

***PARTICIPACION,  
EMPOWERMENT Y  
PROMOCION DE LA  
SALUD***

**UNIVERSIDAD DE VERANO DE TERUEL**

***Gonzalo Musitu***

***Universidad Pablo de Olavide***



# **ESQUEMA DE LA SESIÓN**

- *Introducción: Orígenes y participación social*

## ***I. EL EMPOWERMENT***

- *Orientación de los valores*
- *Orientación teórica de la psicología y salud comunitaria*

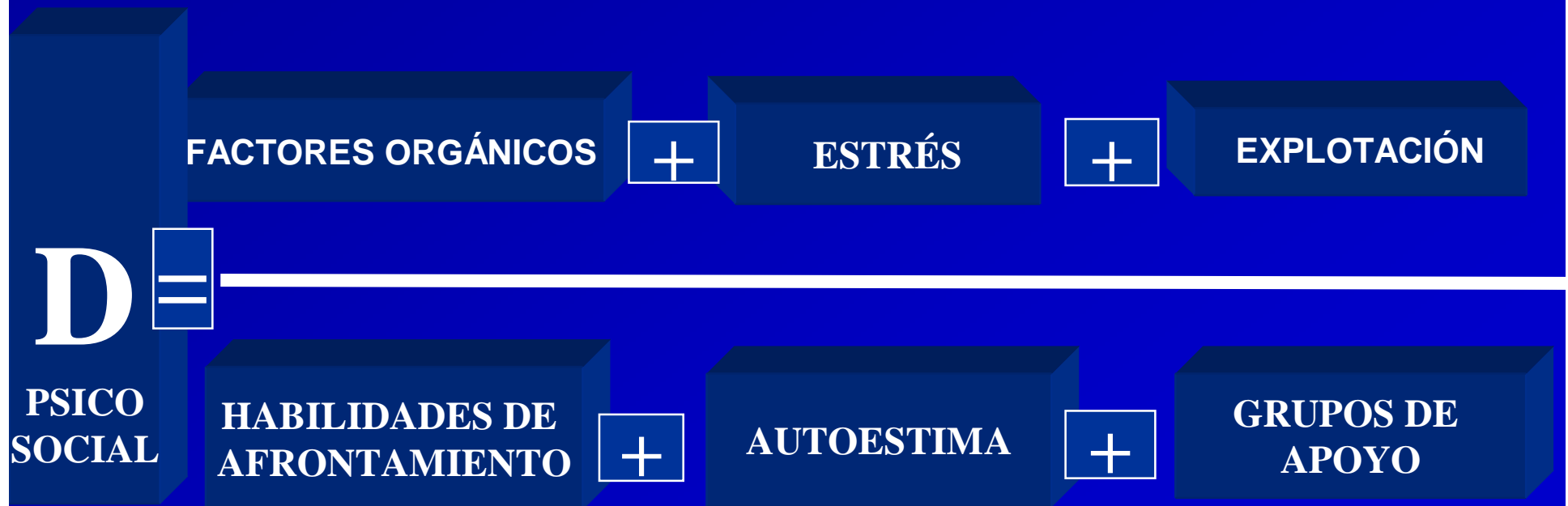
## ***II. PECULIARIDADES DEL TRABAJO EN RED***

- *Rasgos*

## ***III. Consideraciones finales***

# ECUACIÓN DEL BIENESTAR

(ALBEE,1982)



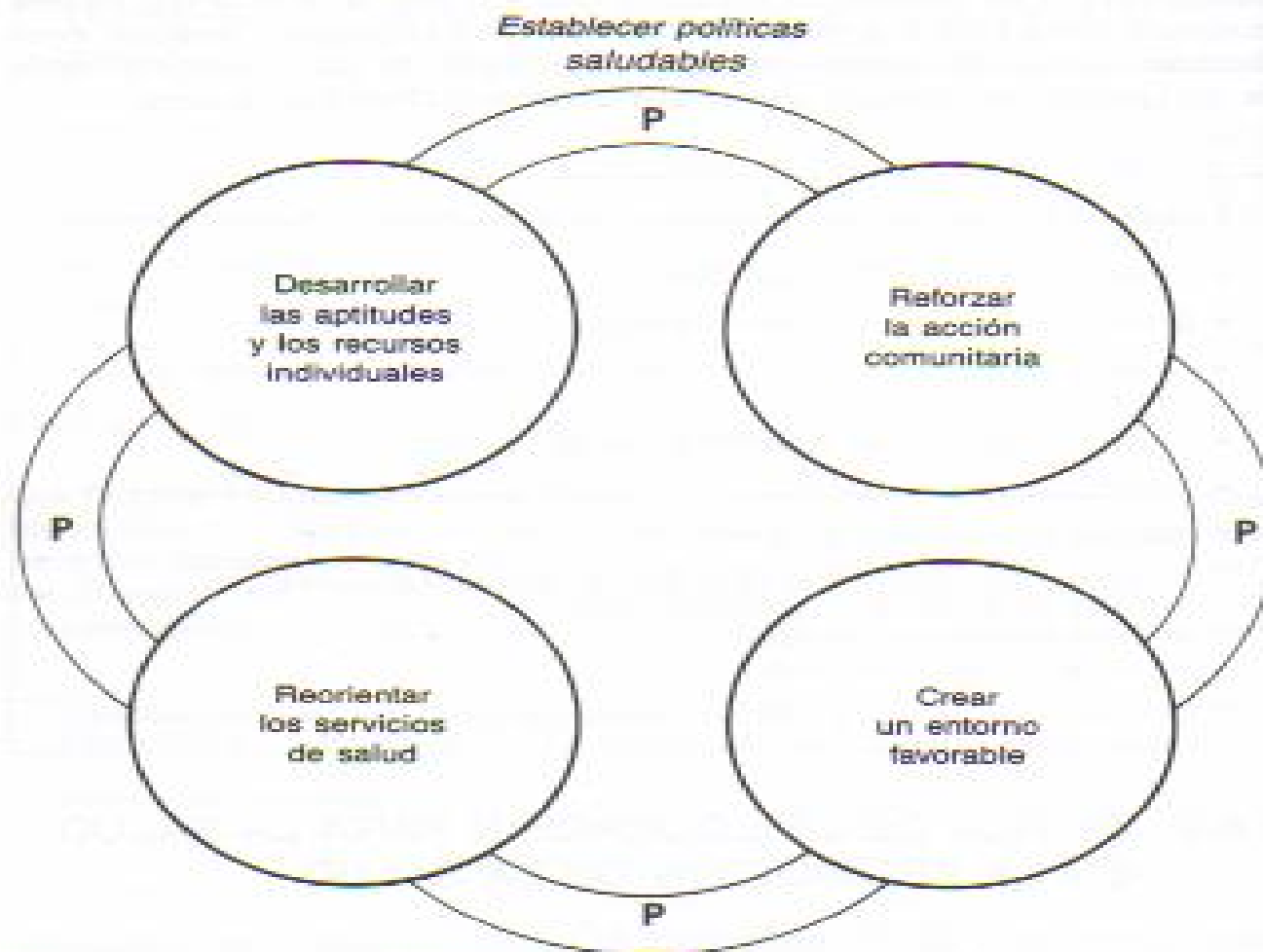
**VIVIR SIN AMIGOS NO ES VIVIR (Cicerón)**

