respeto hacia el prójimo, hacia el entorno natural, los objetos y las instituciones públicas, la buena educación, la urbanidad y la cortesía.
Definición ABC

¿Qué se necesita para tener una comunicasion efectivas?

Una[20] comunicación efectiva cumple con los objetivos intencionados en el mensaje logrando el efecto deseado.
Las estrategias o técnicas de una comunicación efectiva deben enfocarse en la eficacia de los elementos de la comunicación en relación a lo siguiente:

- Emisor y receptor como interlocutores de la comunicación, siendo el emisor el que elabora el mensaje e imprime la intención, y el receptor quien recibe el mensaje, modificando su conducta, lo más importante es la comprensión y tolerancia de las diferencias individuales evitando la generalización y distorsión de la información.
- Mensaje: en referencia al conjunto de signos que comunican algo compuesto de significante y significado, el mensaje debe tener una coherencia entre ellos, siendo el significante aquello que percibimos, y el significado aquello que entendemos.
- El canal, como el medio en que se transmite el mensaje, debe encontrar las herramientas correctas para una comunicación eficiente como, por ejemplo, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación conocidas como TIC.

Características de una comunicación efectiva

La comunicación efectiva se caracteriza por transmitir un mensaje de manera que cumpla con los objetivos esperados por el emisor hacia el receptor. También se caracteriza por resolver el problema de la interpretación que le dan los interlocutores al mensaje.

Para que una comunicación sea efectiva, los interlocutores deben buscar la comprensión uno del otro a través de la elaboración de un mensaje claro, preciso y breve. Esto significa que este mensaje debe ser:

[20] Fecha de actualización: 05/02/2017. Cómo citar: "Comunicación efectiva". En: Significados.com. Disponible en: https://www.significados.com/comunicacion-efectiva/ Consultado: 2 de enero de 2020, 07:32 pm.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

- De fácil comprensión,
- Que exprese objetivamente lo que se quiere decir,
- Expresar únicamente lo intencionado.

Comunicación efectiva y comunicación eficaz

Para una comunicación efectiva es necesaria una comunicación eficaz, significando el logro de los objetivos esperados en términos de calidad y satisfacción en el resultado del mensaje.

Al conseguir los objetivos del mensaje transmitido, la comunicación se vuelve efectiva, cumpliendo con los efectos finales esperados. Los términos de comunicación efectiva y eficaz pueden, en este caso, ser usados como sinónimos.

Comunicación efectiva y comunicación afectiva

La comunicación afectiva se refiere a aquella que tiene énfasis en lo emocional. Para que una comunicación afectiva sea efectiva se debe recurrir tanto a las estrategias para una comunicación efectiva como, por ejemplo, la comprensión de las diferencias individuales, las técnicas de una comunicación asertiva y el uso de la inteligencia emocional.

Comunicación efectiva y comunicación asertiva

La comunicación efectiva implica una comunicación asertiva. La comunicación asertiva, en este sentido, se refiere a la utilización de la inteligencia emocional para que los elementos de la comunicación no verbal como, por ejemplo, el tono de voz, puedan complementar el mensaje y no dificultarlo.

Como comunicación asertiva denominamos aquella mediante la cual logramos manifestar a los otros de forma simple, clara y oportuna, lo que sentimos, queremos o pensamos.

La comunicación asertiva es una habilidad social de gran valor, que está asociada a la inteligencia emocional y a la capacidad para comunicarse de manera armoniosa y eficaz con los demás.

Qué es Comunicación asertiva[21]:

Como comunicación asertiva denominamos **aquella mediante la cual logramos manifestar a los otros de forma simple, clara y oportuna, lo que sentimos, queremos o pensamos**.
La comunicación asertiva **es una habilidad social de gran valor**, que está asociada a la inteligencia emocional y a la capacidad para comunicarse de manera armoniosa y eficaz con los demás.

[21]Fecha de actualización: 30/05/2019. Cómo citar: Coelho, Fabián (30/05/2019). "Comunicación asertiva". En: *Significados.com*. Disponible en: https://www.significados.com/comunicacion-asertiva/ Consultado: 2 de enero de 2020, 07:36 pm.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

En este tipo de comunicación no es necesario recurrir a la agresividad para comunicar nuestras ideas, pero tampoco implica que nos retraigamos o nos encerremos en una actitud pasiva o dócil que nos impida comunicar lo que sentimos.

Así, en la comunicación asertiva ha de privar siempre el equilibrio: se trata de comunicar de manera clara y objetiva nuestro punto de vista, nuestros deseos o nuestros sentimientos, con honestidad y respeto, sin menoscabar, ofender o herir al otro o a sus ideas u opiniones.

En este sentido, la comunicación asertiva trata de evitar errores frecuentes en la comunicación, como los ataques personales, los reproches o las ofensas, que no hacen sino dificultar la comunicación, hacerla inefectiva o, simplemente, invalidarla.

Por ejemplo, en una situación incómoda, como pedirle a un amigo que te devuelva el dinero que le prestaste, podría procederse de tres maneras distintas:

- **Agresiva**: se le exige que pague el dinero lo antes posible sin escuchar o admitir excusas o justificaciones, incluso se puede echar mano de insultos o de motes desagradables.
- **Pasiva**: se le dice que no importa si no puede pagar todavía, y se le insiste en que no se preocupe.
- **Asertiva**: se le recuerda que aún no ha pagado el dinero, se escuchan sus razones, y se busca redefinir una fecha en que sea posible el pago.

En la comunicación asertiva se procede de este modo porque este tipo de comunicación se basa, fundamentalmente, en el respeto: se respeta al otro y a lo que este quiera o necesite expresar. Pero también se construye sobre la empatía por el otro, pues esto permite que haya acercamientos y confianza mutua entre las personas y sus diferentes posturas.

