



DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO

Conceptualizaciones

Y

Técnicas

CONCEPTO DE DIAGNOSTICO

Como hemos apreciado y discutido en las sesiones de trabajo ya realizadas, existe una amplia gama de problemas y dificultades que afectan a jóvenes y niños de los establecimientos educacionales.

También podemos apreciar que han surgido diversos programas que intentan abordar estos problemas desde distintas áreas (como los proyectos FOSIS, los equipos de Salud Mental Comunitaria, los programas hacia jóvenes adictos a la droga y alcohol, entre otros) pero que no son suficientes dada la complejidad y multicausalidad de los mismos.

Específicamente cada establecimiento educacional es un universo particular, con características y dinámicas propias, donde se dan situaciones problemáticas que requieren ser abordadas y enfrentadas y donde convergen todos los actores sociales que conforman el entorno de los niños y jóvenes (maestros, padres, amigos, vecinos, etc.).

En esta perspectiva se hace necesario conocer a fondo los principales problemas que les toca vivir, qué causas los provocan, descubrir posibles soluciones, saber con qué recursos cuentan, qué otros le faltan, dónde y cómo obtenerlos para levantar propuestas de acción.

Tradicionalmente para generar conocimiento se ha recurrido a la investigación, también la realización de un diagnóstico es útil para obtenerlo, y este último es el más adecuado para el propósito que nos convoca. Las diferencias entre investigación y diagnóstico son:

La Investigación
El Diagnóstico

- Es más general, actúa más en los contextos.
- Es para plazos largos.
- Indica estrategias más generales que ayudan a arrojar políticas.
- Llega a conclusiones más generales.

- Es más particular, específico y concreto.
 - Es para tiempo corto.
 - Indica estrategias para la acción inmediata, orienta acciones en situaciones particulares.
 - Identifica un conjunto de problemas y potencialidades que dan cuenta de una situación particular.
-

Etimológicamente la palabra diagnóstico significa "conocer a través de" y es utilizada por profesionales de distintas disciplinas.

Cuando el médico examina a su paciente busca dos cosas: identificar los síntomas que éste presenta (por ejemplo: fiebre, tos, dolor, etc.) y determinar las causas de éstos (infección, inflamación, herida, etc.). Sólo entonces hace su Diagnóstico y entrega un tratamiento o receta.

Del mismo modo, cuando se piensa en el diagnóstico de una situación social (un grupo, una población, etc.) habitualmente lo que se hace es identificar los problemas que en ella surgen y describirlos. A veces se avanza un paso más y también se intenta explicar las causas de estos problemas. Habitualmente el Diagnóstico hecho en estas condiciones es asumido por un técnico que viene a conocer la realidad, aplica uno o más instrumentos para recoger información, analiza ésta y luego la entrega en un informe escrito. Como vemos en este Diagnóstico no participan las personas que están viviendo la situación estudiada.

Nosotros postulamos que el trabajo de Diagnóstico no debe quedar en lo meramente informativo y descriptivo, ni tampoco debe ser una tarea de un especialista que "mira" una realidad ajena a él mismo.

Pensamos que el Diagnóstico debe constituirse en un proceso participativo y educativo, es decir, que permita a los participantes de un grupo (o a los habitantes de una población) profundizar en el conocimiento de su realidad y generar un proceso de problematización por medio del cual el grupo toma conciencia de su realidad, es decir, identifica los principales problemas, busca las causas de éstos y logra determinar las consecuencias de estos problemas en ellos y/o en el grupo.

El Diagnóstico, así, se convierte en una herramienta útil a los participantes de un grupo y deja de ser exclusivamente un instrumento del cual se vale el investigador para extraer información sobre la cual elabore una conclusión. El participante se convierte en protagonista del proceso por medio de su activa participación en la determinación del o los problemas a estudiar, en la elaboración y aplicación de los instrumentos, en el procesamiento, análisis y discusión de los resultados. Resumiendo, podemos agrupar estas ideas en los siguientes puntos:

1. El diagnóstico puede responder a la necesidad de conocer y explicar el medio (la realidad) de acuerdo a la finalidad del trabajo que se desea realizar.
2. Este conocimiento y explicación del medio puede ser hecho, en lo posible, por el conjunto de los participantes del grupo.
3. En este contexto, el Diagnóstico es educativo. Posibilita a los participantes detectar los problemas de su grupo y/o comunidad y proyectar el desarrollo de un programa como una posibilidad de solución a sus problemas.
4. El Diagnóstico en estos términos constituye una importante motivación para quienes participan en un grupo.