# ECUACIÓN DEL BIENESTAR (ELIAS,1987)



*EL AMIGO FIEL ES UN RESGUARDO PODEROSO; QUIEN LO TIENE TIENE UN TESORO (Eclesiastés).*

Figura 1.2. Carta de la promoción de la salud de Ottawa: esquema de una acción global de promoción de la salud



FUENTE: Presentación de I. Kickbush, Conferencia internacional de promoción de la salud, Ottawa, 1987.

# COMPETENCIA SOCIAL

- Conjunto de recursos personales necesarios para lograr dar respuestas adaptadas a los ambientes por los que las personas transitamos socialmente
  
- Desde esta forma de entender la competencia, se demanda que el medio en que vivimos proporcione las oportunidades necesarias para que dichos recursos lleguen a desarrollarse.

# LA PARTICIPACION

**“La participación es el camino natural para que el ser humano canalice su tendencia innata a realizar, hacer cosas, afirmarse a sí mismo y tener un control sobre su medio”.**

**“Su práctica supone la satisfacción de necesidades no menos básicas como la interacción con otros seres humanos, la autoexpresión, el desarrollo del pensamiento reflexivo, el placer de crear y recrear, y la valoración de sí mismo por los demás”.**

## COMPORTAMIENTO PARTICIPATIVO:

Es la acción o conjunto de acciones colectivas, acordada reflexivamente y orientadas hacia la autogestión en la solución de problemas y la satisfacción de necesidades donde se instauran principios de *cooperación, solidaridad y ayuda mutua*.



**LA PARTICIPACIÓN PERMITE LA POTENCIACIÓN DE RECURSOS PSICOLÓGICOS, PSICOSOCIALES Y COMUNITARIOS**



# A) Empowerment como Orientación de los valores

1) El bienestar, la salud y la calidad de vida son un **bien social** que debe ser accesible a **todas las personas**.

Hay una distribución desigual de los recursos. El Bien social no está distribuido equitativamente en los distintos sectores sociales.



Grupos y comunidades más desfavorecidos étnica, cultural o socialmente son los sectores sociales más perjudicados.

**2) La mayoría de los problemas sociales se deben a una distribución desigual de los recursos.**

# Problemas sociales

**No son el resultado o producto de patologías individuales**

**Sino**



**Están originados por una distribución desigual de los recursos (materiales, psicológicos, sociales)**

# Consecuencias Operativas

Es necesario

Situarse en un nivel de intervención más allá del individuo

Analizar los sistemas sociales en los que se desarrolla la persona (desde factores microsociales a macrosociales)

# Unidad de Análisis y de Intervención

Influencia mutua entre la persona y los sistemas sociales (**visión ecológica**)

Se pretende desde una acción preventiva, movilizar en los sistemas sociales y en el individuo, **recursos y potencialidades** para promover el bienestar, la salud y la calidad de vida:

3) En todo sistema social (como en las personas) hay *recursos* y *potencialidades* por desarrollar

*Los recursos* son estrategias, cualidades, estructuras o acontecimientos que pueden activarse por una comunidad - grupo – determinada, para resolver un problema específico o contribuir a su desarrollo y bienestar.

## 4) Modelo de colaboración

*Profesional-Comunidad:* Relaciones de cooperación, dialógicas y horizontales ; clima de confianza y respeto mutuo

