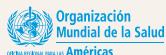
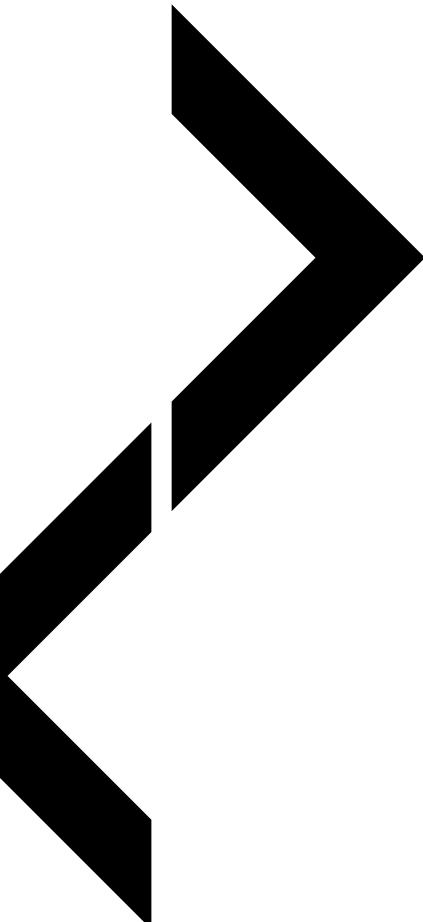


METODOLOGÍA DE LOS
**DIÁLOGOS DE
SABERES**
MANUAL PARA FACILITADORES



OPS





METODOLOGÍA DE LOS
**DIÁLOGOS DE
SABERES**
MANUAL PARA FACILITADORES

WASHINGTON, D.C., 2022

OPS



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud

ORGANIZACIÓN PARA LAS Américas

Metodología de los diálogos de saberes. Manual para facilitadores

© Organización Panamericana de la Salud, 2022

ISBN: 978-92-75-32473-8 (impreso)

ISBN: 978-92-75-32474-5 (pdf)

Algunos derechos reservados.

Esta obra está disponible en virtud de la licencia Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Organizaciones intergubernamentales de Creative Commons (CC BY-NC-SA 3.0 IGO

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/deed.es>).



Con arreglo a las condiciones de la licencia, se permite copiar, redistribuir y adaptar la obra con fines no comerciales, siempre que se utilice la misma licencia o una licencia equivalente de Creative Commons y se cite correctamente, como se indica a continuación. En ningún uso que se haga de esta obra debe darse a entender que la Organización Panamericana de la Salud (OPS) respalda una organización, producto o servicio específicos. No está permitido utilizar el logotipo de la OPS.

Adaptaciones: si se hace una adaptación de la obra, debe añadirse la siguiente nota de descargo junto con la forma de cita propuesta: "Esta publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Las opiniones expresadas en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de los autores y no representan necesariamente los criterios de la OPS".

Traducciones: si se hace una traducción de la obra, debe añadirse la siguiente nota de descargo junto con la forma de cita propuesta: "La presente traducción no es obra de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). La OPS no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción".

Forma de cita propuesta: Metodología de los diálogos de saberes. Manual para facilitadores. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2022. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://doi.org/10.37774/9789275324707>.

Datos de catalogación: pueden consultarse en <http://iris.paho.org>.

Ventas, derechos y licencias: para adquirir publicaciones de la OPS, escribir a sales@paho.org. Para presentar solicitudes de uso comercial y consultas sobre derechos y licencias, véase www.paho.org/permissions.

Materiales de terceros: si se desea reutilizar material contenido en esta obra que sea propiedad de terceros, como cuadros, figuras o imágenes, corresponde al usuario determinar si se necesita autorización para tal reutilización y obtener la autorización del titular del derecho de autor. Recae exclusivamente sobre el usuario el riesgo de que se deriven reclamaciones de la infracción de los derechos de uso de un elemento que sea propiedad de terceros.

Notas de descargo generales: las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la OPS, juicio alguno sobre la condición jurídica de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites. Las líneas discontinuas en los mapas representan de manera aproximada fronteras respecto de las cuales puede que no haya pleno acuerdo.

La mención de determinadas sociedades mercantiles o de nombres comerciales de ciertos productos no implica que la OPS los apruebe o recomiende con preferencia a otros análogos. Salvo error u omisión, las denominaciones de productos patentados llevan letra inicial mayúscula.

La OPS ha adoptado todas las precauciones razonables para verificar la información que figura en la presente publicación. No obstante, el material publicado se distribuye sin garantía de ningún tipo, ni explícita ni implícita. El lector es responsable de la interpretación y el uso que haga de ese material, y en ningún caso la OPS podrá ser considerada responsable de daño alguno causado por su utilización.



ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	iv
INTRODUCCIÓN	1
CATEGORÍAS DE LOS DIÁLOGOS DE SABERES	4
<u>Tipos y situaciones de aplicación de la metodología de los diálogos de saberes</u>	<u>5</u>
FUNCIÓN Y LIDERAZGO DE LA PERSONA FACILITADORA	7
<u>Características y condiciones deseables de la persona facilitadora</u>	<u>10</u>
MOMENTOS Y METODOLOGÍA OPERATIVA DE LOS DIÁLOGOS DE SABERES	13
EL SEGUNDO MOMENTO: INTERACCIÓN CULTURAL	15
<u>Primer paso: el problema</u>	<u>21</u>
<u>Segundo paso: las causas y consecuencias</u>	<u>22</u>
<u>Tercer paso: las acciones</u>	<u>24</u>

AGRADECIMIENTOS

Esta publicación ha sido elaborada bajo la dirección de Anna Coates y Gina Watson, ex-Jefa y Jefa de la Oficina de Equidad, Género y Diversidad Cultural de la Organización Panamericana de la Salud (OPS); y bajo la coordinación de Sandra del Pino, Asesora de Diversidad Cultural de la OPS.

Contiene los aportes y contribuciones de numerosos expertos. Agradecemos especialmente los provenientes de Juan Arroyo, María Victoria Bertolino, Alejandra Ferrero, Roberto Garza, Norman Gil, Susana Gómez, Luis Gutiérrez Alberoni, José Milton Guzmán y Bernardino Vitoy.

INTRODUCCIÓN

Los diálogos de saberes o diálogos interculturales son procesos de comunicación e intercambio entre personas y grupos que provienen de diferentes orígenes o culturas. Constituyen un intercambio horizontal de saberes, conocimientos y percepciones frente al surgimiento de problemas, de tal forma que en dicho espacio se propicia un flujo intercultural entre las partes, con el propósito de construir prácticas sociales que mejoren la salud y el bienestar de los grupos, comunidades y personas, con énfasis en la diversidad cultural. Si bien en este caso el enfoque atiende el tema de la salud intercultural, la metodología de diálogos de saberes puede aplicarse a cualquier otro ámbito.

El presente documento está dirigido a quienes facilitarán los diálogos de saberes. En este caso, se trata de personas designadas para catalizar los procesos relacionados con dichos diálogos, los cuales constituyen una necesidad en el proceso de comunicación con cualquier grupo poblacional, por ejemplo, entre el sector salud y la población indígena de una determinada comunidad. Asimismo, la guía puede ser una herramienta útil para funcionarios o personas que a nivel subnacional y nacional dirigen las instituciones del sector que se aborde, pues en el camino hacia las mejoras es necesario articular normas y lineamientos nacionales con realidades multiculturales.



La persona facilitadora debe fortalecer las competencias que le permitan conocer, compartir y construir prácticas saludables a partir de los diálogos de saberes, que se inscriben en la riqueza de la diversidad. Actualmente, la metodología de los diálogos se utiliza para establecer, a través de las acciones comunicativas, vínculos entre grupos culturalmente diversos.



Los objetivos principales de esta guía son los siguientes:

- > 1) Poner a disposición de las personas identificadas como facilitadoras pautas para que puedan **desarrollar y fortalecer** las capacidades necesarias para el proceso de los diálogos de saberes.
- > 2) **Reforzar las capacidades** de los equipos de salud o del área de que se trate, por ejemplo, equipos vinculados a la salud de comunidades indígenas, así como de otros actores, para que **comprendan y apoyen** los procesos de los diálogos de saberes.



Hay diversas razones que subyacen a la implementación de los diálogos de saberes, entre las cuales cabe citar las siguientes:

Analizar, profundizar y resolver problemas, de salud o del área de que se trate, a través de su análisis y discusión.

Promover la cooperación y el interaprendizaje con la participación de las personas involucradas.

Comunicarse e informarse: los diálogos de saberes son poderosas herramientas para comunicarse entre grupos culturalmente diversos, conocerse mutuamente, y entender los sentimientos y percepciones de las demás personas.

Acordar acciones y compromisos para superar las causas del problema o los problemas que se estén abordando, de salud o del área de que se trate.





CATEGORÍAS DE LOS
DIÁLOGOS DE SABERES

Los diálogos de saberes comprenden una dimensión educativa y comunicacional, y otra de planificación de acciones conjuntas entre actores sociales y, en este caso, los servicios de salud.

