

FOVIDA

FOMENTO DE LA VIDA

Personas Viviendo con VIH y Sida

CONOCIENDO MIS DERECHOS EN SALUD



VIGILANCIA SOCIAL EN LOS SERVICIOS INTEGRALES DE SALUD,
Una perspectiva de derechos de las personas viviendo con VIH y sida

FOVIDA

FOMENTO DE LA VIDA

Personas Viviendo con VIH y Sida



**CONOCIENDO MIS
DERECHOS EN
SALUD**

VIGILANCIA SOCIAL EN LOS SERVICIOS INTEGRALES DE SALUD,
Una perspectiva de derechos de las personas viviendo con VIH y sida

Material producido por Área de Gobernabilidad Democrática
Ejecutado con el apoyo de:



© **FOVIDA**
FOMENTO DE LA VIDA

Av. Javier Prado Oeste N° 109
Lima 17, Perú
Teléfono: 461 - 4856
Fax: 4610106
Correo electrónico: postmast@fovida.org.pe

Dirección Lima departamento
Directora Norma Rottier Hassinger

Elaboración de contenidos:
Gladys Vía Huerta

Edición:
Gladys Vía Huerta

Diseño, Diagramación e Impresión
ImpresiónArte Perú E.I.R.L.
Av. Petit Thouars 2442 Lince
4213310 - 4213661 - 999698361

Primera Edición
300 ejemplares. Noviembre 2009

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° - 2009-14697
ISBN N°: 978-9972-791-91-8

Índice

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
GENERALIDADES DEL MÓDULO	9
I UNIDAD TEMÁTICA	11
PREPARÁNDONOS PARA LA VIGILANCIA	11
SESIÓN 1: VIH y sida	17
<i>Actividades</i>	
1. EL SALUDO	17
2. REGLAS DE CONVIVENCIA	18
3. CONOCIENDO EL VIH y sida	20
SESIÓN 2: DERECHOS	21
<i>Actividades</i>	
1. CONOCIENDO MIS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES Y RESPETANDO EL DE LOS/LAS DEMÁS	21
2. COMO SE EXPERIMENTA EL ESTIGMA	30
3. CIUDADANÍA	31
SESIÓN 3: HABILIDADES PERSONALES	35
AUTOESTIMA - <i>Actividad</i>	35
1. LA FLOR DE TU VIDA	35
COMUNICACIÓN ASERTIVA - <i>Actividad</i>	36
1. TIPOS DE COMUNICACIÓN AGRESIVA, PASIVA Y ASERTIVA	36
TOMA DE DECISIONES - <i>Actividad</i>	38
1. APRENDIENDO A DECIDIR	38
NEGOCIACIÓN - <i>Actividad</i>	40
1. ¿LO USO O NO LO USO?	40
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS - <i>Actividad</i>	42
1. RESOLVIENDO CONFLICTOS ASERTIVAMENTE	42



II UNIDAD TEMÁTICA	45
VIGILANCIA SOCIAL	45
SESIÓN 1: VIGILANCIA SOCIAL	47
<i>Actividad</i>	
1. VIGILANCIA SOCIAL EN VIH y sida	47
SESIÓN 2: QUE VAMOS A VIGILAR	49
<i>Actividad</i>	
1. ¿QUÉ VAMOS A VIGILAR?	49
SESIÓN 3: MANEJO DE INSTRUMENTOS	59
<i>Actividad</i>	
1. APRENDIENDO A MANEJAR EL INSTRUMENTO PARA LA VIGILANCIA	59
III UNIDAD TEMÁTICA	63
ORGANIZACIÓN	63
SESIÓN 1: ORGANIZACIÓN	67
<i>Actividades</i>	
1. CONOCIENDO A LAS ORGANIZACIONES Y SUS OBJETIVOS	67
2. LA COMUNIDAD IDEAL	69
SESIÓN 2: VALORES Y PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN	70
<i>Actividad</i>	
1. "LO MAS IMPORTANTE ES"	70
SESIÓN 3: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	72
<i>Actividades</i>	
1. EL FODA DE NUESTRA ORGANIZACIÓN	72
2. DE PROMOTORES/AS A EXPLORADORES/AS	75
3. MIRANDO EL FUTURO	77
4. CONSTRUYAMOS NUESTRA VISIÓN	78
5. ¿QUÉ SON LOS OBJETIVOS?	80
6. ELABORACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL	81



Presentación

El Proyecto **“Vigilancia Social en los Servicios Integrales de Salud, Una Perspectiva de Derechos de las Personas Viviendo con VIH y sida”**, se inserta en el Plan de FOVIDA el cual tiene como misión ampliar las capacidades técnicas y políticas de los/as actores/as para el desarrollo local y nacional sostenible. Desde una perspectiva de desarrollo humano, adopta el enfoque de derechos centrado en la corresponsabilidad del cuidado de la salud, pues si bien reconocemos que los derechos deben ser garantizados por el Estado, éstos llevan también una contraparte de deberes y responsabilidades¹ pues una vez conquistados deben ser defendidos y su cumplimiento debe ser controlado por la propia ciudadanía.

Desde esta concepción, consideramos la salud como un derecho humano inalienable de todos/as, que debe complementarse con el deber y la responsabilidad frente a ese derecho. El cuidado de la salud requiere, entonces, del cumplimiento permanente del deber y la responsabilidad de los/as prestadores/as de salud, ciudadanos y ciudadanas y de las comunidades organizadas; es decir de toda, la sociedad.²

Entendemos la salud integral como el estado de bienestar físico y mental de todas las personas interactuando en sociedad y compartiendo hábitats adecuados que hagan posible el desarrollo y enriquecimiento de sus dimensiones sociales, culturales, políticas y económicas. Esta concepción la salud individual y colectiva se constituye en un factor fundamental para contribuir al mejoramiento de las capacidades de las personas, permitiéndoles mejorar sus oportunidades para contribuir a una mejor calidad de vida, constituyéndose en base sustancial de un desarrollo sostenible.

Las personas viviendo con VIH y sida (PVVS), pertenecen a diversos grupos etáreos, adultos/as varones, mujeres y niños/as, y estos/as se encuentran en condiciones inequitativas en salud y son población vulnerable. Esto hace que al padecer una enfermedad como el VIH y sida, además de estigmatizarlas, las discriminan del sistema de atención integral que el mismo Ministerio ha propuesto pero que aún falta implementar adecuadamente.

■
1 Tejada, David. *La salud como un derecho humano o el derecho de todos a la salud*. En Carrasco, Mery (edit) *Salud de los/as adolescentes. Inversión social para cerrar brechas de inequidad*.
2 Tejada, David. *Op cit.* P.35.

En este marco, el proyecto busca fortalecer a los Grupos de Auto ayuda Mutua (GAM) de PVVS mediante la capacitación de promotores/as de los grupos de PVVS en derechos ciudadanos y aplicar instrumentos adecuados que hagan posible ejercerlos efectivamente; asimismo capacitar a las PVVS y sus familiares en las normas técnicas de atención integral, incluido el acceso a tratamiento gratuito y en protocolos de reclamos, para que puedan hacer valer sus derechos de atención integral y adecuada en salud.

También considera la implementación de una red de vigilancia social, constituida por promotores/as de las mismas organizaciones de PVVS e instituciones involucradas como ONGs u organizaciones sociales de base con el objeto de difundir los derechos de las personas viviendo con VIH y sida, canalizar las demandas o quejas de las PVVS y sus familiares, establecer instancias de coordinación con los/as prestadores/as de salud y promover medidas correctivas tanto administrativas en el Ministerio de Salud (MINSA). Ello con la finalidad de garantizar progresivamente el respeto y el ejercicio de los derechos ciudadanos de las PVVS, fomentando una cultura de derechos en salud en la sociedad, que contribuya a una mejor calidad de vida de todos/as los/as peruanos/as.



Introducción

La epidemia del VIH ha sido calificada por la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2003) como “la más grande amenaza para la supervivencia humana en los últimos 70 años”. Esa temible afirmación es respaldada contundentemente por las cifras del por la ONUSIDA 2007, las cuales indican que actualmente existen 33.2 millones personas viviendo con VIH sida (PVVS). En ese mismo reporte se calcula en 2.5 millones el número de nuevas infecciones VIH, año en el cual habrían muerto 2.1 millones de PVVS alrededor del mundo³.

Si bien la magnitud de la epidemia en el Perú es menor que en otros países de América Latina, la situación de nuestro país no deja de ser preocupante. En el último boletín de la Oficina General de Epidemiología (OGE, Marzo 2007) se indica que existen 48,103 casos de VIH y de sida notificados entre el año 1983 y el mes de marzo del 2007.

En este contexto, la respuesta del Ministerio de Salud con relación al VIH y sida se ha caracterizado por estar sujeta a las políticas dictadas por los gobiernos de turno, por lo que es posible distinguir tres momentos: el primero (1983-1995): se inicia una fase de planificación para enfrentar esta pandemia, mientras que las intervenciones del Ministerio de Salud estuvieron marcadas por una concentración intrasectorial asentada en hospitales. En esta etapa no se desarrollaron acciones de promoción y prevención con la población; existieron sólo algunos discretos elementos de difusión de la presencia de la epidemia. El segundo momento (1995-2000): se caracterizó por una planificación sectorial y la organización de servicios de salud para la atención de pacientes con VIH y sida, se implementaron estrategias de prevención así como para la captación de pacientes para su tratamiento y se inició la articulación de acciones con la sociedad civil. El tercer momento (2001-2003) estuvo caracterizado por el incumplimiento de las políticas y el resquebrajamiento de las estrategias de prevención y control del VIH y sida previamente desarrolladas.

Durante esta etapa se formuló un Plan Estratégico para la Prevención y Control del VIH y sida 2001-2004, pero: (1) no fue aprobado formalmente por la Alta Dirección del MINSA, (2) fue una adaptación del Plan CONTRASIDA sin participación de los/



3 http://data.unaids.org/pub/EPI_Slides/2007/071119_epi_pressrelease_en.pdf

as actores/as sociales ni una verdadera articulación multisectorial y (3) no tomó en cuenta mucha de la información disponible en el país al momento de su formulación, referidas a la cultura y comportamientos sexuales en contextos sociales diversos (Policy, 2005). Este proceso se dio en el contexto de la desestructuración del Programa de Control de Enfermedades de Transmisión Sexual y sida (PROCETSS) debido a reformas parciales del modelo de atención y a la temporal influencia de políticas públicas conservadoras, ejecutadas sobre todo entre el 2001 y 2003, que no impactaron positivamente sobre la formulación del plan ni sobre los resultados alcanzados en el período. Por otro lado, la consecuencia principal de la ausencia de aprobación formal del plan fue que no se asignara el presupuesto necesario para su implementación.

En junio del 2004, la promulgación de la modificatoria de la Ley Contrasida, Ley 28243, impulsada por el Colectivo por la Vida (organización de ONGs que trabajan en sida), garantiza a las PVVS un marco legal de acceso a tratamiento gratuito y universal a todas las personas viviendo con VIH y sida del país. Hace que un mayor volumen de población afectada se esté visibilizando en los hospitales y centros de salud de referencia, población en su mayoría que aún no participa en organizaciones y que desconociendo sus derechos son vulnerables a ser discriminados en los servicios de salud.

Desde este enfoque, el proyecto busca desarrollar y promover en las organizaciones de PVVS el reconocimiento de sus derechos, la capacidad de decisión sobre su vida libre de riesgos, coacciones o violencia y el respeto a los derechos de los/as demás. Por otro lado, a través de los espacios de concertación, busca promover cambios en las normativas, leyes y políticas, que permitan asegurar el goce de iguales derechos a hombres y mujeres, adultos/as y jóvenes en forma responsable, libre y satisfactoria.



Generalidades del Módulo



FINALIDAD DEL MÓDULO

El presente módulo busca capacitar a las Personas Viviendo con VIH y sida (PVVS) permitiendo ampliar conocimientos en vigilancia social, para que desarrollen y/o refuercen habilidades que les permita ejercer y vigilar sus derechos en salud.

ESTRUCTURA DEL MÓDULO

1. Unidades Temáticas:

El módulo consta de tres unidades temáticas y está diseñado para ser desarrollado en trece sesiones.

La primera unidad temática tiene por objeto que las personas logren las habilidades y capacidades para realizar la vigilancia social.

La segunda unidad temática tiene por finalidad que las personas conozcan que es la vigilancia social, que se va a vigilar y los instrumentos para realizarla.

La tercera unidad temática intenta que las personas utilicen la planificación estratégica como una herramienta que permita planificar las acciones de las organizaciones para el logro de sus objetivos.

Las unidades temáticas están concebidos para 30 personas varones y mujeres. El/la facilitador/a, dependiendo de los grupos de personas participantes determinará el tiempo real de cada actividad, en función del interés y la capacidad del grupo.

Las unidades temáticas de este módulo pueden servir como eje motivador de debates. Es importante que para un mejor logro de los objetivos las actividades deben ser adaptadas en función de la población objetivo, dependiendo de las características que presenta.

2. Perfil del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a deberá ser una persona empática, alegre, dinámica, tolerante, respetuosa, flexible, equitativa y con amplitud de pensamiento.
- El/la facilitador/a deberá tener los conocimientos sobre la temática.
- El/la facilitador/a deberá sentirse motivado, interesado e identificado con la necesidad y problemática de las PVVS.

3. Rol del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a deberá contar con la capacidad de dirigir al grupo.
- El/la facilitador/a deberá tener las habilidades para manejar dinámicas grupales.
- El/la facilitador/a deberá motivar en la intervención y participación constante de los/las participantes durante las sesiones.
- El/la facilitador/a deberá aclarar dudas sobre la temática trabajada en las sesiones.
- El/la facilitador/a deberá encargarse de la preparación de materiales de trabajo por cada unidad temática en forma anticipada.

4. Estructura de las unidades temáticas:

La estructura de las unidades temáticas, comprende los siguientes componentes:

1. Presentación
2. Objetivos
3. Conceptos claves
4. Esquema de las actividades
5. Ideas claves
6. Actividades
 - Objetivos de la actividad
 - Tiempo
 - Materiales
 - Guía del/a facilitador/a

METODOLOGÍA DE TRABAJO DEL MÓDULO

En el módulo se utiliza una metodología que se basa en recoger los saberes previos y promover la reflexión y la construcción de nuevos saberes. Es participativa. Parte de recoger las ideas, opiniones y vivencias de los/as participantes, para luego construir conceptos grupales que sean utilizados por las PVVS en su vida diaria. También promueve el desarrollo de las habilidades para la expresión de las ideas frente a un grupo de personas.

Durante la primera sesión se procederá a evaluar los conocimientos e información de los/as participantes mediante la prueba de entrada.

En la última sesión de trabajo se evaluarán los aprendizajes obtenidos en el taller mediante las enseñanzas representadas y la puesta en práctica de las experiencias de alguno/a de los/as participantes y se aplicará la prueba de salida.

El seguimiento comprenderá que los/as promotores/as repliquen los talleres a sus pares, poniendo en practica y fortaleciendo las habilidades aprendidas.





[I UNIDAD TEMÁTICA]

*Preparándonos para ser
Promotores/as de la Vigilancia Social*

1. Presentación

Es importante que se aborde de manera directa la preparación de las personas que realizarán la vigilancia social, permitiendo ampliar conocimientos sobre ciudadanía, derechos, para que desarrollen habilidades y actitudes que permita el ejercicio de sus derechos en salud.

2. Objetivo

Que las personas reflexionen sobre los conocimientos y habilidades que se deben de tener para realizar la vigilancia social.

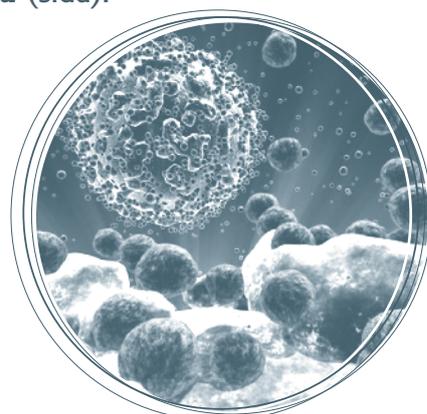


3. Conceptos

SESIÓN 1: El VIH y sida

Es causado por un virus llamado **Virus de la Inmunodeficiencia Humana** (VIH), el cual puede transmitirse de persona a persona. El estadio avanzado de esta infección es el **Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida** (sida).

La persona que vive con VIH no tiene síntomas y se siente totalmente sana, pues su nivel de glóbulos blancos aún no ha disminuido lo suficiente y los que le quedan, aún le sirven para combatir las infecciones o enfermedades. Quien presenta estas características se conoce como una persona no sintomática del VIH. Es decir, que no presenta ningún tipo de síntoma a pesar de portar el virus en su sangre; sin embargo puede transmitir el VIH.



Este virus tiene la capacidad de insertarse dentro de los linfocitos T4, una clase de glóbulos blancos que hacen parte del sistema inmunológico. El VIH se reproduce dentro de las células mencionadas y termina por destruirlas, produciendo nuevos virus que infectarán a otras células y así sucesivamente (al medir la cantidad del virus que se tiene se llama carga viral). Con los años los linfocitos disminuyen a tal punto que se debilita la capacidad del cuerpo para combatir otras enfermedades.

El sida está claramente definido como un conjunto de signos y síntomas que incluyen adelgazamiento extremo, diarrea crónica e infecciones y cánceres específicos. Es decir, la persona con sida puede ser víctima de distintas enfermedades.

Actualmente, las personas que viven con el VIH y sida (PVVS) pueden disminuir la cantidad del virus en su cuerpo a través del tratamiento antirretroviral, retrasando la progresión de la infección por medicación específica. Sin embargo, aún no hay cura ni vacuna disponible contra el VIH.