Otro aspecto muy importante en la comunicación asertiva es la interlocución constante y la voluntad de negociar en algunas cuestiones o ceder en ciertas posturas y, sobre todo, de cooperar con el fin de poder llegar siempre a una solución.

La comunicación asertiva influye positivamente en nuestra relación con los otros tanto a nivel personal, con nuestra familia, pareja y amigos, como laboral, con nuestros compañeros de trabajo, nuestro jefe, o con nuestros clientes o proveedores. Se trata, en general, de mantener una comunicación positiva, respetuosa, armoniosa, productiva y eficaz con los demás.

¿Qué es Empatía?

La **empatía**[22] es la **intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo**. La palabra empatía es de origen griego *"empátheia*" que significa "emocionado".
La empatía hace que las personas se ayuden entre sí. Está estrechamente relacionada con el altruismo - el amor y preocupación por los demás - y la capacidad de ayudar.

[22] Fecha de actualización: 12/01/2018. Cómo citar: "Empatía". En: Significados.com. Disponible en: https://www.significados.com/empatia/ Consultado: 2 de enero de 2020, 07:38 pm.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Cuando un individuo consigue sentir el dolor o el sufrimiento de los demás poniéndose en su lugar, despierta el deseo de ayudar y actuar siguiendo los principios morales.

La capacidad de ponerse en el lugar del otro, que se desarrolla a través de la empatía, ayuda a comprender mejor el comportamiento en determinadas circunstancias y la forma como la otra toma las decisiones.

La persona empática se caracteriza por tener afinidades e identificarse con otra persona. Es saber escuchar a los demás, entender sus problemas y emociones. Cuando alguien dice "hubo una empatía inmediata entre nosotros", quiere decir que hubo una gran conexión, una identificación inmediata.
La empatía es lo opuesto de antipatía ya que el contacto con la otra persona genera placer, alegría y satisfacción. La empatía es una actitud positiva que permite establecer relaciones saludables, generando una mejor convivencia entre los individuos.
En inglés, empatía es *"empathy".*

Empatía en psicología

Según la psicología, la empatía es la capacidad psicológica o cognitiva de sentir o percibir lo que otra persona sentiría si estuviera en la misma situación vivida por esa persona.

Empatía como valor

La empatía puede ser vista como un valor positivo que permite a un individuo relacionarse con las demás personas con facilidad, y agrado, siendo importante el relacionamiento con los otros para mantener un equilibrio en su estado emocional de vida.

Por otro lado, la empatía permite a una persona comprender, ayudar y motivar a otra que atraviesa por un mal momento, logrando una mayor colaboración y entendimiento entre los individuos que constituyen una sociedad.

Empatía y asertividad

En primer lugar, el asertividad es expresar en el momento propicio, y de manera apropiada las ideas y sensaciones tanto positivas como negativas en relación a una situación.

Por lo tanto, la empatía y asertividad son habilidades de la comunicación que permiten una mejor adaptación social, a pesar de que ambas habilidades presentan diferencias.

El individuo asertivo defiende sus propias convicciones, en cambio el individuo empático entiende las convicciones de las demás personas. A pesar de ello, se debe de respetar y tolerar todas las ideas que surgen en la discusión con respecto a una situación determinada.

Empatía y simpatía

Como tal, la simpatía es un sentimiento de afinidad que atrae e identifica a las personas. Conlleva a un individuo generar armonía y alianza con otro. Específicamente es cuando alguien cae bien, que se siente estar bien con ella por su forma de ser o sentir.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Por su parte, la empatía, como ya fue dicha anteriormente, es la comprensión que siente una persona por otra en una determinada situación.

No obstante, una persona puede sentir simpatía y empatía a la vez por otra.

¿Qué es trabajar en equipo?

Deja de enfocarte en el "yo" y crea el "nosotros". Descubre cómo hacer que tus empleados colaboren y persigan una meta en común.[23]

Belén Gómez Pereira

Si una persona tarda una hora en realizar una tarea, ¿cuánto tardarían dos? La respuesta matemática sería: "30 minutos". Pero cuando se **trabaja en equipo**, los esfuerzos de los miembros se potencian, disminuyendo el tiempo de acción y aumentando la eficacia de los resultados.

Esta forma de trabajar, en la que todos los participantes son responsables de las metas, es la más asertiva para cualquier tipo de organización. Esto no sólo porque es más fácil cumplir con los objetivos; sino también porque es la mejor manera de **retener talento** y fomentar un clima laboral envidiable. Por ejemplo, Richard Branson, creador del imperio Virgin, siempre habla de "nosotros" en sus posts y comunicados; como gran líder sabe que dos cabezas piensan mejor que una

No importa el giro ni el tamaño de tu empresa, puedes implementar esta estrategia exitosamente. A continuación, te compartimos algunos consejos para dejar de operar en grupos o por individuos y empezar a crear equipos que funcionen como una orquesta:

1. Construye confianza. La confianza es el elemento principal del trabajo en equipo. Impulsa un ambiente donde todos los participantes conozcan las habilidades de los demás, entiendan sus roles y sepan cómo ayudarse mutuamente

2. Establece objetivos comunes. Para que tus empleados trabajen en equipo deben perseguir las mismas metas. Por ello, es importante que comuniques la misión de la empresa de manera uniforme y que definas cómo cada miembro y departamento puede contribuir a cumplirla

3. Crea un sentido de pertenencia. Los seres humanos necesitamos sentirnos parte de algo; por eso, el factor más poderoso en la creación de equipos es el desarrollo de una identidad común. Define qué identifica a tus equipos, fija valores y haz que cada miembro esté consciente de su impacto en el equipo

4. Involucra a tu gente en las decisiones. Nada afecta más un trabajo en equipo que el hecho de que las decisiones sean tomadas por un líder autócrata. Para evitarlo, impulsa la generación de ideas, abre tu mente y

[23] https://www.entrepreneur.com/article/267144

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

motiva a cada empleado a compartir su opinión. Si tienes esta retroalimentación, será más fácil implementar cualquier cambio o estrategia.

