

**un mismo pensar  
un mismo sentir**



## **6. La organización de una Cáritas Parroquial**

## **2ª reedición**

Cáritas Diocesana de Valencia, 2015.

Programa de Formación

Pl. Cisneros, 5.

46003 VALENCIA

Tel.: 96 391 92 05

Fax: 96 392 52 76

Correo: [caritasvalencia@caritas.es](mailto:caritasvalencia@caritas.es)

[www.caritasvalencia.org](http://www.caritasvalencia.org)

## **1ª reedición**

Cáritas Diocesana de Valencia, 2012.

## **Edita**

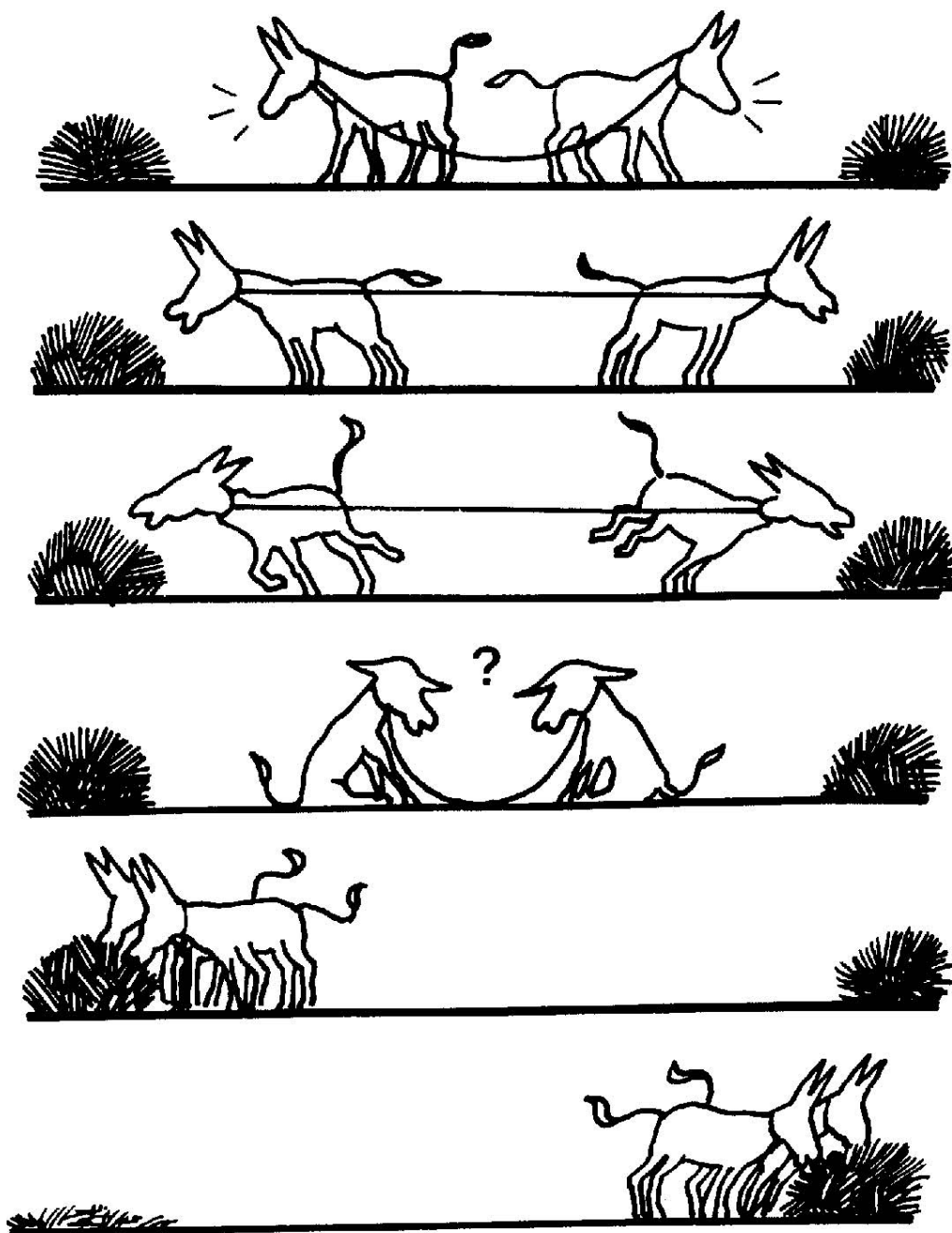
Cáritas Diocesana de Valencia, 2004.

Programa de Formación

## **Bibliografía**

- Cuaderno formativo de Cáritas Diocesana de Málaga.
- Cuaderno 1 de la Fundación Esplai: Los equipos.

# 1 - Para despegar



## Comentamos:

1. Reunidos por parejas, escoged una frase o eslogan que exprese el mensaje que, según vosotros, querría transmitir este dibujo a un grupo de Cáritas?
2. ¿Qué actitudes aparecen reflejadas en esta imagen?
3. ¿Cómo funcionáis como grupo de Cáritas? ¿En qué cosas funcionáis bien y en cuáles no?

## 2 - Levantando el vuelo



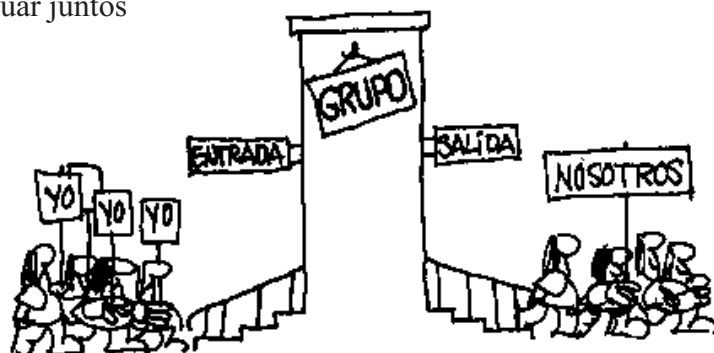
Cáritas no es tarea de uno sólo sino de un **EQUIPO** de personas que **ES**, y **SE SIENTE ENVIADO** por su Comunidad Cristiana para ser expresión palpable y efectiva de la opción preferencial por los pobres y desfavorecidos que vive esta Comunidad, canalizando toda la acción sociocaritativa de la misma. Este equipo de Cáritas tiene la tarea de estar allí donde hay sufrimiento humano, levantando y sanando al que está caído; integrando al que está excluido, denunciando las situaciones de injusticia y exclusión; sensibilizando y movilizándolo a la comunidad y a la sociedad para llegar a construir entre todos una sociedad más justa, humana y fraterna.



Para llevar a cabo esta tarea no basta con la buena voluntad. Se precisa formar un buen equipo de trabajo para así poder organizarnos bien y, de esta manera, hacer frente a las difíciles problemáticas sociales y a los retos que nos plantea el mundo y la sociedad concreta en la que vivimos. **HABLAR DE EQUIPO RESULTA FÁCIL. TRABAJAR CON VERDADERO ESPÍRITU DE EQUIPO NO LO ES TANTO.** En ocasiones creemos que trabajamos en equipo porque lo hacemos unos junto a otros, físicamente próximos, pero en realidad no perdemos nuestro individualismo, ni nuestro dogmatismo, ni nuestras seguridades. Cambiamos el nombre, porque decimos que trabajamos en equipo, pero no cambiamos las actitudes y corremos el peligro de considerar la realidad como la queremos y no como verdaderamente es.