Diagnóstico:

Para saber si hemos adquirido el VIH y sida tenemos que realizarnos una prueba llamada ELISA. Si saliera positivo, para confirmar, se realizará otra prueba que se llama WESTERN BLOT.

Para que una persona pueda saber si la prueba de ELISA dio positivo (adquirió el VIH), necesita esperar como mínimo de seis a doce semanas después de que haya tenido una conducta de riesgo porque su cuerpo necesitará de este lapso para producir anticuerpos frente al VIH. Este tiempo se conoce como período de ventana. Si la persona se realiza la prueba antes de este lapso pueda ser que la prueba sea negativa (no adquirió el VIH).

Tratamiento Antirretroviral (TARGA)

El objetivo del tratamiento antirretroviral es prevenir la replicación del virus (impedir que haga más copias de sí mismo), lo que resulta en el incremento del recuento de linfocitos T CD4, mejorando la función inmune, retrasando la progresión clínica y prolongando el tiempo de supervivencia. El TARGA ha demostrado beneficios en la disminución de la morbi-mortalidad, con la consecuente mejoría en la calidad de vida.

La Adherencia a la TARGA, es el cumplimiento adecuado de toma de la medicación antirretroviral (dosis, horarios) con el objeto de alcanzar el máximo beneficio del tratamiento para disminuir la carga viral del cuerpo y evitar que el virus se haga resistente al tratamiento.

Para lograr una buena adherencia se debe familiarizar con:

- Los medicamentos que se toma
- Cuántas pastillas, cuántas veces al día
- Tomarlas con alimentos o con el estómago vacío
- Cómo guardarlos
- Cuales son los efectos secundarios y qué podemos hacer, si los tienen

Cómo se Transmite el VIH

El virus que causa el sida se transmite únicamente a través de tres mecanismos claramente definidos:

- Por relaciones sexuales: El VIH se encuentra presente en el semen, la sangre y las secreciones vaginales. Este tipo de secreciones se intercambian durante las relaciones sexuales, vaginales, anales u orales.
- A través de la sangre: Para que esta forma de transmisión ocurra, se necesita que la sangre de una persona infectada ingrese en nuestro organismo. Se debe recordar que el virus no ingresa a través de la piel sana.
- De la madre infectada al/a hijo/a: Si la madre tiene el VIH puede transmitirlo a su bebé ya sea durante el embarazo, el parto o la lactancia. Sin embargo, no todos/as los/as niños/as que nacen de madres infectadas tendrán la infección. En promedio uno de cada tres niños/as que nacen de madres infectadas portará también el virus. Los/as demás serán sanos/as.

Cómo NO se transmite el VIH?

- El contacto social y cotidiano con una persona infectada no representa ningún riesgo para sus familiares o amigos/as.
- El VIH no viaja por el aire como el virus de la gripe.
- El VIH no se transmite por convivir en la misma casa, por usar los mismos platos o por compartir los alimentos.
- El VIH no se transmite por besar (solución de continuidad, saliva), abrazar o por usar un mismo baño.
- No se transmite por cuidar a un/a enfermo/a de Sida.
- No se transmite por utilizar el mismo asiento o vivir o trabajar cerca a una persona que esté viviendo con esta condición.
- De un/a niño/a viviendo con VIH y sida a uno/a sano/a en la escuela.
- No se transmite por picaduras de mosquitos.
- No se adquiere en piscinas o jacuzzis.



Estigma

Es una condición, atributo, rasgo o comportamiento que hace que su portador sea incluido en una categoría social hacia cuyos/as miembros/as se genera una respuesta negativa y se les ve como «culturalmente inaceptables» o inferiores.

El estigma actúa como una poderosísima etiqueta descalificadora. Modela las actitudes y opiniones hacia los individuos y grupos en una sociedad. Con fuerza define la forma en que las personas se perciben y valoran a sí mismas y cómo son vistas como individuos dentro de la sociedad.

El estigma puede ser experimentado y percibido individualmente. Puede tomar la forma de la automarginación, baja autoestima, temor de ser descubierto, abandono de la vida social o aislamiento.

Por otro lado, el estigma es también impuesto por la sociedad. Esto sucede por conductas como evitación, exclusión, reprobación moral, rechazo a apoyar a los/as afectados/as y diferentes formas de abuso.

El estigma lleva a la discriminación, lo que significa privar a la gente de sus derechos y negar sus reclamos legítimos. Esto conduce a cambios en los roles y las conductas de los individuos y los grupos. Los/as afectados/as se van aislando hasta encontrarse dificultados o imposibilitados de proyectarse hacia el futuro y conseguir apoyo personal o recursos materiales o financieros.

Como consecuencia de esto, el estigma tiene una particular influencia negativa en la prevención. En todas las culturas, las alusiones refuerzan las actitudes sociales negativas que están relacionadas con el estigma al VIH y sida.

Derechos

Son principios que regulan la vida social de las personas y que han sido consagrados como norma y garantía de los estados a favor de ellas. Los derechos delimitan todo lo que uno/a puede ser, hacer o demandar por sí mismo/a. Su ejercicio llega hasta el punto en que pueda atentar contra el derecho de los/as demás.

Derechos de las personas

Los derechos de la persona aluden a derechos individuales que se ejercerán por los/as individuos/as en el marco del proceso de relaciones que se establecen con otros/as, sean personas naturales o instituciones públicas y/o privadas⁴.

El concepto de persona es un concepto jurídico de acuerdo con la vida y dignidad de la persona humana: todos/as somos personas, no solamente por el hecho de estar vivos, sino de tener la condición humana. Y nuestra dignidad sustancial es la misma, sin que la pueda alterar ninguna condición subjetiva ni ninguna definición jurídica⁵.

Derechos humanos

Los derechos humanos implican obligaciones a cargo del Estado, que es el responsable de respetarlos, garantizarlos o satisfacerlos. Las ofensas a la dignidad de la persona pueden tener diversas fuentes, pero no todas configuran, técnicamente, violaciones a los derechos humanos.

La nota característica de las violaciones a los derechos humanos es que ellas se cometen desde el poder del Estado o desde los medios que éste pone a disposición de quiénes lo ejercen (funcionarios públicos). Por ello, podemos decir que no todo abuso contra una persona ni toda forma de violencia social son técnicamente atentados contra los derechos humanos; pueden ser crímenes, incluso gravísimos, pero si es obra de particulares no será una violación de los derechos humanos⁶.

■
4 Tomado de: "Guía de Capacitación: Derechos de las personas usuarias y resolución de conflictos en los servicios de salud". Asociación Peruana de Derecho Sanitario-APDS, USAID PERU, POLICY. Lima, Abril de 2005. p.38.
5 Nikken, Pedro. "El concepto de derechos humanos". En: <http://www.defensoria.gov.ve>
6 *ibidem*

Responsabilidad

Es la capacidad de asumir las consecuencias de nuestras decisiones y del ejercicio de nuestros derechos.

Ciudadanía

Ciudadanía es el ejercicio de derechos, deberes y responsabilidades de toda persona que comparte una identidad, pertenece a una nación, posee sus propios valores culturales y tradicionales, sin que importe su condición social, residencia, edad, sexo, raza, religión, instrucción, actividad. Es la condición de una persona en la medida en que tienen derechos y deberes reconocidos y protegidos por el Estado, para todos/as por igual; implica además el derecho de *participar* en las decisiones que la comunidad toma.

4. Esquema de actividades

SESIÓN 1: VIH y sida

Actividad 1 El salud

Actividad 2 Reglas de convivencia

Actividad 3 Conociendo el VIH y sida

SESIÓN 2: Derechos

Actividad 1 Conociendo mis derechos y responsabilidades y respetando el de los/as demás

Actividad 2 Cómo se experimenta el estigma

Actividad 3 Aprendiendo el significado de ciudadanía

SESIÓN 3: Habilidades personales

Actividad - Autoestima - La flor de tu vida

Actividad - Comunicación Asertiva - Tipos de comunicación agresiva, pasiva y asertiva

Actividad - Toma de Decisiones - Aprendiendo a decidir

Actividad - Negociación - ¿Lo uso o no lo uso?

Actividad - Resolución de conflictos - resolviendo conflictos asertivamente

5. Ideas Clave

- No todos/as los/as participantes tienen las mismas expectativas ni intereses.
- Es importante satisfacer las expectativas e intereses de la mayoría de los/as participantes del taller.
- Que los/as participantes se reconozcan con intereses semejantes o divergentes.
- Que se respeten y se toleren las diferencias y semejanzas.

VIH y sida

ACTIVIDAD N°1

El Saludo



OBJETIVOS:

- Que a los/as participantes conozcan los objetivos y horarios de la capacitación.
- Que los/as participantes se conozcan y expresen sus expectativas de la capacitación.
- Que los/as participantes se relajen y rompan el hielo al inicio del taller.

TIEMPO: 25 minutos

MATERIALES:

Plumones, fichas de colores, maskin tape, lapiceros, prueba de entrada.

GUÍA DEL/A FACILITADOR/A:

- El/la facilitador/a se presentará dará la bienvenida a los/as participantes.
- Indicará que para contar con un clima más amigable es necesario conocernos, por lo que entrega a cada participante dos tarjetas de un color determinado y les pide que respondan las preguntas que están en ella:
 - Nombre y apellido. (Primera tarjeta)
 - Edad. (Primera tarjeta)
 - Lugar donde viven. (Primera tarjeta)
 - A qué se dedica. (Primera tarjeta)
 - Expectativas que tienen del Taller. (Segunda tarjeta)
- A continuación les indicará que la tarjeta N° 1 se la coloquen en el pecho y busquen a la persona que tiene el mismo color de tarjeta y que se presenten, solo haciendo uso de la primera tarjeta.
- Cada pareja debe presentar a su nuevo/a amigo/a.
- Una vez concluido la presentación se les invitará a que expresen cómo se han sentido.
- El/la facilitador/a presentará los objetivos y contenidos de la capacitación y les señala a los/as participantes que pueden hacer sus preguntas al momento que lo deseen.
- El/la facilitador/a solicitará los/as participantes que haciendo uso de la tarjeta N° 2 expresen las expectativas que tienen sobre la capacitación que van a recibir.
- Se les solicitará agruparlas aquellas expectativas iguales o parecidas. Una vez concluida se leerá para hacer hincapié en las expectativas que vamos a desarrollar durante el tiempo de la capacitación.
- Para finalizar el/la facilitador/a agradecerá a los/as participantes y reforzará la idea de lo importante que es dar inicio a esta actividad, concentrándonos en las cosas positivas.



ACTIVIDAD N°2

Reglas de convivencia



OBJETIVOS:

- Establecer las reglas de convivencia con los/as participantes.
- Generar compromisos de los/as participantes durante la capacitación.

TIEMPO: 15 minutos

MATERIALES:

Papelógrafos, títulos de las reglas de convivencia de los/as participantes y del/a facilitador/a, maskin tape, plumones.

GUÍA DEL/A FACILITADOR/A:

- El/la facilitador/a indicará que para lograr una buena convivencia es necesario, de mutuo acuerdo determinar algunas reglas que nos comprometemos a cumplirlas ambas partes.
- Se solicitará a los/as participantes propongan las reglas a tener en cuenta durante el taller, para que los objetivos y expectativas que tengamos se cumplan.
- A continuación el/la facilitadora irá anotando en un papelógrafo las ideas que vayan dando.
- De la misma manera, también el/la facilitadora podrá ir proponiendo algunas reglas que no se tengan en cuenta. Por ejemplo, pueden ser propuestas las siguientes reglas:
 - Iniciar el taller a la hora programada o respetar los horarios programados.
 - Respetar las opiniones de todos/as los/as participantes.
 - Solicitar silencio al momento de las exposiciones.
 - Permanecer atentos durante el desarrollo del taller.
 - No usar celulares o mantenerlos en vibrador.
 - Escuchar atentamente a las demás personas, sin interrumpirlas.
 - Levantar la mano para intervenir.
 - Realizar sugerencias u observaciones constructivas.
 - Recibir positivamente las observaciones de las demás personas.

REGLAS PARA EL/LA FACILITADOR/A:

- Respeto a las opiniones de los/las participantes.
 - Respetar los horarios.
 - Explicar los temas con claridad y sencillez.
 - Estar dispuesto a aclarar dudas.
 - Que tome en cuenta todas las sugerencias de los/as participantes.
 - Dar igual oportunidad a los/las participantes para hablar.
- Al terminar de trabajar las normas de convivencia se les indica la importancia de cumplirlas desde los dos niveles y que a continuación se les tomará la prueba de entrada.
 - El/la facilitador/a repartirá a cada participante la prueba de entrada y dará diez minutos para que la respondan individualmente.
 - Para finalizar el/la facilitador/a reforzará en los/as participantes la importancia de conocer los saberes que ellos/as tienen del tema para iniciar la capacitación.

[PRUEBA DE ENTRADA]

Nombre:

Edad:

Sexo:

1. ¿Cuáles son las vías de transmisión del VIH sida?

.....

2. ¿Quién es más propenso a infectarse del VIH y sida? ¿El Varón o la Mujer?

.....

3. ¿Es curable el VIH y sida?

.....

4. ¿Es importante la adherencia?

.....

5. ¿Cómo se puede prevenir el VIH y sida?

.....

6. ¿Conoce los protocolos de atención MINSA sobre el VIH y sida?

.....

ACTIVIDAD N°3

Conociendo el VIH y sida



Objetivo:

- Que las PVVS refuercen sus conocimientos sobre el VIH y sida

TIEMPO: 45 minutos

MATERIALES:

Caja de fósforos, cartillas de preguntas, papelógrafos.

Guía del/a facilitador(a)

- El/la facilitador(a) explicará que en la dinámica se conocerán las percepciones y conocimientos que los participantes tienen acerca del VIH y sida.
- A continuación, indicará que la dinámica consiste en que a través del juego del palito de fósforos ellos responderán algunas preguntas.
- Explicará que el juego consiste en que se encenderá un palito de fósforos y se irá pasando de participante en participante hasta que se apague. La persona que esta sosteniendo el palito y se le apague será la que conteste la pregunta.
- El/la facilitador(a) cuenta con una cartilla que contiene preguntas relacionadas con el tema. Solicitará a la persona designada a responder la pregunta según su conocimiento y percepción, indicando que exprese lo que piensa y que nos encontramos en el lugar para aprender y compartir.
- Una vez que se responda la pregunta, se encenderá otro palito de fósforos y se procederá de la misma manera, a si sucesivamente hasta que el/la facilitador(a) indique el término.
- El/la facilitador(a) irá anotar en un papelógrafo las respuestas para poder reflexionar sobre lo expuesto, estableciendo las respuestas correctas.
- Al finalizar el/la facilitador/a cerrará la dinámica estableciendo algunos aspectos sobre el VIH/sida con datos estadísticos, tratando de enfatizar que ellos/as que no son los/as únicos/as que viven con VIH y que es importante que conozcan del tema, para mejorar nuestra calidad de vida y apoyar a otras personas a prevenir esta enfermedad.

Cartilla de Preguntas:

1. ¿Qué es el VIH y sida?
2. ¿Cuáles son las vías de infección del VIH y sida?
3. ¿Quién es más propenso a infectarse del VIH y sida? ¿El varón o la mujer?
4. ¿Una pareja fiel puede infectarse de VIH y sida?
5. ¿Existe tratamiento para el VIH y sida?
6. ¿Es curable?
7. ¿Es importante la adherencia?
8. ¿Cómo se puede prevenir el VIH y sida?
9. ¿Es importante el estado de ánimo en las PVVS?
10. ¿Qué cuidados se debe tener para apoyar a una PVVS?

Derechos

ACTIVIDAD N°1

*Conociendo mis derechos y responsabilidades
y Respetando los derechos de los/as demás*



Objetivos:

- Que los/as participantes conozcan sus derechos ciudadanos y responsabilidades en salud.
- Que los/as participantes aprendan la importancia de conciliar diferencias de intereses y derechos existentes entre distintos grupos.

TIEMPO: 60 minutos

MATERIALES:

Tarjetas con conceptos, tarjetas con historias, maskin tape, cronómetro.

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a solicitará a los/as participantes a través de la técnica lluvia de ideas, que expresen que entienden por derechos. Las ideas que se van generando se irán anotando sobre un papelógrafo. Al finalizar la dinámica se leerá la definición de "derechos".
- El/la facilitador/a solicitará a los/as participantes que se reflexione ¿Por qué los Derechos Humanos son importantes en el tema de VIH y sida?, haciendo hincapié que sin ellos no nos permitiría lograr: (**IMPACTO.**- Reducir el estigma y discriminación asociados con el VIH y sida, **VULNERABILIDAD.**- Tratar las condiciones sociales, culturales y económicas subyacentes que hacen a la gente vulnerable a la infección por VIH y **RESPUESTA.**- Crear un ambiente de mayor apoyo y fomentar la participación en el desarrollo y la implementación de la respuesta nacional al VIH y sida).
- El/la facilitador/a comentará que en algunas ocasiones al defender nuestros derechos puede darse un juicio de defensa de las dos partes o personas se enfrentan y en ocasiones ambas están seguras de que tienen la razón, pero gana el/la que logra argumentar mejor, defender mejor sus derechos a través de la exposición de elementos que le dan la razón.
- El/la facilitador/a dirá que recrearemos un jurado para ejemplificar cómo derechos de distintas partes pueden entrar en conflicto y cómo no siempre gana la causa más justa sino la mejor argumentada.