5. Haz que haya un entendimiento entre las partes. Es muy fácil criticar o subestimar el trabajo de los demás cuando uno no lo conoce o no lo ha ejecutado. Para crear empatía entre tus trabajadores, realiza ejercicios de rotación entre áreas. Así cada miembro sabrá en qué consiste la labor del otro y cómo puede contribuir a hacerlo mejor.

6. Motiva la responsabilidad y el compromiso mutuo. Cuando una persona es parte de un equipo, sabe que los logros o fracasos son responsabilidad de todos y cada uno de los miembros. No fomentes la mentalidad de "éste no es mi problema"; haz que los problemas y los aciertos sean compartidos

7. Impulsa la comunicación. La única manera de que todos los miembros trabajen como una orquesta es que existan los canales de comunicación adecuados. Los verdaderos equipos se escuchan y retroalimentan. Están dispuestos a cambiar de opinión y a crear estrategias en conjunto.

8. Aprovecha la diversidad. Un equipo de trabajo homogéneo puede operar con eficiencia, pero sin mucha innovación. Al momento de crear tus equipos procura que haya personalidades e intereses distintos, pero que se compartan valores y un compromiso con la empresa

9. Celebra los éxitos grupales. Aunque es importante también reconocer el trabajo individual, es clave que las recompensas se den por resultados en equipo. Cuando algo sale bien, reúne a todos los implicados y agradéceles su trabajo. Procura destacar el papel de cada uno, pero celebrar el resultado grupal

10. Sé un líder. Todo equipo de trabajo necesita un líder que guíe y reúna los esfuerzos individuales. No te "laves las manos" y sé parte del equipo. Como líder tendrás que llegar a consensos y tomar decisiones, con base en las ideas y opiniones de tu equipo.

Trabajan en equipo si...

- Toman decisiones grupales. Aunque en un principio no todos estén de acuerdo, tienen la habilidad para llegar a un consenso e idear formas de que se suban al barco.

- Sostienen reuniones productivas. Después de cada junta, los asistentes saben bien qué pasos seguir y sienten que su presencia fue esencial. Durante las reuniones se generan **nuevas ideas y estrategias** para crecer la empresa.

- Se fomenta la creatividad y la innovación. Cuando todos los miembros saben qué hacer y conocen su impacto en la empresa, se producen nuevas ideas e innovaciones que permiten el crecimiento.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

- Se escuchan. Todos están en la misma página y cuando surge un problema están dispuestos a apoyar. Además, escuchan activamente las opiniones de los demás y ayudan a ofrecer soluciones.

No trabajan en equipo si...

- Tú tomas todas las decisiones.

- Cada área se preocupa por sus propias metas y culpan a los demás de no alcanzarlas.

- No se conocen o comunican continuamente entre ellos.

- Existe una competencia (no “sana”) entre áreas o individuos.

- No confían en los demás miembros o existe una falta de respeto hacia su trabajo.

- Hablas como “yo” y no como “nosotros”.

¿Qué es el liderazgo?

El objetivo de un **buen líder**[24] es conseguir que el equipo trabaje de manera efectiva tanto ínvidamente como grupal. Su figura es clave para que el departamento funcione. En muchas ocasiones esta tarea se convierte en un auténtico reto: el equipo está formado por personas heterogéneas, con intereses propios y conocimientos diferenciados. Por ello, **el líder** debe defender la independencia del empleado, apoyándole en el uso de todo su potencial y creatividad y estimulando su sentimiento de pertenencia para crear un verdadero equipo.

[24] https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Fijar metas y expectativas es imprescindible para que los equipos trabajen unidos con un objetivo común

Una persona que se dirige hacia una meta clara y fija, se aplicará con mayor determinación porque sabe lo que se espera de él. Por eso, se vuelve imprescindible que un líder les trasmita a sus equipos cuál es la misión, la visión y la estrategia. Puedes empezar estableciendo una meta ambiciosa a largo plazo y, poco a poco, segmentando tareas más pequeñas con resultados más inmediatos que motivarán a tu equipo y harán que no desvíen la mirada del objetivo.

2. Invertir en las personas

El talento humano es la variable más importante y valiosa de cualquier organización. Por eso, si quieres gente preparada, debes invertir en su formación y capacitación. En primer lugar, debes seleccionar a aquellos perfiles que crees que tienen potencial en aquellas áreas y divisiones que te van a ayudar a alcanzar la meta y, una vez que forman parte de tu equipo, invertir en ellas para que sigan evolucionando, para que crezcan profesionalmente y, con ellos, hagan crecer a la organización hacia el objetivo marcado. Las personas con cualidades de liderazgo son capaces de reconocer las habilidades especiales y saben cómo utilizarlas en beneficio de la empresa.

3. Potenciar el talento

Es importante crear planes de carrera para cada una de las personas que trabajan contigo. Haz con ellos evoluciones del desempeño y da un feedback sincero sobre cuáles son sus puntos fuertes y sus áreas de mejora. Por otro lado, las personas talentosas suelen ser, a la vez, ambiciosas, por lo que no siempre es fácil retenerlas. Por esa razón es imprescindible cuidar y motivar al empleado con talento. Otro ingrediente fundamental es el compromiso, y este únicamente se logra con una buena comunicación entre la dirección y los trabajadores. Esto hará que se sientan motivados y satisfechos.