Por ejemplo, en el ámbito de la salud de las comunidades indígenas, la realización misma de los diálogos es un logro resultante de la interacción entre población indígena y personal de salud. A su vez, esto permite generar acuerdos progresivos para conseguir resultados de corto, mediano y largo plazo, que constituyen la materialización de la salud intercultural.

TIPOS Y SITUACIONES DE APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE LOS DIÁLOGOS DE SABERES

La metodología de los diálogos de saberes se aplica principalmente en dos dimensiones o escenarios (figura 1):

- > **1) En sesiones educativas cortas, orientadas a compartir información y conocimientos sobre determinados problemas.** El problema o los problemas que se tratarán deben haber sido identificados con anterioridad por ambas partes.
- > **2) En talleres de planificación participativa con autoridades comunales, población indígena o del grupo del que se trate, líderes y lideresas, personal de salud u otros sectores y demás actores clave.**

En ambos escenarios, la metodología es similar: análisis del problema, causas, consecuencias, planificación y acciones. Para conocer en detalle la metodología, consúltese la publicación *Metodología de los diálogos de saberes*.¹

¹ Organización Panamericana de la Salud. Metodología de los diálogos de saberes. Washington, D.C.: OPS; 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.37774/9789275324707>.

Figura 1. Esquema de los tipos de diálogos de saberes

DIÁLOGOS DE SABERES

EDUCATIVOS

- El grupo convocado, por ejemplo, grupos indígenas o afrodescendientes, incluido el personal del sector del que se trate, descubren su saber, su conocimiento del problema y el saber de las demás personas participantes.
- El rol de la persona facilitadora es principalmente educativo; desde el principio, busca evaluar en base a preguntas el conocimiento previo de las personas participantes.
- Luego de profundizar y encontrar las causas del problema, se proponen acciones propias desde la percepción y práctica de ambas partes, por ejemplo, comunidad indígena y servicios de salud.

DE PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA

- Se realizan reuniones a las que se suman líderes y lideresas de diversas comunidades y sectores del Estado. En función del problema o los problemas que se haya acordado tratar, participan representantes de ciertos grupos poblacionales y comunidades, así como organizaciones de la sociedad civil que tengan una incidencia sobre los problemas que se van a analizar.
- La secuencia metodológica permite el interaprendizaje horizontal. Son necesarios trabajos de grupo, plenaria y discusión.
- El rol de la persona facilitadora debe permitir que se concluya con una serie de acciones, mínimos interculturales, de la población y de los sectores involucrados. Este plan de trabajo debe ser monitoreado, y las reuniones y diálogos subsecuentes deben constituir una forma de rendición de cuentas entre todas las personas involucradas y de continuación del proceso.



FUNCIÓN Y LIDERAZGO DE LA PERSONA FACILITADORA



La persona facilitadora de los diálogos de saberes debe ser designada de forma conjunta por el grupo, la alianza o el colectivo que convoca los diálogos. Puede proceder del personal del sector involucrado, en este caso salud, o del grupo poblacional en cuestión que trata el problema, población indígena u otro. Puede ser un integrante de la comunidad con capacitación en el uso de la metodología de diálogos de saberes y con conocimiento de la cultura tradicional local que se esté abordando.

Lo ideal es que la facilitación se realice de forma conjunta, es decir, conviene contar con una persona que cumpla este rol desde la institucionalidad, por ejemplo, del sector salud, u otras proveniente del grupo poblacional que va a participar en los diálogos. Para la elección de las personas facilitadoras se tendrán en cuenta el contexto sociocultural, así como cuestiones de género, diversidad, equidad, derechos humanos y otras que pudieran ser relevantes para la temática por tratar.

Si no es posible contar con un facilitador por cada uno de los grupos que se reúnen a dialogar, habría que identificar a una persona procedente de alguno de los grupos. En cualquier caso, para la elección de los facilitadores o facilitadoras deben tenerse en cuenta las cuestiones anteriormente mencionadas, como el género, diversidad, equidad, derechos humanos, conocimientos de las distintas culturas, capacitación, entre otras. Por ejemplo, si se va a abordar una temática que afecta en mayor medida a las mujeres, deberá considerarse que el rol sea cubierto por una mujer.

En lo que respecta a la persona facilitadora proveniente de la institucionalidad, debe tener determinadas competencias para hacerlo, ya que no solo debe garantizar la adecuada traducción cultural y lingüística, sino que, además, debe saber manejar las posibles tensiones que puedan generarse, en este caso, entre los servicios de salud y las comunidades, por ejemplo.