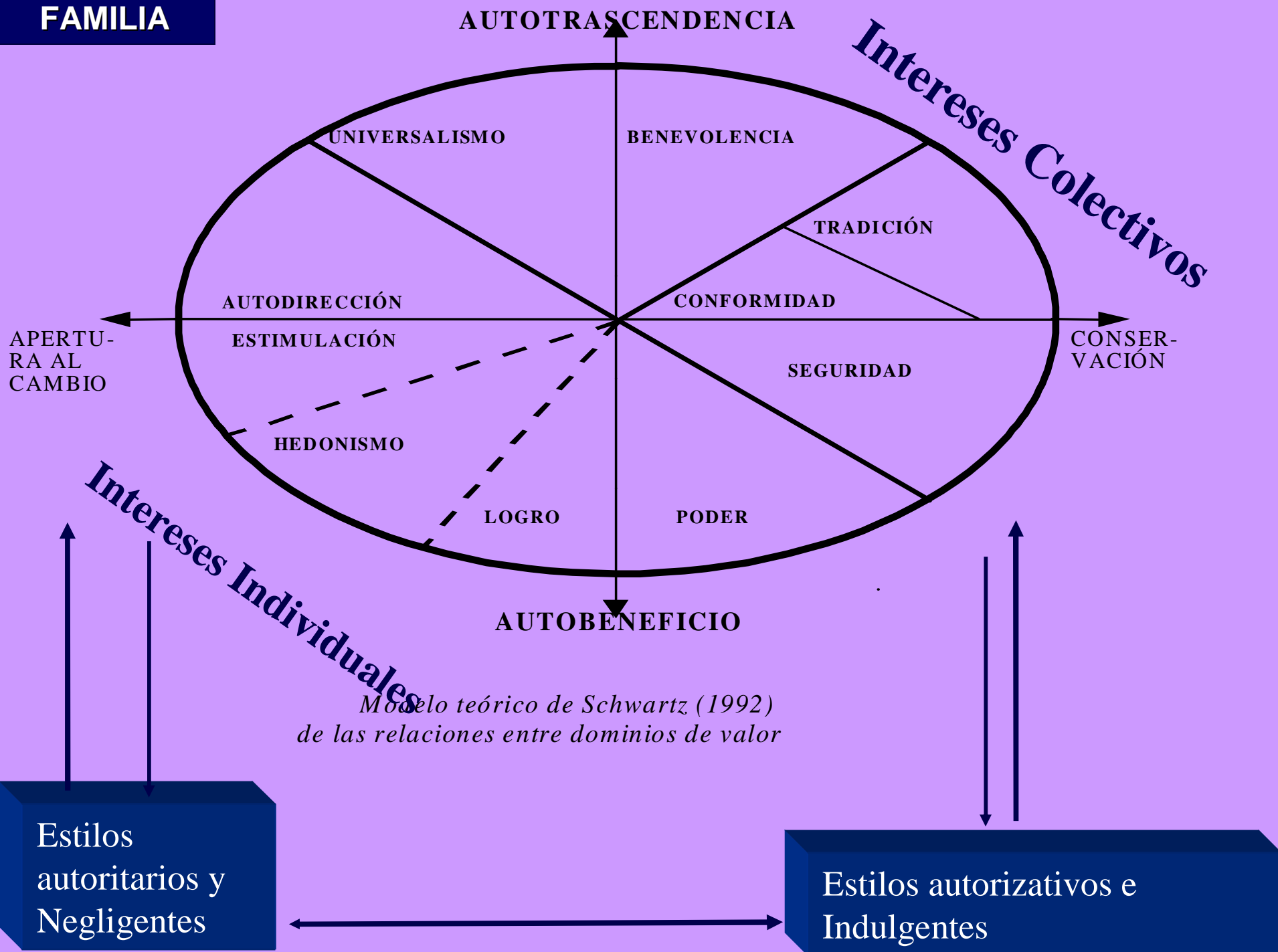
**Participación:**

**Derecho de todas las personas a ser actores activos de su propia historia**

# EL MODELO DE VALORES DE SCHWARZ



# FAMILIA



*Modelo teórico de Schwartz (1992)  
de las relaciones entre dominios de valor*

Estilos autoritarios y Negligentes

Estilos autorizativos e Indulgentes

# LA ESCUELA

**En la escuela no solo se aprenden conocimientos sino que también se aprende a ser ciudadan@ y tan importante es una cosa como la otra. Y no olvidemos que la ciudadanía no solo se construye en la escuela.**

•La ciudadanía es un concepto polisemántico que depende mucho de la tradición cultural y política y de quien la defina. Está lejos de ser un concepto consensuado y con significado único .

•En nuestros días, los problemas sociales tienden a conceptualizarse en términos de ciudadanía, y a veces parece que la ciudadanía podría ser un RECURSO para afrontar la exclusión, la anomia, la falta de participación y para hacer este mundo mas habitable y justo.

#### CONCEPTO CLAVE

La participación es un proceso que va más allá de los límites de la presencia testimonial; por lo tanto, nos va a permitir compartir decisiones que afectan a nuestra vida y a la vida de la sociedad en la que vivimos, estableciendo cuotas de protagonismo en cualquier nivel de análisis, diseño, gestión, decisión y evaluación en nuestra relación con los demás.

**Desde una perspectiva comunitaria se subraya la participación concibiéndola “como un derecho básico que se ejerce en el mayor número posible de escenarios vitales posibles asegurando a la ciudadanía la posibilidad de controlar las condiciones que gobiernan sus vidas” (Eisenstadt, 2000: 7).**

# EDUCAR EN CIUDADANIA

EDUCAR EN CIUDADANÍA DEMANDA QUE EL ALUMNADO  
EXPERIMENTE

SOCIALIZACION

la responsabilidad,  
paz,  
la autoridad,  
la libertad,  
la cooperación,  
la solidaridad,  
los derechos y deberes  
la justicia  
el compromiso  
el respeto...

LA ESCUELA DEMOCRÁTICA

PARTICIPATIVA

COMPROMETIDA

SOCIALIZACION



## SENTIMIENTO COMUNITARISTA

- Desarrollar la identidad de lugar y el sentimiento de pertenencia.
- Promover valores como la solidaridad, la responsabilidad, igualdad, valores que promueven el bien común y el bienestar colectivo..
- La importancia de construir los contextos próximos

## CONVIVENCIA

- El significado de la paz y la armonía
- Subrayar y potenciar las identidades colectivas frente a las individuales
- Desde la tolerancia, el pluralismo, el respeto y el compromiso.
- Conciliar el pluralismo (ligados a derechos individuales) y la condición multicultural (vínculos comunitarios)

## SENTIDO DEMOCRATICO

- Trabajar y dar contenido a la comunidad educativa
  - “Vivir juntos” en cuanto se comparten unas normas y valores “comunes”. Una “escuela para todos”.
- Paz, libertad, igualdad, justicia y solidaridad y unos principios de una vida en común (responsabilidad, tolerancia, diálogo, honestidad, civismo, etc),

## MULTICULTURALIDAD

- Respetar la multiplicidad cultural y asegurar la paz intercultural.
- Un reconocimiento por la escuela de las diferencias culturales de los niños no tanto como ciudadanos de una nación sino en términos de su identidad como miembros de grupos culturales diferenciados”.