4. La comunicación, clave para liderar de forma efectiva

Es imprescindible trabajar la comunicación como elemento esencial para transmitir los valores a tu equipo. La clave es comunicar con transparencia, de manera clara y concisa. Sin embargo, este flujo de comunicación e información no puede ser unilateral. Los buenos líderes siempre tienen un oído abierto hacia las preocupaciones de sus empleados. Comunicación y liderazgo van de la mano cuando hablamos de los líderes de hoy... y los del mañana.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

5. Escucha activa

La escucha activa implica observar y preguntar, flexibilidad y confianza, apertura y firmeza. Ya no se trata solo de saber qué necesidades tienen los equipos, sino también de escucharlos activamente, es decir, reunir todas sus ideas y aportaciones y llevarlas a la práctica. Cuando hay una escucha activa en el equipo, los integrantes entienden y comprenden mejor la razón de su trabajo. Amplían su visión y dirección acorde a sus estrategias y metas.

6. El entusiasmo y el espíritu de superación

Son valores esenciales en cualquier líder que busca ser una persona de referencia dentro de sus equipos. Para ello es necesario que crees un grupo de trabajo sano, optimista, divertido y, a su vez, ambicioso y retador. Motivar e inspirar a sus empleados y fomentar su entusiasmo por los proyectos es una de las habilidades más importantes y la clave del éxito. Los empleados motivados son buenos empleados. Cuanto más consciente seas de tus propias capacidades y más abierto esté a ellas, más éxito tendrás como líder.

7. Predicar con el ejemplo

Albert Einstein dijo que "el ejemplo no es la mejor manera de enseñar, es la única" y, esta frase, cobra especial sentido cuando se habla de la relación entre un líder y su equipo. Debes ser el primero en trabajar duro, en tomar las responsabilidades que amparan tu posición y, a su vez, hacerlo con honestidad, ética y autenticidad. No pretendas ser lo que no eres. La habilidad de liderazgo también puede verse como la capacidad de entregar responsabilidad y delegar tareas. Aquellos que trasladan responsabilidad a sus empleados los motivan y garantizan su lealtad.

Se innovador y visionario, detecta oportunidades de mejora, crea un ambiente que estimule la creatividad y, sobre todo, confía en ti mismo y tu equipo te seguirá.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

¿Para qué sirven las habilidades de resolución de conflictos en el trabajo comunitario?

Según el articulo de Amanda Bedoya, Docente Orientadora[25], un conflicto es una situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente, entre dos partes o pueden ser más también, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente disímiles y contrapuestas.

Nunca deben tomarse los conflictos por su lado negativo, si no como una fuente de desarrollo humano.

Sea creativo en la producción de nuevos terminos en la negociación, encuentre nuevas cosas que beneficiaran a ambas partes. Esto puede cambiar una situación competitiva en una situación ganada.

Así pues, para los comités comunitarios se debe resaltar que, en la convivencia de nuestros barrios, el conflicto es inminente, encontramos comunidades enteras colapsadas en fronteras invisibles generadas por la ausencia de habilidades en la comunidad para el manejo de los conflictos en la cotidianidad. Los promotores deben desarrollar las habilidades para la resolución de conflictos, estas son: Empatía, Escucha activa, Asertividad, Reciprocidad o habilidad para comunicarse, Autocontrol, Negociación y Confidencialidad.

Tal como lo dice la Docente Amanda Bedoya en su artículo "*Resolver conflictos con éxito depende, básicamente, la capacidad para controlar las emociones. Aprender a resolver los conflictos de manera saludable aumentará la compresión del otro, generando confianza y fortalecerá la relación, sea del tipo que sea."*

Vale la pena entender que la vulnerabilidad de la seguridad en los territorios con mayores índices de mortalidad por violencia, hace que el sentido de alerta y las tenciones sociales sean una constante en la cotidianidad, por tal motivo debemos generar la percepción de seguridad a través del fortalecimiento de las relaciones comunitarias y colectivas para el uso del espacio público.

Cuando las instituciones públicas y privadas entramos en una comunidad, a veces tenemos miedo, pero ellos también tienen miedo de nosotros; el No conocernos nos genera inseguridad por el sentido de alerta de la percepción de seguridad. Hablamos de percepción de inseguridad porque la seguridad no se basa en las condiciones de orden público de un territorio únicamente, o en las prácticas delictivas; sino que está altamente relacionado con la percepción de los comportamientos sociales de cada individuo en el territorio, en relación con la confianza y empatía que se genere en su entorno. Es común sentirnos seguros en lugares inseguros y sentirnos inseguros en lugares seguros.[26] Pero tampoco debemos olvidar la influencia que la propia morfología espacial ejerce sobre los individuos y cómo ello afecta a la percepción de seguridad, al tiempo que crea condiciones para la represión de conflictos y delitos. Es bien conocida la política de "tolerancia 0" de la que hizo gala el ex-alcalde de Nueva York Rudolph Giuliani en sus

[25] https://prezi.com/zmdo9sxpitzm/habilidades-para-la-resolucion-de-conflictos/
[26] Wilson, J. Q.; Kelling, G. V., Broken Windows. The Atlantic Monthly, 249 (3): 1982, p. 29-38.

[9] Mucho antes, Thomas de Quincey, con su agudo sentido del humor, había ironizado sobre esta idea cuando decía que se empieza asesinando a una persona y, en un proceso degenerativo, se acaba hablando groseramente. Quincey, T. de, El asesinato como una de las bellas artes (1827). Madrid: Alianza, 2004.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

planes para acabar con la delincuencia en la ciudad. Su estrategia se basaba, parcialmente, en lo que se había popularizado como la teoría de las "ventanas rotas" (broken windows) que, se podría resumir en los siguientes términos: pequeños desperfectos, faltas o alteraciones del orden, como ventanas o faroles rotos, ruidos incontrolados en la calle etc. crean una cierta sensación de ausencia de control que genera una espiral que tiende hacia el desorden y, posteriormente, hacia el quebrantamiento de la norma.