Trabajar en equipo significa:

- compartir las verdades que poseemos
- compartir las dudas que tenemos
- poner en común las posibles soluciones
- no lanzarnos a actuar sin consultar al grupo en cuestiones de importancia
- dejarnos interpelar por las aportaciones de los demás
- estar dispuestos a cambiar nuestros puntos de vista
- saber esperar a que otros se expresen
- dinamizar las reuniones entre todos (que no sean reuniones eternas)
- programar, planificar y evaluar juntos



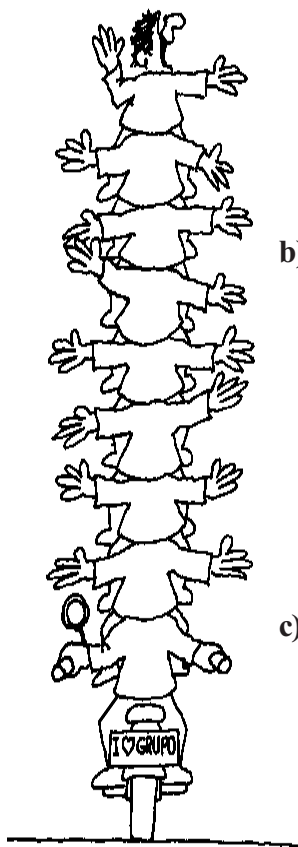
## Tres condiciones mínimas

Es posible que no nos hayan enseñado a trabajar en equipo. Por eso, es bueno que sepamos qué tres condiciones mínimas tienen que darse en un grupo de Cáritas para que éste funcione y se organice como es debido:

### 1. Tener una motivación profunda para querer estar en Cáritas

Tener ilusión, estar motivado, querer cambiar las situaciones de injusticia, querer vivir comprometido en favor de los demás es algo necesario para estar en Cáritas. En esta línea son tres los aspectos fundamentales que es preciso reforzar para mejorar y aumentar la motivación de los miembros que pertenecen al grupo de Cáritas:

- a) **La identificación con los objetivos:** nos sentimos bien en Cáritas porque conocemos su finalidad: devolver la dignidad, la esperanza, el calor humano a los últimos y olvidados de nuestro tiempo, a los marginados y desamparados, a los que viven sin esperanza y sin futuro... Y nos sentimos bien porque esto coincide plenamente con nuestros deseos e inquietudes profundas, con nuestra manera de entender y vivir la fe cristiana, esa fe que despertó en nosotros Jesús de Nazaret para vivir su mismo estilo de vida.
- b) **La identificación con los demás miembros del grupo de Cáritas:** nadie se asocia o permanece mucho tiempo en un grupo si se lleva mal con el resto de la gente. Y es que entre los miembros de un grupo se establecen, inevitablemente, relaciones personales. Formar parte de un grupo es una forma de relacionarnos, de comunicarnos con otras personas, y la motivación aumenta si las relaciones personales son satisfactorias. Como todo equipo que desea realizar una labor eficaz debe dedicar tiempo a conocerse, a cohesionarse, a establecer unas relaciones interpersonales positivas para pasar después a señalar metas, a clarificar objetivos, a buscar tareas. No podemos concebir un trabajo en equipo si no conocemos a los que trabajan con nosotros.
- c) **La certeza de que lo que hacemos es útil:** sentir que la tarea que estamos desarrollando sirve para construir un entorno, una sociedad más humana, justa y fraterna. Tener la convicción de que estamos participando en la construcción del Reino en la pequeña parcela de mundo que nos ha correspondido, y que lo que no hagamos nosotros no lo hará nadie por nosotros, por pequeño que parezca. Todo esto reforzará nuestra motivación para trabajar en Cáritas. Nadie toma parte en algo que no sirve para nada.



Estos tres factores están estrechamente relacionados y se refuerzan entre sí, aunque en cada momento pueda tener más importancia uno que otro. La motivación para estar y trabajar en Cáritas es algo de lo que tendremos que preocuparnos y cuidar desde el principio, y en todo momento, sin descuidarlo ni darlo por supuesto, ya que será algo fundamental que nos ayudará a crecer como grupo y afrontar y superar los momentos difíciles cuando se presenten.

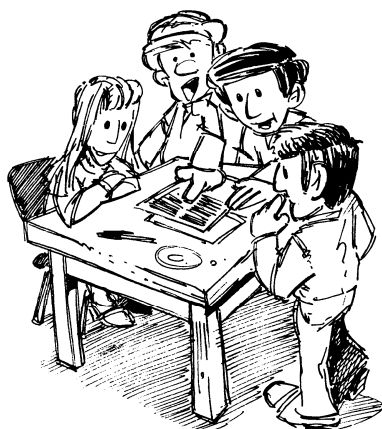
## 2. Saber hacer las cosas

Para ayudar a los demás, a los más necesitados, no es suficiente con querer hacerlo, o con tener buena voluntad. Hay que saber cómo hacerlo. En ocasiones, los problemas, las dificultades, los fracasos vienen por una falta de formación. La formación es la segunda condición necesaria para que el grupo de Cáritas funcione de forma organizada y eficaz. A este respecto, es imprescindible tener en cuenta:



- a) **La formación para la tarea:** aprender a realizar adecuadamente las actividades necesarias para llevar adelante los objetivos que se ha propuesto el grupo de Cáritas, teniendo criterios de trabajo claros.
- b) **La formación para la comunicación:** aprender a comunicarse con los demás miembros, a resolver los conflictos, a crear un clima agradable, a trabajar en equipo, etc.
- c) **La formación para la organización:** aprender a planificar, buscar y gestionar recursos, evaluar, mantener vivo y pujante el grupo de Cáritas dentro y fuera de la parroquia, coordinarse con otras asociaciones, etc.

## 3. Organizarnos



Organizarnos implica programar anualmente nuestros objetivos, nuestras metas, pensar acciones, actividades, formas de hacer las cosas, y distribuir los medios, recursos, oportunidades, espacios, etc., de que disponemos para que nos permitan alcanzar esos objetivos. Muchas buenas intenciones han fracasado por una mala organización y un mal reparto del trabajo, por lo que la organización es algo que debemos construir y mantener entre todos. Trabajar en equipo no consiste en que todos estemos en todo, sino que repartamos tareas y responsabilidades para de esta forma organizarnos ante tanto trabajo que tenemos por delante.

Como todo equipo de trabajo es necesario que las personas que lo forman se vean, se reúnan. La periodicidad de estas reuniones viene marcada por el ritmo del grupo, aunque lo aconsejable es que entre cada reunión no existan más de quince días. En este sentido, es muy interesante que el equipo de Caritas Parroquial establezca un calendario de reuniones a principios de curso. También es importante que se haga un acta tras cada reunión para tener constancia de lo tratado, y de cómo vamos trabajando y avanzando en los distintos temas que trabajamos.

Un sencillo modelo de programación podría ser éste:

Objetivo:  
Acciones o actividades:  
Responsable/s:  
Evaluación:

También, a la hora de hacer un acta de la reunión, se puede seguir el siguiente modelo:

Fecha, lugar y hora:  
Asistentes:  
Temas tratados:  
Acuerdos tomados:

## Actividad

1. Comenta lo que más te haya hecho pensar tras leer las 3 condiciones mínimas para que un grupo de Cáritas funcione adecuadamente.

Una vez vistas estas 3 condiciones mínimas, vamos a ver cuáles son los frutos que nos permitirían descubrir que un grupo de Cáritas ha llegado a convertirse en un buen equipo de trabajo. Pero antes hay que tener en cuenta que a este ideal no se llega de la noche a la mañana, sin esfuerzo alguno. Requiere un proceso largo de tiempo, de rodaje, de esfuerzo conjunto, con sus altibajos y dificultades. La constancia, el empeño y el compromiso de todos los del grupo puede hacerlo posible.