# Orientación de los Valores

- \* El Bienestar, la salud y la calidad de vida son un bien social que debe ser accesible a todas las personas;
- \* La mayoría de los problemas se deben a una distribución desigual (o relacionada) con los recursos;
  - \* En todo sistema social (o personal) hay recursos y potencialidades por desarrollar;
- \* Se postula el seguimiento de un modelo de colaboración entre el profesional y la comunidad.
- \* El modelo de trabajo es el horizontal y dialógico
- \* Los valores comunitaristas o universalistas son los que mas directamente están relacionados con la Intervención Social y Comunitaria

# B. El Empowerment como Orientación Teórica

Empowerment: proporciona conceptos y principios fundamentales para explicar y comprender contenidos y funciones del trabajo en comunidad.

## ***Significado del término:***

Em-Poderar: Dar poder, dotar de poder

Potenciación, *Fortalecimiento*

*¿Qué se pretende con la Potenciación/Fortalecimiento?:*

• *Adquisición de los recursos necesarios y suficientes para tener la capacidad (el poder) de producir cambios en el entorno en aras a alcanzar, lo que se pretende o se busca*



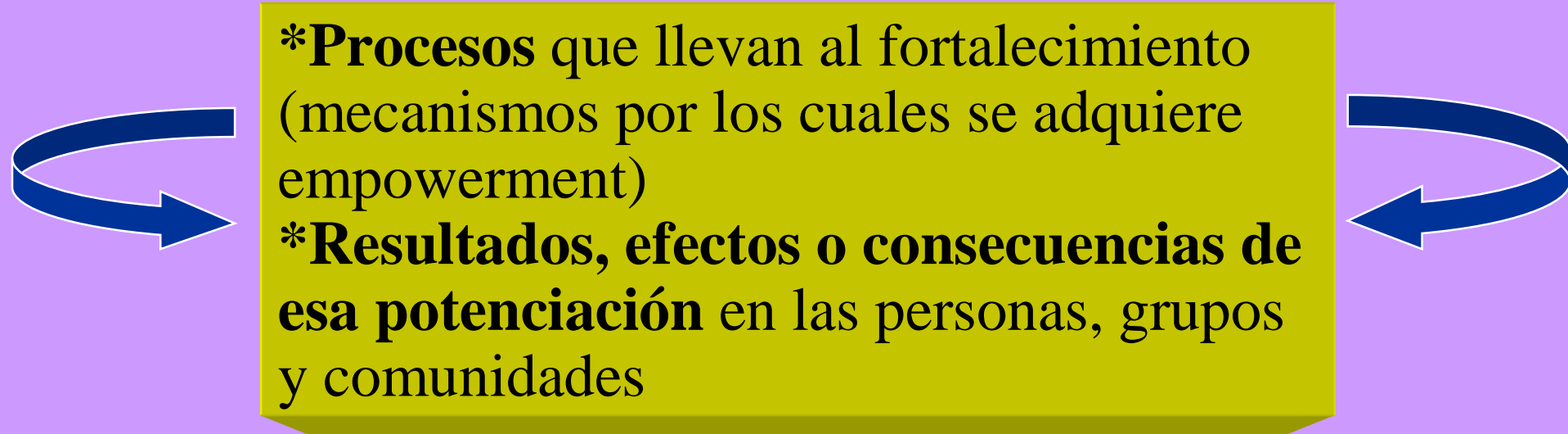


•Proceso por el cual los individuos, grupos y comunidades llegan a tener la capacidad de controlar sus circunstancias y de alcanzar sus propios objetivos, luchando por la maximización de la calidad en sus vidas (Powell,2006)

# Empowerment; Potenciación/ Fortalecimiento

Constructo multinivel:

Nivel individual, grupal, organizacional, comunitario



**\*Procesos** que llevan al fortalecimiento  
(mecanismos por los cuales se adquiere  
empowerment)

**\*Resultados, efectos o consecuencias de  
esa potenciación** en las personas, grupos  
y comunidades

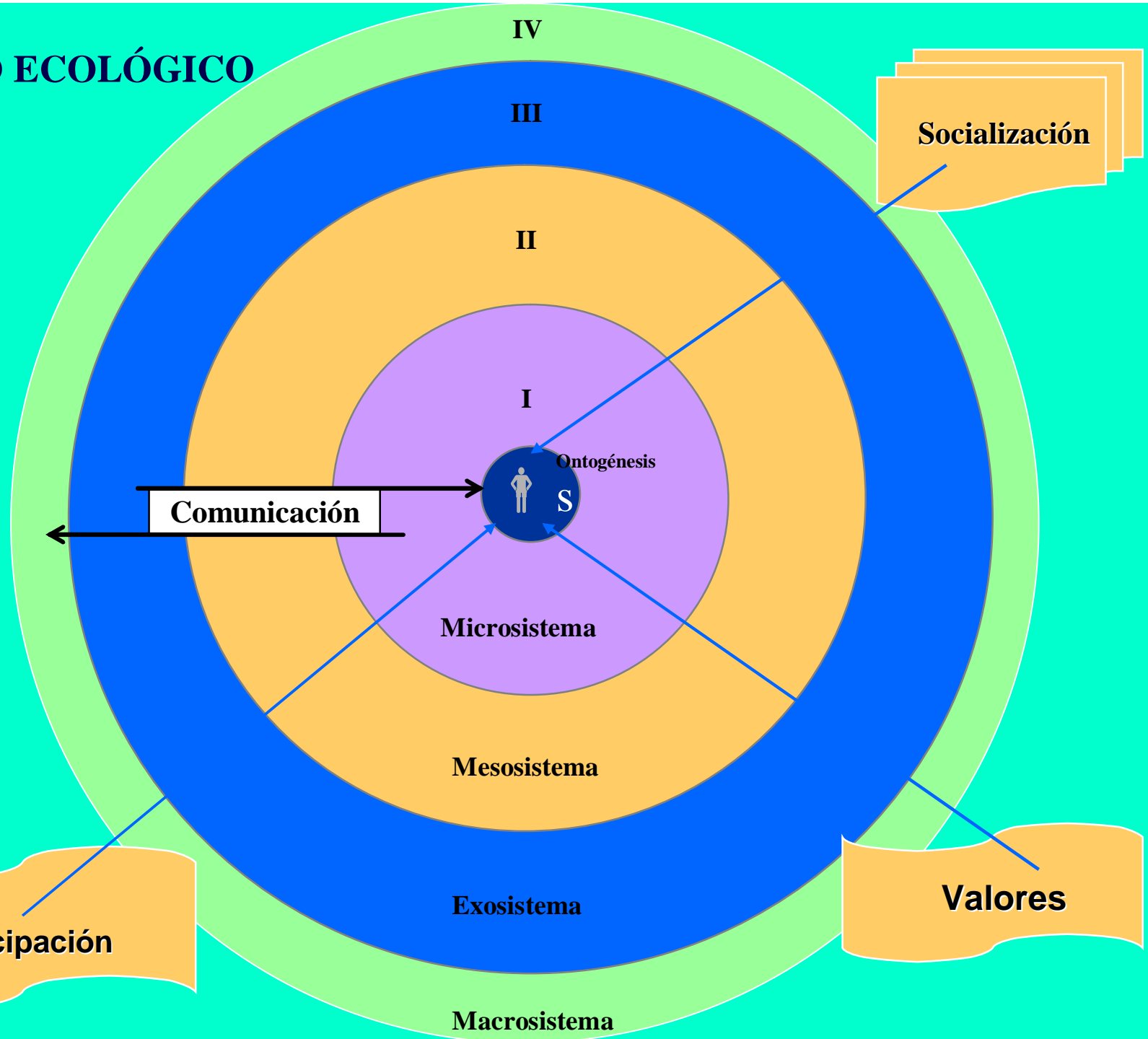
# **Empowerment; Potenciación/ Fortalecimiento**