La persona facilitadora puede ser responsable del sector salud, u otro del que se trate, y puede ser también representante de grupos indígenas, afrodescendientes u otro que participe de los diálogos. Hay que tomar en cuenta especialmente algunas características y condiciones deseables que la persona facilitadora debe tener para liderar los procesos de los diálogos de saberes y, al mismo tiempo, promover el pleno involucramiento de las comunidades participantes y del equipo de salud.



CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DESEABLES DE LA PERSONA FACILITADORA

La persona facilitadora debe contar con un conjunto de conocimientos, aptitudes y habilidades prácticas para promover la participación de ambas partes, incluidos el personal de salud y las personas procedentes de la comunidad o el grupo del que se trate. Quienes cumplan con esta función deben tomar conciencia de que son agentes de cambio, y deben reunir las características mencionadas a continuación, para hacer efectiva la influencia en el cambio de prácticas comunitarias e institucionales, que es lo que se apunta a lograr a través de los diálogos.

CONOCIMIENTOS

El equipo que facilita las sesiones de diálogos debe contar con diferentes conocimientos que le permitirán llevar a cabo los encuentros de mejor forma, entre ellos:

- > **Conocimiento profundo de la realidad** en la cual interviene.
- > **Conocimiento de las necesidades de la población y los grupos culturalmente diversos**, su participación y los procesos de enseñanza-aprendizaje.





APTITUDES

También hay aptitudes fundamentales que las personas facilitadoras deben haber desarrollado para que los encuentros de diálogos se lleven a cabo de la mejor manera:

- > **Capacidad para observar, escuchar y construir** de forma conjunta acciones destinadas a la resolución de los problemas.
- > **Potencial de movilización social**, el cual debe aprovecharse para construir una buena comunicación e interacción entre grupos culturalmente diversos.
- > **Actitud de respeto hacia las distintas culturas**, los conocimientos y las costumbres de personas diversas.
- > **Sensibilidad a cuestiones de género y reconocimiento de los diferentes grupos poblacionales** como sujetos de derechos y de conocimientos, y no como objeto de investigaciones.
- > **Capacidad para intermediar y realizar mediaciones para resolver los conflictos** que pudieran surgir en las situaciones de comunicación entre los distintos grupos.
- > **Capacidad para facilitar la traducción cultural y lingüística** tomando en cuenta los diversos grupos y poblaciones.

HABILIDADES PRÁCTICAS

Además de lo enunciado, la persona facilitadora debe contar con entrenamiento práctico que utilizará en los diálogos de saberes. Las habilidades de este tenor abarcan las siguientes:

- > **Participación activa en las sesiones de los diálogos**, desde la fase de construcción de condiciones hasta la supervisión y el monitoreo.
- > **Planificación anticipada** de las acciones de defensa y preparación para los diálogos.
- > **Facilitación de los diálogos de saberes**, tanto de carácter educativo como de planificación participativa. Dominio de la planificación de base y sistematización del plan de trabajo en los diálogos de saberes.
- > La persona facilitadora debe ser una de las **responsables para las acciones de supervisión y monitoreo** de estos diálogos.
- > **Incorporación de la sabiduría local y promoción** de los derechos de la salud.

Cabe destacar que existen ciertas condiciones previas para realizar los diálogos, las cuales abarcan el enfoque de derechos humanos, género, equidad e interculturalidad. En efecto, es necesario comprender que la interculturalidad es el resultado de una serie de procesos que llevan tiempo y que se construyen con respeto, tolerancia y condiciones de igualdad, así como el reconocimiento de las demás personas como sujetos con saberes, derechos, valores y simbologías propias. El papel de las personas facilitadoras es clave para poder intermediar entre diversos sectores, culturas y poblaciones, teniendo en cuenta que ninguno está por encima de otro.



A photograph of a man in a light-colored shirt and a white bucket on his head, carrying a large white bucket on his shoulder. The image is overlaid with a colorful geometric design consisting of overlapping triangles in shades of red, orange, and purple. The text is positioned in the lower right quadrant of the image.

MOMENTOS Y METODOLOGÍA
OPERATIVA DE LOS
DIÁLOGOS DE SABERES

EXISTEN TRES GRANDES MOMENTOS O FASES DEFINIDOS EN LOS DIÁLOGOS DE SABERES:

el primero está conformado por la construcción de condiciones; el segundo abarca la interacción en los diálogos mismos; el tercero, comprende la implementación, la supervisión y el monitoreo de los acuerdos (figura 2).