## ¿CÓMO DISTINGUIR A UN BUEN EQUIPO?



1. La atmósfera suele ser informal, cómoda y libre de tensiones. Es un ambiente de trabajo que envuelve y estimula a las personas. No hay indicios de aburrimiento.
2. Hay discusiones, desacuerdos, en los que toman parte casi todos, pero siempre dentro del marco de la tarea que desarrolla el equipo, no en forma de ataques personales. Las discusiones no saltan de un tema a otro que no tenga relación con él, no se generan tensiones, sino que la discrepancia hace avanzar el proyecto colectivo.
3. La tarea y objetivos del grupo son bien comprendidos y aceptados por los miembros. Han sido discutidos y delimitados todo lo necesario, hasta llegar a ser compartidos por todas las personas.
4. La mayor parte de las decisiones se toman por unanimidad o consenso, donde se pone en claro que todos están de acuerdo en general y dispuestos a seguir adelante.
5. Las críticas son francas y no provocan, generalmente, tensiones ni molestias para nadie. Hay pocos indicios de ataques personales, directos o indirectos. Las críticas tienden a ser constructivas, porque sólo se orientan a la eliminación de un obstáculo que afecta al equipo y le impide realizar lo que se propone.
6. Todos pueden expresar libremente sus opiniones, sentimientos e ideas acerca de todos los aspectos del equipo: funcionamiento, proyectos, temas diversos, etc. No hay miedos ni presiones. Todos se escuchan atentamente.
7. Cuando se emprende una acción se definen y reparten las tareas adecuadamente. Todos saben qué y para qué tienen que hacerlo.
8. El coordinador, el responsable del equipo, no se impone ni el grupo le obedece sin más. Los papeles van cambiando según dicten las circunstancias y después de evaluar los resultados.
9. El equipo tiene presente los objetivos que programaron al principio de curso. Con frecuencia, se detiene a evaluar cómo los están cumpliendo y qué obstáculos están dificultando su funcionamiento.
10. Se buscan espacios y momentos para la formación del equipo
11. Se reconoce y celebra el esfuerzo y el éxito personal y colectivo.

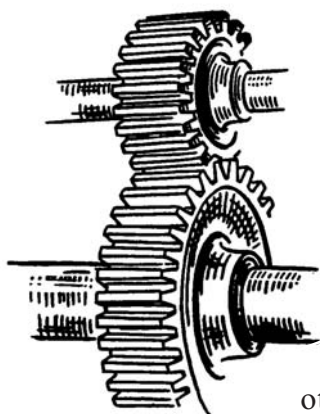
1. ¿Añadirías algún otro punto para distinguir a un buen equipo de trabajo?

2. Si ya lleváis tiempo formando parte del grupo de Cáritas, tras leer estos once puntos, ¿en qué vais bien como equipo de trabajo y en qué necesitáis mejorar?

## 3 - Siguiendo el rumbo



### 1- FUNCIONES A DESARROLLAR EN UN EQUIPO DE CARITAS PARROQUIAL



Cáritas Parroquial debe estar compuesta por un Presidente, un Director, un Tesorero, un Secretario, un representante de otras instituciones eclesiales que se dediquen a la acción sociocaritativa que existan en la parroquia y las personas que están en cada una de las áreas de intervención que hay en la Cáritas Parroquial: área de Acción Social, área de Animación de la Comunidad, área de Comunicación Cristiana de Bienes.

Además del equipo de Cáritas, que trabaja permanentemente, existen otros dos niveles de vinculación: la de aquellas personas que sólo colaboran en asuntos puntuales y los socios, que regularmente hacen aportaciones económicas. Pasemos pues a desarrollar este posible modelo organizativo.

#### EL PRESIDENTE



El Párroco, al igual que preside el resto de realidades de la parroquia, realiza las funciones de Presidente de la Cáritas Parroquial. El Párroco no puede estar fuera de Cáritas, es su presidente nato, aunque podrá delegar en otro sacerdote o diácono permanente de la parroquia.

El sacerdote en el Equipo de Cáritas es, ante todo, un animador en las actitudes, los valores, las opciones y el talante del equipo y de cada uno de sus miembros. Esa tarea de *animación* implica: despertar el espíritu evangélico, animar a la persona y orientar la manera de actuar.

Las funciones que debe tener el sacerdote en el Equipo de Cáritas parroquial son:

1. Sensibilizar al Equipo de Cáritas sobre el sentido de la Comunidad Cristiana.
2. Acompañar al Equipo en su tarea.
3. Animar en la fe.
4. Capacitar a los miembros del Equipo para la acción pastoral.



## DIRECTOR

El Director o Directora será un miembro de la comunidad parroquial, cuya misión es dirigir el equipo de Cáritas Parroquial, con la colaboración de todo el equipo. Sus funciones:

- Animar, impulsar y coordinar la acción caritativa de la comunidad.
- Impulsar y coordinar las acciones que desarrolle la Cáritas Parroquial
- Representar a Cáritas Parroquial ante los organismos públicos y privados.
- Actuar en representación de Cáritas Parroquial en los ámbitos arciprestal y diocesano.



## EL SECRETARIO



El Secretario tiene la función de levantar acta de lo que va aconteciendo en el desarrollo de las reuniones del equipo de Cáritas. Es muy importante que todo el trabajo del equipo quede reflejado, para que los futuros integrantes del grupo tengan constancia de todo el camino recorrido, así como para poder dar conocimiento de ello al Consejo Pastoral de la Parroquia.

## TESORERO

El Tesorero será el encargado de llevar las cuentas de la Cáritas Parroquial, junto con el director y el presidente. Es muy conveniente realizar un presupuesto económico para cada año y mostrar con claridad los movimientos económicos a la hora de informar a la comunidad. No podemos olvidar que la transparencia económica debe ser uno de los principios básicos del funcionamiento de Cáritas.



### Organización de una Cáritas Parroquial en torno a sus funciones

#### Equipo de Cáritas Parroquial

- Presidente
- Director
- Tesorero
- Secretario
- Miembros de cada Área de trabajo: Acción Social, Animación de la Comunidad, Comunicación Cristiana de Bienes
- Un representante de otras entidades eclesiales que en la demarcación de la parroquia trabajen en la acción sociocaritativa.

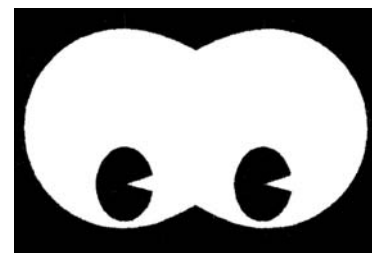
## 2- ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### 2.1- Área de Acción Social

A continuación presentamos las distintas tareas que corresponden a esta área, resumiendo brevemente cuál es su cometido.

#### 2.1.1- Análisis de la Realidad

Analizar la realidad es conocer qué es lo que sucede a nuestro alrededor, qué personas viven en nuestro entorno, cómo son, cuáles son sus relaciones, qué necesidades tienen... Nuestra percepción de lo que sucede a nuestro alrededor puede estar equivocada, por lo que antes de realizar cualquier acción socio-caritativa, debemos conocer la realidad de nuestro entorno. Cuando una Cáritas Parroquial se acaba de constituir, es importante que una de las primeras acciones que desarrolle sea hacer un Análisis de la Realidad. No se trata de poner en práctica grandes técnicas de estudio sociológicos, sino de utilizar algunas herramientas sencillas que nos puedan ayudar en esta tarea.



- a) Técnicas de recogida de datos sencillas como la observación, que nos permite descubrir desde lo cotidiano la realidad de nuestro barrio: indigentes, niños sin escolarizar, ancianos en soledad, inmigrantes, familias desestructuradas, etc.
- b) Ponerse en contacto con los testigos privilegiados del barrio: comercios, lugares de ocio, asociación de vecinos; y con los informantes clave: colegios, centros de servicios sociales, centros de salud etc.
- c) Estar atentos al surgimiento de nuevas pobrezas: la escasa o nula cualificación laboral de algunas personas, la precariedad laboral y paro, riesgo de exclusión de niños y adolescentes, feminización y juvenalización de la pobreza, dificultades para acceder a una vivienda digna, inestabilidad y violencia en las relaciones de género...
- d) Revisión y reformulación constante, como equipo de Cáritas, sobre nuestra propia actividad ante la realidad que observamos:

- tipos de prestaciones que ofrecemos.
- conocimiento en profundidad de la realidad social de las personas que atendemos.
- saber interpretar las demandas explícitas e implícitas que hay detrás de cada persona o familia.
- definir la puesta en marcha de los proyectos promocionales en función de las necesidades reales.
- flexibilidad para el cambio ante la compleja realidad social en la que vivimos.
- trabajar de forma sistemática, con una programación donde se fijen objetivos, se revisen y evalúen.