## **Constructo multinivel:**

Nivel individual, grupal, organizacional, comunitario

**Influencia mutua e interdependiente entre los  
distintos niveles**

# MODELO ECOLÓGICO



# Organización social **potenciadora**

## *Procesos Potenciadores*

### **Compartir responsabilidades**

#### **Participar en**

- La construcción de los objetivos de la organización,
- En la toma de decisiones concretas,
- En la solución de determinados problemas

## Características de una organización potenciadora

Cultura de crecimiento y de construcción hacia la comunidad

Democracia participativa; liderazgo compartido

Desempeño de distintos roles valorados socialmente

Ayuda mutua y cooperación: procesos centrales de relación grupal y de clima organizacional.

# Organización social **potenciada**

Capacidad de influir en el entorno al saber cómo movilizar, manejar o utilizar adecuadamente los recursos limitados.

El trabajo en red: signo de fortalecimiento organizacional

# TRABAJO EN RED



• *Es un sistema de organización y relación de intercambio y cooperación orientado a la **potenciación, fortalecimiento y al beneficio mutuo**, que adquiere una configuración flexible y que se teje a través de la interacción y la comunicación.*

# RASGOS QUE LA DEFINEN

## I. RELACIONES

intercambio

cooperación,

Interacción-comunicación

(es permanente, es transparente, es dinámica y se establece mediante diferentes instrumentos).

## II. Intercambio

*Ideas,*  
*Recursos materiales*  
*Influencia*  
*Reciprocidad*  
*Entusiasmo*  
*Empatía.*

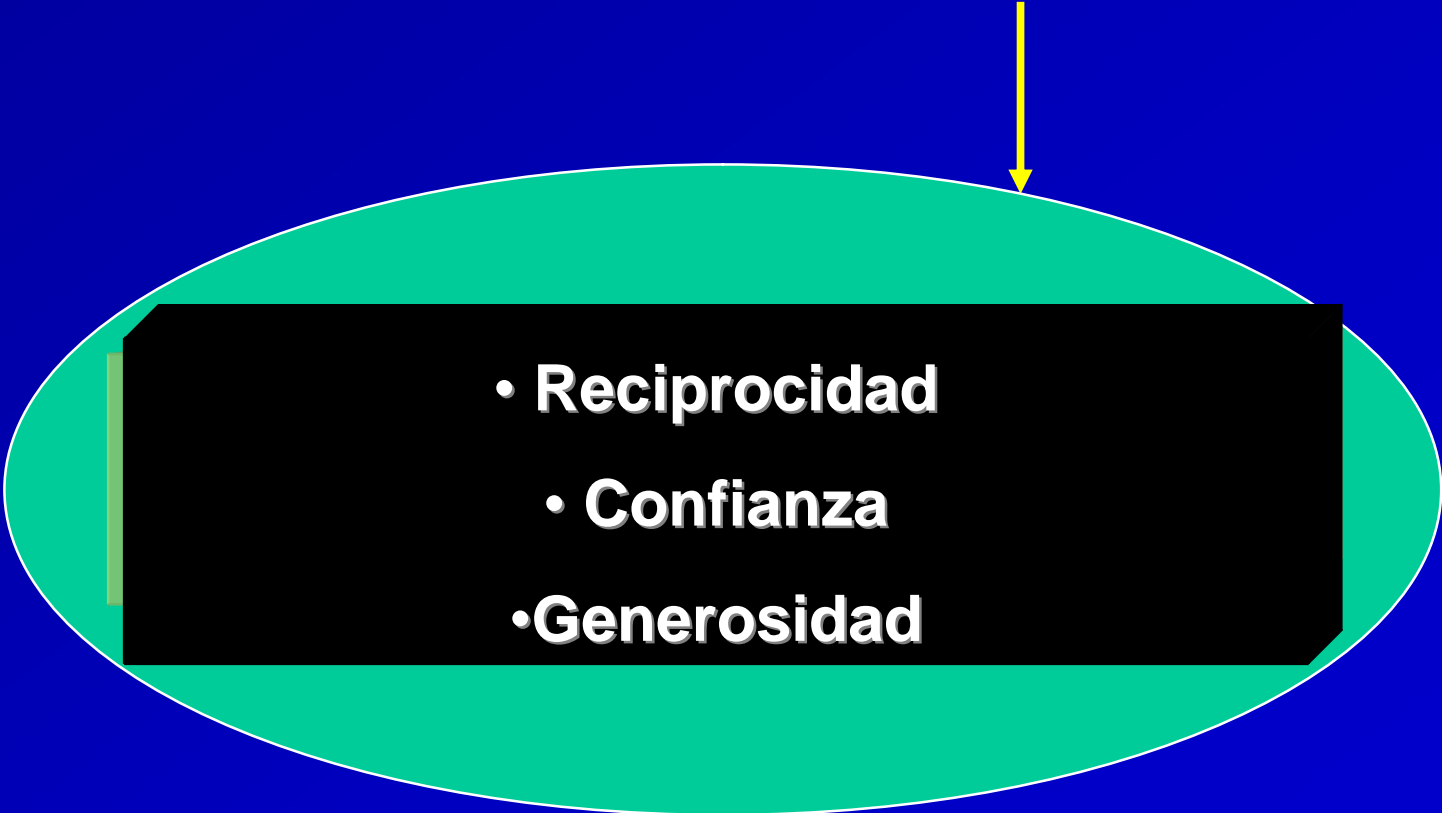
“pongo a tu  
disposición” “juntos  
construimos, nos  
potenciamos o  
fortalecemos”.