- El/la facilitador/a pedirá que elijan un jurado compuesto por tres miembros/as. Dividirá al resto de los/as participantes en dos grupos quienes abogarán por causas distintas. El/la jurado/a es quien decidirá, luego de escuchar los argumentos de ambos grupos, a quien dará la razón.
- El/la facilitador/a entregará a cada grupo la postura que deberá tener frente a las seis historias que se planteen, otorgándoles 15 minutos para que formulen sus argumentos y contarán con 2 minutos para que un/a miembro/a del grupo las exponga.
- Para cada “juicio” se dará primero la palabra al grupo A: luego el grupo B tendrá la palabra. En este primer momento no se podrá interrumpir cuando el otro grupo esté exponiendo su punto de vista. Luego el jurado motivará por 5 minutos al debate permitiendo que ordenadamente los grupos se hagan las preguntas respectivas. Para finalizar, el jurado discutirá internamente y expondrá su posición ante el pleno.
- El jurado debe tomar nota de los argumentos expuestos por cada grupo, para poder hacer una evaluación más objetiva de ellos y dar así un veredicto apoyado en lo dicho por ambos grupos.
- El/la facilitador/a puede ayudar a moderar el diálogo entre ambos grupos pero tratará de no intervenir demasiado o tomar parte de alguno de los dos grupos.
- Para cerrar el taller, el/la facilitador/a comentará que: No sólo es importante conocer nuestros derechos sino también saber defenderlos con argumentos que puedan convencer al resto. Dirá también que se deben aprender a articular las ideas y expresarlas de una forma adecuada (asertiva, clara, etc.) frente a diferentes audiencias.
- Para solucionar conflictos que se presentan a raíz de confrontaciones entre distintos intereses o posturas, se requiere de un espacio donde ambos puedan escuchar sus razones, con miras a buscar el bien común; es decir, se debe tratar de llegar a acuerdos que signifiquen lo mejor para los distintos grupos y para la comunidad a través de la creación de espacios, foros, etc.
- Para finalizar; el/la facilitador/a solicitará que nuevamente se reagrupen los grupos formados anteriormente y cuentan con 15 minutos para que realicen un socio drama sobre la vulneración de un derecho, integrando las siguientes preguntas:

1. ¿Qué derechos fueron vulnerados?
2. ¿Se puede intervenir en cada uno de los derechos vulnerados? ¿En cuáles sí? ¿En cuáles no?
3. ¿Qué acciones concretas se harían frente a alguno de los derechos vulnerados?

[HOJA DE TRABAJO]

HISTORIA N° 1

Elizabeth tiene 19 años. Se prepara para ingresar a la universidad y ocupa los primeros puestos en su academia. Jorge, su enamorado, tiene 23 años y ya está en la universidad; trabaja por las tardes para apoyar con los gastos de su casa.

Hace unos días Jorge y Elizabeth descubrieron que están infectados con el VIH pues al parecer tuvieron relaciones sexuales. Ellos/as saben que esto les traerá consecuencias. No saben si avisar a sus familiares o no.

GRUPO A: Defenderá el derecho de privacidad de los/as jóvenes para no avisar a sus familiares.

GRUPO B: Defenderá la postura de los/as jóvenes de avisar a los/as familiares.

**HISTORIA N° 2**

Rosa es médica, y acaba de ser despedida del hospital donde trabajaba porque se descubrió que es portadora del VIH. El argumento del hospital es que es riesgoso para la salud de los/as pacientes. El argumento de ella es que los procedimientos que realiza no implican riesgos para el paciente pues es médica internista: no trabaja directamente con sangre y ella tampoco está expuesta a sangrar como sí lo está un cirujano.

GRUPO A: Defenderá la postura de Rosa, la médica despedida.

GRUPO B: Defenderá la postura del hospital.

HISTORIA N° 3

La noticia del día en todos los medios habla que se ha sacado del colegio a un niño de 7 años por estar viviendo con el VIH pues argumentan que los/as padres de los/as demás niños/as se han opuesto a que continúe porque podría transmitir a los/as otros/as niños/as y lo que desean es prevenir a los/as otros/as padres del peligro que corren sus hijos/as en el colegio.

GRUPO A: Defenderá el derecho de los/as familiares y del niño viviendo con el VIH.

GRUPO B: Defenderá el derecho de los/as otros/as padres.



HISTORIA N° 4

Damary estudiante de 17 años. Ingresa a la universidad. Para matricularse la universidad le solicita que se realice un examen médico en el servicio medico de la universidad. Damary se realiza el examen médico y sin ser informada le toman varias muestras de sangre.

Una semana después, Damary recibe una carta en la que la universidad le comunica que su ingreso a la dicha institución ha sido anulada, pues los resultados de los exámenes médicos determinaron que Damary está infectada de VIH y la universidad no acepta estudiantes seropositivos/as.

GRUPO A: Defenderá la posición de la universidad.

GRUPO B: Defenderá los derechos de Damary.

HISTORIA N° 5

Patricia es una tecnóloga médica contratada, en el hospital donde trabaja. Por un accidente se infecto con el virus del VIH. El Director del hospital decidió despedirla, aludiendo que es peligroso por que ella saca las pruebas de laboratorio y que puede transmitir el virus a los/as usuarios/as del hospital y le dice que el la va ayudar para que pueda ser atendida gratuitamente en el hospital en la estrategia de ITS y VIH y sida, sugiriéndole que era lo mejor para ella y su familia, por que en el hospital se puede enfermar rápidamente por que su sistema inmunológico esta bajo.

Patricia, sin seguro médico por ser contratada, no puede conseguir otro trabajo, porque al solicitarle referencias de su antiguo trabajo una de sus compañeras refiere que ella esta infectada con el VIH.

GRUPO A: Defenderá la posición Director del hospital.

GRUPO B: Defenderá los derechos de Patricia.



HISTORIA N° 6

Almira es una mujer seropositiva que se encuentra embarazada. En el Hospital en el que le realizan los controles pre-natales, saben de su diagnóstico y siempre la atienden al final.

Almira cuando ya presentaba las contracciones para dar a luz se fue al hospital donde se controló su embarazo, pero al llegar el personal que la atendió le dijo que no podían atenderla por que en ese establecimiento no contaban con los antiretrovirales que ella y su bebe necesitarían y que debía ser derivada a otro hospital.

Después del parto a Almira la trasladaron a un cuarto que en la puerta tenía un letrero que indicaba "zona de riesgo", Y al visitar a su bebe se percató que en su cunita había un letrero que decía "madre VIH positiva".

GRUPO A: Defenderá los derechos de Almira.

GRUPO B: Defenderá la postura del hospital.

[HOJA DE TRABAJO]

MARCO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

Diversos instrumentos internacionales de Derechos Humanos reconocen la obligación de los Estados de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación de género, edad, raza u opción sexual, sobretodo en lo que se refiere al acceso a servicios de salud y a tratamientos médicos. Los compromisos del Estado peruano están sujetos a convenios internacionales y dispositivos legales vigentes en torno a la problemática.

Tenemos, así, los siguientes instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen la obligación de los Estados de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas que viven con VIH y sida:

Instrumentos Internacionales de carácter vinculante

1. Declaración Universal de Derechos Humanos
2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
4. Convención Americana sobre Derechos Humanos de San José de Costa Rica
5. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)
6. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW)
7. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)
8. Convención sobre los Derechos del Niño

Instrumentos Internacionales de carácter no vinculante

1. Declaración y Programa de Acción de Viena (1993)
2. Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo de El Cairo (1994)
3. Declaración y Programa de Acción de Beijing (1995)

MARCO NORMATIVO ESPECIFICO SOBRE DERECHOS HUMANOS Y VIH y sida

No existe ningún instrumento internacional con carácter vinculante dedicado específicamente a la cuestión de Derechos Humanos y VIH y sida. Sin embargo, se tienen declaraciones, compromisos y recomendaciones específicas, que contienen principios de derechos humanos aplicables al tema:

1. Declaración de Compromiso en la lucha contra el VIH y sida “Crisis mundial – Acción mundial” – UNGASS (27 de junio de 2001)

Documento en el que se plantearon medidas orientadas a la prevención, al mayor y mejor acceso a la atención y tratamiento de la infección, al cuidado de niños y niñas afectados/as por el VIH y sida, a la ampliación de las vinculaciones entre el sector público y el sector privado y a la necesidad de dar una respuesta multisectorial a la epidemia y de contar con recursos en proporción con la crisis.

Respecto al VIH y sida y los derechos humanos, se señala que la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos/as, es indispensable para reducir la vulnerabilidad al VIH y sida. Los Principios de la Declaración de UNGASS son los siguientes:

1. **Liderazgo:** "El liderazgo de los gobiernos en la lucha contra el VIH y sida es indispensable y su labor debe complementarse con la participación plena y activa de la sociedad civil, los círculos empresariales y el sector privado".
2. **Prevención:** "La prevención debe ser la base de nuestra acción".
3. **Atención, apoyo y tratamiento:** "La atención, el apoyo y el tratamiento son elementos fundamentales de una acción eficaz".
4. **El VIH y sida y los derechos humanos:** "La realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales para todos/as es indispensable para reducir la vulnerabilidad al VIH y sida".
5. **Reducción de la vulnerabilidad:** "Los/as que están en situación vulnerable deben tener prioridad". "La potenciación de la mujer es indispensable para reducir la vulnerabilidad". Los niños y las niñas huérfanos/as y en situación vulnerable a causa del VIH y sida.
6. **Mitigación de los efectos sociales y económicos:** "Hacer frente al VIH y sida es invertir en el desarrollo sostenible".
7. **Investigación y desarrollo:** "Como no hay cura para el VIH y sida, es indispensable avanzar en la investigación y desarrollo".
8. **Recursos:** "No se puede hacer frente al desafío del VIH y sida sin recursos nuevos, adicionales y sostenidos".

2. Recomendación General N° 15-CEDAW, Naciones Unidas (1990)

Esta recomendación se formuló considerando que la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) anunció que el tema del Día Mundial de la Lucha contra el sida, que se celebraría el 1° de diciembre de 1990, sería "La mujer y el sida". El Comité recomienda a los Estados Partes:

Intensificar las medidas de difusión de información para que el público conozca el riesgo de infección con el VIH y el sida, sobre todo para las mujeres y los/as niños/as, así como los efectos que acarrearán para éstos/as;

Que los programas de lucha contra el sida presten especial atención a los derechos y necesidades de las mujeres y los/as niños/as y a los factores que se relacionan con la función de reproducción de la mujer y su posición subordinada en algunas sociedades, lo que la hace especialmente vulnerable a la transmisión del VIH;

Asegurar la participación de la mujer en la atención primaria de la salud y adoptar medidas para incrementar su papel de proveedoras de cuidados, trabajadoras sanitarias y educadoras en materia de prevención del VIH

3. Observación General N° 3: "El VIH y sida y los derechos del niño" - Comité de la Convención del Niño, Naciones Unidas (17 de marzo de 2003)

Se recomienda a los Estados Partes:

- a. Revisar las leyes vigentes o promulgar disposiciones legislativas con miras a dar pleno cumplimiento al artículo 2 de la Convención y, en particular, a prohibir expresamente la discriminación basada en un estado serológico real o supuesto en relación con el VIH y sida, a fin de garantizar la igualdad de acceso de todos/as los/as niños/as a todos los servicios pertinentes, prestando especial atención al derecho del/a niño/a a su intimidad y a la protección de su vida privada, y a otras

recomendaciones que hace el Comité en los párrafos anteriores en lo que se refiere a la legislación.

- b. Reexaminar sus actividades de acopio y evaluación de datos relacionados con el VIH a fin de asegurarse de que cubran suficientemente a los/as niños/as tal como se definen en la Convención y estén desglosadas por edad y sexo, a ser posible por grupos de cinco años e incluyan, en lo posible, a los/as niños/as pertenecientes a grupos vulnerables y a los/as que necesitan una protección especial.
- c. Incluir en sus procesos de preparación de informes, todo lo concerniente a las políticas y programas nacionales de VIH y sida y, en lo posible, sobre las asignaciones presupuestarias y de recursos a nivel nacional, regional y local, e indicando, dentro de estas categorías, la proporción asignada a la prevención, los cuidados, la investigación y la reducción de los efectos.

DIRECTRICES PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DEL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL CONTEXTO DEL VIH Y EL sida – NACIONES UNIDAS (23 A 25 DE SEPTIEMBRE DE 1996)

Son doce recomendaciones colectivas elaboradas por expertos/as en cuestiones sanitarias y de derechos humanos, tanto de la esfera gubernamental como de la sociedad civil, dentro de los que se consideró a personas seropositivas, acerca de la forma en que se deben proteger, promover, respetar y ejercer los derechos humanos en los casos de VIH y sida. Se basan en los principios vigentes en materia de derechos humanos, señalando medidas concretas que deberían adoptarse dentro de una estrategia eficaz contra el VIH y sida.

Primera directriz:

Buscar un marco nacional que permita una actuación coordinada, con participación política y programas sobre el VIH y sida en todas las ramas del Gobierno.

Segunda directriz:

Participación de la comunidad en la formulación de políticas, ejecución y evaluación de los programas relativos al VIH y sida.

Tercera directriz:

Analizar y reforzar la legislación sanitaria relacionada a cuestiones de salud pública.

Cuarta directriz:

Adecuar las leyes penales y penitenciarias para que concuerden con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado.

Quinta directriz:

Promulgar o robustecer las leyes que combatan la discriminación

Sexta directriz:

Adoptar medidas de políticas que regulen los bienes, servicios e información relacionados con el VIH, de modo que se asegure la prevención y atención de casos.

Séptima directriz:

Proporcionar y apoyar servicios de asistencia jurídica que enseñen sus derechos a las personas con VIH y sida.

Octava directriz:

Fomentar un entorno protector y habilitante para las mujeres, los/as niños/as u otros grupos vulnerables, combatiendo los prejuicios y desigualdades que causan dicha vulnerabilidad.

Novena directriz:

Cambio de actitudes discriminatorias y estigmatizantes relacionados con el o con relación al VIH/sida a actitudes de comprensión y aceptación, a partir de programas creativos de educación, capacitación y comunicación fomentados por el Estado.

Décima directriz:

Generar códigos de conducta sobre las cuestiones del VIH y sida, en los sectores público y privado.

Décimo Primera directriz:

Crear instituciones de vigilancia que garanticen la protección de los derechos humanos de las PVVS, sus familiares y su comunidad.

Décimo Segunda directriz:

Cooperar con programas y Organismos de las Naciones Unidas, para intercambiar conocimientos y experiencias sobre las cuestiones de derechos humanos y VIH y sida.

DERECHOS DE LAS PERSONAS VIVIENDO CON VIH y sida COMO USUARIAS DE LOS SERVICIOS DE SALUD⁷

1. Derecho a la atención de la salud

Toda persona viviendo con VIH tiene derecho a **recibir atención a su salud cuando lo requiera**. El derecho a la atención de la salud abarca las acciones preventivas, curativas, recuperativas y rehabilitadoras. La atención de salud de las PVVS requiere:

- Acceso al tratamiento antiretroviral,
- Atención integral de su salud, y
- Atención de cuanto padecimiento se presente en el curso su enfermedad.

El derecho a la atención de la salud de las personas viviendo con VIH es fundamental porque de esta manera se garantiza la calidad de vida de la persona o la reposición de sus capacidades para el desarrollo de sus actividades. La garantía de este derecho por parte del sistema de salud es clave para mantener la armonía social. La negativa de la atención sería una grave vulneración de los derechos humanos si es que esta negativa es producto de la no regulación adecuada de los mecanismos que permitan el acceso de todas las personas a los servicios de salud.

Por ello, es importante que el Estado elimine todas las potenciales barreras para el acceso de los/as ciudadanos/as a los servicios de salud, que pueden impedirles el ejercicio de su derecho a la atención de su salud. Estas barreras pueden ser: geográficas, económicas, educativas, culturales, sociales y discriminatorias.

2. Derecho al respeto a su personalidad y dignidad

Las personas viviendo con VIH que acuden a los establecimientos de salud merecen ser tratadas con dignidad y que se le respeten de acuerdo a la personalidad que ellas tienen. La personalidad es un componente sustantivo del desarrollo de la persona, lo que le permite ser singular y le permite el desarrollo de su autoestima.

El derecho al trato digno es lo que hace que la persona humana sea diferente a otras especies y no se puede ofender a la persona por tener una determinada condición social, raza, sexo, edad, enfermedad o situación de salud. Lo que se trata es de proteger a la persona de cualquier eventual vulneración a su personalidad o dignidad, que son condiciones fundamentales del desarrollo de la persona.

7 Adaptado de: "Guía de Capacitación: Derechos de las personas usuarias y resolución de conflictos en los servicios de salud". Asociación Peruana de Derecho Sanitario-APDS, USAID PERU, POLICY. Lima, Abril de 2005. p.51-53

3. Derecho a ser reconocido por su nombre

Toda persona usuaria de los servicios de salud que esté viviendo con el VIH tiene derecho a ser reconocido por su nombre y a ser identificados como tal; su vulneración toca aspectos fundamentales del desarrollo de la identidad de la persona.

La vulneración de este derecho es frecuente en algunos establecimientos de salud, cuando se le identifica a la persona por su dolencia ("el/la sidoso/a"), por su número de cama o condición. Es también importante la adecuada identificación de la persona en la historia clínica.

4. Derecho a consentir informadamente

El consentimiento es "la autorización autónoma de una intervención médica por la propia persona". La persona usuaria que vive con el VIH tiene el derecho de decidir (aceptar o no) sobre **cualquier tratamiento médico que se le haga** y para esto necesita toda la información relevante.

Aunque el término "consentimiento" implica aceptación de tratamiento, el concepto de consentimiento también puede implicar la negativa al tratamiento, es decir **a disentir**. Las personas tienen el derecho a negarse al tratamiento y obtener toda la información disponible pertinente a la negativa.

5. Derecho a conocer su situación de salud

Toda persona usuaria viviendo con VIH tiene derecho a saber el nivel de evolución o deterioro de su salud, a estar debidamente consciente sobre sus posibilidades, pronósticos o proceso de recuperación.