Características específicas del diagnóstico social.

1. Dinámico (es para el momento), en el sentido que está referido a situaciones que son bastante cambiantes. La realidad en que operamos es muy cambiante, muy dinámica.
2. Permanente; por la característica anterior, es importante su actualización.

4

3. Informa de las posibles alianzas y correlación de fuerzas que hay a favor de la solución de los problemas y en su contra.
4. Da cuenta de las posibilidades de cambio, considerando las condiciones objetivas y subjetivas que lo favorecen y/o entorpecen.

El proceso de diagnóstico participativo.

Diagnóstico para la acción se puede resumir en los siguientes pasos:

1. Planear la obtención de la información:
 - Qué es lo que se va a diagnosticar
 - Quiénes van a participar
 - Cómo se va a diagnosticar
2. Obtener la información requerida
3. Socializar la información:
 - Ordenar la información
 - Lograr que los involucrados en el diagnóstico conozcan la información obtenida.
4. Analizar e interpretar la información.
5. Seleccionar las alternativas de acción:
 - Destacar las alternativas posibles
 - Relacionarlas con los recursos y capacidades existentes, disponibles o adquiribles.
 - Decidir sobre la(s) alternativa(s) a seguir.
6. Empezar a actuar sobre la realidad para modificarla.
7. La acción planteará nuevos requerimientos de información y, por lo tanto, se repite el ciclo.

El Diagnóstico debe incluir:

1. Los problemas más importantes a los que se enfrenta el grupo y que expresan el perfil particular de ese grupo.

El listado de los problemas particulares más relevantes permite una primera aproximación al perfil particular de cada grupo.

En el diagnóstico para la acción el listado de problemas no es sólo una serie de rótulos (por ejemplo: vivienda deficiente, alimentación precaria, etc.) sino una cierta explicación que cualifica y cuantifica -particulariza- esa categoría.

Además cada problema así cuantificado y cualificado debe conllevar la especificación en cuanto a cuáles de esos problemas son "sentidos" como tales por el grupo y cuáles no.

La atención e interés se concentrará en esos problemas "sentidos" que son los que pueden desencadenar un proceso de acción colectiva

2. Junto a lo anterior, el diagnóstico debe incluir las capacidades y los recursos que el grupo tiene para enfrentar cada uno de los problemas detectados, considerando como variable muy importante los niveles de organización que el grupo presenta en cada uno de los problemas detectados.
3. El tercer elemento que necesariamente debe incluir el diagnóstico, es la determinación de la existencia (o inexistencia) y calidad de las políticas y recursos que las instituciones del Estado y otras privadas (Iglesias, ONG's, etc.) están aplicando a los problemas que estamos estudiando.

Como se está intentando un diagnóstico funcional a un proceso de acción posible (un conocimiento para una acción), es importante dejar claramente establecido y explicitado que, en este conglomerado de información, el elemento central lo constituye el conjunto de problemas, pues son esos problemas (que surgen desafiantes para el grupo), los que pueden provocar ese proceso. En torno a los problemas (debidamente perfilados en las características particulares que asumen en cada caso) se recopila y organiza toda aquella información que tal vez sin ser parte del problema, aportará ya sea el conocimiento acerca de este o a su posible vía de solución.

En el diagnóstico social podemos ubicar la información en 3 dimensiones:

I. Dimensión: Los problemas

- A. Hacer un listado de problemas relacionados entre uno y otro que den cuenta de una situación particular.