Figura 2. Momentos de los diálogos de saberes





**EL SEGUNDO MOMENTO:
INTERACCIÓN CULTURAL**



LA CONCEPCIÓN DE LA SECUENCIA

de los diálogos de saberes como una ruta o un camino para las personas facilitadoras implica considerar que el proceso concluye con acuerdos, con compromisos y con los insumos de un plan de trabajo.

Al momento de llevar a cabo los diálogos, la matriz de planificación de base se convierte en un instrumento clave que permite ordenar, incrementar la productividad y organizar la participación de los diferentes grupos y actores sociales. De su aplicación y desarrollo secuencial se desprenden la programación de acciones y el establecimiento de acuerdos.

La secuencia del análisis, la participación y la proyección de acciones se pueden ver resumidas en la siguiente matriz de planificación de base (cuadro 1).

Cuadro 1. Planificación de base para los diálogos de saberes

PROBLEMA	CAUSAS	EFFECTOS O CONSECUENCIAS	ACCIONES
→ Definición del problema.	→ ¿Por qué ha surgido este problema?	→ Manifestaciones del problema.	→ Identificación de tareas y actividades que se llevarán a cabo para resolver el problema.

Aquí el punto de partida consiste en definir el problema identificado de forma conjunta por el equipo de la institucionalidad y el grupo poblacional afectado, con inclusión de las personas facilitadoras. Los problemas deben caracterizarse en el primer momento o la primera fase de los diálogos de saberes, en la construcción de condiciones, sobre la base de la información existente, tanto de tipo cualitativo como cuantitativo. Cabe destacar que la determinación de los problemas que se tratarán debe ser consensuada por ambas partes. Si esto no ocurre, los diálogos no podrán concretarse. Una vez identificado el problema, se preparan las invitaciones o convocatorias para los grupos que formarán parte de los diálogos de saberes. Al inicio de los diálogos propiamente dichos, todas las personas participantes deben conocer por qué se les convoca, así como los problemas que se analizarán para mejorar la salud de sus comunidades.



En el momento específico de llevar a cabo los diálogos de saberes, más allá del acto formal de inicio, la persona facilitadora analizará la situación problemática junto con el grupo. Este punto de partida es relevante para que, a partir de las preguntas de la persona facilitadora, se pueda explorar el conocimiento que las personas participantes tienen del problema. En esta parte, las preguntas fomentan que se compartan los diferentes saberes y cosmovisiones. Esta heterogeneidad le confiere a esta instancia del diálogo un carácter de educación horizontal y entre pares para analizar las raíces (causas) y las consecuencias del problema.

La participación de diferentes actores sociales depende del problema identificado, ya que dichos actores deben tener relación con el problema en cuestión; por ejemplo, gobierno local, representantes de salud, educación, organizaciones de la sociedad civil, instituciones religiosas, etc. El rol de las personas facilitadores es crucial tanto en las sesiones educativas como de planificación. Las personas facilitadoras deben guiarse por los tres pasos de la metodología de la planificación de base (figura 3).