El derecho a conocer su situación está íntimamente ligado con el derecho a decidir, por ello es importante que la información recibida sea lo más inteligible posible para las personas que asisten a un establecimiento de salud.

Toda persona tiene derecho a que previa a cualquier prueba para determinar un diagnóstico sobre su situación de salud y en especial cuando se le van hacer pruebas con el objetivo de determinar si es reactivo al Elisa, tiene derecho a recibir consejería, donde se le informe de manera completa y comprensible de los objetivos de la prueba y del proceso que va a vivir como persona.

6. Derecho a la reserva de la información y confidencialidad

El derecho a mantener en reserva información que es confiada al profesional por su condición de tal, con el objetivo de que pueda tener mayores elementos para tener el diagnóstico y poder recomendar tratamientos posibles, es vital para la confiabilidad del acto médico. En el caso de las personas que viven con VIH y sida, este deber de confidencialidad esta reiterado en la Ley N° 26626.

Por esta razón, toda información identificable del estado de salud, condición médica, diagnóstico y tratamiento de la persona que vive con VIH y sida y toda otra información de tipo personal, debe mantenerse en secreto, incluso después de su muerte. Excepcionalmente y cuando la causa de la muerte pueda significar riesgo futuro para sus parientes descendientes o ascendientes, estos/as podrían acceder a esa información.

La información confidencial sólo se puede dar a conocer *si* el paciente da su consentimiento explícito. Se puede entregar información a otro personal que presta atención, sólo en base estrictamente de "necesidad de conocer". La información debe ser protegida de manera adecuada.

ACTIVIDAD N°2

¿Cómo se experimenta el estigma?



Objetivo:

- Que los/as participantes reflexionen sobre las sentimientos de las personas estigmatizadas.

TIEMPO: 30 minutos

MATERIALES:

Pegatinas de tres colores (por ejemplo verde, amarillo, rojo)

Guía del/a facilitador(a):

1. Se comenzará la sesión enunciando a los/as participantes que tiene la libertad para movilizarse y estar activos pero respetando a sus compañeros/as durante la sesión.
2. El/la facilitador/a explicará que tiene pegatinas en tres colores. Cada color tiene un mensaje:
 - a. Verde: Muy bien visto/a, cada uno/a deseará acercarse a un/a verde
 - b. Amarillo: Neutral, no tienen inconveniente con el amarillo
 - c. Rojo: Muy antipático, evita el contacto con el rojo!
3. Se solicita que formen un círculo y cierren sus ojos y el/la facilitador/a les colocará a cada participante una pegatina de color diferente sobre la frente. Los/as participantes no podrán decirle a otro/a el color de pegatina que tienen.
4. Los/as participantes se levantarán y caminarán por la sala reaccionando a las indicaciones que representan cada pegatina en frente de las personas participantes y reaccionando de manera no verbal para lo cual cuentan aproximadamente con 5 minutos para interactuar.
5. Al finalizar la dinámica se les preguntará,
 - Cómo se sintieron.
 - Si todos/as saben que color de pegatina llevan en la frente, o a que grupo de color pertenecen.
 - De manera voluntaria se solicitará que algunas personas expresen que sucedió.
 - Se solicita la intervención de manera especial a las personas que tienen la pegatina roja para que expresen qué sintieron y qué sucedía cuando trataban de acercarse a otra persona con diferente color o de su mismo color.
 - A través de este ejercicio podemos reflexionar sobre el significado de estigma y discriminación.
 - Si alguien a experimentado en su vida estigma, discriminación o exclusión de cualquier manera.

Para concluir, qué estrategias podríamos trabajar para apoyarnos y hacer frente a esta diferencia: Solidaridad para y entre los rojos (no ser solo/a, no estar aislado/a, obtener más poder de respuesta como grupo - GAM).

ACTIVIDAD N°3*Aprendiendo el significado de Ciudadanía***Objetivos:**

- Que los/as participantes reflexionen sobre el concepto de ciudadanía.

TIEMPO: 30 minutos**MATERIALES:**

Papelógrafo, plumones maskin tape, hoja de trabajo "Quién es un/a ciudadano/a"

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a formará grupos con el fin de que discutan y escriban sus ideas sobre los conceptos de ciudadanía, ciudadano/a, democracia.
- Después de 20 minutos cada grupo debe exponer en un papelógrafo las ideas trabajadas por su grupo.
- El/la facilitador/a rescatará ideas expuestas por todos los grupos y relacionará los conceptos trabajados por el grupo con las ideas y conceptos claves de esta sección.
- El/la facilitador/a recalcará que la ciudadanía formalmente (legalmente) se relaciona a la obtención del DNI, pero en esencia, implica la responsabilidad con la comunidad, demostrada a través de la participación y del ejercicio de los/as derechos, que **puede y debe darse en las personas** aunque no hayan cumplido aún la mayoría de edad.
- Existen múltiples niveles de participación. La participación en elecciones es una forma de participación a la que acceden los/as que han alcanzado la mayoría de edad jurídicamente.
- El/la facilitador/a repartirá la hoja de trabajo "Quién es un/a ciudadano/a", la leerá junto con los/as miembros/as del taller, y invitará a reflexionar si ellos/as son o no ciudadanos/as.

[HOJA DE TRABAJO]

¿QUIÉN ES UN/A CIUDADANO/A?*

Ciudadano/a es el/la que....

Reconoce al/a otro/a como igual:

Los/as ciudadanos/as son personas que se reconocen entre sí como iguales en derechos y responsabilidades, pese diferencias culturales, étnicas, de edad, género, opción sexual, etc. Además, consideran a los/as otros/as como gente con buenas ideas y capaces de tener la razón.

No podemos considerarnos ciudadanos/as si entre nosotros/as marcamos diferencias (por color, condición social, sexo, costumbres, religión o forma de vida).

Participa en su entorno porque siente que pertenece a él:

Los/as ciudadanos/as se sienten parte de un espacio, de una comunidad, pueblo, barrio o ciudad, y por ello se sienten motivados/as a participar en acciones que mejoren su entorno. Ser ciudadano/a implica un compromiso de participación, sin temor a ser rechazados/as o marginados/as. No puedo ser ciudadano/a si me siento extraño/a dentro de mi espacio, si no me interesa lo que pasa en mi entorno.

Ejerce sus derechos y hace que su voz se escuche:

El/la ciudadano/a sabe que puede opinar, porque su voz va a ser escuchada y bien recibida, tiene capacidad para dialogar, aunque existan distintas opiniones.

El/la ciudadano/a tiene la capacidad de lograr que se le tome en cuenta; por ello opina, propone y desarrolla acciones para lograr beneficios para todos/as. Su rol es activo, no es un/a simple observador/a o colaborador/a obediente de aquellos/as que tienen la autoridad.



Habilidades Personales

AUTOESTIMA

ACTIVIDAD N°1

Flor de tu Vida



Objetivos:

- Que las PVVS se valoren.
- Que las PVVS comprendan la importancia del fortalecer su autoestima.

TIEMPO: 35 minutos

MATERIALES:

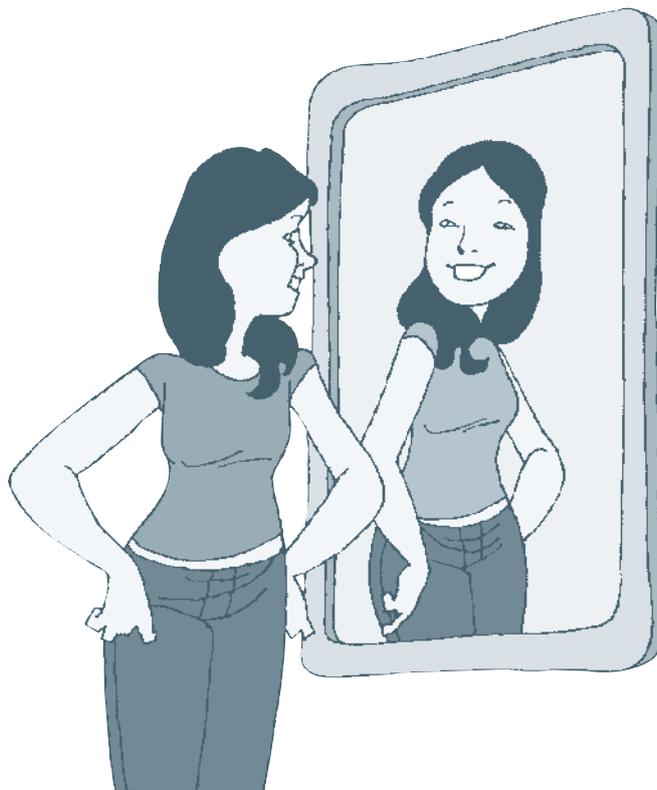
Hoja con la flor de tu vida

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a iniciará la actividad diciéndoles: "Esta mañana se levantaron y al mirarse al espejo, descubrieron que..."
Lo que más les gusto de su aspecto físico:
Lo que no les gustó:
- Enseguida solicita que, de manera voluntaria, algunas y algunos compartan sus apreciaciones sobre su aspecto físico.
- El/la facilitador/a motivará a las PVVS con la pregunta ¿qué entienden por autoestima? y expondrá un ejemplo de autoestima.
- El/la facilitador/a entregará a cada PVVS una hoja e indicará que el llenado es de forma personal.
- El/la facilitador/a pedirá que cada participante sea honesto al llenar la hoja.
- Primero, se procederá a completar el N° 1 ¿Cómo soy yo? Tienen que escribir sus cualidades que les permitan cuidar su vida en los pétalos de la flor y luego debajo de la flor, en la maleza, escribir las cosas negativas o defectos que ellos/as tienen.
- Como segunda parte completarán el N° 2 y alrededor de la tijera escribirán las cosas negativas que quieren cambiar para cuidar su vida y ser mejores personas.
- Y como tercera parte se completará el N° 3 en donde colocarán alrededor de las gotitas de agua todo aquello que quieren mejorar.
- Al terminar de llenar la hoja, el/la facilitador/a preguntará: ¿Cómo se sintieron al resaltar lo bueno que tienen, y que compromiso personal están asumiendo para fortalecer su autoestima y su vida?



[HOJA DE TRABAJO]



1. "CÓMO SOY YO"

a) Cualidades:

3. LO QUE DESEO MEJORAR



b) Defectos:

2. ASPECTOS QUE DEBEMOS CAMBIAR

[HOJA DE TRABAJO]**LA AUTOESTIMA:**

La autoestima es el aprecio que se tiene una persona en sí misma. Se va formando a lo largo de nuestras vidas y se refleja en lo que pensamos, hacemos y sentimos.

La formación de la autoestima tiene áreas, algunas de las cuales se aceptan con más facilidad que otras; el tratar de cambiar una opción personal es importante tener la capacidad de elegir comportamientos o actitudes que brinden satisfacción a sí mismo.

- **Autoconocimiento:** Es conocernos, saber nuestras necesidades y habilidades, conocer el por qué y cómo actuamos y que sentimos. El autoconocimiento es aprendido por lo tanto es posible cambiarlo.
- **Autoconcepto:** Es un conjunto de creencias que tenemos acerca de nosotros mismos y se manifiesta a través de nuestra conducta. El autoconcepto es aprendido por lo tanto es posible cambiarlo.
- **Autoevaluación:** Es el reconocimiento de los errores y aciertos en nuestros actos, potenciando los aciertos y minimizando los errores.
- **Autoaceptación:** Es conocer cómo somos, quiénes somos y aceptarnos tal cuales, admitiendo nuestros errores para propiciar el cambio y fortaleciendo nuestro aspecto positivo.
- **Autorespeto:** Es entender y satisfacer las propias necesidades y valores, expresando y manifestando, en forma conveniente, sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Es buscar y valorar todo aquello que nos haga sentir orgullosos de nosotros mismos.

LA AUTOESTIMA ES....

Sentirte a gusto contigo mismo
 Sentirse importante
 Sentirse un poco especial y diferente
 Estar orgulloso de lo que piensas, haces y dices
 Ser responsable
 Aceptar las dificultades e intentar solucionarlas cuando las cosas no funcionan como quisiéramos
 Relacionarte bien con los demás
 Poner ilusión en lo que tú eres capaz de hacer
 Sentirse querido por los demás
 Sentirse un miembro importante de tu familia, tu equipo de promotores y tus amigos



COMUNICACIÓN ASERTIVA

ACTIVIDAD N°1

Tipos de Comunicación Agresiva, Pasiva y Asertiva



Objetivos:

- Identificar las diferencias entre los tres tipos de comunicación agresiva, pasiva asertiva.

TIEMPO: 90 minutos

MATERIALES:

Papelógrafos, plumones, maskin tape, tarjetas con indicaciones de ejemplos

Guía del/a facilitador/a:

- Se pregunta a los/as participantes sobre los conocimientos que tienen a cerca de los diferentes tipos de comunicación y se ejemplifica.
- Con el uso de los papelógrafos se explican las diferencias de los tres tipos de comportamientos en la comunicación.
- Se divide a los/as participantes en tres grupos.
- A partir de un mismo ejemplo los grupos tendrán que dramatizar de acuerdo a los diferentes tipos de comunicación (el primer grupo se comunicará agresivamente, el segundo en forma pasiva y el tercero en forma asertiva) y la sesión plenaria tendrá que identificar los comportamientos.
Ejemplo: Manolo le dice a Ana que le espere un momento para atenderla y ella no quiere hacerlo, entonces él...
- Se comparte grupalmente con ejemplos sus experiencias de comunicación en los diversos contextos de sus vidas.
- Se vuelve a dividir al grupo en tres para que dramaticen de acuerdo a los ejemplos que se les darán en tarjetas, pero ahora cada grupo realizará ejemplos diferentes con comunicación diferente.
- De igual forma que en la primera dramatización, se identificarán los componentes de los tres tipos de comunicación.

[HOJA DE TRABAJO]

TIPOS DE COMUNICACIÓN:

- La **comunicación pasiva** en donde no se dice lo que se siente o piensa, donde no se defienden nuestros derechos y dejamos que las otras personas hagan lo que ellos desean.
- La **comunicación agresiva** en donde exponemos de forma inadecuada lo que pensamos y sentimos, y muchas veces actuamos de manera hostil, imponiendo nuestros puntos de vista sin respetar los derechos de los demás.
- La **comunicación asertiva** que implica la habilidad de saber decir no y si de acuerdo a lo que realmente se siente y piensa, expresar dudas, temores y opiniones, aunque los demás no estén de acuerdo.



En la comunicación pasiva...

- Se evita la mirada del que te está hablando
- Apenas se le oye cuando habla
- Su postura corporal es tensa, su cara tensa y sus dientes apretados
- Nervios, movimientos inapropiados o tics
- Tartamudea, habla poco fluida
- Muestra inseguridad para saber qué hacer o qué decir

En la comunicación agresiva...

- Se emplean gestos amenazantes: mirada desafiante
- El lenguaje es con un doble sentido que ofende
- Desprecio por lo que los demás opinen
- Tono de voz elevado
- Habla tajante
- Tendencia al contraataque
- La cara y las manos tensas que invaden el espacio del otro



En la comunicación asertiva...

- Se expresan libremente sus sentimientos tanto positivos como negativos
- La cara es tranquila, el cuerpo relajado y la voz es firme
- Se mira de frente a los ojos pero no de manera desafiante
- Se defiende sin agredir a los demás
- Se posee la capacidad de hablar de sus propios gustos e intereses
- Puede pedir aclaraciones
- Puede decir "no" sin sentirse culpable de ello



LA COMUNICACIÓN ASERTIVA, CLARA Y DIRECTA TIENE MUCHAS VENTAJAS:

- Incrementa la confianza en sí mismo/a y la autoestima.
- Favorece la obtención del aprecio y respeto de los demás.
- Proporciona bienestar emocional, ya que la gente que se expresa abiertamente siente alivio y disminución de la tensión interna
- Permite la satisfacción de las necesidades y deseos
- Favorece el establecimiento de relaciones interpersonales constructivas y maduras basadas en una comunicación recíproca.



[HOJA DE TRABAJO]

GUÍA PARA LOS SOCIO DRAMAS

Ejemplo de Comunicación Pasiva:

Andrea descubre que su enamorado Emilio le ha mentado porque le dijo que después de dejarla en su casa se fue a dormir porque tiene que cuidar su salud. Sin embargo unos amigos lo vieron bailando y tomando licor en una discoteca.

**Ejemplo de Comunicación Agresiva:**

Laura se entera que su hermana menor ha tenido relaciones sexuales con un chico que ha estado con varias personas y que no es su enamorado.

Ejemplo de Comunicación Asertiva:

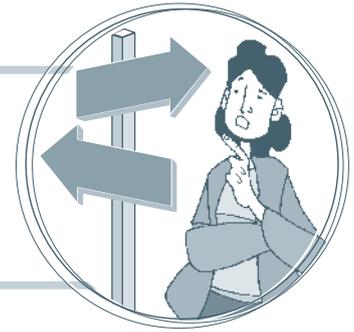
El enamorado de Patricia le pide que tenga relaciones sexuales con él. Ella responde que prefiere esperar porque todavía no se siente preparada; le dice que en ese momento tendrían que utilizar un método anticonceptivo para que prevengan un embarazo no deseado y evitar infectarse de una ETS.



TOMA DE DECISIONES

ACTIVIDAD N°1

Aprendiendo a Decidir



Objetivos:

- Que los/as participantes aprendan una forma muy útil para tomar sus decisiones.
- Que los/as participantes pongan en práctica esta forma de tomar decisiones.