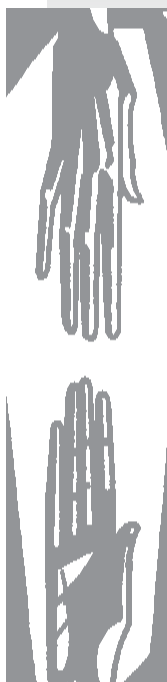
*(Para profundizar en este tema, trabajar el cuaderno nº 3: “El análisis de la realidad”)*

## 2.1.2- Intervención Comunitaria

### A) ACOGIDA

La Acogida es la puerta de entrada de la persona que acude a la Cáritas Parroquial. No solamente nuestra sensibilidad al acoger, sino la forma en la que lo hagamos, nos ayudaran en la relación personal que establezcamos con cada una de las personas que se acerquen a Cáritas. Estas son algunas pautas que nos ayudaran a organizar la Acogida:

- Máximo dos personas para atender a los que acuden.
- Establecer los días y el horario de la acogida
- Buscar un local adecuado, un espacio digno para la atención.
- Recordar que hay que atender a las personas que residan en la demarcación parroquial. Las personas que no pertenezcan a la parroquia remitirlas a la que les corresponda con una nota de derivación.
- Informar y orientar sobre los recursos adecuados a las necesidades y como acceder a ellos.
- Contactar siempre con los Servicios Sociales Municipales para coordinar nuestras acciones y no suplir a la Administración.
- Utilizar la Ficha de acogida para ir conociendo a la persona que acude a nosotros más a fondo y para establecer con ella un plan de trabajo.
- Registrar todas las visitas que haga la personas, indicando qué necesita y qué respuesta le hemos dado.
- No dar respuestas inmediatas ante las peticiones económicas y/o materiales. Consultarlo siempre con el equipo para que las decisiones sean consensuadas y no se actúe individualmente.
- Los que están en la Acogida no actúan en nombre propio, sino en nombre de su comunidad parroquial.
- Elaborar criterios desde el equipo de Cáritas para la concesión de las ayudas.
- Considerar siempre que las ayudas puntuales (comida, ropa, pago de un recibo,...) son un medio y no un fin.



Recordad que es importante ir creando un clima de confianza para poder trabajar los recursos propios de la persona que acude a nosotros.

*(Para profundizar en como hacer la Acogida, trabajar el cuaderno nº 4: “La Acogida”)*

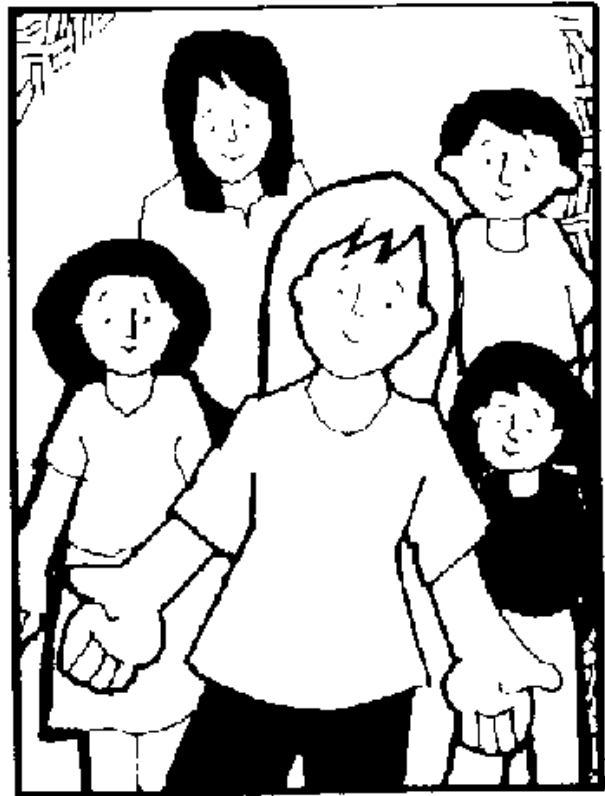
## B) SEGUIMIENTO E INTERVENCIÓN FAMILIAR

Es importante que la Acogida sea el primer paso en nuestra relación con los que acuden a Cáritas, pero a partir de ahí hay que ir implicando a las personas en la resolución de sus problemas pues trabajamos CON la persona y no PARA la persona. Es necesario trabajar cada situación desde un proceso educativo.

Toda acción socio-educativa con familias ha de partir de una idea fundamental: “Toda persona, toda familia, es mucho más que los problemas que presenten o tengan”. Nadie es solo problema, nadie es solo carencia.

Por eso, toda acción socio-educativa ha de tener como punto de partida una mirada capacitadora, una mirada en clave de posibilidad.

Algunas indicaciones que nos ayuden a hacer un seguimiento y acompañamiento de las familias que atendemos:



- Tener un conocimiento del pasado, de la trayectoria de la familia.
- Acompañar no sólo lo que nos va a dar fruto o nos interesa más. Acompañar no significa suplir, hay que llevar el mismo ritmo que la familia, proponiendo cosas factibles y realistas.
- Partir de lo que hay y no de lo que habrá, debería o habría si...
- Conocer sus posibilidades y sus limitaciones.
- Trabajar con la familia a dos niveles:
  - Como unidad: de forma global
  - Individualmente: con cada miembro de la familia
- Dar tiempos y espacios para que la familia participe. Lo primero es crear un proceso de confianza, conocer la familia durante algún tiempo.
- Basar la relación en contenidos afectivos. Al final siempre queda la persona, el afecto, el cariño. La familia nos importa.
- Movernos en sus mismos espacios: mercado, calle,...
- Conocer sus horarios, sus ritmos vitales, sus costumbres.
- Adaptarnos a sus estados de ánimo.
- “Estar por estar”. Muchas veces no se consigue nada. Hay que “perder tiempo”.

- Reconocer y apoyar cada paso que den por pequeño que sea.
- Plantear alternativas de respiro para los miembros que estén más agobiados en funciones o responsabilidades.
- Utilizar un lenguaje común. Comprobar que la familia entiende lo que le decimos o explicamos.
- Trabajar en positivo teniendo en cuenta la realidad.
- Trabajar en proceso, de forma gradual y con tareas concretas.
- Registrar todas las actuaciones que realizamos en la ficha de acogida



### C) PROYECTOS DE PROMOCIÓN

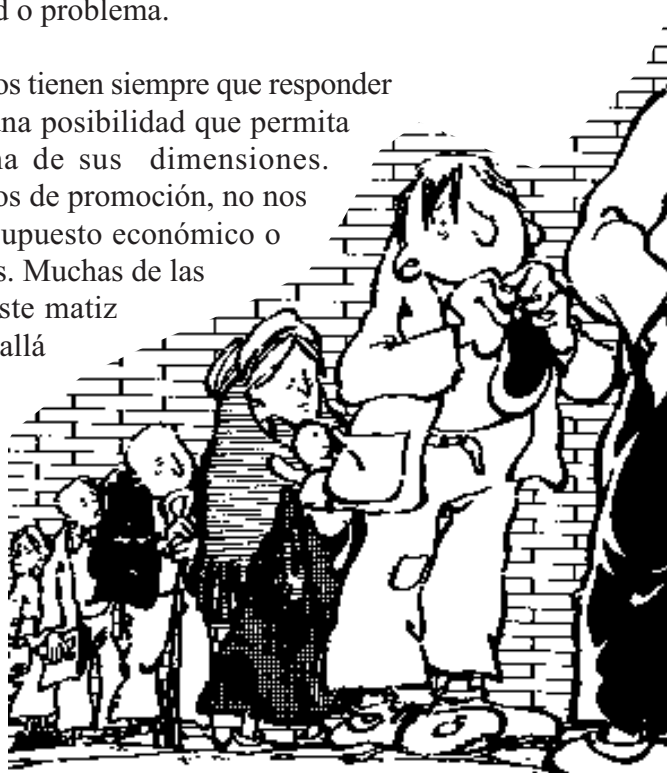
Podemos encontrarnos o detectar en algún momento que hay una realidad o situación en nuestra zona que afecta a varias personas y que necesita una respuesta más allá de la ayuda puntual económica o material.