### En una red

- Los recursos se intercambian, pero también se comparten y se generan
- Cualquier intercambio de recursos se apoya en el reconocimiento de la complementariedad de los diferentes nodos de una red y de sus propiedades.

### III. Cooperación

Las relaciones que tejen una red van más allá del mero intercambio para adquirir la cualidad de *cooperativas*.

- 
- **Reciprocidad**
  - **Confianza**
  - **Generosidad**

## IV. Beneficio mutuo

La lógica del trabajo en red entre organizaciones se apoya en el principio “todas ganan”

Este beneficio mutuo se logra a partir de tres anclajes:

1. *La orientación a metas comunes.*
2. *La cercanía.*
3. *El consumo.*

*•En una red funciona el principio del “mínimo común múltiplo” que quiere decir que prestamos más atención a las coincidencias, a aquello que nos une que a aquello que nos divide.*

## V. Flexibilidad

- **Es una característica central del trabajo en red**

- **Hace referencia a las relaciones, a las prácticas, a todo el funcionamiento de la red.**

- **La flexibilidad se manifiesta en otras cinco características**

1. *Horizontalidad*
2. *Multicentralidad*
3. *Autonomía*
4. *Corresponsabilidad*
5. *Diversidad.*

## **VI. Proceso**

- **La red surge y existe en el propio proceso de su construcción, o mientras está en el telar.**

- **La red no es nunca un constructo estático y permanente.**

## LA CONSTRUCCION DE LA RED

<b>Nivel</b>	<b>Acciones</b>	<b>Valor</b>
<b>5.Asociarse</b>	<b>Compartir objetivos y</b>	<b>Confianza</b>
<b>4.Cooperar</b>	<b>Compartir actividades y recursos</b>	<b>Solidaridad</b>
<b>3.Colaborar</b>	<b>Prestar ayuda esporádica</b>	<b>Reciprocidad</b>
<b>2.Conocer</b>	<b>Conocimiento de lo que es o hace el otro</b>	<b>Interés</b>
<b>1.Reconocer</b>	<b>Destinadas a reconocer que el otro existe</b>	<b>Aceptación</b>



## **A MODO DE CONCLUSIÓN**

**LA TEORÍA DEL EMPOWERMENT COMO ORIENTACION DE LOS VALORES Y COMO TEORIA, AYUDA A ENTENDER EL TRABAJO EN RED PORQUE PROMUEVE:**

**1. LOS VALORES DE LA SOLIDARIDAD, GENEROSIDAD, IGUALDAD Y RESPETO**

**2. EL ESTILO DE TRABAJO HORIZONTAL Y DIALÓGICO**

**3. LA PARTICIPACION DE LOS CIUDADANOS. LA SOCIEDAD CIVIL**

**4. EL TRABAJO EN RED DE LOS PROFESIONALES E INSTITUCIONES (HORIZONTALIDAD, PARTICIPACIÓN, COMPROMISO, SOLIDARIDAD Y GENEROSIDAD)**

**5. LA OPTIMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES**

**6. GENERAR RESPUESTAS CREATIVAS PARA CONJUGAR LOS RECURSOS INSTITUCIONALES, SOCIALES Y EMPRESARIALES EN PRO DE UNA SALUD PARA TODOS INCIDIENDO DE MANERA MUY ESPECIAL EN LOS SECTORES MAS DESFAVORECIDOS, LOS POBRES.**

9

•Finalmente, el trabajo de redes en la comunidad incide directamente en la participación social que, desde mi punto de vista, significa democracia profunda, implicación en acciones comunitarias, expresión y diálogo, negociación de identidades, intercambio, conocimiento mutuo, acciones conjuntas, espacios y tiempos compartidos. La participación social hay que creérsela profundamente y hay que facilitarla y favorecerla desde los múltiples roles profesionales que desempeñan los trabajadores y trabajadoras de la salud. Y lo mas importante es que cada vez mas debemos tener presente que sin la colaboración de la ciudadanía es muy difícil lograr la inclusión social y el bienestar para todos.

