



Fortalecimiento del Sistema de Red de Discapacidades del Azuay SIREDIS Strengthening the Disability Network System in Azuay (SIREDIS)

María Bernarda Guerrero *bernarda.guerrero@ucuenca.edu.ec*
UNIVERSIDAD DE CUENCA, ECUADOR

INTRODUCCIÓN

El presente artículo es una breve sistematización del proceso de fortalecimiento del Sistema Red de Discapacidades del Azuay llevado a cabo por ACORDES-Universidad de Cuenca en convenio con la Subsecretaría de Inclusión Económica y Social del Azuay.

El Sistema Red de Discapacidades del Azuay es una entidad privada de servicio social sin fines de lucro integrada por Instituciones públicas, privadas y ONGs que trabajan por, para y con personas con discapacidad, constituida el 18 de agosto de 1998 en la ciudad de Cuenca. La representación Legal de la Red, tanto judicial como extrajudicial, es ejercida por el Presidente, sin embargo, hasta la fecha no se encuentra legalizada en el Ministerio de su competencia.

El propósito de ejecutar el proyecto “*Fortalecimiento del Sistema Red de Discapacidades*”, por parte de ACORDES, se estableció con la finalidad de establecer una coordinación interinstitucional entre las instancias que desarrollan acciones en el campo de las discapacidades que permitan generar e impulsar procesos tendientes al fortalecimiento de las instituciones, la sensibilización y concienciación ciudadana para contribuir el mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de las personas con discapacidad.

Además el proyecto se ajusta al literal d.) del Art. 6 del Acuerdo Ministerial 0080 del Ministerio de Inclusión Económica y Social del Azuay, que manifiesta: “ *Fomentar la ciudadanía, la organización y la cohesión social mediante la promoción o garantía de participación de los ciudadanos y ciudadanas como actores fundamentales de su propio desarrollo, el reconociendo de su capacidad transformadora y de emprender acciones que les permitan acceder o recobrar la titularidad de los derechos económicos y sociales y la ampliación de las oportunidades de la población para interrelacionarse*”.

Entendemos a las redes como el espacio que se encuentra en permanente construcción, el cual involucra a conjuntos de personas que se identifican con las mismas necesidades y problemáticas y que se organizan para responder a realidades únicas.

En el documento: Cambios en la arquitectura organizacional de la propuesta DFC zona Azuay, la conformación de redes implica para las organizaciones, al menos tres desafíos:

1. El desarrollo, por parte de las organizaciones e instituciones, de sus capacidades y destrezas, basados en el conocimiento como mayor agregado de valor y de una ética de desarrollo lo suficientemente explícita para que en el flujo de la información de la red se mantenga una participación de principios y no de consumidores.
2. Los avances individuales e institucionales en un mundo complejo y en momentos de la revolución científica; desde lo individual requiere de un nuevo lenguaje; los vínculos y las vinculaciones, la calidad de éstos permite pautas de innovación y cambio.
3. Las dos condiciones anteriores son los ejes básicos de la configuración en el mundo de las redes, de su desarrollo va a depender la capacidad de disputar o consensuar los sentidos de la direccionalidad histórica y de los propósitos.¹

Elina Dabas afirma que el concepto de red ha existido siempre, dentro de una realidad cambiante. “*Las redes sociales son la descripción de ciertas interacciones*”, por lo que dentro del proceso de construcción de una historia común de una red se requiere “*explorar todas las voces y perspectivas, reconociendo que las que hablan son las personas, no las organizaciones*”.²

La red se inició con la participación de 32 actores, actualmente se han incorporado 25 organizaciones e instituciones; la invitación a formar parte de esta red se ve marcada por experiencias anteriores de procesos participativos o redes “*La buena disposición y la oportunidad de los actores involucrados para actuar son particularmente sensible a asuntos específicos*”³. Cada situación es única, por lo tanto las acciones o modos de

1 ASTUDILLO & et.al, 2004, *Gestión de redes, Gráficas, SOBOC, Quito.*

2 DABAS, E., 1993, *red de redes, Edit, Paidós, Argentina.*

3 SAVAGE, T., 1991, *Strategies for assessing and managing organizational stakeholders, Texas Tech University.*

actuar cambian.