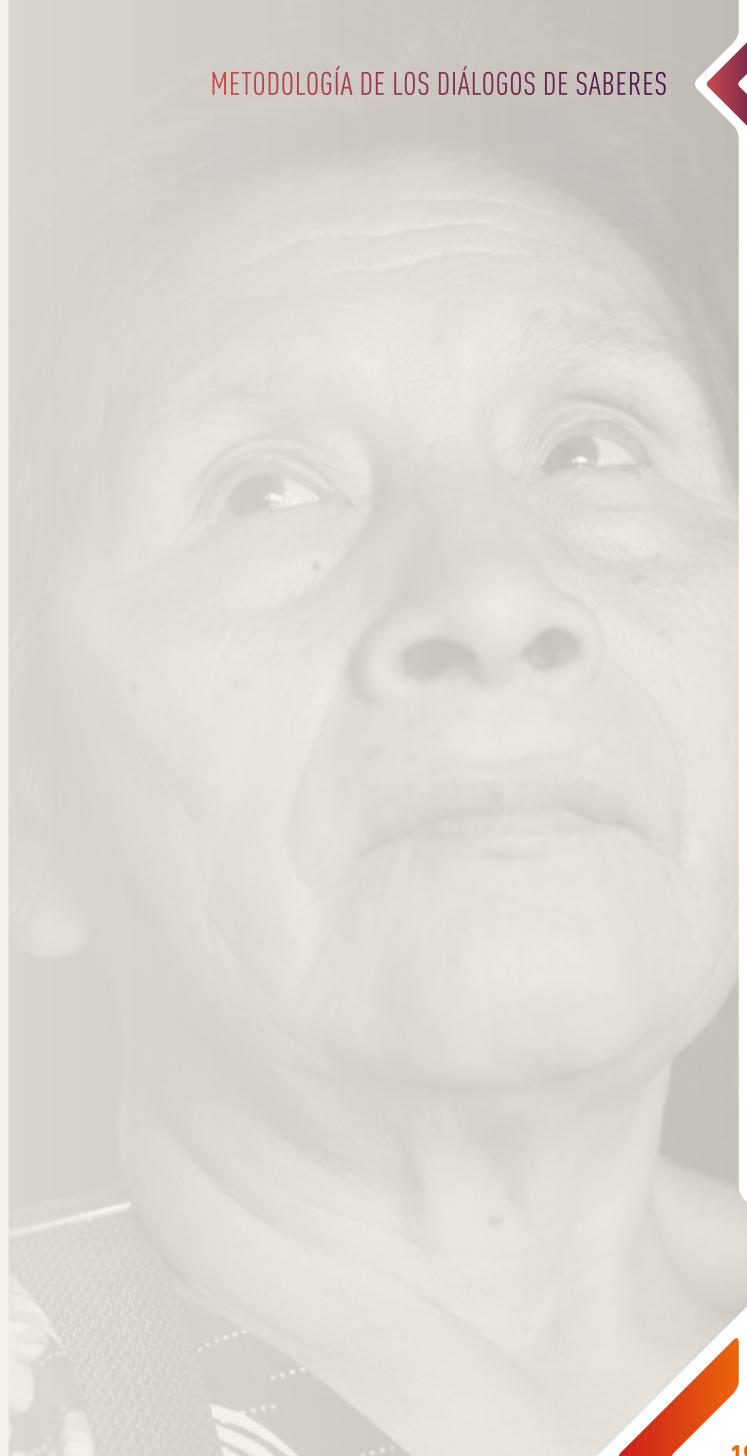
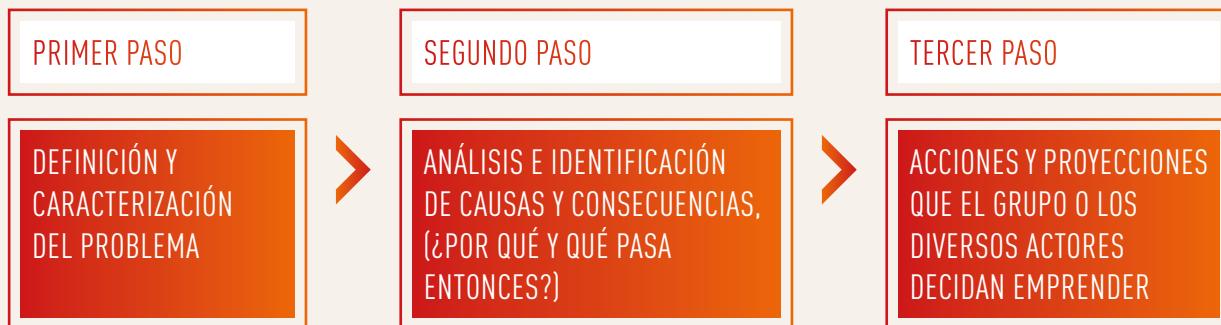