TIEMPO: 60 minutos

MATERIALES:

Papelógrafo con acróstico IDEAS, papelógrafos, plumones, maskin tape, hoja de recursos para el/la facilitador/a

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a iniciará la sesión preguntando a los/as participantes sobre los conocimientos que tienen del proceso de tomar decisiones, ¿cómo creen que tomamos nuestras decisiones?, ¿por qué?
- Luego comentará que el día de hoy aprenderemos una forma muy fácil y adecuada para tomar decisiones y presenta el papelógrafo con el acróstico IDEAS.
- A continuación, divide a los/as participantes en parejas y les da una situación problema para que tomen una decisión teniendo en cuenta lo aprendido. Las situaciones problema son utilizadas de la hoja de recursos para el/la facilitador/a, eligiendo las más pertinentes de acuerdo al grupo con el que se va a trabajar. Se les da 20 minutos para que trabajen, un papelógrafo y plumones, para que al terminar expongan a los/as demás lo trabajado.
- Para finalizar, el/la facilitador/a complementará los trabajos y reforzará las ideas, poniendo especial énfasis en las ventajas de tomar decisiones evaluando todas las alternativas de solución.

[HOJA DE TRABAJO PARA EL/LA FACILITADOR/A]

1. ¿Qué haces si te proponen tener sexo con una persona desconocida?
2. ¿Qué haces si tu pareja que está infectada con el VIH quiere tener relaciones sin protección?
3. ¿Qué haces si te enteras que tienes VIH?
4. ¿Qué haces si te enteras que tu pareja está infectada con VIH?
5. ¿Qué harías si te violan?
6. ¿Qué harías si una persona te acosa sexualmente?
7. ¿Qué harías si te sientes atraído/a sexualmente por una persona de tu mismo sexo?
8. ¿Qué harías si sientes que no eres aceptado/a?
9. ¿Qué haces si sientes que eres marginado al saber que tienen VIH?



NEGOCIACIÓN

ACTIVIDAD N°1

¿Lo uso o no lo uso?



Objetivo:

- Estimular la negociación y uso del preservativo en las personas.

TIEMPO: 90 minutos

MATERIALES:

Hojas bond en blanco, tarjetas, lapiceros, caja.

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a entregará a los/as participantes una tarjeta donde tienen que escribir una idea o frase en relación del uso del preservativo. Cuando hayan terminado, colocarán las tarjetas en una caja ubicada en el centro del grupo.
- Luego, la tarea consistirá en cada uno/a vaya al centro y saque una tarjeta, la lea y entre todos/as discutan la veracidad o falsedad de la tarjeta. Dicho ejercicio servirá para iniciar la reflexión sobre el uso del preservativo.
- A continuación, se dividirá a los/as participantes en cuatro grupos, dos grupos de varones y dos grupos de mujeres. Cada grupo tendrá que discutir internamente un tema y lo prepararan para discutirlo con otro grupo.
 - a. Grupo de varones: Razones de querer usar preservativo
 - b. Grupo de varones: Razones de no querer usar preservativo
 - c. Grupo de mujeres: Razones de querer usar preservativo
 - d. Grupo de mujeres: Razones de no querer usar preservativo
- Después de 15 minutos, en que cada grupo a trabajado, se les comenta que realizaremos diferentes negociaciones sobre el uso de un preservativo en una relación sexual coital. La primera negociación se establece entre los varones que no quieren usar preservativo y las mujeres que quieren usarlo. La segunda negociación se dá entre los varones que quieren usar preservativo y las mujeres que no quieren usarlo.
- Durante las negociaciones cada grupo tendrá la oportunidad de decir una razón y el otro grupo podrá discutir y negociar; y así sucesivamente continuarán hasta que hayan finalizado con todas sus razones. Al finalizar, en plenaria, se decidirá qué grupo negoció de mejor forma.
- El/la facilitador/a pregunta cómo se sintieron durante la negociación y a qué conclusiones llegaron luego de ella.
- Para concluir se refuerza en que los argumentos que utilizan los varones y las mujeres son diferentes. Es por ello que tenemos que conocerlos para estar preparados en el momento en que tengamos que negociar algún problema o dificultad que se nos presente.

[HOJA DE TRABAJO]**DECIDIR**

Podemos denominarlo como resolver, escoger, dar preferencia o elegir entre varias opciones la que nos parece más acertada.

TOMA DE DECISIONES

Para utilizar una forma dinámica de tomar decisiones seguiremos el acróstico IDEAS.

- I** dentificar el problema.
- D** escribir el problema.
- E** valuar las alternativas de solución y elegir una; evaluar las ventajas y desventajas de todas las alternativas.
- A** ctuar sobre la alternativa elegida.
- S** aber el resultado de la acción y asumir las consecuencias.

**NEGOCIACIÓN**

Buscar una solución que atienda a mis propias necesidades sin dejar de pensar en las necesidades de las otras personas. Existen algunas habilidades con las que tenemos que contar para negociar satisfactoriamente: capacidad de escucha, tolerancia, respeto por la opinión de los/as demás, paciencia, control de si mismo/a, entre otras.



RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ACTIVIDAD N°1

Resolviendo conflictos asertivamente



Objetivo:

- Que las personas aprendan una forma adecuada de resolver conflictos y la pongan en práctica utilizando un liderazgo propositivo.

TIEMPO: 60 minutos

MATERIALES:

Papelógrafo, maskin tape, plumones, hoja de recursos para el/la facilitador/a

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a comentará que a menudo nos enfrentamos a situaciones donde pueden ocurrir conflictos o situaciones problemas de desacuerdos o diferencias, donde una o varias personas no piensan de la misma manera y se comunican agresivamente. Por esta razón se tiene que contar con habilidades y aprender una forma adecuada de resolver los conflictos que pueden aparecer. El día de hoy vamos a aprender sobre esto.
- El/la facilitador/a agrupa en parejas a los/as participantes y les dice que piensen en una situación que puedan comentar en la cual han tenido un conflicto y no han sabido resolverlo.
- Luego que ambos/as comentan la situación de conflicto la ejemplificarán poniéndose en la situación del otro/a, tratando de resolverla de la forma que crean más conveniente.
- El/la facilitador/a explica el nuevo modelo que podemos utilizar y que es muy útil. De lo que se trata es de resolver el conflicto enmarcándolo en 4 formas de explicarlo, siempre tomando en cuenta que para en este momento debemos ser asertivos/as. Es por ello que tenemos que hablar en primera persona e ir tratando el problema. En este momento utilizar la hoja de recursos para el/la facilitador/a y colocar en un papelógrafo las 4 formas.
- Luego de ello, cada pareja tendrá que poner en práctica lo enseñado; es decir, la persona del conflicto hablará según las 4 formas y la otra persona en silencio esperará que el/la termine. Podrá contestarle si es que le parece correcto o equivocado en cuanto a la primera (Lo que yo veo) y a la última frase (lo que yo quiero) pues sobre lo que pensamos y piensan las otras personas no necesariamente se puede concensuar y sobre los que sentimos tampoco porque es válido que cada uno/a sienta de forma diferente.
- Luego de ello se comentan los cambios que se dieron para resolver el conflicto de forma asertiva y si es que se pudo solucionar el conflicto.
- El/la facilitador/a cerrará la sesión haciendo énfasis en las diferencias que han habido al tratar de solucionar los conflictos de forma asertiva buscando acuerdos. Este es un proceso el cual poco a poco iremos aprendiendo. De lo que se trata es de ser honestos/as, fomentar la confianza en los/as demás y respetarnos.
- De igual forma, se comentará que muchas veces existen varios conflictos. En ese momento lo que tenemos que hacer es priorizarlos e ir solucionando asertivamente cada uno.

[HOJA DE TRABAJO PARA EL/LA FACILITADOR/A]

LO QUE YO VEO...

Aquí solo se expresa el comportamiento o la conducta que vemos en la otra persona.

Por ejemplo: Lo que yo veo es que cuando yo doy mi opinión tu te ríes de mi.

LO QUE YO PIENSO...

Se dice lo que estoy pensando o imaginando al ver el comportamiento de esa persona y se hace notar que puedo estar equivocado/a.

Por ejemplo: Lo que yo pienso es que te burlas de mi.

LO QUE YO SIENTO...

En este momento se dice lo que estoy sintiendo con respecto a lo que he visto y he pensado.

Por ejemplo: Lo que yo estoy sintiendo es cólera porque no te he hecho nada para que te burles de mi.

LO QUE YO QUIERO...

Aquí se tiene que decir nuestra propuesta para solucionar la situación de conflicto.

Por ejemplo: Lo que yo quiero es que aclaremos las cosas, me digas porque lo haces y si es que yo he hecho algo que te ha molestado.





[II UNIDAD TEMÁTICA]

Vigilancia Social

1. Presentación

Las personas que viven con VIH y el sida muchas veces son vulneradas en sus derechos a la salud. Esto hace importante la organización e implementación de un sistema de vigilancia Social que fiscalice las decisiones o acciones de las instituciones que les brindan los servicios y realice acciones de promoción y prevención.

2. Objetivo

Que las personas reflexionen sobre la vigilancia social.



3. Conceptos

¿QUÉ ES LA VIGILANCIA CIUDADANA?

Es el derecho que tenemos cada ciudadano/a de fiscalizar las decisiones o acciones de las instituciones públicas y de sus funcionarios/as, para evitar que se produzcan o mantengan barreras para el ejercicio de nuestros derechos.

¿QUÉ ES LA VIGILANCIA SOCIAL?

Es el ejercicio colectivo de la ciudadanía. Es la defensa de los derechos que tenemos un grupo o colectivo de ciudadanos/as para fiscalizar las decisiones o acciones de las instituciones públicas y de sus funcionarios/as, para evitar que se produzcan o mantengan barreras para el ejercicio de los derechos de nuestro colectivo.

4. Esquema de actividades

SESIÓN 1: VIGILANCIA SOCIAL

Actividad 1 Vigilancia social en VIH y sida

SESIÓN 2: QUE VAMOS A VIGILAR

Actividad 1 ¿Qué vamos a vigilar?

SESIÓN 3: INSTRUMENTOS DE VIGILANCIA

Actividad 1 Aprendiendo a manejar el instrumento para la vigilancia

5. Ideas Clave

- No todos/as los/as participantes tienen las mismas expectativas, ni intereses.
- Es importante satisfacer las expectativas e intereses de la mayoría de los/as participantes del taller.
- Que los/as participantes se reconozcan con intereses semejantes o divergentes.
- Que se respeten y se toleren las diferencias y semejanzas.

Vigilancia Social

ACTIVIDAD N°1

Vigilancia Social en VIH y Sida



Objetivos

- Que los/as participantes identifiquen la vigilancia social sobre el VIH y sida.

TIEMPO: 60 minutos

MATERIALES:

Papelógrafos blancos, maskin tape y plumones, papelógrafos con definiciones.

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a comentará que las personas viviendo con VIH y el sida muchas veces son vulneradas en sus derechos a la salud. Esto hace importante la organización e implementación de un sistema de vigilancia social que de seguimiento y fiscalice las decisiones o acciones de las instituciones que les brindan los servicios y realice acciones de promoción y prevención. Para esto es importante manejar algunos conceptos de vigilancia.
- A continuación formará 4 grupos solicitará a los/as participantes que trabajen por 15 minutos los siguientes puntos:
 - Primer Grupo : ¿Qué entienden por vigilancia ciudadana?
 - Segundo Grupo : ¿Qué entienden por vigilancia social?
 - Tercer Grupo : ¿Por qué es importante la vigilancia ciudadana y la vigilancia social?
 - Cuarto Grupo : ¿Cómo nos preparamos para hacer vigilancia de nuestros derechos?
- Al finalizar los trabajos cada grupo lo socializará en el pleno.
- Una vez concluida, el/la facilitador/a, con la ayuda de los conceptos, cerrará los trabajos de los grupos.



[HOJA DE TRABAJO]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA VIGILANCIA CIUDADANA Y LA VIGILANCIA SOCIAL?

- Por medio de la vigilancia ciudadana y la vigilancia social defendemos nuestros derechos que se encuentran amenazados y/o vulnerados.
- La vigilancia nos permiten saber si los compromisos internacionales, las leyes, planes y programas del gobierno, que reconocen y protegen nuestros derechos a la salud y educación, se están cumpliendo. Esto supone necesariamente conocer nuestros derechos y los medios para ejercerlos.
- A través de la vigilancia contribuimos a que nuestros derechos se cumplan, porque podemos promover leyes y otras medidas correctivas a las normas y reglamentos existentes.
- La vigilancia nos sirve para identificar los problemas existentes y también para proponer alternativas de solución.
- Podemos vigilar los servicios de salud para que se nos brinde asesoría, información y servicios de calidad.

¿CÓMO NOS PREPARAMOS PARA HACER VIGILANCIA DE NUESTROS DERECHOS?

- Preparándonos técnicamente y desarrollando algunas habilidades.
- Comprendiendo que nuestros derechos a la atención en salud son importantes.
- Conociendo nuestros derechos, las normas, políticas y los medios para ejercer nuestros derechos y defender el cumplimiento de los mismos.
- Informándonos acerca la situación de las personas viviendo con VIH y el sida y cómo son atendidas por los programas y servicios del Estado.
- Haciendo visible la problemática en los servicios de salud de las personas viviendo con VIH y el sida sin temor ni miedo; asumiendo una actitud de respeto frente a nuestro diagnóstico y de estima para con nosotros/as mismos/as; y prepararnos psicológica y socialmente para este proceso de visibilización.
- Reconociendo que necesitamos capacitarnos en la normatividad vigente sobre VIH y el sida, en derechos humanos, comunicación, resolución de conflictos, negociación, liderazgo democrático y funcionamiento de nuestras instituciones.
- Planificando nuestras acciones de vigilancia y coordinando al interior de nuestras organizaciones y/o grupos.
- Acercándonos a las autoridades de nuestra comunidad para informarles lo que hacemos y comprometer su apoyo.
- Defendiendo la autonomía (capacidad de decidir sobre nuestras acciones y prioridades) de nuestras organizaciones.

¿Qué vamos a vigilar?

ACTIVIDAD N°1

¿Qué vamos a vigilar?



Objetivo:

- Los/as promotores/as entiendan que van a vigilar.
- Que los/as promotores/as entiendan el sistema de vigilancia social.

TIEMPO: 150 minutos

MATERIALES:
Papelógrafos, plumones

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a formará 3 grupos y solicitará que trabajen durante 20 minutos sobre lo siguiente:
 1. ¿Qué experiencia recuerdan de vulneración de derechos de las personas con VIH en los servicios de salud?
 2. ¿Quién o quiénes son los/as responsables de hacer respetar esos derechos?
¿Sólo el servicio de salud?
 3. ¿Qué instituciones que están por encima del servicio y tienen el deber de hacer respetar esos derechos?
- Al finalizar el tiempo se les solicitará a los grupos que socialicen su trabajo y en plenaria se debatirán las opiniones vertidas.
- El/la facilitador/a/a resaltaré el hecho de que la vulneración de derechos en los servicios de salud son en realidad la punta del iceberg de un problema más grande que tiene que ver con el sistema. Por tanto, hay que vigilar no sólo el servicio, sino más bien todo el sistema a través de sus distintos niveles, como son las políticas, normas y acciones de los servicios.
- Continuando con la actividad el/la facilitador/a explicará los componentes de sistema de vigilancia social:



[HOJA DE TRABAJO]**VIGILANCIA SOCIAL****A. Participación de actores/as locales para la vigilancia social.**

La participación de los/as actores/as locales se basa en relaciones simétricas, cultura de diálogo y en los derechos de las personas en el campo de la salud. Los/as promotores/as de vigilancia, el comité de vigilancia, que participan en este proceso deben planificar, ejecutar y evaluar de forma coordinada las acciones a realizar durante la atención de las PVVS.

B. Formación de Recursos Humanos locales

Las personas involucradas tienen que ser capacitados/as en habilidades, normatividad y en el manejo de instrumentos para la vigilancia social, es decir debe incluir los siguientes tópicos:

- Ciudadanía
- Derechos humanos
- Promoción y defensa de los derechos
- Liderazgo democrático
- Comunicación asertiva
- Resolución de conflictos
- Negociación
- Vigilancia social
- Manejo de instrumentos para la vigilancia social
- Leyes, normas técnicas vigentes relacionadas al VIH y el sida
- Funcionamiento de nuestras instituciones
- Calidad de atención



C. Protocolo:

Se ha considerado importante protocolizar las acciones para que se conviertan en instrumentos de gestión en la actividad de vigilancia.

Para realizar la vigilancia social se conformará el Comité y a los/as promotores/as de Vigilancia:

Comité de Vigilancia Social: Estará integrado por los/as diversos/as actores/as que participan en la vigilancia, elegidos/as en asamblea general. Deberá garantizarse la participación de un/a miembro/a de cada una de las organizaciones e instituciones participantes. Se determinará un/a presidente/a, un/a secretario/a técnica y un/a vocal.

Las funciones del Comité de Vigilancia Social son:

1. Elaborar el plan de actividades.
2. Intervenir en el caso que los derechos de las personas con VIH y sida se encuentren amenazados o vulnerados y que no han sido resueltos por los/as promotores/as de Vigilancia.
3. Vigilar el cumplimiento de los compromisos que asume el Ministerio de Salud para mejorar la situación de la salud en las normas del VIH y sida.
4. Propiciar y promover espacios de diálogo que permitan encontrar soluciones frente a los/as nudos críticos/as hallados/as durante el cumplimiento de las normas sobre VIH y sida.
5. Recepcionar, sistematizar y analizar mensualmente la información remitida por los/as promotores/as de vigilancia sobre inconformidades con los servicios de salud.
6. Coordinar y buscar alianzas con otros espacios de actores/as que hacen vigilancia en temas afines con la finalidad de fortalecer los diálogos y consensos y promover la incorporación del tema de VIH y sida.