Para lograr una intervención eficaz contra la delincuencia hay que comenzar desde la base y, por tanto, combatir todas estas pequeñas alteraciones que fomentan la sensación de una supervisión débil. Un entorno ordenado y transparente hace pensar en una vigilancia eficaz y disuade de la trasgresión. Los comités comunitarios deben generar acciones de iluminación, recuperación de espacios focos de inseguridad, basuras, desorden o los llamados NO ESPACIOS, resignificándolos a través de la cultura, el arte, la estética y la acción comunitaria, dándole un valor distinto a los territorios que generen bienestar a la comunidad.

Tener la capacidad de mitigar los conflictos basados en el incivismo comunitario desestima la violencia y mejora la percepción de seguridad.

¿Por qué y para que debemos aprende a manejar el tiempo?

La efectividad en las labores del plan de accion estan sustentadas en la conciencia espacial de las multiples tareas a realizar en funcion del tiempo; generar conciencia de lo que una labor o actividad determinada consume en tiempo es una habilidad a desarrollar. Todos no tenemos la misma persepcion del tiempo, sin embartgo el tiempo transcurre igual para todos y cada uno de nosotros, con la diferencia que algunas personas logran ser mas eficases y eficientes en el uso y distribucion del tiempo para la realicion de actividades.

El establecer metas realizables en determinado espacio de tiempo es lo que no lleva a tener exitos tempranos y lograr la autoestima social como resultado del éxito. Al momento de trabajar intentamos hacer todo lo posible por ser productivos en nuestro día a día, y muchas veces no lo logramos. Sin embargo, un buen manejo y administración del tiempo es la solución para ejecutar organizadamente las actividades tanto profesionales como personales. El manejo del tiempo consiste en organizar, planificar y programar tus días, semanas o meses con el objetivo de generar un trabajo efectivo y aumentar la productividad a travez de un plan de accion de lso comites comunitarios. Te presentamos algunos consejos para manejar el tiempo correctamente:27

1 Aprende a reconocer qué te hace perder el tiempo– Muchas veces ignoramos cómo una simple actividad puede hacernos perder muchas horas de productividad. A veces, una cosa como ver televisión, no sólo nos hace perder tiempo, sino que nos cambia el estado de ánimo y no queremos hacer nada más después. Hay que rastrear y anotar todo lo que hacemos a diario para poder identificar estos gastadores de tiempo.

2 Descubre tus prioridades– Si sólo pudieras hacer un par de cosas en el día y nada más ¿Cuáles te generarían las mejores ganancias? Aprendiendo a determinar nuestras prioridades nos permite ser efectivos en el manejo del tiempo, incluso si no llegamos a desarrollar las demás tareas de menor importancia.

[27] http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/5-tips-para-el-manejo-del-tiempo.aspx

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

3 Aprende a delegar– A veces cuando una actividad es muy fácil o monótona, es mejor dársela a otra persona o pagar para que sea hecha y así poder enfocarnos en cosas más importantes. No veas esto como una pérdida de dinero, sino como una ganancia de más horas durante el día.

4 Crea una rutina y síguela diariamente– Tómate el tiempo de hacer un horario con el tiempo necesario para realizar cada una de tus actividades y así podrás guiarte a través del día. Si solamente piensas en una actividad a la vez y no tomas en cuenta lo demás que tienes que hacer, es probable que te prolongues más de lo necesario.

5 Establece tiempos específicos para cada actividad– A más actividades a realizar, menos tiempo para dedicarle a cada una. Toma en consideración cuales serían los tiempos apropiados para cada actividad y dedícaselos.

¿Cuáles son las 12 habilidades de comunidades resilientes?

¿Sabes qué es la resiliencia?[28] ¿Quieres aprender a ser una persona más resiliente?

Cali está declarada como una de las ciudades de Colombia resilientes, capaces de resurgir entre tantas vicisitudes. A veces la vida nos pone a prueba, nos plantea situaciones que superan nuestras capacidades: una enfermedad, una ruptura de pareja particularmente dolorosa, la muerte de un ser querido, el fracaso de un sueño largamente anhelado, problemas económicos, comunidades inseguras, con entornos invivibles, con una sociedad en conflicto e incivica… Existen diferentes circunstancias que nos pueden llevar al límite y hacer que nos cuestionemos si tenemos la fuerza y la voluntad necesarias para continuar adelante. En este punto tenemos dos opciones: dejarnos vencer y sentir que hemos fracasado o sobreponernos y salir fortalecidos, apostar por la resiliencia.

[28] https://www.elpradopsicologos.es/blog/resiliencia-resilientes/

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Qué es la resiliencia: definición y significado

El significado de resiliencia, según la definición de la Real Academia Española de la Lengua (RAE) es la capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas, pero en psicología añadimos algo más al concepto de resiliencia: no sólo gracias a ella somos capaces de afrontar las crisis o situaciones potencialmente traumáticas , sino que también podemos salir fortalecidos de ellas.

La resiliencia implica reestructurar nuestros recursos psicológicos en función de las nuevas circunstancias y de nuestras necesidades. De esta manera, las personas resilientes no solo son capaces de sobreponerse a las adversidades que les ha tocado vivir, sino que van un paso más allá y utilizan esas situaciones para crecer y desarrollar al máximo su potencial.

Para las personas resilientes no existe una vida dura, sino momentos difíciles. Y no se trata de una simple disquisición terminológica, sino de una manera diferente y más optimista de ver el mundo, ya que son conscientes de que después de la tormenta llega la calma. De hecho, estas personas a menudo sorprenden por su buen humor y nos hacen preguntarnos cómo es posible que, después de todo lo que han pasado, puedan afrontar la vida con una sonrisa en los labios.