Definir de este listado los problemas que estudiaremos, debe ser reducido (4, 5 o 6) y seleccionados según los siguientes criterios:

- Que sean problemas sentidos por la gente.
- Que sea un problema que podamos manejar, con algún tipo de recursos para trabajar.
- Que sean problemas que podamos enfrentar colectivamente.

- B. Los problemas seleccionados:

- Se describen, indicando en qué consiste el problema en ese lugar específicamente.
- Ubicar a qué sector social afecta el problema. En un liceo, a qué grupo de alumnos: edad, sexo, condición económica, estructura familiar, etc.
- Definir cuál es el grado de interés o de conciencia que existe en torno al problema. Esto es importante, no porque el problema objetivamente no existe, sino que es un factor que incide. Esto se puede expresar en categorías de valor, por ejemplo: interés - alto - medio - bajo - nulo.

Las siguientes dimensiones que son: las organizaciones y las instituciones inciden en el problema y éstas pueden dinamizar o retardar la solución del mismo.

II. Dimensión: La organización

Es importante saber si contamos con alguna organización que esté trabajando en el problema o no. Cuando no la hay se empieza mucho más atrás.

- Hacer un listado de organizaciones que están relacionadas con el problema. Ej. Centros de Padres, Clubes Juveniles, Centros de Madres, etc.
- Frente a la organización hay que ver los siguientes aspectos:
 - A qué sectores sociales convoca esta organización (quiénes participan: jóvenes, mujeres, etc.).
 - Cuál es el número de participantes activos de esta organización.
 - Qué porcentaje sobre el total posible está actuando en esta organización.
 - Cuál sería el grado de legitimación que tiene en la comunidad - empresa - sector, etc. (Usar categoría de valor para calificar).
 - Cuáles son los objetivos efectivos (prácticos) que se ha planteado la organización. No se trata la filosofía que los inspira.

Vamos a encontrar organizaciones que favorecen la solución del problema y otras que no lo hacen, que lo obstaculizan.

III. Dimensión: Las Instituciones (recursos).

- Frente al problema:
 - Determinar que instituciones están trabajando con el problema.
 - Si la institución es privada o pública.
 - Qué objetivos tiene la institución.
 - A qué dimensión del problema que estamos tratando aporta esta institución.
 - Cuáles son las posibles coordinaciones a establecer con estas instituciones. (Este juicio debe quedar consignado)

EN RESUMEN:

El diagnóstico de "necesidades sentidas" permite un diseño particular, atravesando por la intencionalidad del objetivo (las posibilidades de cambio de una realidad particular) y que es para este objetivo que se recoge la información.

La motivación -indispensable para una participación adecuada- se deriva de acciones dirigidas a aquellos problemas, necesidades, aspectos, que son percibidos por la población como los más importantes y que requieren una solución efectiva.

De acuerdo a estos postulados, consideramos muy importante la creación y aplicación de técnicas e instrumentos que permitan la participación activa del o los grupos en el proceso de Diagnóstico, como por ejemplo: trabajo en pequeños grupos, juegos, dramatizaciones, folletos de trabajo, imágenes a descubrir, entre otros.

TECNICAS DE DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO

Existen múltiples técnicas para recoger y analizar información. Al respecto, en Chile el Centro de Investigaciones y Desarrollo de la Educación (CIDE) y el Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación (PIIE) han realizado interesantes publicaciones a las que se puede recurrir.

A continuación se describen varias técnicas que pueden ser útiles para conocer más a fondo la realidad.