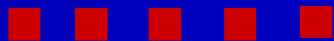
**POTENCIAR LA SALUD Y LA CALIDAD DE VIDA DE  
CIUDADANOS Y CIUDADANAS**

***BUSCAR LA UTOPIA NO ES UNA BÚSQUEDA DE LO IMPOSIBLE; SINO SIMPLEMENTE LUCHAR POR ACOTAR LA DISTANCIA QUE EXISTE ENTRE LO QUE SON LAS COSAS Y LO QUE DEBERÍAN SER.***

**Gonzalo Musitu**

**Departamento de Psicología Social  
Universidad Pablo de Olavide. Sevilla  
[gmusoch@upo.es](mailto:gmusoch@upo.es)**

**[www.uv.es/lisis](http://www.uv.es/lisis)**



Gracias

## ***Muhammad Yunus***

**«Los pobres no son los creadores de su propia pobreza. Son simplemente las víctimas del sistema que hemos construido. Debemos haber hecho algo mal en el diseño de un sistema con tantos pobres; sólo con la justicia es posible que el mundo acabe con la miseria; la mujer pobre es la más confiable para generar riqueza.»**

**“Decidí que debía renunciar a todo lo que había aprendido en las aulas para intentar simplemente ser un ser humano y buscar un modo de ser útil a otros seres humanos.**

- Dedicarse a los más pobres es creer en las personas independientemente de sus recursos.**
- Pensar en los más pobres es incorporar en el discurso racional el eje de toda experiencia humana”.**

A pesar de la importancia del trabajo en red se presta todavía poca atención a la construcción de la red profesional. La comunicación, coordinación e integración de acciones de los profesionales que trabajan en una misma comunidad o en niveles diferentes de un mismo sistema (sanidad, servicios sociales, educación..) es imprescindible si queremos trabajar en una perspectiva de redes con los usuarios, sistemas familiares y grupos desde la comunidad y para la comunidad.

**•El trabajo en redes implica saber identificar, analizar y mediar en las redes personales y comunitarias pero más importante que esto, supone una perspectiva de trabajo, una visión abierta y cooperante con los recursos naturales y una creencia en las capacidades de los sistemas de apoyo de las personas, los grupos y las comunidades.**

# LOS OBSTRUCTORES

## •SIGNIFICADO DE RED

•INDISPENSABLE LA CONVERGENCIA SEMÁNTICA



## •CONVERGENCIA DEL AMBITO DE ACTUACION

•DEFINICION DE LIMITES



## •BUROCRATIZACION Y COMPLEJIDAD

•EGOISMO, INDIVIDUALISMO, AUTOSUFICIENCIA,  
VANIDAD, ESPIRITU DE PROTAGONISMO.

## •AUSENCIA DE DIRECCION O LIDERAZGO

•Multicentralidad y autonomía caracterizan a todas las redes, pero,  
¿Quién dinamiza, propone y coordina?..y ¿Qué pasa si las  
organizaciones del tejido no asumen también el principio de  
corresponsabilidad?..

## •POBRE SENTIMIENTO DE UTILIDAD

# LOS FACILITADORES

•**NUCLEARES**  
**PROCESUALES**

**NUCLEARES**

•**CLARIDAD DE OBJETIVOS**  
•**ESTRATEGIAS**  
•**VALORES**

*SIMILITUD DE ESTILOS DE TRABAJO ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y LA RED. ESTILO DIALÓGICO*

MAPA DE LA RED

**PROCESUALES**

•**CULTURA DE LA PARTICIPACION**

•**STO. DE IDENTIDAD**  
•**STO. DE PERTENENCIA**

•**METODOS PARTICIPATIVOS**

•**MOTIVACION**  
•**COMPROMIS**



## ***Dominios de valor, y necesidades que satisfacen*** ***(Schwartz, 1992)***

<b>DOMINIO DE VALOR</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA MOTIVACIÓN</b>	<b>NECESIDAD DE LA CUAL SE DERIVA</b>
<b>Autodirección</b>	Pensamiento y acción independientes	Necesidad personal de control del medio. Necesidad de autonomía e independencia
<b>Estimulación</b>	Excitación, variedad y desafío en la vida	Estimulación para mantener un nivel óptimo de activación
<b>Hedonismo</b>	Placer o gratificación	Necesidades orgánicas y placer asociado a su satisfacción
<b>Logro</b>	Éxito personal mediante demostración de competencia	Competencia para obtener recursos y aprobación social
<b>Poder</b>	Consecución de estatus y prestigio social, control o dominio sobre personas y recursos	Necesidad individual de dominio y control. Necesidad institucional de diferenciación de estatus
<b>Seguridad</b>	Seguridad, armonía y estabilidad de sociedad, de las relaciones y de uno mismo	Exigencias básicas de supervivencia individual y grupal
<b>Conformidad</b>	Restricción de acciones, inclinaciones impulsos que podrían dañar a otros y violar expectativas o normas	Inhibición de inclinaciones individuales potencialmente disruptivas para el funcionamiento armónico del grupo
<b>Tradicición</b>	Aceptación, compromiso y respeto de las ideas y costumbres que la propia cultura y religión	Expresión de la solidaridad y la singularidad grupal
<b>Benevolencia</b>	Preservación y búsqueda del bienestar Y de aquellos con los que uno está en frecuente contacto	Necesidad de interacción positiva para promover el bien del grupo. Necesidad de afiliación
<b>Universalismo</b>	Comprensión, tolerancia, aprecio protección del bienestar de todas personas y de la naturaleza	Necesidad de supervivencia de sujetos y grupos cuando los recursos de los que depende la vida son escasos y compartidos



*Dominios de valor, items que los representan y necesidades que satisfacen  
(Schwartz, 1992)*