Promotor/a de Vigilancia: Son las personas que realizarán la vigilancia. Deben de pertenecer a un Grupo de Ayuda Mutua (GAM) o ser miembro/a de una organización de base o institución y se encuentra capacitado en la temática de promoción, vigilancia y protección de derechos de las personas con VIH y sida.



La finalidad del/a promotor/a de vigilancia será la de promover los derechos en el campo de la salud de las personas viviendo con VIH y sida, vigilando la aplicación de políticas y normas vigentes relacionados a la prevención y control del VIH y sida; la entrega de servicios a las personas con VIH y sida; recibiendo quejas y reclamos y promoviendo la solución armoniosa de los conflictos presentados. Además, informando al Comité de Vigilancia sobre los casos de controversias en los centros asistenciales y derivando los casos que no pueden resolver.

Todo/a promotor/a de vigilancia debe de participar de un Grupo de Ayuda Mutua (GAM), o a una organización de base o institución, que trabaje la temática de VIH y sida. Debe ser elegido/a por la agrupación o institución a la que pertenece. Debe de ser una persona comunicativa, empática y proactiva, que no mantenga relación laboral con el sector salud o con otros sectores a vigilar, lo que garantizaría su autonomía.

Así mismo, debe tener disposición para ser capacitado en el tema de vigilancia; tiene que respetar la confidencialidad y los derechos de las Personas con VIH y sida y contar con tiempo y disponibilidad para visitar los servicios de salud y otras instancias para coordinar y dialogar con los/os usuarios/as de estos servicios.

Funciones del/a Promotor/a de Vigilancia Social

Recepcionar y registrar las quejas y reclamos de las personas o usuarios/as de servicios relacionados al control, prevención del VIH y sida sobre inconformidad de servicios recibidos.

1. Actuar como facilitadores en la solución de controversias entre las personas con VIH y sida y los centros o establecimientos de entrega de Servicios del Estado e informar al Comité inmediatamente en caso de no ser resuelto.
2. Informar mensualmente al Comité de los casos presentados por las personas con VIH y sida resueltos y no resueltos.
3. Difundir en la comunidad los derechos de las personas frente al VIH y sida.
4. Trabajar como referente en la comunidad en la promoción de derechos de las personas con VIH y sida.
5. Acudir las convocatorias de capacitación en promoción y protección de derechos de las personas con VIH y sida, así como de medios alternativos de solución de conflictos.



Pasos a realizar en la vigilancia social:

1. Identificar o recepcionar y registrar la queja o inconformidad o vulneración del derecho.

RECEPCIÓN DE LA QUEJA O PROBLEMA

- Se realiza la consulta al/a promotor/a social
- Se recoge información de la persona que presenta la queja
- Se evalúa el caso (tipo de problema, alcances legales, posibilidades de solución, etc.)
- Se orienta al/la solicitante

2. Resolución de la queja o problema: para ello se debe entrevistar con el personal del servicio de salud involucrado para dar solución armoniosa a la controversia presentada. De no ser solucionada se solicitará una entrevista con el/la Jefe o Director/a del servicio de salud para dar solución. De no encontrarla se reportará al Comité de Vigilancia para su intervención.

BÚSQUEDA DE SOLUCIÓN A LA QUEJA O PROBLEMA

- Se presenta la consulta
- Se procede a buscar mayor información sobre el problema con la/el solicitante
- Se conversa con el/la prestador/a del servicio de salud para tratar la queja del/la usuario/a. De ser posible se invita a las dos partes
- Se busca una solución
- Finalmente se le hace saber al/a usuario/a la solución arribada

QUEJA O PROBLEMA NO RESUELTA POR EL/LA PROMOTOR/A SOCIAL

- Presentación de la queja al Comité de Vigilancia
- Mayor información del/la solicitante
- Evaluación del caso (tipo de problema, alcances legales, posibilidades de solución, etc.)
- Reunión de solución con las partes y el Comité de Vigilancia

3. Seguimiento de la queja o problema para verificar su resolución o evitar que se produzca otra vulneración de los derechos.

D. Red de vigilancia

Las actividades del Comité de Vigilancia se deben insertar con otros espacios de actores/as que hacen vigilancia en VIH y el sida o temas afines, con la finalidad de fortalecer los diálogos y consensos y promover acciones de mayor impacto.

¿Qué debe vigilar un/a Promotor/a?

- **En diagnóstico de VIH.** (LEY No.28243- ampliación y modificación de la Ley 26626)
- **Protocolos de la transmisión vertical**
- **Protocolos de enfermedades oportunistas**
- **Protocolos de profilaxis TBC**
- **Protocolos de atención TARGA**
- **Confidencialidad, discriminación**
- **En Atención Integral en Salud**



[HOJA DE TRABAJO]

MECANISMOS INSTITUCIONALES

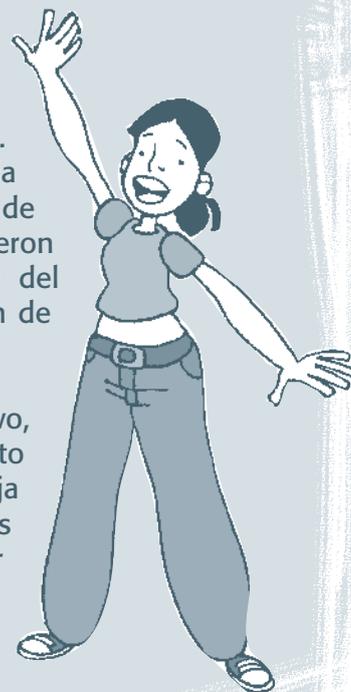
1. Defensoría de la Salud del MINSA

El Ministerio de Salud cuenta con la Oficina Ejecutiva de Transparencia y Defensoría de la Salud (OETDS). Tiene entre sus funciones lograr la promoción y difusión de los derechos, deberes y responsabilidades en la protección de la salud de la persona humana, de la familia y de la comunidad, así como generar oportunidades de mejora en la atención de salud con la diligencia de las sugerencias, quejas y denuncias de los usuarios y público en general, entre otras.

Las quejas, consultas y sugerencias pueden realizarse: Directamente con el personal de la OETDS o por vía telefónica (línea gratuita 0800-10828), donde será derivado para su atención por el personal de la OETDS, en el horario de lunes a viernes de 08:00 a 17:00.

Para presentar una queja, consulta o sugerencia, deben indicarse los datos de la persona que la presenta: nombres y apellidos completos, número de documento de identidad, domicilio y teléfono. Deberá presentarse de manera clara la materia objeto de la queja, consulta o sugerencia; en el caso de quejas, se señalará la forma, fecha y lugar en ocurrieron los hechos; es decir, que sean de competencia del MINSA. Se tiene un formato para la presentación de quejas, reclamos o consultas.

Esta atención no constituye recurso administrativo, procedimiento administrativo ni procedimiento administrativo sancionador ni recurso de queja administrativo; por lo tanto, las respuestas e informes que emiten los órganos del MINSA no pueden ser materia de impugnación.



2. Defensoría del Asegurado de ESSALUD

Es un órgano institucional de ESSALUD que tiene por función organizar, administrar y supervisar el sistema institucional de quejas y reclamos de los asegurados y sus derechohabientes, así como de las personas que son atendidas en los centros asistenciales de ESSALUD.

Pueden presentarse el reclamo ante el propio centro asistencial donde aconteció el conflicto para que sea resuelto. De no resolverse el conflicto o de no haber sido atendido oportunamente o cuando la atención no le resulte satisfactoria, podrá recurrir a la Defensoría para que ésta haga el seguimiento de su caso.

El reclamo se puede presentar también directamente por cualquier medio, esto es, escrito, verbal, por teléfono o por correo electrónico. Los casos pueden ser resueltos de manera inmediata y directa por los defensores o por el centro asistencial o unidad administrativa comprendida en la queja.

Los teléfonos a través de cuáles se pueden presentar los reclamos son: **265-6000** y **265-7000**, anexo 2080, también a través del siguiente correo electrónico: **defensoriaasegurado@essalud.gob.pe**.

Sólo se atiende y protegen los derechos reconocidos en la legislación de la Seguridad Social. No se atienden reclamos de otra índole distintos a la condición de asegurado, como los laborales, económicos o los relacionados con los empleadores.



3. Defensoría del Pueblo

Es una institución autónoma. Le corresponde defender los derechos constitucionales y fundamentales de la persona y de la comunidad, así como supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración estatal y la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía.

Tiene entre sus funciones el de iniciar y proseguir, a pedido de la persona afectada o por iniciativa propia, cualquier investigación que tenga como objetivo esclarecer los actos y resoluciones de la Administración Pública y sus agentes, que afecte los derechos constitucionales y fundamentales de la persona y de la comunidad.

Cualquier persona puede recurrir a la institución, en forma individual o colectiva, sin restricción alguna, sin impedimento alguno.

Las autoridades, funcionarios y servidores de los organismos públicos deben proporcionar y facilitar las informaciones solicitadas por el Defensor del Pueblo, así como facilitar las inspecciones que éste disponga a los servicios públicos, establecimientos de la Policía Nacional y penitenciarios y entidades estatales sometidas a su control.

La queja o reclamo a presentarse ante el defensor del pueblo debe contar con algunas formalidades, tales como: firma del peticionario o su representante, nombre completo, domicilio, describir los hechos que motivan la queja y el objeto de la misma.

Por correo: Apartado Postal N° 4403; Lima 100
Vía Fax, **426- 7889** de Lima
Correo electrónico: **defensor@defensoria.gob.pe**

El Defensor del Pueblo puede dar trámite a las quejas formuladas verbalmente cuando las circunstancias del caso lo ameriten. En este caso, se levantará el acta correspondiente, debiendo constar los datos a que se contrae el párrafo anterior. La queja también puede presentarse por cualquier otro medio, previa la debida identificación del quejoso o su representante. No estarán sujetas a ningún otro requisito de carácter formal o económico.

En los lugares donde no exista oficina del Defensor del Pueblo, pueden ser presentadas ante cualquier Fiscal del Ministerio Público, quien las transmitirá inmediatamente a la Defensoría del Pueblo, bajo responsabilidad.

El Defensor del Pueblo, con ocasión de sus investigaciones, puede formular advertencias, recomendaciones, recordatorios de sus deberes legales y sugerencias para la adopción de nuevas medidas. Si no se adoptase una medida adecuada o la entidad administrativa no informase al Defensor del Pueblo sobre las razones para no adoptarla, este último podrá poner los antecedentes del asunto y las recomendaciones presentadas en conocimiento del Ministro del Sector o de la máxima autoridad de la respectiva institución y, cuando corresponda, de la Contraloría General de la República.

[HOJA DE TRABAJO]**NORMAS TÉCNICAS**

Son los Instrumentos que permiten la atención de una PVVS.

1. En diagnóstico de VIH. (Ley No.28243- ampliación y modificación de la Ley 26626)

- a. Que las pruebas para diagnosticar el VIH y sida sean voluntarias y que se realicen previa consejería obligatoria, excepto cuando la persona que va a donar sangre u órganos es una madre gestante o en el personal de las fuerzas armadas y policiales.

En los casos de excepción se debe realizar el análisis correspondiente, y de ser positivo, se debe proceder a dar una consejería y orientación a la persona, así mismo motivarla a realizarse una prueba voluntaria para el despistaje confirmatorio, en aras de velar por la salud de la misma.

2. En Prevención de la transmisión vertical:

- a. Que el tamizaje a gestantes en su primer control prenatal y al momento del parto (si no ha sido tamizada) sea gratuito sin necesidad de un consentimiento firmado y con consejería obligatoria.
- b. Que si en una gestante el resultado de su prueba VIH es positivo debe recibir gratuitamente a partir de la 28 semana de embarazo terapia antirretroviral preventiva y según sea el caso, al momento del parto.
- c. Que el bebé recién nacido de madre VIH positiva debe recibir tratamiento profiláctico gratuito con AZT (después del nacimiento, en las primeras 12 horas de vida y cada 6 horas por seis semanas).
- d. Que al bebé recién nacido de una madre VIH positiva se le suspenda la lactancia materna, y se le entregue en forma gratuita leche maternizada hasta que cumpla los 6 meses.

3. En Población Vulnerable:

- a. Que en trabajadoras y trabajadores sexuales ninguna autoridad administrativa, policial, municipal o política puede intervenir en salud orientadas a la atención médica periódica y de prevención de las ITS /VIH,(solo el MINSA es autorizado).

4. Confidencialidad, discriminación

- a. Que por ninguna razón el diagnóstico de las personas con VIH y sida sea difundido; es decir, este debe ser confidencial.
- b. Que las personas con VIH y sida no sean discriminadas ni estigmatizadas por razón de su enfermedad.

5. En tratamiento Antirretroviral: TARGA.

- a. Que los pacientes con VIH ingresen al TARGA cuando reúnen los siguientes requisitos clínicos: Tener una carga viral mayor a 55 mil copias, CD4 por debajo de 200 a criterio del médico tratante.
- b. Que el ingreso al TARGA sea de manera voluntaria, previa firma de su consentimiento informado.
- c. Que reciban el paquete de atención integral (análisis clínicos, servicios de nutrición, servicio social y psicológico)
- d. Que se les establezca de cualquier patología de fondo o asociada antes de iniciar el TARGA.
- e. La sostenibilidad del tratamiento, es decir que al paciente con VIH no le falten medicamentos de acuerdo a los esquemas de tratamiento determinados por el tipo de paciente a fin que se consiga la adherencia al tratamiento.
- f. Que las personas con VIH reciban sus medicamentos antirretrovirales en forma gratuita.
- g. Que reciban educación e información en salud integral con respecto a su enfermedad y que esta incluya a su familia.
- h. Que los exámenes de CD4 y Carga Viral (CD4 al inicio y cada 6 meses y carga viral al inicio y luego a los 3, 6 y 12 meses)
- i. El derecho a la confidencialidad de las personas con VIH (el diagnóstico de las personas con VIH debe ser manejado adecuadamente y con mucha privacidad por el personal de salud).
- j. Que se evalúe su solicitud de cambio de esquema si las evidencias clínicas lo ameritan (dosificación, laboratorio clínico. Criterio clínico).

Manejo de instrumentos

ACTIVIDAD N°1

Aprendiendo a manejar el instrumento para la vigilancia



Objetivo:

- Los/as promotores/as aprendan a manejar el instrumento para la recepción de la queja o problema que se presente.

TIEMPO: 45 minutos

MATERIALES:
Instrumento

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a Informará a los/as promotores/as que conoceremos el instrumento con el que se va a realizar el trabajo.
- A continuación se les reparte el instrumento y la guía con la que se ayudarán para determinar que derecho ha sido vulnerado.
- Se les solicita que realicen un juego de roles para trabajar le ficha e ir solucionando las dificultades presentadas.



[HOJA DE TRABAJO]

FICHA DE QUEJA O RECLAMO

Fecha: / /

Nombres y apellidos

Edad Sexo M () F () DNI N°.....

Grado de instrucción:

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> analfabeto | <input type="checkbox"/> primaria incompleta | <input type="checkbox"/> primaria completa |
| <input type="checkbox"/> secundaria incompleta | <input type="checkbox"/> secundaria completa | <input type="checkbox"/> técnica incompleta |
| <input type="checkbox"/> técnica completa | <input type="checkbox"/> superior incompleta | <input type="checkbox"/> superior completa |
| <input type="checkbox"/> educación especial | | |

Dirección

Teléfono

Actividad laboral

QUEJA O RECLAMO

Fecha del suceso Hora

Establecimiento Servicio

Motivo:
.....
.....
.....

Nombre del/a promotor/a que recibe la queja

Documentos que sirven para darle mayor peso a la queja
.....
.....

QUEJA O RECLAMO RECURRENTE

Fecha del suceso Hora

Establecimiento Servicio

Motivo:
.....
.....
.....

Nombre del/a promotor/a que recibe la queja

Documentos que sirven para darle mayor peso a la queja
.....
.....

.....
FIRMA O HUELLA DIGITAL DEL/A CONSULTANTE

.....
FIRMA DEL/A PROMOTOR/A



[GUÍA PARA EL/LA PROMOTOR/A]

Codificación de las quejas o problemas:

1. Maltrato en la atención (producidos por situaciones interpersonales entre usuarios/as y prestadores/as que incluye el trato indigno, la falta de respeto, insultos, etc.)
2. Maltrato organizacional (colas largas, demoras, problemas derivados de la inadecuada organización del servicio)
3. Mala atención administrativa (el personal administrativo no brinda un servicio adecuado).
4. Mala atención en salud (los/as profesionales de salud han brindado servicio insatisfactorio para el/la usuario/a)
5. Problemas relacionados al TARGA (por suministro y cobros indebidos)
6. No consentimiento informado
7. Falta de información
8. No atención en emergencia
9. No entrega de medicamentos
10. Cobros indebidos

Gestiones realizadas

FECHA	DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES REALIZADAS	MECANISMO UTILIZADO	RESPONSABLE

Conclusión del caso por:

1. Acuerdo de ambas partes
2. Falta de acuerdo
3. Abandono de la queja
4. Inasistencia de las partes

Resultado del seguimiento:

Fecha:.....

.....

.....

.....



[III UNIDAD TEMÁTICA]

Organizaciones

1. Presentación

Las organizaciones que se forman en la comunidad son un medio de participación ciudadana que permite reivindicar algunos derechos y afirmar así una mayor conciencia de ser ciudadano/a⁹. Por ello, debe ser el lugar donde se practique la democracia y la participación de los/as miembros/as en la toma de decisiones a través del desarrollo liderazgos democráticos que promuevan el desarrollo las capacidades.

La participación en las organizaciones sociales puede significar un proceso de crecimiento personal que permita a las personas pasar de percibirse como objeto de favores a asumirse como sujeto de derechos; es decir, son ciudadanos/as con responsabilidades.

