

ACTA DESARROLLO DE ACTIVIDADES

1. Identificación

OBLIGACIÓN	N. 3
Proceso- proyecto	Realizar 10 capacitaciones a los veedores municipales y/o Psico-orientadores en temas relacionados con la cultura de la salud y el bienestar, deberes y derechos en salud.
Fecha	04 de diciembre del 2024
Lugar	Dirección Local de Salud

2. Objetivo

Continuar con los procesos pactados en los anteriores encuentros, brindarles información nueva acerca de temas importantes como la capacitación mensual de salud mental y temas de veeduría en salud.

3. Desarrollo

En horas de la tarde, se da la bienvenida a los miembros de la veeduría en salud.

Después de dialogar acerca del motivo principal de la reunión mensual y dejar claro los compromisos y aspectos a mejorar el próximo año, se continua con un pequeño compartir y la capacitación, la cual corresponde a resolución de conflictos.

Con el objetivo de: Brindar a los veedores ciudadanos herramientas para identificar, analizar y resolver conflictos de manera efectiva, promoviendo una comunicación asertiva y constructiva en sus comunidades.

1. Introducción

Dinámica inicial: "El Conflicto es una Pelota"

Los participantes se agrupan en un círculo. Se les pasa una pelota y, al recibirla, deben mencionar una palabra que asocien con el conflicto. Se realiza una reflexión grupal sobre cómo las percepciones iniciales del conflicto pueden influir en nuestra manera de abordarlo.

Exposición breve:

Se explica que el conflicto no es necesariamente negativo, sino una señal de diferencias que, al ser gestionadas, pueden generar crecimiento.

Se presentan los tipos de conflictos más comunes en la labor de veeduría ciudadana:

Conflictos por recursos como dinero, tiempo y materiales.

Conflictos por intereses derivados de prioridades diferentes.

Conflictos por valores relacionados con creencias y principios.

2. Identificación del Conflicto

Exposición breve:

Se explica cómo identificar un conflicto, destacando señales de alerta emocionales, conductuales y contextuales. Se aborda la importancia de diferenciar entre el conflicto latente y el manifiesto.

Se presenta el ciclo del conflicto, que incluye las etapas de discrepancia, tensión, enfrentamiento y solución o agravamiento.

Actividad práctica:

Se divide al grupo en equipos pequeños y se entrega un caso breve de conflicto comunitario. Un ejemplo sería las diferencias entre vecinos por la ubicación de un espacio público.

Las preguntas a resolver son:

¿Cuál es el conflicto principal?

¿Qué señales indican que existe un conflicto?

¿Qué tipos de intereses están en juego?

3. Estrategias para Resolver Conflictos

Exposición breve:

Se comparten herramientas clave para la resolución de conflictos, como la comunicación asertiva, la escucha activa, las técnicas de mediación y el enfoque ganar-ganar para buscar soluciones colaborativas.

Actividad práctica:

Se realiza un juego de roles. Dos voluntarios representan un conflicto típico en veedurías, por ejemplo, una inconformidad en la ejecución de un proyecto. Un tercer participante actúa como mediador utilizando las herramientas explicadas.

Se realiza una retroalimentación grupal sobre el manejo del mediador.

4. Cierre y Reflexión

Dinámica final: "El Árbol de Soluciones"

Cada participante escribe una idea o herramienta para la resolución de conflictos en una hoja de papel, que representa una hoja del árbol, y la pega en un árbol dibujado previamente.

Mensaje de cierre:

Se resalta el impacto positivo que una adecuada resolución de conflictos puede tener en la cohesión social y en el éxito de los proyectos comunitarios. Se recuerda que el liderazgo en las veedurías implica ser agentes de paz y transformación.

4. Dificultades Presentadas:

Ninguna

5. Conclusiones

TAREAS O COMPROMISOS

Actividad	Responsable	Fecha
8. Próxima reunión		

Lugar: Indefinido

Fecha: Indefinido

Hora: Indefinido

Firma del contratista:

EVIDENCIA FOTOGRAFICA