El origen del concepto de resiliencia en psicología

El primer autor que empleó este término fue John Bowlby, el creador de la teoría del apego, pero fue Boris Cyrulnik, psiquiatra, neurólogo, psicoanalista y etólogo, el que dio a conocer el concepto de resiliencia en el campo de la psicología en su bestseller “Los patitos feos”.

La práctica de la resiliencia: ¿Cómo podemos ser más resilientes?

La resiliencia no es una cualidad innata, no está impresa en nuestros genes, aunque sí puede haber una tendencia genética que puede predisponer a tener un “buen carácter”. La resiliencia es algo que todos podemos desarrollar a lo largo de la vida.

Resiliencia practica

Hay personas que son resilientes porque han tenido en sus padres o en alguien cercano un modelo de resiliencia a seguir, mientras que otras han encontrado el camino por sí solas, hay comunas o territorios que han pasado de ser los mas feos, inseguros, incivicos, y se han convertido en fuente de turismo y de orgullo ciudadano y otros simplemente se quedan en la critica, la queja y la desesperanza de su condicion. Esto nos indica que todos podemos ser resilientes, siempre y cuando cambiemos algunos de nuestros hábitos y creencias.

De hecho, las personas resilientes no nacen, se hacen, lo cual significa que han tenido que luchar contra situaciones adversas o que han probado varias veces el sabor del fracaso y no se han dado por vencidas. Al encontrarse al borde del abismo, han dado lo mejor de sí y han desarrollado las habilidades necesarias para enfrentarse a los diferentes retos de la vida, las comunidades han generado capacidades de transformar sus entornos y mejorar las condiciones de calidad de vida, sin que las condiciones economicas y financieras de ese territorio engan cambios.

Una comunidad resiliente nace del conjunto de individuos resilientes, por lo cual nos concentraremos en las habilidades personales de las personas resilientes. **¿Qué caracteriza a una persona resiliente?**

Las personas que practican la resiliencia:

1. **Son conscientes de sus potencialidades y limitaciones. El autoconocimiento es un arma muy poderosa para enfrentar las adversidades y los retos, y las personas resilientes saben usarla a su favor. Estas personas saben cuáles son sus principales fortalezas y habilidades, así como**

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

sus limitaciones y defectos. De esta manera pueden trazarse metas más objetivas que no solo tienen en cuenta sus necesidades y sueños, sino también los recursos de los que disponen para conseguirlas.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

2. Son creativas. La persona con una alta capacidad de resiliencia no se limita a intentar pegar el jarrón roto, es consciente de que ya nunca a volverá a ser el mismo. El resiliente hará un mosaico con los trozos rotos, y transformará su experiencia dolorosa en algo bello o útil. De lo vil, saca lo precioso.

3. Confían en sus capacidades. Al ser conscientes de sus potencialidades y limitaciones, las personas resilientes confían en lo que son capaces de hacer. Si algo les caracteriza es que no pierden de vista sus objetivos y se sienten seguras de lo que pueden lograr. No obstante, también reconocen la importancia del trabajo en equipo y no se encierran en sí mismas, sino que saben cuándo es necesario pedir ayuda.

4. Asumen las dificultades como una oportunidad para aprender. A lo largo de la vida enfrentamos muchas situaciones dolorosas que nos desmotivan, pero las personas con un alto nivel de resiliencia son capaces de ver más allá de esos momentos y no desfallecen. Estas personas asumen las crisis como una oportunidad para generar un cambio, para aprender y crecer. Saben que esos momentos no serán eternos y que su futuro dependerá de la manera en que reaccionen. Cuando se enfrentan a una adversidad se preguntan: ¿qué puedo aprender yo de esto.

5. Practican el mindfulness o conciencia plena. Aún sin ser conscientes de esta práctica milenaria, las personas resilientes tienen el hábito de estar plenamente presentes, de vivir en el aquí y ahora y de tienen una gran capacidad de aceptación. Para estas personas el pasado forma parte del ayer y no es una fuente de culpabilidad y zozobra mientras que el futuro no les aturde con su cuota de incertidumbre y preocupaciones. Son capaces de aceptar las experiencias tal y como se presentan e intentan sacarles el mayor provecho. Disfrutan de los pequeños detalles y no han perdido su capacidad para asombrarse ante la vida.

6. Ven la vida con objetividad, pero siempre a través de un prisma optimista. Las personas resilientes son muy objetivas, saben cuáles son sus potencialidades, los recursos que tienen a su alcance y sus metas, pero eso no implica que no sean optimistas. Al ser conscientes de que nada es completamente positivo ni negativo, se esfuerzan por centrarse en los aspectos positivos y disfrutan de los retos. Estas personas desarrollan un optimismo realista, también llamado optimalismo, y están convencidas de que por muy oscura que se presente su jornada, el día siguiente puede ser mejor.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

7. Se rodean de personas que tienen una actitud positiva. Las personas que practican la resiliencia saben cultivar sus amistades, por lo que generalmente se rodean de personas que mantienen una actitud positiva ante la vida y evitan a aquellos que se comportan como vampiros emocionales. De esta forma, logran crear una sólida red de apoyo que les puede sostener en los momentos más difíciles.

8. No intentan controlar las situaciones, sino sus emociones. Una de las principales fuentes de tensiones y estrés es el deseo de querer controlar todos los aspectos de nuestra vida. Por eso, cuando algo se nos escapa de entre las manos, nos sentimos culpables e inseguros. Sin embargo, las personas con capacidad de resiliencia saben que es imposible controlar todas las situaciones, han aprendido a lidiar con la incertidumbre y se sienten cómodos aunque no tengan el control. Se centran en cambiar sus emociones, cuando no pueden cambiar la realidad.