Sin embargo, llevar adelante una organización no es tan fácil como inicialmente pueda parecer, pues en el funcionamiento y desempeño de una organización intervienen varios aspectos como es el económico, el factor político así como los diferentes conocimientos y habilidades de los/as miembros/as. Un factor relevante a considerar es el factor humano; es decir, reconocer el papel que cumplen las relaciones interpersonales, pues una organización es sobre todo un entramado de relaciones personales donde se dan cita un gran número de intereses a veces contrapuestos. Cuando no se han establecido las normas, valores o estos están establecidos sin el consentimiento de todos/as, los conflictos pueden surgir de inmediato e impedir el avance de los logros esperados.

Por ello, el primer paso en la formación, reestructuración o fortalecimiento de una organización; es la integración de los/as miembros/as y el establecimiento de valores y prioridades comunes que señalen el camino futuro para la elaboración de objetivos y estrategias que la organización busque llevar a cabo.

2. Objetivo

Que las PVVS reflexionen sobre la importancia del fortalecimiento organizacional



3. Conceptos

ORGANIZACIÓN

Las organizaciones son agrupaciones humanas construidas intencionalmente para alcanzar fines específicos. Además, en las organizaciones, por lo general, hay una división de las labores (con relación a las habilidades personales) en que cada persona ocupa una posición con una serie de derechos y responsabilidades.

Una organización fuerte “sobrevive” más allá de las personas que la componen.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Es el derecho de todo/a ciudadano/a a opinar y proponer sobre asuntos de interés colectivo y de fiscalizar a las autoridades; también es la responsabilidad, para este/a mismo/a ciudadano/a, de construir una convivencia democrática.

AGENDA PÚBLICA

Es el proceso por el cual los/as ciudadanos/as se apropian de los temas y se expresan en sus conversaciones y discusiones casuales. No se trata sólo del proceso de producción de noticias, de elaboración de una lista de temas y asuntos prioritarios que son ofertados por los medios a la población.

PLANIFICAR

Consiste en formular planes de acción que permitan anticiparse y moldear el futuro identificando los pasos o actividades para poder alcanzar los objetivos que la organización se propone cumplir en un determinado periodo.

ESTRATEGIA

Es la manera que tiene la organización de conseguir sus objetivos, a partir de su misión y conforme a sus valores.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Es el proceso de determinar lo que una organización quiere ser en el futuro y la relación de actividades para alcanzar sus objetivos. Requiere que la organización realice un esfuerzo creativo para concretar lo que se quiere llegar a ser (visión) sobre el tema que tratan, así como los planes de acción a largo plazo y la conformación de un equipo comprometido con alcanzar los resultados planificados. Dicho esfuerzo combina la actividad de planeación y de estrategia.

VISIÓN

La visión es el sueño alcanzable que guía a las organizaciones y puede llegar a cumplirse parcial o totalmente a largo plazo. Expresa lo que la organización busca ser en el futuro tomando en cuenta la realidad en la cual se trabaja y cómo espera situarse en su entorno. Su finalidad es ser la guía de la organización en un contexto de cambio y disminuir la posibilidad de que pierda el rumbo.

MISIÓN

Son las acciones que realiza la organización para lograr parcial o totalmente la visión. Es definida también como la imagen actual que enfoca los esfuerzos que realiza la organización para conseguir los objetivos que se propone lograr. La misión debe ser concreta y capaz de indicar el éxito de nuestra labor.

OBJETIVOS

Nos muestran lo que se quiere hacer y lograr y hacia donde se deben orientar los esfuerzos de la organización. Al redactarlos debemos iniciarlos con un verbo, por ejemplo: fortalecer las organizaciones juveniles.

4. Esquema de actividades

SESIÓN 1: ORGANIZACIÓN

Actividad 1 "Conociendo a las organizaciones y sus objetivos"
Actividad 2 La comunidad ideal

SESIÓN 2: VALORES Y PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN

Actividad 1 "Lo más importante es"

SESIÓN 3: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

Actividad 1 El FODA de nuestra organización
Actividad 2 De promotores/as a exploradores/as
Actividad 3 Mirando el futuro
Actividad 4 Construyamos nuestra visión
Actividad 5 ¿Qué son los objetivos?

5. Ideas Clave

- No todos/as los/as participantes tienen las mismas expectativas ni intereses.
- Es importante satisfacer las expectativas e intereses de la mayoría de los/as participantes del taller.
- Que los/as participantes se reconozcan con intereses semejantes o divergentes.
- Que se respeten y se toleren las diferencias y semejanzas.

Organización

ACTIVIDAD N°1

Conociendo a las organizaciones y sus objetivos



Objetivo:

- Que los/as participantes conozcan el significado de organización.

TIEMPO: 60 minutos

MATERIALES:

Definición de organización, papelógrafos, plumones

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a expondrá el concepto de organización, recalcando que se trata de grupos creados intencionalmente, con una finalidad.
- El/la facilitador/a comentará que desde que nacemos pertenecemos a diversas organizaciones como el Estado por ejemplo. La mayoría de los casos no decidimos pertenecer a una organización sino que tenemos que pertenecer a ellas porque nos permiten proveernos de lo que necesitamos; así, tenemos a las organizaciones educativas (colegios, academias), bancos, funerarias, etc.
- El/la facilitador/a comentará que también hay organizaciones a las que podemos decidir si pertenecemos o no: Iglesia, clubes, equipos deportivos, grupos artísticos (danza, música, teatro, etc.), grupos políticos, etc. Estos son algunos ejemplos de organizaciones a las que uno "elige" pertenecer.
- El/la facilitador/a comentará que las organizaciones que tienen como objetivo trabajar la salud como promoción, vigilancia son organizaciones a las cuales uno/a puede decidir si pertenecerá, de acuerdo a si nuestros valores concuerdan con los valores que mueven a esa organización, o si estamos de acuerdo con el enfoque que tienen, o el tipo de liderazgo que hay en ellas, etc.
- El/la facilitador/a dará un papelógrafo a cada grupo y dará la indicación de que deben seguir las siguientes pautas:
- Nombre al menos tres organizaciones que traten el tema de salud. Sólo una de ellas puede ser una de PVVS.
- ¿En qué se diferencian estas organizaciones de otras como las pequeñas empresas o los equipos deportivos?
- Diga 5 razones con las cuales convencerían a alguien de pertenecer a estas organizaciones.
- ¿Cuál es el papel del/a líder/eza frente a una organización que promueve el cuidado de la salud integral?

Para finalizar el/la facilitador/a comentará que:

- Las organizaciones que trabajan el tema de salud se proponen beneficiar a la comunidad, es decir, no se han creado para el beneficio de los/as miembros/as de la organización como es el caso de las organizaciones lucrativas. Así, muchas organizaciones que trabajan por el cuidado de la salud son de carácter voluntario como es el caso de los/as promotores/as.
- El liderazgo tiene que ver con crear una visión común en la organización (un horizonte) y comunicarla a los/as demás, guiar a la gente hacia esa visión. Hacer que los/as miembros/as no pierdan la perspectiva y en todo momento estén consientes de que el fin mayor de la organización es servir a la comunidad y no servirse a sí mismos/as.
- Como líderes/ezas y promotores/as de promoción del cuidado de la salud deben tratar de fomentar la participación dentro de sus organizaciones y así hacer que su organización se caracterice por un liderazgo democrático.
- La importancia de las organizaciones de PVVS es que además de ser un espacio de participación en los que los/as PVVS pueden ejercer sus habilidades aportan al desarrollo de comunidades saludables y democráticas.



ACTIVIDAD N°2*La comunidad ideal***Objetivo:**

- Reflexionar sobre la necesidad de una investigación previa y una interacción con la comunidad antes de elaborar metas y objetivos.

TIEMPO: 60 minutos**MATERIALES:**

Papelógrafos, plumones

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a pedirá la participación de cinco voluntarios/as que representarán a un grupo de promotores/as que llega a una comunidad con el objetivo de planificar su mejora en cuanto a condiciones de salud sexual y reproductiva. El resto del grupo representará a la asamblea de la comunidad.
- El/la facilitador/a le dirá al grupo promotor que toda la información necesaria para dicho trabajo se encuentra ahí mismo en la asamblea. Comúnmente el primer grupo de voluntarios/as diseña la comunidad sin ningún orden, a veces hasta la dibujan a espaldas del grupo.
- El/la facilitador/a motivará a quienes juegan el rol de la comunidad a que opinen sobre el trabajo del equipo promotor o a que exijan su derecho a ser tomados/as en cuenta.
- Se dará la oportunidad de pasar a otro equipo de voluntarios/as en la medida en que se observe que se haya iniciado un procedimiento de interacción entre los/as promotores/as y la comunidad imaginarios/as.
- El desarrollo de la técnica se va dando a través de que cada equipo de voluntarios/as vaya superando los errores de los anteriores equipos; es decir motive la participación de la comunidad y reconozca más o menos ordenadamente la información que ésta le proporciona.
- Cuando el/la facilitador/a encuentre que ya se está dando una abierta relación entre el equipo promotor y la comunidad, finalizará la dinámica.
- El/la facilitador/a promoverá una reflexión y discusión sobre lo sucedido, recalando cómo la ciudadanía se relaciona al desarrollo local.
- El/la facilitador/a puede participar de la discusión recalando que:
 - Debe haber un trabajo en equipo entre los/as promotores/as y otras organizaciones y miembros/as de la comunidad en la que se trabaja.
 - No se debe pensar en las comunidades como simples receptores de programas y proyectos, dejando de lado las condiciones socio culturales de los/as pobladores, o haciendo el trabajo sin consultarles.
 - Es importante tomar en cuenta las diferencias de cada zona a la hora de elaborar los proyectos de desarrollo y no copiar modelos.
 - Deben iniciar en sus propias organizaciones prácticas de enfoque participativo y se deben dar evaluaciones internas de sus organizaciones.

Valores y Principios

ACTIVIDAD N°1

Lo más importante es...



Objetivo:

- Que los/as participantes sean capaces de establecer los valores y principios de la organización.

TIEMPO: 40 minutos

MATERIALES:

Juegos de tarjetas con distintos valores, principios y orientaciones de la organización, tarjetas en blanco (4 aproximadamente por grupo) papelógrafos, plumones y maskin tape.

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a formará grupos y repartirá a cada grupo un juego de tarjetas, explicándoles que ellas contienen frases que aluden a principios, creencias o valores y son la base para la acción en cualquier organización.
- El/la facilitador/a explicará que en su organización debe haber un acuerdo sobre cuáles son los valores más importantes, que todos/as comparten y están dispuestos a respetar.
- Explicará que cada grupo debe reunirse y ordenar los valores del más importante al menos importante de manera que formen una pirámide en cuya base están los valores o el valor más importante. Asimismo, se podrá prescindir de una o más tarjetas si considerarán que no tienen mucha importancia para la organización.
- Finalmente, ellos/as podrán usar las tarjetas en blanco (dos por grupo) para agregar algún principio que creen que deben seguir los/as miembros/as de la organización.
- Cada grupo pegará sus tarjetas o las transcribirá en un papelógrafo, de acuerdo al orden que creen debe tener y la expondrán al resto su decisión. El/la facilitador/a guiará al resto de participantes a que muestren su acuerdo o desacuerdo.
- Cuando hayan terminado de exponer todos los grupos el/la facilitador/a preguntará ¿fue difícil ponerse de acuerdo? ¿cuáles fueron los puntos de mayor debate?
- El/la facilitador/a promoverá una discusión entre todos/as los/as participantes para reordenar los valores de la organización.
- Finalmente, el/la facilitador/a motivará a que, entre la jerarquía que han elaborado, escojan un máximo de cuatro elementos que a partir de ahora sean los principios que guíen el accionar de la organización y que por lo tanto deben ser compartidos por todos/as los/as miembros/as.
- El/la facilitador/a comentará que :
- Todos los conceptos y elementos de una organización deben dirigirse sobre los valores de ésta que son compartidos por todos/as los/as miembros/as. De lo contrario, podría plantearse objetivos u estrategias que riñan con las expectativas de algunos miembros/as.
- Si hay valores que no son compartidos por las personas que componen la organización, éstas estarán verdaderamente incómodas en una organización que va en una dirección diferente a la que ellos/as quieren dirigirse. Por este motivo, también será interesante a este nivel, no sólo concluir cuáles son los valores de nuestra organización, sino también si éstos son compartidos por todos/as los/as miembros/as.

TARJETAS DE TRABAJO

Superación personal de los/as miembros/as de la organización

Buenas relaciones entre los/as miembros/as de la organización

Responsabilidad en los compromisos establecidos

Solidaridad con los problemas personales de los/as miembros/as de la organización

Aplicar el principio de Equidad (favorecer al desfavorecido)

Participación de todos/as los/as miembros/as de la organización en la toma de decisiones

Respeto a las diferencias

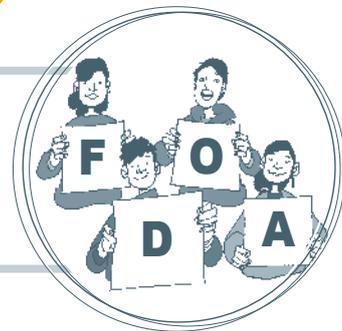
Tolerancia

Transparencia en la gestión

Planeamiento Estratégico

ACTIVIDAD N°1

El FODA de nuestra organización



Objetivo:

- Que los/as participantes identifiquen y analicen las fortalezas y debilidades de sus organización.

TIEMPO: 40 minutos

MATERIALES:

Hoja de trabajo del FODA: Analizando nuestro entorno, papelógrafos, maskin tape, plumones.

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a explicará la importancia de realizar un análisis del entorno como paso previo a la elaboración de planes en la organización. Explicará la metodología del análisis FODA, utilizando la hoja de trabajo. Esta será leída en forma grupal permitiendo hacer preguntas por parte de los/as participantes.
- El/la facilitador/a formará 4 grupos dando la indicación de que cada uno/a se encargará de analizar un aspecto de su organización; es decir, un grupo se encargará de la fortalezas, otro de las oportunidades, otro de las debilidades y el último de la amenazas.
- Algunas preguntas que pueden orientar el trabajo de los grupos son:
 - Fortalezas: ¿Qué valores internos creen que tiene su organización?
 - Oportunidades: ¿Qué factores externos, es decir, que están fuera del control de la organización, ayudan a su desarrollo y al cumplimiento de sus objetivos?
 - Debilidades: ¿Qué aspectos internos debe superar la organización y cómo le afectan?
 - Amenazas: ¿Qué dificultades ajenas al control de la organización no les permiten crecer y desarrollarse como organización?
- Luego de 15 minutos, con la ayuda de papélografos, se iniciarán las exposiciones en plenaria. Después de la exposición de cada grupo, el resto de los/as participantes debe participar comentando o agregando alguna información.
- El/la facilitador/a explicará que nuestras cualidades o fortalezas nos ayudan a enfrentar las situaciones del futuro, es decir, nos generan oportunidades y que nuestras debilidades nos dejan a merced de las amenazas para el futuro y una vez conocidas las amenazas se debe buscar la forma de disminuir o eliminar sus efectos para la organización mediante algunas estrategias.
- Una siguiente parte será que por medio la lluvia de ideas, en forma grupal, irán respondiendo a las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo pueden usar sus fortalezas para aprovechar las oportunidades?
 - ¿Cómo pueden usar sus fortalezas para contrarrestar las amenazas?
 - ¿Cómo pueden vencer las debilidades aprovechando las oportunidades?
 - ¿Cómo pueden reducir al mínimo sus debilidades y evitar las amenazas?
- El/la facilitador/a comentará que lo trabajado ayudará a definir los problemas y las estrategias para fortalecer su organización.

[HOJA DE TRABAJO]

¿DÓNDE ESTAMOS?

FODA: Analizando nuestro entorno

El primer paso para el proceso de planificación estratégica es el análisis del entorno; es decir, el análisis de la situación en la que se encuentra la organización actualmente, el contexto adverso o favorable en el que se desarrolla y las potencialidades o debilidades al interior de la organización. Debemos pensar siempre en el entorno y en cómo afectará la actividad de nuestra organización. Si queremos que la organización mejore en el futuro, debe adaptarse a ese futuro, y cuando pensamos en adaptarnos al futuro, pensamos en ajustar la organización a distintas variables como son las económicas, sociales, políticas, etc., en definitiva a aspectos del entorno.

El Análisis FODA es una técnica que nos permite identificar y evaluar todas aquellas situaciones internas y externas que afectarán positiva y negativamente el desarrollo y crecimiento de nuestra organización y el logro de sus objetivos. Se le llama FODA pues cada una de sus letras significa un elemento del análisis: F, se refiere a las fortalezas; la A, se refiere a las amenazas, la O, se refiere a las oportunidades, y, finalmente, la D se refiere a las debilidades de la organización.

Llamamos **amenazas** a los factores que existen en el entorno, que están fuera de nuestro control y que podrían perjudicar o limitar el desarrollo de nuestra organización. Algunos ejemplos de amenazas para una organización que trabaja el tema de VIH y sida pueden ser:

- Las corrientes conservadoras en el MINSA (Ministerio de Salud) dificultan el trabajo en VIH y sida de la organización de forma coordinada con los centros de salud.
- Las constantes huelgas del sector educación dificultan el trabajo de la organización, pues la difusión y las campañas se realizan sobre todo en los colegios.

Las **oportunidades** son circunstancias o factores favorables existentes en nuestro entorno (sociales, políticos, culturales, económicos), que están fuera de nuestro control y que deben ser aprovechadas de la mejor manera para facilitar la realización de propuestas de la organización. Algunos ejemplos de oportunidades pueden ser: La creación de la CONAMUSA abre un espacio de diálogo entre las organizaciones privadas y el Estado, lo que les permitiría hacer llegar sus propuestas.