MODELO DE PREGUNTAS QUE PUEDEN ORIENTAR UN DIAGNOSTICO

<p>¿CUAL ES EL PROBLEMA?</p>			
<p>LA MIRADA A LA SOCIEDAD</p>	<p>LA MIRADA A LA HISTORIA</p>	<p>LA MIRADA ESTADISTICA</p>	<p>LA MIRADA PERSONAL</p>
<p>¿A qué grupos sociales afecta?</p>	<p>¿Es primera vez que ocurre?</p>	<p>¿A cuántas y a qué tipo de personas afecta?</p>	<p>¿Qué me ocurre a mí con este problema?</p>
<p>¿A quién favorece?</p>	<p>Si no, ¿cuándo ocurrió, dónde, quiénes fueron afectados?</p>	<p>¿De dónde son estas personas?</p>	<p>¿Como afecta a los involucrados en el problema?</p>
<p>¿Qué hace que este problema no afecte a todos por igual?</p>	<p>¿Se ha enfrentado antes de alguna manera? ¿Cómo? ¿Qué ocurrió después? ¿Cuáles fueron los resultados?</p>	<p>¿A cuántos más involucra este problema?</p>	<p>¿Qué sienten frente al problema?</p>
<p>¿POR QUE ES IMPORTANTE ESTE PROBLEMA?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			

MODELOS PARA ORDENAR LA INFORMACION OBTENIDA

Nº	PROBLEMA	SECTORES DE LA COMUNIDAD A LOS CUALES AFECTA	GRADO DE INTERES Y CONCIENCIA DEL PROBLEMA	DESCRIPCION CUALITATIVA DEL PROBLEMA
1				
2				
3				
4				

Nº PROB	ORGANIZACION	SECTOR AL QUE CONVOCA	Nº PARTI ACTIVOS	GRADO DE LEGITIMACION	OBJETIVOS EFECTIVOS DE LA ORGANIZACION
1					
2					
3					

Nº PROB	INSTITUCION PRIVADA	INSTITUCION PUBLICA	OBJETIVO S	DIMENSION DEL PROBLEMA EN QUE LA INSTITUCION APORTA	JUICIO SOBRE POSIBLE COORDINACION
1					
2					
3					

PARA MIRAR COLECTIVAMENTE NUESTRA REALIDAD Y TOMAR CONCIENCIA DE
NUESTROS PROBLEMAS SUGERIMOS:

LA ASAMBLEA:

Podemos aprovechar nuestras reuniones amplias o Asambleas para el diagnóstico si:

- Se definen de antemano los objetivos y cómo lograrlos.
- Se invita de manera especial, tratando de motivar a la gente a asistir ("casa por casa" o "farándula con megáfono", etc.).
- Se presenta la actividad creativamente ("un trozo de video de 4 a 7 minutos nunca falla", "los jóvenes actúan un sociodrama").
- Se asegura la participación: el trabajo de grupos es el ideal, incluso en Asambleas muy concurridas.
- Alguien diferente del Moderador toma apunte de las intervenciones en un papelógrafo, a la vista de todos. La síntesis se saca a partir de esas anotaciones.

LA LLUVIA DE IDEAS:

La lluvia de ideas es una técnica que puede ser usada para distintos fines. Entre ellos mencionaremos los siguientes:

- * Para abrir posibilidades de debate u opinión sobre algún tema.
- * Para asociar ideas en relación a una palabra o concepto.
- * Para poner en común las experiencias de los participantes respecto a un tema.

¿COMO SE HACE?

1. La Animadora hace una pregunta clara y precisa que permita que los participantes puedan responder a partir de su experiencia. Por ejemplo: ¿Por qué la gente de nuestra población no participa en la Junta de Vecinos?
2. Se va pidiendo a cada participante que exprese su idea u opinión sobre la pregunta. Se debe aclarar que en este momento no corresponde discutir las ideas que vayan surgiendo.

La Animadora va anotando en un papelógrafo o en el pizarrón las ideas u opiniones que vayan surgiendo.

3. Una vez que hayan opinado todos los que querían hacerlo, se procede a releer las ideas anotadas, tratando de concluir las ideas u opiniones que son comunes al grupo. Por ejemplo, los participantes coinciden en que las razones que explican la baja participación de la gente en la Junta de Vecinos: la falta de locales comunitarios, el autoritarismo de los dirigentes, la ineficiencia de las Juntas de Vecinos, etc.