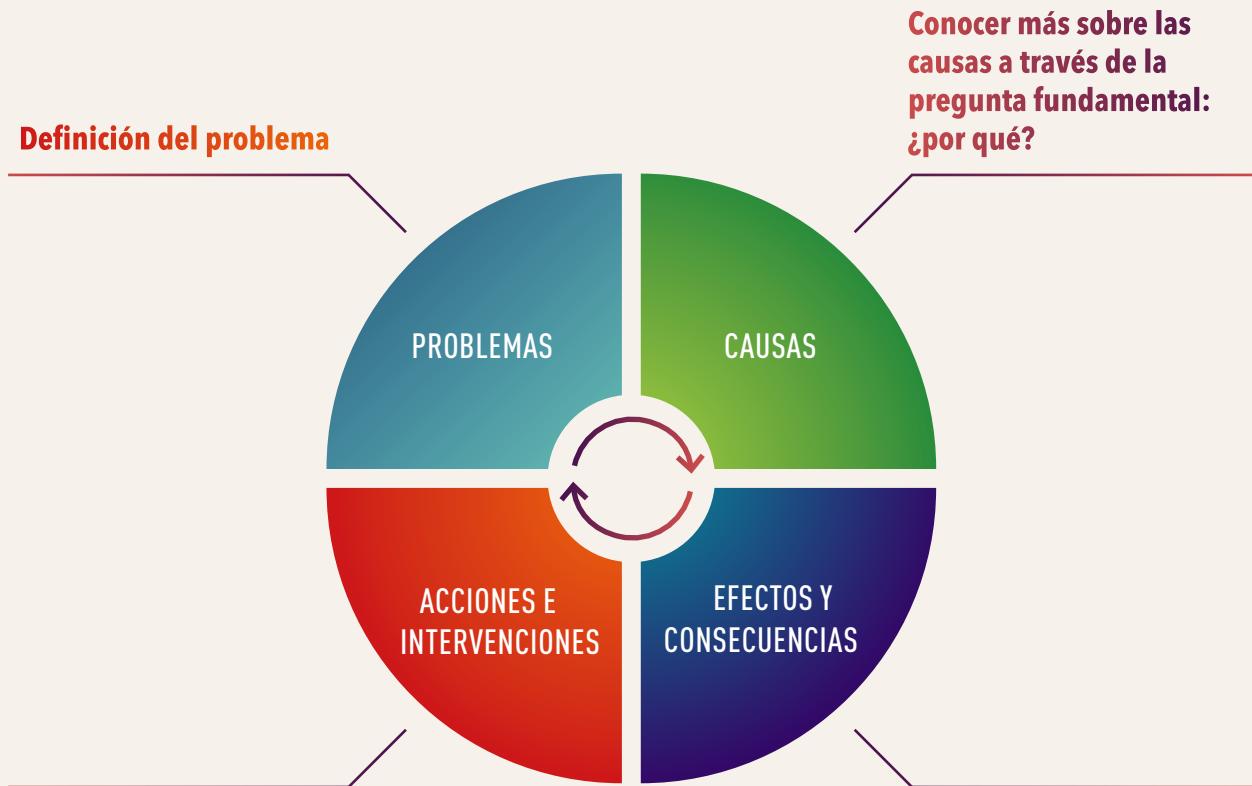
Figura 3. Pasos de la planificación de base para los diálogos de saberes



En la matriz de planificación de base es importante tomar en cuenta que las acciones tienen una serie de preguntas relacionadas con cada una de las causas que se describan y analicen.



Figura 4. Esquema del segundo momento de los diálogos de saberes



Conjunto de preguntas

para cada una de las causas priorizadas:

- > ¿Qué hacemos?
- > ¿Cómo lo hacemos?
- > ¿Con qué lo hacemos?
- > ¿Quiénes participamos?
- > ¿Cuándo?
- > ¿Cómo nos evaluamos?



PRIMER PASO: EL PROBLEMA

La identificación, la definición y la priorización del problema por parte de ambos grupos pueden quedar plasmadas mediante diversos materiales de apoyo, por ejemplo, en papelógrafos o a través de medios digitales, utilizados en conjunto con los participantes. El enunciado debe referir de forma directa el abordaje de la situación problemática, en un análisis de argumentaciones y contexto: ¿dónde ocurre?, ¿a quienes afecta?, ¿de qué manera?, etcétera.

SEGUNDO PASO: LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS

CAUSAS DEL PROBLEMA

Una vez definido el problema, se analizan las posibles causas que lo originan. Los porqués reiterativos abren el camino para que las distintas personas que integran el grupo, cada una con diversos conocimientos y experiencias, se expresen y compartan información con el resto de las personas participantes.

Por la dinámica propia de los diálogos, este momento se constituye como una experiencia de valioso interaprendizaje. Se describen causas familiares, culturales, estatales, institucionales o socioeconómicas, entre otras. La profundidad del análisis de las causas es directamente proporcional a la experiencia y al conocimiento que cada participante tenga y ello a su vez se relaciona con la capacidad de dar respuestas. La experiencia de la persona facilitadora, en aspectos pedagógicos y de planificación, permite llegar gradualmente a los objetivos, ya sea que se trate de un espacio educativo como de un taller de planificación participativa.



Este análisis permite definir qué causas se pueden abordar en el ámbito local y cuáles no, en cuyo caso la comunidad necesita identificar dónde, cómo y a quiénes se debe solicitar apoyo para que intervengan. Cuando el análisis se realiza en forma grupal, se debe definir lo que el grupo puede hacer frente a cada causa, es decir, determinar con qué acciones específicas puede colaborar.

Además de presentar preguntas motivadoras, la persona a cargo de facilitar los diálogos debe priorizar los contenidos, a fin de que queden unos "mínimos de causas", los cuales servirán para las acciones posteriores.