<b>DOMINIO DE VALOR</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA MOTIVACIÓN</b>	<b>ITEMS QUE LO COMPONENTEN</b>	<b>NECESIDAD DE LA CUAL SE DERIVA</b>
Autodirección	Pensamiento y acción independientes	Creatividad, curioso, libertad, elegir mis metas, independiente, respeto a mí mismo	Necesidad personal de control del medio. Necesidad interaccional de autonomía e independencia
Estimulación	Excitación, variedad y desafío en la vida	Una vida variada, una vida excitante, audaz	Estimulación para mantener un nivel óptimo de activación
Hedonismo	Placer o gratificación sensorial	Placer, gozar de la vida	Necesidades orgánicas y placer asociado a su satisfacción
Logro	Éxito personal mediante la demostración de competencia	Ambicioso, capaz, triunfador, influyente, inteligente	Competencia para obtener recursos y aprobación social
Poder	Consecución de estatus y prestigio social, y control o dominio sobre personas y recursos	Autoridad, riqueza, poder social, preservar mi imagen pública, reconocimiento social	Necesidad individual de dominio y control. Necesidad institucional de diferenciación de estatus
Seguridad	Seguridad, armonía y estabilidad de la sociedad, de las relaciones y de uno mismo	Reciprocidad de favores, sano, limpio, sentido de pertenencia, seguridad familiar, orden social, seguridad nacional	Exigencias básicas de supervivencia individual y grupal
Conformidad	Restricción de acciones, inclinaciones e impulsos que podrían dañar a otros y violar expectativas o normas sociales	Obediente, autodisciplina, cortesía, honrar a los padres y mayores	Inhibición de inclinaciones individuales potencialmente disruptivas para el funcionamiento armónico del grupo
Tradición	Aceptación, compromiso y respeto de las ideas y costumbres que la propia cultura y religión imponen	Respeto por la tradición, distanciamiento, aceptar mi vida, humilde, devoto, moderado	Expresión de la solidaridad y la singularidad grupal
Benevolencia	Preservación y búsqueda del bienestar de aquellos con los que uno está en frecuente contacto personal	Honesto, servicial, leal, responsable, perdón, amistad verdadera, amor maduro, sentido en la vida, una vida espiritual	Necesidad de interacción positiva para promover el bien del grupo. Necesidad de afiliación
Universalismo	Comprensión, tolerancia, aprecio y protección del bienestar de todas las personas y de la naturaleza	Igualdad, justicia social, belleza, paz, unión con la naturaleza, sabiduría, protector del medio ambiente, abierto, armonía interior	Necesidad de supervivencia de sujetos y grupos cuando los recursos de los que depende la vida son escasos y compartidos

**El trabajo en redes pone en relación de forma circular y abierta los recursos naturales de las personas, familias, grupos, organizaciones comunitarias, miembros de la comunidad y éstos a su vez con los servicios y programas públicos, privados y concertados que se ofrecen a través de los profesionales.**

**Este trabajo en redes no se define tanto por lo que se hace sino por cómo se hace. Es un trabajo en positivo, de desenredo de nudos de conflicto, de fluidez y de eficacia, aprovechando los recursos de la comunidad con un planteamiento ecológico que pone una atención especial a los cambios y a las crisis que ha vivido la propia comunidad y analiza las reacciones y respuestas ante ellos y ante los conflictos, que parte de esas respuestas para afrontar situaciones nuevas en los distintos sectores de población, que presta una atención especial a las figuras sobrecargadas de las organizaciones comunitarias y que cuida a los que cuidan en todos los sistemas de ayuda.**

# LAS ETAPAS

**Etapa de identificación**

**Etapa de conocimiento.**

**Etapa de reconocimiento**

**Red de correspondencia**

1. Intercambio
2. colaboración
3. implementación.

## BENEFICIOS

- *Sinergia de recursos.-*
- *Democratización de prioridades.-*
- *Presencia pública sin estructura democrática.-*
- *Adaptación más rápida a la realidad social.-*
- *Más coordinación y evitación de duplicidades y competencias.*

Optar por un cambio de modelo de intervención como el descrito supone el beneficio general de una serie de ventajas, entre las que destacamos las siguientes:

1. *Sinergia de recursos.*- Contar con más actores vinculados en un contexto de proximidad, confianza y compromiso, supone una mayor movilización de recursos.
2. *Democratización de prioridades.*- La presencia de todos los actores supone un proceso de construcción de la realidad a través de las distintas realidades, priorizando democráticamente aquellas parcelas de intervención que requieren mayor atención.
3. *Presencia pública sin estructura democrática.*- Estas nuevas formas de intervención posibilitan la participación de las instituciones públicas sin las limitaciones que conllevan las estructuras burocráticas.
4. *Adaptación más rápida a la realidad social.*- La horizontalidad de la red y la escasa burocracia hacen del modelo de trabajo en red un modelo más ágil y dinámico capaz de adaptarse y responder sin demora alguna a las necesidades sociales.
5. *Más coordinación y evitación de duplicidades y competencias.*- A menudo podemos comprobar cómo la descoordinación, la solapación, las duplicidades y las competencias entre los diversos actores no solo entorpecen y dificultan las intervenciones sino que reducen considerablemente la calidad final de la intervención social desaprovechando el potencial sinérgico de la red.

## PROPIEDADES DE LA RED

- 1. *Diversidad de actores.***- En cualquier red podemos identificar al menos 2 actores, que pueden ser personas o instituciones.
- 2. *Intereses comunes.***- La existencia de intereses comunes es condición sine qua non para la formación de redes.
- 3. *Intercambio de recursos.*** La cercanía, el contacto directo y la proximidad entre actores facilitan el establecimiento de relaciones de confianza, sobre las que se construyen estrategias de cooperación en las que se intercambian recursos.
- 4. *Cooperación continua versus cooperación puntual.***- Las relaciones de confianza emergen con más facilidad de cooperaciones continuas entre actores.
- 5. *Compromiso.***- El compromiso de los actores garantiza la consecución de los objetivos propuestos.
- 6. *Relaciones sentimentalmente estables.***- Si partimos de un concepto dinámico de las redes, estas surgen, se fortalecen, cambian, se debilitan, se rompen, se reconstruyen, etc., cada decisión condiciona la estructura y las relaciones de la red y estas a su vez condicionan nuevas decisiones. Desde esta perspectiva la red es dinámica en un plano estable.
- 7. *Articulación comunitaria.***- Las redes configuran nuevas articulaciones comunitarias de acción.
- 8. *Horizontalidad versus jerarquía.***- plano horizontal en el que se desarrolla el trabajo en red contrasta con los modelos tradicionales en los que la verticalidad y la jerarquía condicionan tanto el proceso como los resultados, desde una perspectiva de horizontalidad, la flexibilidad y agilidad en todos los procesos conlleva mejores resultados minimizando costes y tiempos.