Es el momento de plantearse acciones con un carácter promocional y educativo que afectan a varias personas con la misma necesidad o problema.

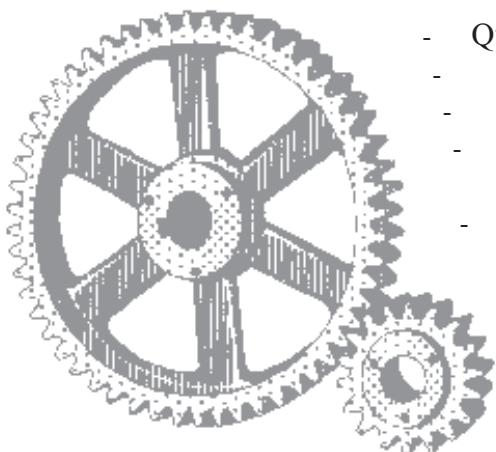
Las acciones o proyectos que desarrollemos tienen siempre que responder a la realidad que detectamos y ofrecer una posibilidad que permita un desarrollo de la persona en alguna de sus dimensiones.

Cuando hablamos de acciones o proyectos de promoción, no nos referimos a iniciativas con un gran presupuesto económico o con una necesidad de muchos voluntarios. Muchas de las actividades que desarrolláis tienen ya este matiz educativo que nos hace dar un salto más allá de la ayuda económica o material puntual:

clases de castellano para inmigrantes, economatos, roperos solidarios, apoyo escolar, talleres de habilidades sociales, orientación laboral, actividades lúdicas y de tiempo libre con niños, acompañamiento social,...



Estas son algunas sugerencias a tener en cuenta a la hora de poner en marcha un proyecto de promoción:



- Que responda a las necesidades reales de las personas que atendemos
- Que sea una acción conocida y apoyada por toda la comunidad parroquial
- Buscar una persona responsable que coordine la acción o el proyecto
- Conocer y recabar información de otras acciones similares que nos puedan orientar a la hora de ponerla en marcha
- Clarificar los objetivos del proyecto y los resultados que esperamos conseguir.
  - Buscar los recursos económicos, materiales y humanos necesarios.

## 2.2- Área de Animación Comunitaria

Las tres tareas principales de esta segunda área son las siguientes:

### 2.2.1- Formación

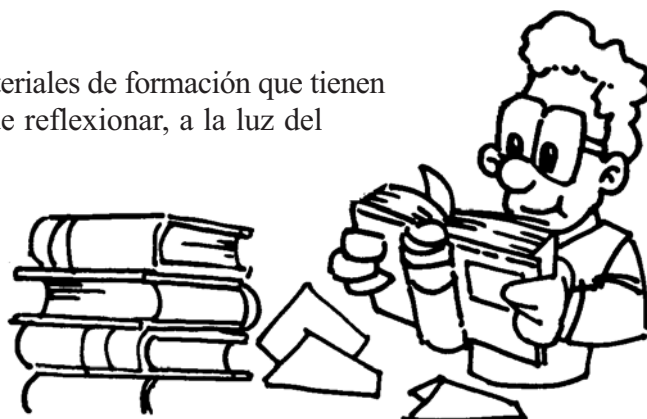
Sin duda alguna, y en los últimos años esto se hace patente, la necesidad de formación es una inquietud constante y creciente en los grupos de Caritas. La realidad social se va haciendo tan problemática y el trabajo de Caritas tan complejo que todos precisamos de una formación continua. Por lo tanto, cada grupo de Caritas debe velar para que cada persona que actúa en ella pueda dedicar una parte de su tiempo a la formación.



Es por ello que se hace muy importante programar las acciones formativas coordinadas por el director o el responsable del área de Animación. El que exista este responsable no significa que tenga que ser el que imparta la formación, sino que será él el encargado de coordinarla y de hacer que ante las urgencias que van surgiendo no vayamos dejando la formación para otro momento. Por eso, es conveniente que las reuniones de formación sean exclusivas para eso, no tratando en un mismo día formación y otros temas que tengamos pendientes. Ese día venimos para formarnos.

No se trata de “devorar” los cuadernillos y materiales de formación que tienen a disposición las Caritas Parroquiales, sino de reflexionar, a la luz del Evangelio, sobre nuestra realidad personal y de grupo; viendo cómo nos afecta y qué cambios se tienen que ir produciendo.

**Una formación que no nos lleve a una transformación, tanto en el ámbito individual, como en el grupal, no es formación.**



## 2.2.2- Animación y Sensibilización

Con la animación comunitaria pretendemos poner a la comunidad en estado de respuesta a los retos de la marginación y la pobreza, es decir, promover el compromiso de los miembros de la comunidad. Hacer ver a la sociedad en general y a la comunidad en particular, que no se trata tanto de hacer cosas, sino de crear condiciones que eviten la pobreza y marginación, y que cada uno, desde su responsabilidad y su vida cotidiana, está llamado a trabajar por crear esas condiciones, en definitiva, a trabajar por la construcción del Reino.

El fin que se persigue, exige que para su realización concreta se trabaje en las siguientes direcciones:



- Formar la conciencia social y potenciar el conocimiento de las realidades de pobreza, tanto en nuestro mundo, como en nuestro entorno más cercano; así como la injusticia que lo provoca y los mecanismos que lo generan.
- Dar a conocer la labor que desarrolla Cáritas ante estas situaciones, y ofrecer cauces concretos de colaboración y compromiso.
- Alentar a que la comunidad sea pobre y esté al servicio de los pobres y últimos de nuestra sociedad.

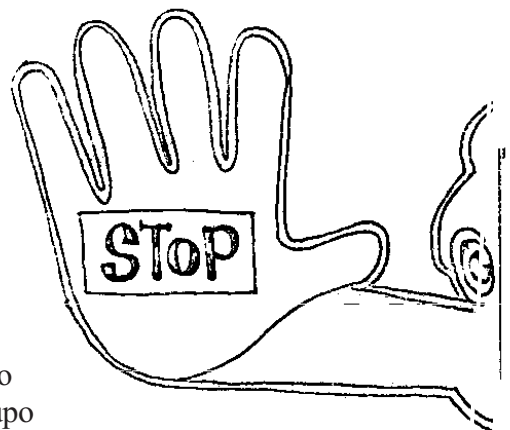
¿Qué medios podemos utilizar a la hora de desarrollar esta tarea de Cáritas? Todos aquellos que nuestra imaginación pueda alcanzar y que nos ayuden a conseguir el objetivo de la sensibilización y animación. *(Trabajar el cuaderno sobre cómo hacer la Animación y sensibilización de la Comunidad)*

## 2.2.2- La denuncia profética

Esta tarea correspondería a todo el equipo de Cáritas Parroquial. A través de la denuncia actuamos sobre esos elementos generadores de pobreza. Es una tarea que debe ser consensuada por todo el Consejo Parroquial de Cáritas (nunca de forma individual) y en coordinación con Cáritas Diocesana.