9. Son flexibles ante los cambios. A pesar de que las personas resilientes tienen una autoimagen muy clara y saben perfectamente qué quieren lograr, también tienen la suficiente flexibilidad como para adaptar sus planes y cambiar sus metas cuando es necesario. Estas personas no se cierran al cambio y siempre están dispuestas a valorar diferentes alternativas, sin aferrarse obsesivamente a sus planes iniciales o a una única solución.

10. Son tenaces en sus propósitos. El hecho de que los resilientes sean flexibles no implica que renuncien a sus metas, al contrario, si algo las distingue es su perseverancia y su capacidad de lucha. La diferencia estriba en que no luchan contra molinos de viento, sino que aprovechan el sentido de la corriente y fluyen con ella. Estas personas tienen una motivación intrínseca que les ayuda a mantenerse firmes y luchar por lo que se proponen.

11. Afrontan la adversidad con humor. Una de las características esenciales de las personas resilientes es su sentido del humor, son capaces de reírse de la adversidad y sacar una broma de sus desdichas. La risa es su mejor aliada porque les ayuda a mantenerse optimistas y, sobre todo, les permite enfocarse en los aspectos positivos de las situaciones.

12. Buscan la ayuda de los demás y el apoyo social. Cuando las personas resilientes pasan por un suceso potencialmente traumático su primer objetivo es superarlo, para ello, son conscientes de la importancia del apoyo social y no dudan en buscar ayuda profesional cuando lo necesitan.

¿Qué es y para qué sirve la innovacion en el trabajo comunitario?

La innovación consiste en utilizar conocimiento para construir un nuevo camino que lleve a una determinada meta.

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

En términos generales,[29] innovar es conseguir un fin a través del conocimiento, siguiendo un camino que no se había seguido previamente. A pesar de tan elevada definición, innovar no es algo que constituya un gran mérito personal ya que es algo que todo el mundo realiza a diario, aunque sea a bajo nivel.

Por otra parte, al contrario que otras muchas cosas, la innovación nunca llega a su fin. Es un camino desconocido que nos lleva a una meta, y que una vez descubierto y recorrido lleva a otros caminos desconocidos. A veces no se llega a la meta prevista: el camino no llevaba a dónde se esperaba. Y en este caso la solución es, para variar, más innovación. La innovación también es futuro, porque por definición aborda escenarios futuros (¿qué quiero conseguir y cómo lo voy a hacer?).

No hay una única forma de hacer las actividades para transformar los entornos, debemos poner al servicio de la comunidad la creatividad, por ensayo y error, generando nuevas estrategias para buscar transformar el comportamiento de las personas frente a los territorios.

Recuerde "MISMAS ACCIONES, MISMOS RESULTADOS"[30]

¿Cómo ser un Comité Comunitario "Entornos para la Vida"autónomo?

La[31] autonomía es una de las acciones que las personas más valoran, es a través de ella que los individuos logran conocer sus capacidades, sus limitaciones, exploran nuevas experiencias, es la autonomía la que permite brindar la sensación de libertad que todos necesitan para crear y recrear sus ideas.

En este sentido las organizaciones se han dado cuenta que brindando ambientes de trabajo más autónomos los trabajadores tienen una mejor productividad, estos ambientes son parte de los conceptos de clima y cultura organizacional. Los Comites Comunitarios "Entornos para la Vida" no son agenos a este concepto, siendo directamente proporcional la autonomia adquirida a los resultados sostenibles del ejercisio y su gestion.

Debemos entender la relevancia de desarrollar autonomía en los Comités comunitarios, en consecuencia de las dinámicas de su evolución; El estado determina en el cuatrienio territorios priorizados, pero no significa que al siguiente cuatrienio les dé continuidad, es por ello que la creación de los Comités Comunitarios se convirtió en una necesidad imperativa de continuidad de los procesos de cambio para conservar y generar entornos saludables para la Vida, como una estrategia de ampliación de impacto territorial de la ciudad.

Ahora bien, digamos que la cultura es un conjunto de hábitos, costumbres más permanentes que fundamenta el clima y ésta última es la configuración de percepciones de los colaboradores sobre los componentes de la cultura. Según Likert (1961), existen 4 tipos de climas organizacionales: 1. Autoritario explotador, 2. Autoritario paternalista, 3. Participativo consultivo y 4. Participativo grupal.

En todos estos tipos de clima organizacional investigados y clasificados así por Likert, se presenta un concepto común a todos ellos, el "grado de autonomía" que tienen los colaboradores en una organización determinada, desde el tipo 1 (autoritario explotador) donde se presenta menor autonomía, hasta el tipo 4 (participativo grupal) en la cual se presenta la forma más desarrollada de la práctica de la autonomía en los colaboradores. Y es esta ultima la que debe adquirir los Comites Comunitarios "Entornos para la Vida".

[29] https://www.eoi.es/blogs/redinnovacionEOI/2015/09/03/que-es-la-innovacion/

[30] Currently Browsing "Mismas Acciones Mismos Resultados"

[31] Lic. Angel Crovettohttp://talentoparavivir.blogspot.com/2015/08/la-autonomia-es-una-de-las-acciones-que.html