PARTICIPACIÓN

Partimos que el hombre como ser social necesita relacionarse, comunicarse y compartir con los demás. El propósito principal de la participación es mejorar la toma de decisiones, garantizar que éstas sean sólidamente basadas en conocimientos compartidos y experiencias. La participación implica: informar a las personas sobre lo que se planea, consultar, fomentar la toma de decisiones, trabajar conjuntamente y apoyar.

Es necesario reconocer que dentro del proyecto se han dado algunas prácticas o experiencias que facilitan la información; pero éstas no se aplican directamente en las reuniones o talleres, sino que sirven para que los miembros acudan mejor informados a éstas.

- Reuniones informativas con la comisión de acompañamiento o la directiva del SIREDIS sobre los problemas, situaciones y marcha general del proyecto, básicamente son sesiones de contacto.
- Memorias de las reuniones/talleres enviadas vía correo electrónico, que selecciona lo más importante o característico de la reunión.
- Visitas personalizadas a todos los actores del SIREDIS para comunicar e informar sobre el nuevo proceso.
- Llamadas telefónicas para recordar e invitar a los talleres o reuniones planificadas

Si participar es tomar parte o compartir, muchas veces expresada en conductas y acciones concretas de los actores involucrados, la asistencia es un hecho que demuestra la participación al proceso; paulatinamente la asistencia ha crecido ya que las personas visibilizan a éste como un espacio de participación, donde su presencia tiene voz y voto.

Además, los actores han empezado a tomar una posición dentro del trabajo del diagnóstico situacional a través del trabajo en las áreas de salud, educación, participación, gestión, derechos, inclusión y acogida. Cada individuo reconoce el saber y las destrezas con la que aporta al grupo, al igual que la de otros, reconoce la necesidad de interacción para construir

aprendizaje y por lo tanto conocimiento. Al respecto, Sánchez manifiesta que: “*La más completa participación, en un grupo de trabajo o en una entidad, es aquella que se manifiesta en la adopción de decisiones*”.⁴

La participación, además de ser concebida como una herramienta de metodología, puede ser vista como parte esencial de la creación de conocimientos y puede aumentar la conciencia pública sobre la situación. Para buscar una solución eficiente se puede utilizar conocimientos, experiencias e iniciativas de los diferentes actores involucrados y así mejorar la calidad de proyectos y programas, con miras a una buena implementación, aceptación, compromiso y apoyo del público. Así mismo, la participación puede evitar confusiones, malos entendidos y retrasos, además de asegurar una mejor implementación.

Es necesario mencionar que la participación de las organizaciones e instituciones es representativa y directa de la comunidad de personas con discapacidad, ya que planifican o ejecutan obras o actividades en su beneficio. Consideramos que la mejor participación es la directa, en la que la toma de decisiones se sustenta en los miembros de la comunidad, ya que son ellos quienes mejor conocen sus problemas; por lo que se han incorporado al SIREDIS a las organizaciones e instituciones de personas con discapacidad, ya que ellos pueden establecer prioridades, determinar lo que es urgente o lo que puede esperar.

METODOLOGÍA

El proyecto de *Fortalecimiento del Sistema Red de Discapacidades* ha empleado tres metodologías:

La metodología participativa: de acuerdo a la forma en que ésta se ha desarrollado puede ser directa o representativa. En nuestro caso es dual: primero ha sido representativa, ya que la comunidad participa a través de otros, es decir, las personas con discapacidad son representadas por los actores de las organizaciones e instituciones presentes; y es directa ya que la toma de decisiones se sustenta en que los miembros de la comunidad son quienes mejor conocen sus problemas.