La persona facilitadora tendrá la capacidad de reconducir los diálogos si observa que el problema inicialmente consensuado deriva en otros.

CONSECUENCIAS DEL PROBLEMA

Las consecuencias de un problema constituyen su manifestación externa y generalmente visible del mismo, aquello que el grupo en cuestión conoce acerca del problema porque lo vivencia. Identificar claramente las consecuencias permite que las acciones dirigidas a enfrentar las causas sean más sostenibles y exitosas de lo que serían si las consecuencias se desconocieran.





TERCER PASO: LAS ACCIONES

Después de analizar las diferentes causas y consecuencias de un problema, y de haber priorizado las causas, se llega al momento de proponer acciones o tareas que deben ser asumidas por el grupo de que se trate: la comunidad, la población objetivo, las instituciones locales y otros sectores y actores que participen de los diálogos y que estén relacionados con el problema. Ante cada causa priorizada, la persona facilitadora someterá a discusión las siguientes preguntas: ¿qué hacemos?, ¿cómo?, ¿con qué?, ¿quiénes?, ¿cuándo? y ¿cuándo volveremos a evaluar lo que acordamos?

Cuadro 2. Identificación de las acciones que se llevarán a cabo**¿QUÉ HACEMOS?**

Con esta pregunta se afirma el objetivo común de enfrentar las causas que originan el problema, luego de haber tomado conciencia de ellas en forma colectiva. La pregunta se responde con acciones del grupo, de la comunidad o de los actores sociales involucrados.

¿CÓMO?

Se refiere a la estrategia que se debe adoptar para cumplir el compromiso asumido en el marco de una tarea concreta. En este punto se expresan las aptitudes personales, grupales o de los distintos actores involucrados, para sugerir las diferentes formas y estrategias para llevar a cabo cada tarea expuesta, lo cual dependerá de la capacidad técnica y humana disponible.

¿CON QUÉ?

Esta pregunta implica los recursos humanos, físicos y financieros de la misma comunidad o el complemento que se gestionaría a través del gobierno o de los sectores involucrados.

¿CUÁNDO?

El cronograma que se decida de manera colectiva dependerá de los tiempos de las personas involucradas y de la urgencia por resolver las cuestiones tratadas. Los problemas derivados de los desastres naturales y emergencias ameritan acciones inmediatas y deben priorizarse.

¿QUIÉNES?

Esta pregunta define las responsabilidades de cada una de las personas o del grupo. Por ejemplo, quiénes se ocuparán de convocar a próximas reuniones o la difusión entre pares de información sobre alguna temática específica.

Esta es una herramienta de trabajo con grupos que, cuando se pone en práctica, adquiere valor agregado y también se constituye como un instrumento para el seguimiento de acciones y compromisos que surge del mismo grupo, después de haberse puesto en cuestión frente a cualquier problema que el grupo decida abordar.

Cuadro 3. Ejemplo de plan de trabajo

OBJETIVOS	Fin o fines a los que se desea llegar.
METAS	Aquello que se espera alcanzar a través de un procedimiento y determinadas acciones.
ACTIVIDADES	Acciones concretas que se realizarán.
RESPONSABLES	Personas encargadas de llevar a cabo las actividades.
RESULTADO ESPERADO	Efecto o consecuencia de la implementación de las actividades y acciones.
CRONOGRAMA	MES 1
	Actividad Semana 1 Semana 2 Semana 3 Semana 4
	Ejemplo 1
	Ejemplo 2
	Ejemplo 3
Ejemplo 4	

Los diálogos de saberes, también llamados diálogos interculturales, son procesos de comunicación e intercambio entre personas, grupos o comunidades que provienen de diferentes orígenes o culturas. En el caso del sector de la salud, los intercambios se realizan entre determinados grupos o personas y personal de salud capacitado. Su objetivo es, entre otros, mejorar el acceso a los servicios de salud y construir una salud intercultural, con énfasis en la resolución de problemas previamente planteados y sus causas, la comprensión mutua y la creación de vínculos sólidos.

Esta publicación está dirigida al personal de salud o de otras áreas y sectores que facilitará los diálogos de saberes. Se trata de personas designadas para catalizar los procesos relacionados con dichos diálogos, los cuales constituyen una necesidad en el proceso de comunicación con grupos poblacionales diversos que presenten problemas de acceso universal a la salud y cobertura universal de salud.

OPS



Organización
Panamericana
de la Salud



Organización
Mundial de la Salud
ORGANIZACIÓN PARA LAS AMÉRICAS



9 789275 324745 >