Debemos tener en cuenta lo siguiente:

- La denuncia debe partir desde las realidades que vemos, que conocemos, con las que trabajamos. Estamos en disposición de poder denunciar cuando realmente conocemos la realidad de una manera objetiva (estudios, informes, datos cuantificables)
- Nuestro silencio ante situaciones que conocemos nos convierte en cómplices de la injusticia.
- La denuncia debe empezar por nosotros mismos. ¿Estamos haciendo nosotros todo lo que está a nuestro alcance? ¿Estamos nosotros individualmente o como grupo haciendo eso mismo que estamos denunciando?

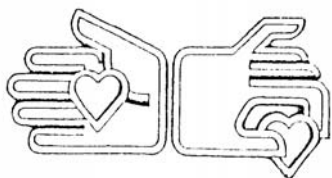




- Emplear para la denuncia el cauce más adecuado en cada ocasión, estando siempre coordinados y asesorados por Cáritas Diocesana.
- La denuncia debe ir acompañada de alternativas para mejorar esa situación que estamos denunciando.

## **2.3- Área de Comunicación Cristiana de Bienes**

El motor de arranque de esta área se podría sintetizar con este texto evangélico: *“Si alguno que posee bienes de la tierra, ve a su hermano padecer necesidad y le cierra el corazón, ¿cómo puede permanecer en él el amor de Dios? No amemos de palabra ni de boca, sino con obras y según la verdad”* 1Jn 3, 17-18

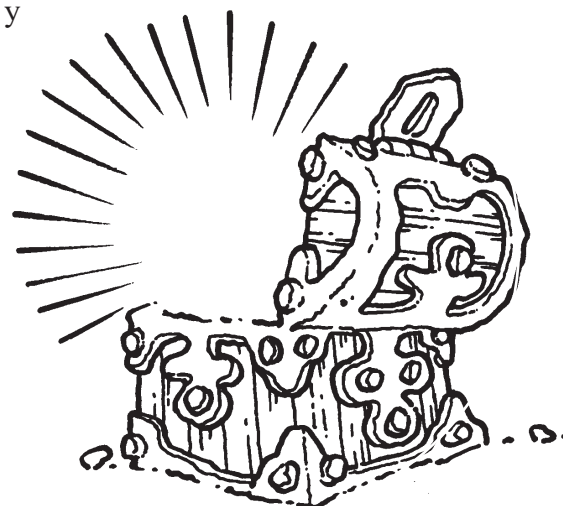


A través de esta área de intervención el equipo de Cáritas tiene la importante responsabilidad de procurar que en su comunidad parroquial no se ame de palabra sino con obras. Esto será un indicador importante del grado de coherencia evangélica. Para todo esto tenemos la siguiente tarea:

### **2.3.1- Concretar y canalizar el compartir fraterno de la comunidad parroquial**

El equipo de Cáritas debe despertar y movilizar a su comunidad parroquial para que sus miembros compartan fraternalmente sus bienes, y no sólo los económicos, sino también los personales: las capacidades, las cualidades, los talentos con los que cada cual ha nacido, la disponibilidad de tiempo, etc.

Esto sólo se puede conseguir realizando una buena labor de sensibilización de la comunidad ante las realidades de pobreza y necesidad, y ofreciendo cauces muy concretos y asequibles para colaborar no sólo haciendo aportaciones económicas, sino también para el compromiso personal de aquellos que quieran aportar su tiempo y capacidades al servicio de los más desfavorecidos. Será ésta una manera de implicar a más personas en Cáritas, aportando así “savia” nueva a los equipos. *(Para profundizar más en este tema, trabajar el cuaderno 5: La Comunicación Cristiana de Bienes)*





## 3- NIVELES DE COORDINACIÓN

### 3.1- En el ámbito interno

#### 3.1.1- Parroquial

El equipo de Cáritas Parroquial debe estar en conexión y coordinado con los demás grupos y actividades parroquiales. Por ello es fundamental que un miembro de Cáritas esté en el Consejo de Pastoral de la Parroquia para así poder actuar todos de manera conjunta y coordinada en la acción sociocaritativa de la Parroquia.

Sobre este tema de la coordinación en el ámbito parroquial, tendrá mucho que ver el lugar que Cáritas ocupe dentro de la comunidad y lo conectada que esté a la pastoral de conjunto de la Parroquia.

a) Cuando no existe conexión entre Cáritas Parroquial y la pastoral de conjunto:

- Cáritas queda reducida a un grupo más.
- Sus miembros actúan a título individual o con poco apoyo de la comunidad.
- Su talante es asistencial.
- Se vive de forma inconexa la liturgia, la predicación y el servicio.
- El párroco delega y no se implica.
- No se plantea la vinculación entre caridad y justicia, ni las causas estructurales que perpetúan la pobreza.

b) Cuando existe conexión entre la Cáritas Parroquial y la pastoral de conjunto, Cáritas aparece como cauce y expresión de la caridad de toda la comunidad parroquial. Cáritas es vivida y sentida por todos:

- Sus miembros actúan en nombre de la comunidad.
- Se vive la eclesialidad, sentido comunitario de Cáritas.
- Interconexión entre la liturgia, la predicación y el servicio.

#### 3.1.2- Interparroquial o arciprestal

Es el lugar de encuentro y colaboración donde las Cáritas de varias parroquias, o de un arciprestazgo completo, se unen para promover conjuntamente iniciativas concretas que sobrepasan las posibilidades de las parroquias por sí solas. Este ámbito de trabajo da lugar a:

- Coordinar las acciones y establecer unidad de criterios.
- Promover actividades que sobrepasen las posibilidades del ámbito parroquial.
- Estudio de la realidad social estableciendo prioridades.
- Impulsar la Comunicación Cristiana de Bienes.



- Facilitar el encuentro de quienes trabajan en las distintas Cáritas Parroquiales y entidades eclesiales de acción caritativosocial.

### 3.1.3 - Vicaría

En cada Vicaría de la Diócesis existe un equipo de personas que realiza la labor de coordinar la acción de todas las Cáritas Parroquiales y Arciprestales, así como animar la acción sociocaritativa en la Vicaría.

El equipo de vicaría está formado por el Vicario Episcopal, el sacerdote delegado de Vicaría, el Director de la Vicaría, un representante de cada una de las Cáritas Arciprestales o Interparroquiales.