La metodología experiencial: mediante el compartir las experiencias de
4 SÁNCHEZ, M., La participación: metodología y práctica, Edit. Popular S.A., Madrid, p.10.

los miembros ha generado una aproximación práctica al concepto de trabajo en equipo. Inicialmente los integrantes están aislados e independientes, no hay un compromiso ni una responsabilidad compartida, debido a las prácticas anteriores.

La metodología de género: se plasma en la participación de hombres, mujeres, así como inclusión de personas con discapacidad en el acceso y manejo de la información para generar equidad de impactos a toda la población. Dentro de los actores participantes se encuentran instituciones y organizaciones de personas con discapacidad como SONVA, FENCE, APDISA y APSA.

LAS PRÁCTICAS RELACIONALES

Según Bouwen: *“Las prácticas relacionales son cualquier espacio interactivo o de intercambio entre por lo menos dos actores que tienen consecuencia en las características de la relación y conlleva a unas metas”*⁵.

Para caracterizar la calidad de las prácticas relacionales se puede observar características como:

a) Apropiación de la tarea:

Consiste en el grado de apropiación que los representantes de las organizaciones e instituciones tienen de la actividad que realizan, en este caso la participación de la directiva y de las comisiones de trabajo. Este punto presenta dos referencias: por un lado se destaca la Organización de eventos con éxito como son las jornadas deportivas para personas con discapacidad, ferias y campañas; pero también al Débil compromiso de las organizaciones e instituciones, a la poca motivación de participar en reuniones, a la falta de compromiso de las comisiones, al liderazgo no asertivo y al incumplimiento de actividades.

⁵ BOUWEN, R. y CRAPS, M., 2004, *Relational practices: Bridging genres of knowledge discourse in interorganizational projects*, Bélgica: Centre for Personnel and Organizational Psychology.

b) Comunicación concreta y personal:

Por medio del lenguaje que los protagonistas utilizan, entendiendo lenguaje a su estilo de hablar, cuyo modo ideal debería ser: abierto, concreto, personal, pero pueden darse casos inversos.

En el caso del SIREDIS se recalca la débil comunicación y retroalimentación, es decir, la desinformación sobre las actividades y decisiones que se toman en la directiva, la poca y débil retroalimentación de los representantes de las organizaciones e instituciones en sus respectivas organizaciones e instituciones sobre las actividades del SIREDIS.

c) Actividades para energizarse y recompensarse mutuamente:

Las actividades del SIREDIS implican un grado de energizamiento mutuo de las personas o partes involucradas, un grado de reconocimiento mutuo expresado en el lenguaje corporal y estilos de comunicación.

Los actores involucrados opinan que los Intereses particulares e institucionales priman sobre los intereses de las PCD, incluye el poder de acción de ciertas organizaciones e instituciones, además del protagonismo institucional, el celo, el ataque institucional y la exclusión, lo que no permite planificar o ejecutar acciones que fortalezcan el SIREDIS.

Otro punto importante mencionado por los actores es el Trabajo de la red centralizado en Cuenca debido a que la mayoría de organizaciones e instituciones son de la ciudad de Cuenca y las acciones sólo se ejecutan y benefician a aquellas que se localizan en la misma, mientras aquellas ubicadas en cantones no tienen las mismas oportunidades.

d) Declaraciones mutuas para ponerse a prueba y contradecirse:

Son las declaraciones de las partes que pueden ser mutuamente corroboradas y contradichas. Unos expresan la Falta de visión, misión, plan estratégico; otros que el accionar del SIREDIS no ha tenido un principio ni fin, expresan que no se cuenta con objetivos, reglamentos internos, estatutos que guíen el accionar; otros indican que la falta de personería jurídica dificulta el accionar institucional.

Finalmente la Carencia de recursos económicos, lo que acarrea una serie de consecuencias que afectan al funcionamiento de la red.

CONCLUSIONES DEL PROCESO

Este trabajo de fortalecimiento del Sistema Red de Discapacidades del Azuay se enfrenta al modelo tradicional de las organizaciones en las que prima el individualismo frente a la cooperación, parte de todo un proceso histórico de la constitución y formación de organizaciones e instituciones.