CONVERSAR CON TARJETAS: (Pequeños grupos)

1. Se pregunta a los participantes:
 - ¿Cuáles son los dos o tres principales problemas de te aquejan?
2. Cada persona piensa su respuesta y la escribe en una tarjeta.
 - Usar una tarjeta para cada problema. Las respuestas deben ser individuales.
3. Se cuelgan todas las tarjetas.
4. El grupo las ordena; o sea, las clasifica de acuerdo a los criterios establecidos previamente, por ejemplo: urgencia; a quiénes afectan; a cuántos afectan; recursos humanos y materiales con que contamos para tratar de solucionarlos.

EL OBSERVADOR ATENTO:

La observación nos permite recoger o comprobar informaciones en un contacto directo con la realidad.

Observar es apreciar o percibir aspectos de la realidad inmediata (con la vista y el oído, pero también con el tacto y el olfato). De hecho, todo el tiempo estamos "observando" el mundo que nos rodea sin prestarle mayor atención. Pero, si percibimos ATENTAMENTE ese mundo, nos aparecen aspectos casi desconocidos de él hasta entonces.

Observar atentamente es útil para conocer exactamente los problemas, saber los recursos disponibles (especialmente los recursos físicos) y para aprender de la experiencia de otros.

¿QUE OBSERVAR?

- * Los aspectos MATERIALES
- * Los COMPORTAMIENTOS, sentimientos y acciones de la gente.
- * EL AMBIENTE NATURAL y sus consecuencias sobre el problema.

Y, muy importante

- * CÓMO estos aspectos se relacionan entre sí.

OJO: Es mejor OBSERVAR de a dos, para comparar las percepciones. Conviene ir tomando nota de lo que se VE.

EL DIARIO DE CAMPO:

Identificar día y lugar. Anotar por separado "lo visto" y los comentarios del observador.

PARA CARACTERIZAR Y DESCRIBIR LOS PROBLEMAS PODEMOS UTILIZAR:

EL JUICIO

Esta técnica permite reflexionar sobre temas o situaciones conflictivas, permitiendo conocer diferentes opiniones y posiciones.

Consiste en realizar un juicio sobre un tema polémico dividiendo al conjunto de los participantes en acusadores y defensores. Se recomienda esta técnica para grupos no mayores de 25 personas.

Pasos:

- 1) Definido el tema que se va a analizar, se divide al grupo de acusadores y defensores, además se nombran a tres personas que harán las veces de JURADO. El coordinador de la técnica asumirá el rol del JUEZ.
- 2) Durante un tiempo (15 minutos) determinados acusadores y defensores, prepararán sus argumentos, elegirán al ABOGADO que los representará y escogerán por lo menos tres TESTIGOS que representarán testimonios en favor de los argumentos.
- 3) Se inicia el juicio con la exposición de los ABOGADOS hacia el JURADO de sus respectivas posiciones en un tiempo breve (5 minutos).

Durante el desarrollo del JUICIO se respetarán las siguientes reglas:

- Primero hablará el ABOGADO ACUSADOR y después la DEFENSA. El interrogatorio a los testigos se hará alternadamente. Se dispondrá de 3 minutos para interrogar a cada uno de sus propios testigos y 3 minutos para interrogar a los testigos de la otra parte. Luego que todos los testigos hayan sido interrogados se darán 5 minutos de recreo, para que cada una de las partes prepare su argumentación final y 5 minutos para que la expongan.
 - Una vez expuestas las argumentaciones finales, el jurado dispondrá de 10 minutos para realizar un resumen con los principales argumentos en favor y en contra. El Juez decidirá si acepta o no las protestas que ocasionalmente presenten los abogados. Cualquier otra variación en el tiempo, en los recesos, en tiempos adicionales, deben ser decididos por el Juez.
- 4) Luego de expuesto el resumen de argumentos expuesto por el Jurado, se inicia una discusión amplia tratando de llegar a un consenso.

EL SOCIODRAMA

La mejor manera de rescatar la experiencia que tenemos sobre algún tema, es tratar de "revivir" algún aspecto de éste que esté afectando particularmente nuestra vida.

Con "revivir" estamos indicando, el reproducir, simular la situación tal como si fuera real, para poder observar y conversar más tranquilamente sobre lo que nos pasa; qué pesamos o sentimos al respecto.

¿QUE ES?