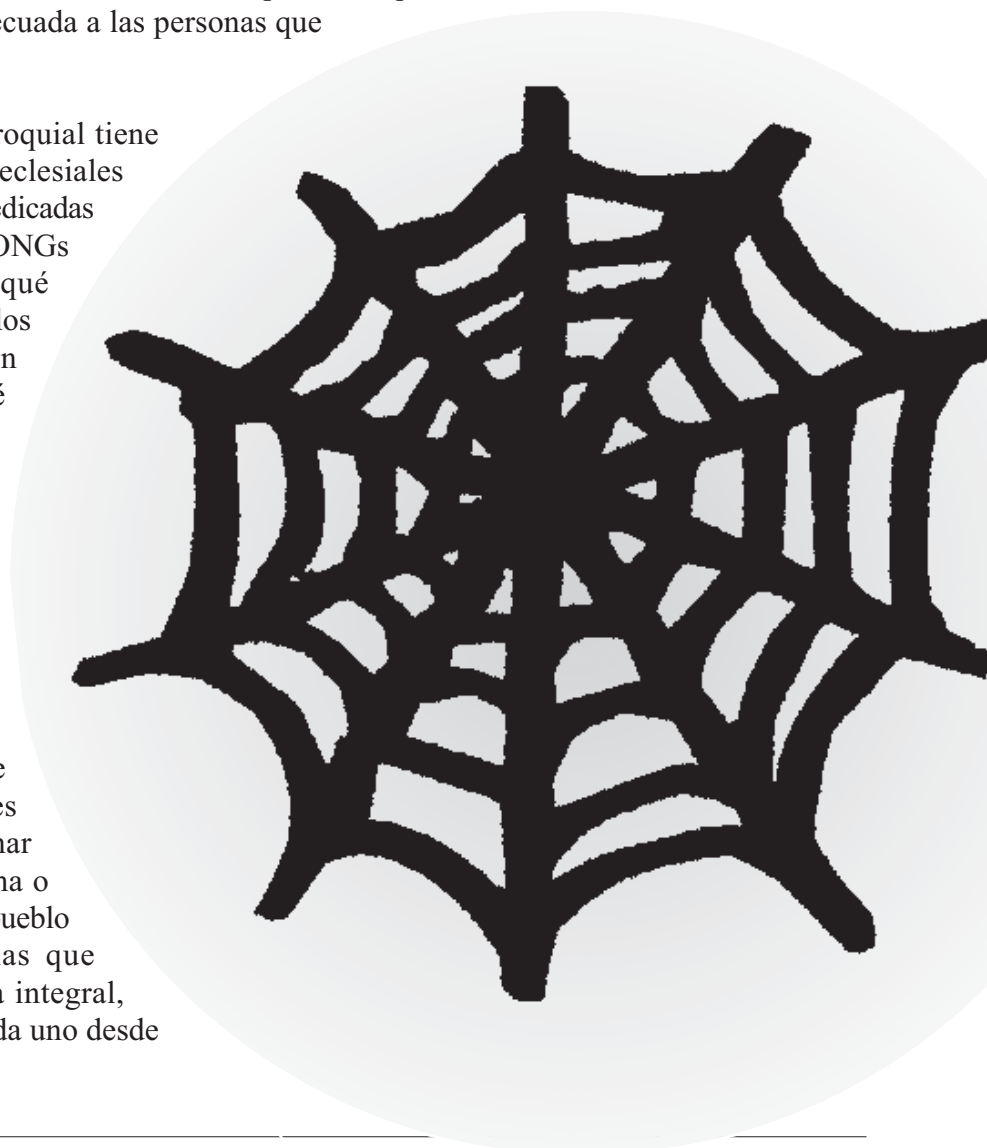
## 3.2- En el ámbito externo

### 3.2.1 - El trabajo en red

A la hora de realizar la acción sociocaritativa, el equipo de Cáritas es consciente de que las problemáticas que atiende en su día a día sobrepasan, en algunas ocasiones, a sus posibilidades de dar respuesta. Por lo que se hace preciso el trabajo en red, es decir, ponerse en contacto y trabajar coordinadamente con otras organizaciones, asociaciones o administraciones públicas, que pueden dar una respuesta más adecuada a las personas que acuden a nosotros.

Así que el equipo de Cáritas Parroquial tiene que saber qué otras instituciones eclesiales hay en su barrio, pueblo o ciudad dedicadas a la acción sociocaritativa, o qué ONGs o asociaciones existen, o bien qué recursos ofrece el ayuntamiento o los Servicios Sociales, para ponerse en contacto con ellos y ver de qué manera podemos coordinarnos para enviarles, o derivarles, aquellas personas cuya situación nosotros no tenemos recursos ni posibilidades para dar solución y viceversa.

El trabajo coordinado con otras entidades no solo nos ayuda a dar respuesta a aquellas necesidades que no llegamos, sino que también es importante en ocasiones para aunar esfuerzos ante un mismo problema o necesidad detectado en el barrio o pueblo y para trabajar con las personas que atendemos siempre de una forma integral, unificando criterios o acciones cada uno desde el campo en el que actúa.



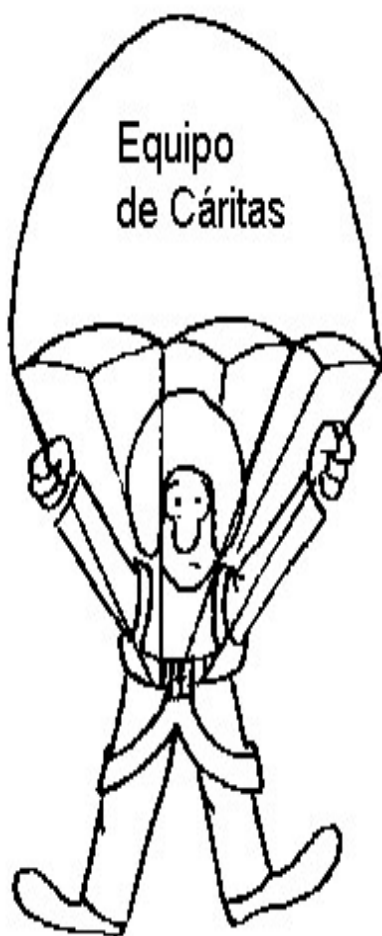
## 4 - Aterrizando



### EVALUAR PARA APRENDER A CAMBIAR

Revisar el funcionamiento de nuestro equipo; valorar entre todos su funcionamiento y tomar decisiones para mejorar. Eso es lo que llamamos evaluación del trabajo en equipo.

#### 1-¿PARA QUÉ SIRVE EVALUAR?



**Para hacerlo cada vez mejor.** A través de la evaluación se va logrando una mejora del funcionamiento interno y de los aspectos claves del equipo: comunicación, reparto de tareas, resolución de conflictos, etc. Conocemos y corregimos lo que hacemos mal y afianzamos lo que hacemos bien.

**Para tomar conciencia y darnos cuenta de lo que estamos aprendiendo con nuestra práctica.** Como resultado de la revisión de lo que realizamos, de nuestras acciones, los miembros del equipo aprendemos sobre la marcha a partir de las consecuencias que produce nuestro trabajo. La evaluación se puede plantear como un método de formación en la acción.

**Para motivarnos con el buen hacer de la práctica de nuestro equipo.** Comprobar el buen hacer de nuestro equipo de Cáritas resulta gratificante y supone un motivo más para seguir cooperando y trabajando. Para ello, debemos realizar la evaluación desde un punto de vista positivo y constructivo, resaltando los logros conseguidos (aunque sean pequeños). Evaluar, también significa dar valor.

**Para crecer internamente como grupo.** No cabe duda de que, aplicada la evaluación a nuestros equipos, se consiguen, con el tiempo, unos efectos de cohesión y conciencia grupal que tienden a aumentar el buen ambiente y el sentido de pertenencia. Evaluación, por tanto, como ocasión para pensar, analizar y reconocernos con nuestro grupo.

**Para que todo el mundo participe.** La evaluación como oportunidad para que todo el equipo de Cáritas tome parte en la revisión y valoración del trabajo realizado, para la reflexión colectiva, contando con todos, respetando las opiniones, los puntos de vista. Así, podemos convertirnos en protagonistas de la trayectoria de nuestro equipo.

## 2- ¿QUÉ PODEMOS EVALUAR?

Podemos evaluar distintos aspectos de la acción o del funcionamiento de nuestro grupo, como por ejemplo:

**Nuestro plan de trabajo, objetivos y actividades:** lo que supone valorar si lo que programamos –nuestros proyectos- está bien diseñado; si lo que planeamos tiene relación con las características de nuestro equipo; si prevemos bien los tiempos, los recursos, etc.

**El proceso, lo que hacemos:** lo que supone valorar la ejecución de lo planificado. Hacemos un control y seguimiento que nos permite comprobar, mejorar la acción, introduciendo cambios sobre la marcha.

**Lo producido, los resultados:** valoramos el grado de cumplimiento de nuestros objetivos, pero también la forma en la que se han conseguido y la relación que estos resultados guardan con la programación y con nuestra misión como grupo de Cáritas.



## 3- HERRAMIENTAS PARA EVALUAR

La principal herramienta que el grupo tiene para evaluar es la programación que hizo al principio de curso. Evaluar significa ver si se han cumplido los objetivos o no, y de qué manera, ver los problemas que han surgido en el grupo a lo largo del curso a la hora de llevar adelante esos objetivos; analizar cómo hemos funcionado como equipo de trabajo.