Las **fortalezas** son características internas de la organización como las habilidades y capacidades humanas y los materiales con los que cuenta la organización que la hacen destacar dándole ventajas para adaptarse a los cambios. Algunos ejemplos de fortalezas son:

- Los/as miembros/as de la organización dominan los temas de ITS y VIH y SIDA y son capaces de capacitar a otras personas afectadas o no por el VIH y SIDA y absolver sus dudas.

- La organización tiene miembros/as de diversas edades y sexo lo que les permite llegar a PVVS de diversas edades y sexo.

Las **debilidades** son aquellas limitaciones o desventajas internas, como el poco conocimiento de un tema, la falta de información, tecnología y recursos financieros, que puede tener la organización y que limitan su avance y el cumplimiento de sus objetivos. Algunos ejemplos pueden ser:

- La organización tiene sólo 5 miembros/as que participan activamente.
- No todos/as los/as miembros/as de la organización están capacitados/as para dar charlas y realizar la vigilancia por lo que cuando los/as que pueden hacerlo faltan no se puede realizar las capacitaciones.
- La organización no genera sus propios recursos sino que depende de una ONG local que le provee de pasajes e insumos necesarios para realizar sus talleres.

ACTIVIDAD N°2*De promotores/as a exploradores/as...***Objetivo:**

- Introducir a los/as participantes a la temática de la planificación estratégica.

TIEMPO: 40 minutos**MATERIALES:**

Papelógrafos, plumones, maskin tape, definición de planificación estratégica

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a dará la indicación de que se formen grupos de trabajo de máximo 6 participantes.
- A continuación el/la facilitador/a leerá en voz alta la siguiente indicación: "Imagínate que a tu grupo de promotores/as les ha llegado la propuesta de ayudar a una comunidad nativa de la selva que no tiene conocimientos sobre tratamiento antiretroviral. Es por ello que decides formar parte de un equipo de exploradores/as para informar y llevar un cargamento de tratamiento antiretroviral. Te encuentras perdido/a en la selva, con tus compañeros/as de grupo; es un lugar que está lleno de peligros y necesitas ponerte a salvo lo antes posible y llegar a la comunidad nativa.
- El/la facilitador/a explicará que cada equipo de exploradores/as debe contar su experiencia respondiendo a las preguntas:
 1. ¿En dónde se encuentran? Describan el lugar y la situación.
 2. ¿Adónde quieren llegar? ¿Cuál es su objetivo?
 3. ¿Cómo van hacer para llegar ahí?
 4. ¿Qué condiciones o características ventajosas o desventajosas tiene su equipo?
 5. ¿Qué retos o desafíos deben enfrentar?
 6. ¿Qué cosas deben aprovechar para ponerse a salvo?
- Dará la indicación de que los grupos tienen 15 minutos para resolver las preguntas y organizarse para exponer sus trabajos en sesión plenaria.
- El/la facilitador/a comentará que ellos/as han dado algunos pasos básicos en el proceso de planificación estratégica al responder estas pregunta, así:
- Al responder a la pregunta "¿En dónde te encuentras?", realizaron un diagnóstico de su entorno.
- De la misma manera ocurrió con las preguntas "¿Qué retos o desafíos debes enfrentar?" y "¿Qué cosas debes aprovechar para ponerte a salvo?", que remiten directamente a las Amenazas y Oportunidades del entorno.
- Las pregunta "¿Adónde quieres llegar?", se refiere al objetivo que busca el equipo explorador.
- La pregunta "¿Qué condiciones o características ventajosas o desventajosas tiene tu equipo?", nos remite a las Fortalezas y Debilidades.
- Y finalmente la pregunta "¿Cómo vas hacer para llegar ahí?", nos remite a las estrategias y acciones que debes llevar a cabo para cumplir con tu objetivo.
- El/la facilitador/a cierra la sesión explicando, con la ayuda de papelógrafos, la definición de planificación estratégica y algunas características de este proceso.

[HOJA DE TRABAJO PARA EL/LA FACILITADOR/A]

Algunas ideas que les puedes dar a los/as participantes de esta actividad son:

1. ¿En dónde te encuentras? Describe ese lugar y esa situación.

"Nos encontramos en una selva lluviosa, llena de animales salvajes, oscura por la cantidad de árboles que hay..."

2. ¿Adónde quieres llegar? ¿cuál es tu objetivo?

"Queremos llegar a la Comunidad Nativa..."

3. ¿Cómo vas hacer para llegar ahí?

"Tomaremos una ruta segura, llevaremos provisiones para el camino. Formaremos dos equipos. Uno se quedará en el campamento cuidando las cosas. Iremos de día y acamparemos apenas oscurezca. Llevaremos a alguien que domine los dialectos de la región. Coordinaremos con otras comunidades nativas para que nos puedan proveer alimentos o estadía durante el recorrido..."

4. ¿Qué condiciones o características ventajosas o desventajosas tiene tu equipo?

"Nuestra ventaja es que estamos en buenas condiciones físicas para la caminata, que una persona de nuestro equipo domina dialectos de la región, que..."

5. ¿Qué retos o desafíos debes enfrentar?

"No conocemos la zona pues no la hemos recorrido antes"

6. ¿Qué cosas debes aprovechar para ponerte a salvo?

"Que existen algunas comunidades que pueden ayudarnos a encontrar el camino correcto"

ACTIVIDAD N°3*"Mirando el futuro" ...
La visión de la organización***Objetivo:**

- Que los/as participantes elaboren la visión de la organización.

TIEMPO: 40 minutos**MATERIALES:**

Papelógrafos, tarjetas, maskin tape y plumones

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a iniciará la sesión comentando que una vez analizadas las oportunidades y riesgos del entorno, así como las fortalezas y debilidades de la organización, se obtiene una serie de conclusiones positivas y negativas que evidencian las limitaciones y potencialidades de la organización; es decir, lo que enfrentan con la realidad. Es a partir de esta realidad que se elabora la visión de la organización, es decir, lo que queremos ser en el futuro.
- El/la facilitador/a expondrá el concepto de visión y explicará unas preguntas que ayudarán a construir la visión de la organización:
 - ¿Quiénes somos?
 - **¿Hacia dónde vamos?**
 - ¿Cómo nos vemos en el futuro?
 - ¿Cómo vemos a la población con la que trabajamos?
- El/la facilitador/a formará grupos de trabajo y utilizará un papelógrafo con la pregunta ¿cómo se imaginan a su organización en el año 2012?, aclarando que deben elaborar una visión positiva.
- El/la facilitador/a explicará a los grupos que deben escribir su respuesta en papelógrafos, indicando que debe ser clara, motivadora, y compartida por todos/as los/as miembros/as.
- Luego de 15 minutos de trabajo, los grupos exponen en sesión plenaria, y el/la facilitador/a subraya las ideas en común de los grupos con la intención de redactar la Visión pero de forma conjunta.
- El/la facilitador/a motiva la participación de todos/as los/as participantes. De esta manera se escribe la Visión de la organización. Además, se debe recalcar que todos/as los/as miembros/as de la organización deben guiar sus acciones para hacer realidad esa Visión.
- El/la facilitador/a cerrará la sesión diciendo que:
 - Tener clara su Visión hará que dediquen los esfuerzos propios y de sus colaboradores/as a alcanzar dicha meta. Es importante que todos/as los/as integrantes de su organización compartan su sueño para hacerlo realidad juntos/as.
 - Es muy importante determinar hacia dónde queremos llegar porque esto permitirá que los/as miembros/as de la organización se identifiquen y se comprometan con la meta que se quiere alcanzar. Así, todos/as dedicarán sus esfuerzos coordinadamente para que el futuro sea alcanzado con éxito.
 - La Visión debe ser clara y servir de elemento motivador a todos/as los/as miembros/as de la organización. Debe ser lo suficientemente definida y estimulante para comprometer a todos/as los/as miembros/as a alcanzarla.
 - La Visión generará planes y metas que deben ser trabajados de manera tal que transcurrido el periodo estimado se hayan alcanzado los objetivos.

ACTIVIDAD N°4

Construyamos nuestra Misión



Objetivo:

- Que los/as participantes elaboren la Misión de la organización que trabaja la temática de VIH y SIDA.

TIEMPO: 60 minutos

MATERIALES:

Papelógrafos, plumones, maskin tape, papelógrafo "construyamos nuestra misión"

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a comentará que una vez conocidos los cimientos (los valores), se construye sobre ellos la Misión de la organización.
- El/la facilitador/a hará uso de la lluvia de ideas, pidiendo la participación de todos/as los/as miembros/as sobre lo que creen que es una Misión. Podrán dar ejemplos que el/la facilitador/a debe resumir en ideas o conceptos.
- Una vez que se han recogido todas las ideas del grupo, se tratará de construir una definición de Misión. Para concluir el/la facilitador/a refiere que la Misión debe incluir algo que la organización aún no es en la actualidad; de ahí que es la última razón de ser por la que la organización va a diferenciarse del resto de organizaciones que tratan el mismo tema.
- El/la facilitador/a explicará que una forma fácil de elaborar una Misión es respondiendo a las siguientes preguntas:
 - ¿Quiénes somos?
 - ¿Qué buscamos?
 - ¿Con y para quiénes trabajamos?
 - ¿Qué vamos a hacer para que se cumpla?
 - ¿Cuáles son nuestros principios y valores?
- Una vez expuestos los pasos, el/la facilitador/a pedirá que formen grupos y, respondiendo a estas preguntas, elaboren la Misión de su organización.
- A continuación los grupos de trabajo exponen su trabajo en sesión plenaria, y el/la facilitador/a debe subrayar las ideas en común en los trabajos grupales y con la ayuda de todos/as, se elaborará la MISIÓN de la organización.
- El/la facilitador/a comentará que:
 - El establecimiento de la Misión de la organización es el documento más importante para el inicio del Planeamiento Estratégico. Sirve como fundamento para todas las decisiones importantes que toma la organización.
 - La Misión proporciona una guía consistente en la toma de decisiones importantes por parte de quienes dirigen la organización.
 - La Misión precisa la razón de ser de la organización, su campo de actividades actual y futuro, las competencias propias que pretende aportar. Establece lo que la organización puede hacer y no puede hacer.
 - La Misión explicita el quehacer de la organización y especifica la identidad de la organización.

[HOJA DE TRABAJO PARA EL/LA FACILITADOR/A]

¿CÓMO CONSTRUIMOS NUESTRA MISIÓN?

Una forma fácil de construir la Misión de tu organización es responder a las preguntas "¿quiénes somos?" "¿qué buscamos?", "¿con y para quiénes trabajamos?", "¿qué vamos a hacer para que nuestra visión se cumpla?", y "¿cuáles son nuestros principios y valores?". A continuación te presentamos un ejemplo de cómo, paso a paso, la organización "Fortaleza" ha construido la misión de su organización:

¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una agrupación de PVVS sin fines de lucro...

¿QUÉ BUSCAMOS?

... que busca sensibilizar y difundir información adecuada sobre el tema de la salud sexual y reproductiva con énfasis en VIH y sida

¿CON Y PARA QUIÉNES TRABAJAMOS?

... entre las PVVS del distrito....

¿QUÉ VAMOS A HACER PARA QUE NUESTRA VISIÓN SE CUMPLA?

... a través de campañas de salud, talleres y charlas ...

¿CUÁLES SON NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES?

... bajo los principios de equidad de género, confidencialidad y respeto."



ACTIVIDAD N°5

¿Qué son los objetivos?



Objetivo:

- Que los/as participantes a partir de la experiencia cotidiana puedan precisar el concepto de objetivo.
- Que los/as participantes definan los objetivos de su organización.

TIEMPO: 30 minutos

MATERIALES:

Papelógrafos, maskin tape, plumones, definición de objetivo

Guía del/a facilitador/a:

- El/la facilitador/a pedirá a los/as participantes que piensen en los Objetivos que se han trazado en los últimos años, en todos los aspectos a nivel personal, educativo, laboral, familiar, sentimental, etc. Les dará 10 minutos para que cierren los ojos y piensen en ellos/as: cuáles lograron y cuáles no, por qué creen que lograron o no alguno de sus objetivos, etc.
- El/la facilitador/a pedirá que formen grupos y que compartan con las otras personas algunos de los pensamientos que tuvieron.
- Transcurrido el tiempo acordado, el/la facilitador/a motivará a que voluntariamente, los/as participantes den ejemplos de los Objetivos que se compartieron al interior de sus grupos y procederá a copiar dos o tres de esos Objetivos en un papelógrafo.
- A partir del ejercicio realizado preguntará:
 - ¿Cómo definirían el concepto de "Objetivo"?
 - ¿Qué son los objetivos?
- El/la facilitador/a preguntará, qué tienen en común esas frases apuntadas en el papelógrafo, cómo podríamos definir las, en buena cuenta, se trata de saber ¿qué es un Objetivo?.
- El/la facilitador/a irá apuntando todas las ideas dadas por los/as participantes, para crear una noción común de lo que es un Objetivo, apoyada por la definición dada en este módulo.
- El/la facilitador/a comentará que:
- A través de la vida, has tenido que plantearte numerosos Objetivos como: ayudar a un/a amigo/a o llegar a estudiar en una universidad. Entonces, si has logrado alguno de tus Objetivos ya sabes lo que cuesta alcanzarlos y los pasos que hay que seguir para conseguirlo.
- En el caso de tu organización, hablamos de Objetivos Colectivos, es decir, de Objetivos compartidos por todos/as los/as miembros/as de la organización. De la misma forma, existen cosas que tú y tus compañeros/as quieren lograr como organización.
- Los Objetivos precisan los resultados que se buscan lograr. Sirven de punto de referencia para la movilización de energías y de criterio para evaluar el desempeño de los/as miembros/as de la organización.

- Los Objetivos proporcionan un sentido de dirección a los/as miembros/as de la organización; son una guía para la acción, ayudan a priorizar, centrando la energía directiva y de toda la organización.
- Además, si son medibles, ayudan a controlar y evaluar resultados, ya que son estándares, pautas de la actuación de la organización.
- Por último, pueden incitar a conseguir un reto, por lo cual motivan, favorecen que la organización no pierda vitalidad.
- Como siguiente tarea tendrán que agruparse y pensar sobre el/os objetivo/s que tiene su organización, tomando en cuenta algunos temas que los podrán ayudar:
 - VIH y sida
 - tratamiento
 - organización
- Luego en plenaria se expondrá lo trabajado por cada grupo y se llegará a un consenso. El/la facilitador/a propondrá un ejemplo de objetivo de una organización:
 - Incrementar en las PVVS las atenciones con calidad de la localidad de
 - Posteriormente se debe iniciar e trabajar el plan anual de las actividades para lograr los objetivos.
 - Nombrar los problemas que más los afecten
 - Priorización de problemas
 - Elaboración de objetivos para ser cumplidos en solo un año
 - Elaboración de la programación
 - Determinar una línea de evaluación del plan de trabajo anual.

PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES

El plan de trabajo es un instrumento de gestión y debe facilitar la ejecución de acciones por parte de todos/as los/as integrantes de la comisión, se tiene que tener en cuenta tres momentos:

Planificación: Se inicia con la determinación de los problemas – priorización – análisis de los problemas y elaboración de los objetivos.

Al elaborar el Objetivo General se debe responder a las siguientes preguntas: ¿Para que?, ¿Para quién? y ¿Cuándo?

Al elaborar los Objetivos Específicos se responderá a las siguientes preguntas: ¿Qué cambiar? y ¿Cuánto cambiar?

Programación: El objetivo de programar las actividades, es lograr los objetivos específicos. Al alcanzar estos se alcanza el objetivo general, lo cual resuelve el problema.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA	RESPONSABLE

Gerencia del Plan: es el seguimiento permanente al cumplimiento de las actividades de acuerdo a lo previsto en la matriz de programación, al logro de los objetivos específicos y del general (Monitoreo, seguimiento y evaluación).

RECUERDA

Importancia del Planeamiento Estratégico

El Planeamiento Estratégico es un instrumento de gestión muy importante porque:

- Nos permite anticiparnos a los cambios e identificar los problemas futuros.
- Mantiene a la vez el enfoque en el futuro y el presente.
- Señala los objetivos centrales, de manera que nuestras acciones diarias nos acerquen cada vez más a las metas.
- Hace más fácil la priorización en la asignación de los recursos.
- Define hacia dónde quiere ir la organización.
- Define las prioridades y las acciones adecuadas para la organización.
- Promueve la participación dentro en la organización.
- Permite anticipar situaciones desfavorables, desarrollar servicios y productos adecuados a la zona y personas involucradas.
- El planeamiento estratégico permite una continua **autoevaluación**, identificando claramente hacia donde se quiere llegar, cómo y cuándo y en base a ello seleccionar los proyectos a implementar en la organización.



Bibliografía

FOMENTO DE LA VIDA. 2005

Formando Líderes Para el Cuidado de Nuestra Salud Sexual y Reproductiva. Lima, FOVIDA.

FOMENTO DE LA VIDA. 2006

Aprendiendo a Cuidar Nuestra Salud Sexual y Reproductiva. Lima, FOVIDA.

FOMENTO DE LA VIDA. 2006

Gestionando Proyectos Para el Cuidado de Nuestra Salud Sexual y Reproductiva. Lima, FOVIDA.

USAID México (Diciembre, 2004). Reducción del Estigma y la Discriminación Relacionados con el VIH y el sida /Manual del facilitador.

USAID México (Diciembre, 2004). Reducción del Estigma y la Discriminación Relacionados con el VIH y el sida /Manual del Participante.

ISBN: 978-9972-791-91-8



FOVIDA

FOMENTO DE LA VIDA

Av. Javier Prado Oeste 109. Magdalena del Mar.

Lima 17 / Telef: 461 4856

E-mail: postmast@fovida.org.pe

Web: www.fovida.org.pe