El sociodrama es una actuación, en la que utilizamos gestos, acciones y palabras. No necesitamos un texto escrito, ni ropa especial, ni mucho tiempo para prepararlo.

¿COMO SE HACE?

1. Escogemos un aspecto del tema que estemos tratando. Por ejemplo, si estamos hablando sobre las leyes que afectan a la mujer, podremos escoger el aspecto de la violencia doméstica, o el matrimonio, o los derechos y deberes de la mujer y el hombre al interior de la familia.
2. Conversamos un rato sobre el tema. Cada uno dice lo que piensa.
3. Hacemos un historia o argumento. Para ello:
 - * Ordenamos y resumimos todo lo que hemos dicho.
 - * Vemos en qué orden vamos a actuar y en qué orden van los hechos.
 - * Definimos los personajes de nuestra historia, y vemos a quien le toca representar a cada personaje y en qué momento le toca actuar a cada uno.
 - * Hacemos la actuación, y al final el grupo comenta las distintas situaciones.

LA ENTREVISTA

La entrevista es una conversación entre dos o más personas, dirigida por el entrevistador, en base a preguntas y respuestas.

La entrevista sirve para recoger informaciones (datos, opiniones, críticas, nuevas ideas, planes, etc.) sobre temas específicos del diagnóstico. También es útil para conocer las experiencias de otros.

ANTES

Lo primero es preparar la entrevista:

- * ¿A quién o quiénes se va a entrevistar?
¿Por qué a ellos y no a otros?
- * ¿Sobre qué temas vamos a averiguar?
Hacer un punteo o listado de temas.
- * ¿Qué preguntas vamos a hacer?
Hacer un CUESTIONARIO de preguntas. Estas deben ser claras para el entrevistado.
- * Verificar los aspectos prácticos:
¿Quién de nosotros anotará? ¿Llevaremos grabadora? ¿Tiene pilas?
etc.

DURANTE

- * Buscar un lugar tranquilo, sin bulla excesiva.
- * Introducir al entrevistado en el tema de conversación.
- * Empezar con preguntas sencillas, dejar las más comprometedoras para después.
- * No atropellarse unos con otros al conversar.
- * Anotar bien las respuestas. Si se tiene dudas, preguntar de nuevo para asegurarse. "Más lento, por favor".
- * Ordenar los apuntes inmediatamente después de la entrevista, mientras los datos están frescos. La memoria suele jugar nos malas pasadas.

DESPUES

- * Transcribir la conversación grabada (los aspectos más relevantes) y/o pasar en limpio los apuntes.
- * Ordenar, clasificar las informaciones (por ej., según los sectores representados en las entrevistas o de acuerdo a cuándo se agudiza el problema, etc.).
- * Destacar lo que nos parece más importante.
- * Relacionar estos datos con otros, una entrevista con otra, introducir nuestros propios comentarios y dudas. O sea, reflexionar acerca de la información conseguida.
- * Redactar un pequeño informe con los resultados. No olvidarse de identificar al entrevistado, fecha y lugar, y quién o quiénes hicieron la entrevista.

LA ENCUESTA

Es una técnica de investigación compleja, pero que de todos modos está al alcance de muchos grupos y organizaciones comunitarias. Al momento de "pasar la encuesta" pueden participar muchas personas voluntarias.

La encuesta es como entrevistar a un gran número de personas sobre un mismo tema. El CUESTIONARIO de preguntas es idéntico para todos. La encuesta nos permite averiguar y cuantificar aspectos importantes de la realidad.

¿A QUIENES ENCUESTAR?

Hay que resolver si vamos a encuestar a TODOS o a una parte de la población involucrada, o sea, a lo que se llama una MUESTRA REPRESENTATIVA. Por ejemplo, si en la comunidad sabemos que viven 540 mujeres mayores de 15 años, ¿a cuántas vamos a encuestar? ¿A las 540 mujeres o a un grupo menor que las represente? En este ejemplo, un 10% del total podrá servirnos: 54 mujeres mayores de 15 años. Siempre que no sean "mis amigas" o "las de mi pasaje", ni siquiera "las que iban pasando". Habrá que fijar un par de

criterios para evitar las distorsiones: "10 mujeres por sector", "que un tercio sean lolas, otro tercio mayores de 21 años y el resto, mayores de 30".