Es necesario recordar que cada organización e institución está compuesta por individuos y grupos interrelacionados, está orientada hacia objetivos y fines, tiene una diferenciación de funciones, coordinación racional intencionada y continuidad a través del tiempo.⁶

Pretendemos fomentar la colaboración multipartes definida "*como el proceso por el cual los actores ven diferentes aspectos de un problema, exploran constructivamente sus diferencias y buscan soluciones que van más allá de su visión limitada de lo posible*".⁷

El trabajo de ACORDES se concentró en acompañar y orientar a los actores involucrados para el desarrollo de estrategias, a través del fortalecimiento organizacional y que concuerde con una agenda para velar por las personas con discapacidad y garantizar su práctica en condiciones regulares.

Se insistió en la cooperación, en trabajar juntos para producir algo y hemos avanzado hasta la coordinación, que se refiere a relaciones más formales. Las personas se han centrado alrededor de un tema específico; sin embargo esta coordinación requiere de planificación y división de roles y canales de comunicación entre las organizaciones.

Los actores involucrados sienten una profunda desconfianza de interactuar en una red de instituciones afines debido al ambiente social y laboral que los rodea, las injusticias, el poder. Sin embargo, se ha avanzado en las rela-

⁶ ZIMMERMANN, A., 1998, *Gestión De cambio organizacional*, Ediciones ABYAYALA, Quito.

⁷ GRAY, B., 1989, *Collaborating. Finding common Group for multiparty problems*, San Francisco: Jossey-Bass Publisher.

ciones interpersonales, se han generado lazos de amistad y se ha incentivado la creatividad.

El trabajo realizado por el equipo de ACORDES ha sido proporcionar información e iniciar un proceso de formación para la nueva tarea explicando el objetivo del proyecto, las metas, los procedimientos, los roles de los actores involucrados, el tiempo, una y otra vez.

Considero importante mencionar que es un proceso a largo plazo, que obtener resultados inmediatos en cuanto al accionar o ejecutar proyectos por parte del SIREDIS sería muy prematuro, que más bien el ir construyendo y fortaleciendo una identidad permitirá a los actores involucrados reconocer las mejores prácticas relacionales que propicien un avance en su accionar.

Es necesario mencionar que las prácticas relacionales identificadas en el SIREDIS son esenciales para generar una red, ya que generan cualidades para relacionarse, reciprocidad y alguna forma de reflexión.

BIBLIOGRAFIA

- ASTUDILLO, J., & et.al. (2004). Gestión de redes. Quito: SOBOC Grafic.
- BOUWEN, R., & CRAPS, M. (2004). Relational practices: Bridging Genres of knowledge discourse in interorganizational projects. Bélgica: Centre for Personnel and Organizational Psychology.
- DABAS, E. (1993). Red de redes. Argentina: Editorial Paidós.
- GONZALEZ, N. (2001). Acercamiento a la literatura sobre redes sociales y apoyo social. Revista Cubana de Psicología .
- GRAY, B. (1989). Collaborating. Finding common ground for multiparty problems. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- GRAY, B. (2002). Guidance Main Text.
- SALAZAR, A., ANDRIESEN, A., & SMANS, S. (2005). Una experiencia de colaboración interdisciplinaria. ANALES , 111-126.
- SÁNCHEZ, M. La participación. Metodología y práctica. Madrid: Popular, S.A.
- SAVAGE, T. N. (1991). Strategies for assessing and managing organizational stakeholders. Texas: Texas Tech Univesity.
- WENGER, E. (1998). Communities of practice: Learning, Meaning and Identity. New York: Cambridge University Press.
- ZIBECHI, R. (2007). Dispersar el Poder. Quito: Ediciones ABYA YALA.
- ZIMMERMANN, A. (1998). GESTION DE CAMBIO ORGANIZACIONAL. Quito: Ediciones ABYA YALA.