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

[32]En nuestro trabajo de transformación grupal partimos, entonces, de la idea de que el Proyecto vital, si está basado en un autoconocimiento adecuado y revela la identidad y autenticidad personal-grupal, puede ser un Proyecto efectivo autor realizador, que se fundamenta en una sólida autodeterminación y se construye sobre las siguientes premisas:
-Autoconocimiento y construcción de la identidad personal-grupal.
-Representación clara de las aspiraciones, así como de los valores y motivaciones que las inspiran. Elaboración adecuada de los problemas y conflictos.
-Capacidad de reflexión crítica y de reconstrucción del campo y las proyecciones personales en el contexto: Reflexividad.
-Desarrollo de la imaginación y la anticipación de eventos y escenarios futuros: Creatividad.
-Elaboración de estrategias de realización que promuevan el logro de sus metas.
-Formación de una disposición a cumplir las tareas y planes. Tenacidad.
Disposición al riesgo y al fracaso: Autodeterminación.
Todo ello requiere tomar en cuenta la experiencia, y autorregular, rectificar o modificar las metas, planes y acciones de acuerdo con las nuevas situaciones presentadas y los límites de las posibilidades propias, cultivar la proyección personal y social constructiva y desarrolladora es la expresión del ser y hacer de un individuo (y grupo) armónico consigo mismo y con la sociedad, con una conciencia ética ciudadana para la responsabilidad, la libertad y la dignidad humana.
La Autodirección, considerada como característica importante de la persona reflexiva-creativa, destaca el aspecto de su proyección y realización personal y social constructiva, autónoma y desarrolladora, lo que es afín con la idea de "formar personas efectivamente preparadas para enfrentar los cambios y reaccionar frente a lo inesperado. Personas con capacidad para pensar, sentir y realizar. Personas igualmente orientadas hacia sí mismas, hacia los demás y hacia su entorno. Personas con sensibilidad para valorar el pasado, vivir el presente y proyectar el futuro" (López Ricardo, 1999, 121). La autonomía personal –como componente de la Orientación de Autodirección de la persona-se puede considerar como una dimensión importante de las competencias humanas generales, con repercusiones importantes en la conformación de los Proyectos de Vida de las personas reflexivas y creativas (D´Angelo O., 1991,1994, 2001).
Esto se expresa en la posibilidad de pensar la realidad con criterio propio, sacar las propias conclusiones de los acontecimientos personales y externos, independencia de criterio y decisión, que supone un desarrollo reflexivo, una madurez personal y una postura autocrítica expresadas en los planos del pensar, sentir y hacer de las personas. Además, una postura personal autónoma implica tomar decisiones

[32] El papel de la autonomía individual y grupal en la resignificación de la subjetividad y la práctica social Titulo D´Angelo Hernández, Ovidio S. - Autor/a; Autor(es) La Habana Lugar CIPS, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas Editorial/Editor 2004 Fecha Colección Subjetividad; Proyecto de vida; Autonomía; Grupos; Individuos; Temas Doc. de trabajo / Informes Tipo de documento http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Cuba/cips/20120823100208/angelo12.pdf URL Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 2.0 Genérica http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es Licencia

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

consecuentes con ese modo de pensar, valorando los juicios de los demás, pero basándose en su propia experiencia y código de valores, sin someterse a presiones irracionales de los demás y responsabilizarse por el resultado de las acciones, respetando con ellos el derecho de los demás y aportando al bien común (Obujowski. K., 1976). Repercute, por otra parte, en la articulación de los proyectos individuales y colectivos (D´Angelo O. 2000). Destacamos la configuración psicológica de la Autodirección personal como el conjunto de procesos de autodeterminación y de autorregulación de la personalidad orientados hacia fines generales del individuo, que conforman las líneas temáticas y los mecanismos de cohesión y consistencia personal a través de los proyectos de vida autor realizadores. Estos Proyectos de vida autor realizadores se construyen por el individuo y el grupo en el contexto de sus relaciones sociales cotidianas, como entes transformadores y, por tanto, críticos, reflexivos, problematizadores y proactivos, capaces de dar nueva forma y encontrar nuevo sentido a las situaciones interactivas de su entorno, actividad profesional y vida personal.

Es por eso que la formación de habilidades para la reflexión crítica y la potenciación de la creatividad en torno a valores humanos sustentados en criterios multilaterales consistentes y pertinentes a un marco social de acción constructiva la realizamos en comunidades autogestivas y autocríticas, que constituyen redes de interacción social para la formación de este nuevo tipo de persona y de proyectos de vida en un orden social reflexivo, creativo y solidario, que expresa la nueva cultura liberadora que tratamos de fomentar en nuestras experiencias transformadoras.

Vale la pena recalcar la importancia de incidir en el proceso comunitario con la conciencia en que la formación del Promotor Comunitario “Entornos para la Vida” debe orientarse a desarrollar habilidades de autonomía individual y la selección adecuada de los miembros a formar con perfiles concretos, el acompañamiento del líder de secretaria de Salud, responsable de acompañar en el proceso de Conformación y consolidación de los Comités Comunitarios “Entornos para la Vida” debe enfocar su gestión al desarrollo de habilidades de autonomía organizacional y gobernanza, para garantizar la sostenibilidad de los territorios autónomos capaces de generar acciones Civiles para la conservación de Entornos Saludables, que garanticen la calidad de vida adecuada con un impacto en la disminución o eliminación de los índices epidemiológicos de un territorio y genere bienestar y felicidad a una comunidad, devolviendo la Autoestima Social de nuestra Ciudad.

¿Formación de formadores para el trabajo comunitario?

La sigueinte etapa en el proceso de maduracion de los comites Comunitarios “Entornos para la Vida” es, convertir en formador de formadores a los Promotores Comunitarios, para consolidar una red desde la accion civil corresponsable capas de desarrollar Entornos Saludables para la vida, trabajando en los 7 pilares para el mejoramiento de calidad de vida de todos los Caleños y visitantes.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

ANEXOS

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.

Revisado por:	**Cargo:**	**Fecha: dd/mmm/aaaa**	**Firma:**
Aprobado por:	**Cargo:**	**Fecha: dd/mmm/aaaa**	**Firma:**

Este documento es propiedad de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Prohibida su alteración o modificación por cualquier medio, sin previa autorización del Alcalde.