¿COMO ENCUESTAR?

La gran diferencia con "LA ENTREVISTA" es que en LA ENCUESTA preguntamos a un gran número de personas, en un tiempo breve.

Por eso:

- * Usar preguntas cerradas y sólo unas pocas semi-abiertas.
- * Diseñar el tiempo que debe durar cada entrevista; evitar los cuestionarios demasiado largos.
- * Hacer una prueba o test para verificar que las preguntas sean directas ("que van al grano"), claras, y que no dejan fuera nada importante. Sirve también para familiarizar a los encuestadores con el trabajo.
- * Procesar los datos, o sea, primero ordenar las respuestas y luego sacar las cuentas (¿Cuántos contestaron SI a la pregunta...?, etc.).

LA ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

Se trata de una conversación muy libre que el (los) entrevistador orienta de manera que, durante su curso, ese diálogo pase por un número limitado de puntos que interesan a la investigación y que el equipo ha determinado de antemano (esos puntos específicos son producto del conocimiento previo y de la observación que se puede haber realizado).

CARACTERISTICAS

- Obtiene información de tipo cualitativo, de la cual no podemos sacar datos estadísticos (eso la diferencia del cuestionario).
- Está dirigida a personas representativas de la realidad que se quiera conocer. Estas personas representarían culturas, grupos, organizaciones, las podemos denominar personas o informantes claves.

- Se aplica a tres o cuatro personas representativas de la realidad que se quiere investigar. Para seleccionar a estos informantes claves se establecen criterios muy bien fundamentados.
- El objetivo de esta técnica es dirigir la observación en forma mucho más intensiva a aquellos aspectos de la realidad que se desea investigar con mayor profundidad.
- Esta técnica generalmente es complementaria a otra técnica. (Por ejemplo se aplica luego de la observación).

Para elaborar y aplicar la entrevista semi-estructurada es necesario:

- a) Identificar muy claramente cuáles son los aspectos del problema(s) que se quiere investigar. Para ello es necesario definir el problema desde donde se establecen los temas y sub-temas sobre los cuales se conforma una guía para que de acuerdo a cómo se va dando la entrevista, se váyan planteando las preguntas.
- b) Es recomendable probar el instrumento en 3 o 4 entrevistados diferentes a los ya elegidos, pero con características similares. Esto permite precisar los sub-temas, afinar el instrumento, limpiarlo, reformularlo (por ejemplo el lenguaje).
- c) Buscar el momento y el lugar más adecuado, llegar a un acuerdo con el entrevistado para lograrlo. Estar atento al cansancio tanto del entrevistador como del entrevistado.
- d) Luego de aplicado el instrumento se realiza una síntesis analítica de las respuestas resaltando lo más sustantivo de ellas. Posteriormente se confronta este análisis con la definición hecha anteriormente del problema y los sub-temas establecidos para elaborar finalmente un informe de conclusiones.

GRUPOS FOCOS

Se trata de la misma técnica pero con grupos pequeños (por ejemplo una directiva). Ojalá se elijan grupos de diversos lugares.

Todas las técnicas señaladas anteriormente deben ser seleccionadas de acuerdo a la realidad de cada grupo, a las posibilidades que tengan de aplicar una y otra. Se pueden combinar y adecuar a las necesidades particulares.

Es importante recordar que para que el diagnóstico motive a la acción debe contar con la participación activa de los miembros del grupo (o los grupos) tanto en la confección de los instrumentos como en la aplicación de ellos.

De igual manera, una vez terminado el diagnóstico, es necesario devolverlo a la Comunidad, es decir, dar a conocer los resultados a toda la Comunidad, más allá de los participantes, ya que esto servirá para motivar e interesar a más personas en la solución de los problemas.

En la siguiente fase veremos cómo planificar y elaborar un Plan de Acción a partir del resultado del diagnóstico.