Además de la programación, existen una serie de dinámicas que podemos emplear a lo largo del curso para evaluar, y hablar abiertamente sobre aspectos concretos de nuestro equipo de Cáritas que veamos necesario hacer. Algunas de ellas son éstas:

- ***El telegrama***

Cada miembro del equipo escribe anónimamente en una cuartilla, unas frases de forma telegráfica que describan su impresión sobre aquello que se quiera evaluar. Todas las cuartillas se ponen juntas y se distribuyen al azar. Cada persona ha de leer en voz alta la cuartilla que le haya tocado, se realizan comentarios y se hace un análisis general. Esta actividad nos puede ayudar a recoger de una forma rápida la visión general del equipo sobre cualquier aspecto que tengamos que evaluar.

- **Antes y después**

Se pide a los miembros del equipo que en un folio, durante 15 minutos, escriban diez frases comenzando por "Yo pensaba que..." y terminando con "Y ahora creo que...". Cada persona va leyendo un par de ellas, las que a su juicio son más significativas. Se hacen comentarios, se trata de reflexionar sobre las causas de los cambios, etc. Con posterioridad, se van leyendo otras ideas por turno y, así, sucesivamente. Quien coordina recoge todas las aportaciones y realiza un informe con las expectativas que han sido cubiertas y las que no, los aspectos que más coinciden, etc.

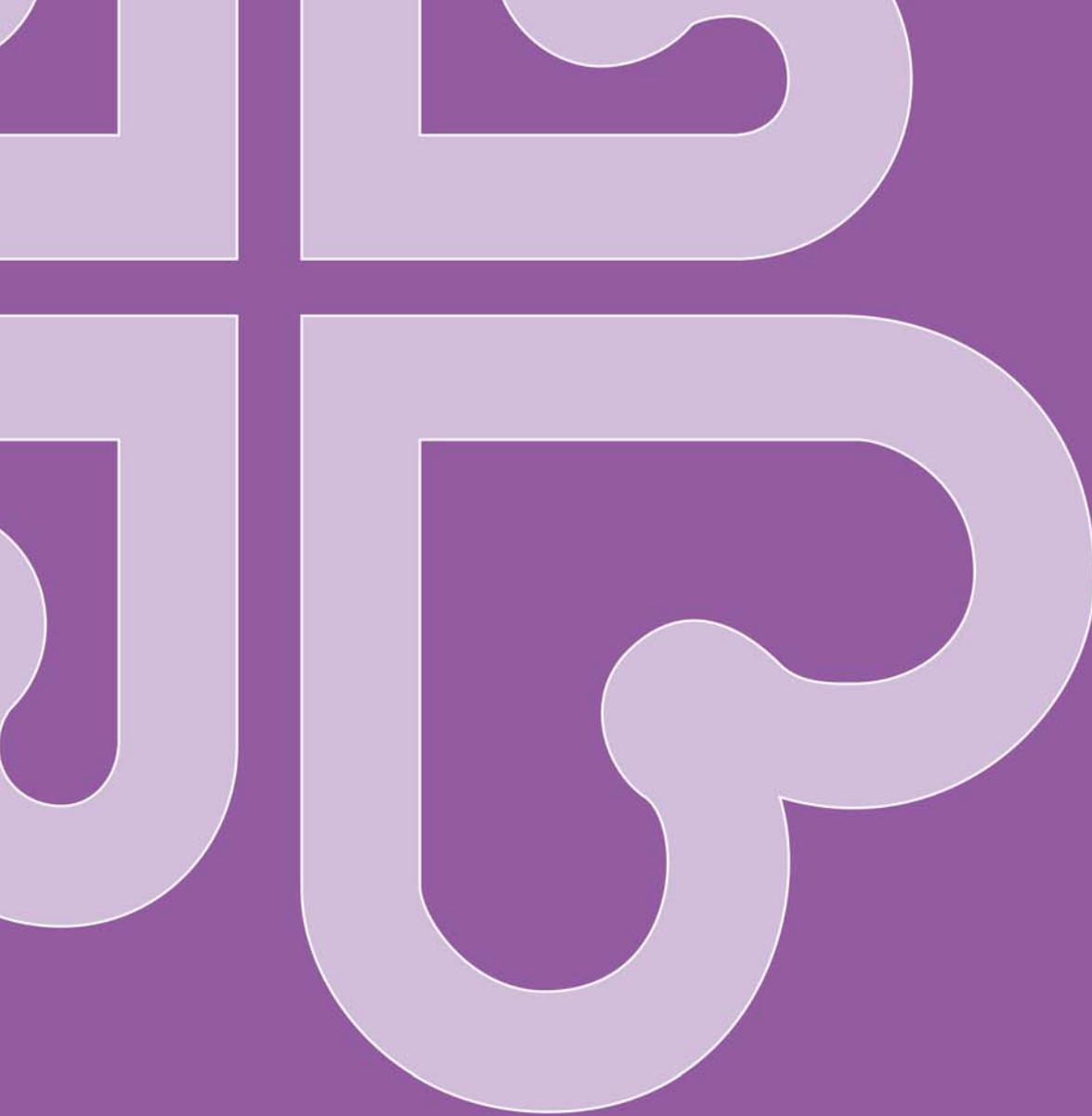
Esta dinámica nos ayuda a comparar las expectativas iniciales de todos los miembros del equipo con la situación presente, así como a detectar los cambios que se van produciendo en cada persona y en el propio equipo.

- **Un cuestionario para evaluar nuestro equipo**

Cada miembro del equipo lo responde individualmente, se intercambian los papeles y se sistematizan las respuestas, para ver cuáles son las mayoritarias, las que reflejan una percepción más extendida entre el conjunto de los miembros. Luego, se discute y se establecen conclusiones sobre qué (acciones concretas) vamos a hacer para cambiar nuestra práctica como equipo.

<b>En mi grupo de Cáritas</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>En buena parte</b>	<b>Mucho</b>
1. El ambiente, el conocimiento y las relaciones entre los miembros del equipo son buenas.				
2. Todos los miembros analizamos la realidad y participamos en la definición de los objetivos comunes.				
3. Todos los miembros del equipo conocemos y comprendemos el trabajo a realizar en común.				
4. Todos los miembros nos sentimos enviados y apoyados por nuestra comunidad parroquial para llevar adelante la labor sociocaritativa de la parroquia.				
5. La información circula adecuadamente entre todos los miembros, la comunicación funciona.				
6. Las funciones y tareas de cada miembro han sido distribuidas de acuerdo con sus capacidades y disponibilidad.				
7. Cada miembro conoce y comprende sus tareas específicas en el conjunto del trabajo común.				
8. Cada miembro del equipo cumple adecuadamente las tareas específicas encomendadas.				

9. Todos los miembros conocemos y asumimos los procedimientos y métodos de trabajo comunes.				
10. Los miembros contamos con los conocimientos precisos para cumplir nuestras tareas específicas.				
11. Los miembros disponemos de ocasiones para mejorar y completar nuestra formación.				
12. Todos los miembros aprovechamos adecuadamente las oportunidades de formación				
13. El funcionamiento interno del equipo se evalúa y mejora regularmente con la participación de los miembros.				
14. Todos los miembros participamos en el seguimiento y evaluación del trabajo común de la asociación.				
15. Los aciertos de los miembros se reconocen y refuerzan; los errores se identifican y corrigen.				
16. Los compromisos y decisiones adoptadas por el equipo se revisan colectivamente y se cumplen adecuadamente.				
17. El equipo asociativo mantiene regularmente relaciones de comunicación con otros equipos.				
18. El equipo mantiene una relación de comunicación permanente con los destinatarios de su acción.				
19. El equipo mantiene comunicación regular con otros niveles organizativos de Cáritas (Diocesana, Vicaría, Arciprestal...)				
20. Existe una fuerte cohesión ante el objetivo común y un marcado espíritu de equipo.				



***Cáritas***  
***Diocesana de Valencia***

C/ Cisneros, 5 • 46003 Valencia  
[www.caritasvalencia.org](http://www.caritasvalencia.org)

Síguenos en:   