

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA-LEÓN

Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades

Departamento de Trabajo Social



Tema:

Causas que Provocan la Poca Organización Comunitaria en la Comunidad Mercedes Varela, Ubicada en la Periferia sur del Municipio de Leon en el Periodo Comprendido 2006-2007.

Monografía para optar al título de Licenciadas en Trabajo Social

Autoras:

Bra. Juana Isela González.

Bra. Zorayda Mercedes Gómez.

Bra. Sonia Reinón Miralles.

Tutora:

Lic. Martha Lorena Ruiz.

Leon, Noviembre de 2007.

AGRADECIMIENTOS

A: Lic. Marta Lorena Ruiz, profesora tutora por su apoyo incondicional, disponibilidad para conducirnos paso a paso en el proceso de este trabajo.

Al Lic. Tomas Guido por la dedicación de su tiempo y por apoyarnos con entusiasmo en el análisis de resultados y por ofrecernos su amistad.

Al Doctor Bismarck Sáenz quien nos oriento hacia el tema de este trabajo y por su apoyo logístico.

A Mercedes Robelo, líder de la Comunidad, quien nos acompañó en la aplicación de las encuestas a la Comunidad presentándonos a la Población.

Gracias también al Promotor Social de la Alcaldía Don Alejandro y a los miembros del Comité Comunal por facilitarnos toda la información requerida.

Al Lic. Arnoldo Velásquez por brindarnos su oficina y aparatos técnicos, por su apoyo gratuito y su amabilidad, en la elaboración de nuestro trabajo monográfico.

A TODOS ELLOS..... ¡MUCHAS GRACIAS!

DEDICATORIA

Al Altísimo Rey de Reyes, y Señor de Señores por darme la vida, la sabiduría y fortaleza para alcanzar mis objetivos y culminar esta etapa de mi vida.

A la Memoria de mi querida Madre, Sra. Rosa Maria González por ser quien en vida lucho por mis estudios, los que hoy concluyo a su memoria.

A mi amado hijo Cristian Manuel Ordóñez, a mis sobrinos Néstor, Allan y Alejandra quienes son la principal razón de mi vida y el motivo a esforzarme a culminar mis estudios.

A mi querida hermana Amparo Verónica González, a Jaime Cano, quienes me han apoyado a lo largo de estos años, compartiendo siempre los buenos y malos momentos de mi vida.

A mis hermanas Martha, Cristina y Ruth, por ser muy especiales para mí.

A mis amigas y compañeras de grupo por permitirme compartir esta experiencia al lado de ellas.

JUANA ISELA GONZALEZ.

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico principalmente a Dios quien me dio el existir y me guió los pasos por el camino de la sabiduría y el bien.

A mi Abuela y Madre Señora Raquel Ramírez quien me inculco buenos valores y principios y me enseñó a ser una mejor persona cada día.

A mis hijos, Erlis Roberto, y Francisco René, quienes son las personas mas importante de mi vida y quienes cada día durante estos cinco años me impulsaron a alcanzar mis metas para ellos con mucho cariño y amor este éxito. Ya que son ustedes mis niños queridos la luz de mis ojos y la razón de mí ser gracias por su cariño y comprensión en los momentos que estuve ausente por esta meta, que es suya también

En memoria de mi Tío Antonio Gómez Cabrera quien fue como un padre y me apoyo en todo momento hasta el final de sus días, muchas gracias Tío querido se que estas orgulloso y desde el cielo me estas cuidando.

A mi Abuelita Esperanza Cabrera quien siempre soñó con este momento, gracias abuelita por confiar en mí siempre.

A mis hermanas especialmente a Mario, a mis padres y Tías quienes siempre confiaron en mi.

A mis amigos Rubén y Mertxe que desde lejos me apoyaron y me dieron animo de continuar, a Marianela y Álvaro. Muchas gracias.

A mis amigas Sonia e Isela y a mis profesores que me enseñaron y me formaron como una profesional.

Zorayda Mercedes Gómez.

DEDICATORIA

A mis padres, Josep y Remei quienes me dieron el ser, me inculcaron principios humanos y valores que hoy rigen mi vida.

A mi hermana Natalia por su fraternidad y cariño.

A mis amigos que me han fortalecido a seguir adelante, de quienes he recibido los mejores consejos, en especial de mi amiga Olania.

A mis compañeras de tesis por compartir con ellas esta experiencia.

A TODOS Y TODAS ELLAS, ¡GRACIAS POR CREER EN MI!

Sonia Reinón Miralles.

Área

Social

Tema

Las causas que provocan la poca organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela, ubicada en la periferia Sur de León, en el periodo 2006-2007.

Problema

¿Cómo afecta al progreso comunitario, la poca organización de la comunidad Mercedes Varela, ubicada en la periferia Sur de León, en el periodo 2006-2007?

Hipótesis

La poca organización comunitaria obstaculiza el progreso de la comunidad Mercedes Varela, atendida por el dispensario Madre Maria Eugenia.

ÍNDICE

Agradecimientos

Dedicatorias

Área

Tema

Problema

	Página N°
I- Introducción	1
II- Justificación	4
III- Objetivos	7
IV- Marco Teórico.....	8
V- Hipótesis	51
VI- Diseño Metodológico.....	54
VII- Resultados.....	62
VIII- Discusión y Análisis	84
IX- Conclusiones	90
X- Recomendaciones	92
XI- Bibliografía.....	94
XII- Anexos.....	96



INTRODUCCION

El presente trabajo monográfico esta referido al estudio de la poca organización comunitaria en el Reparto Mercedes Varela ubicado en la periferia al Sur de León, en el periodo comprendido entre el 2006-07, abordando el estilo de liderazgo que se da en la Comunidad, que tipo de redes sociales existen así como también el funcionamiento de la organización comunitaria dentro de la Comunidad Mercedes Varela.

En este estudio se analizan las causas que impiden el desarrollo de la Comunidad y su integración en los diferentes programas que imparte el Dispensario Madre Maria Eugenia.

La comunidad es un grupo de personas que viven juntas, se relacionan entre si, dialogan acerca de temas comunes, todo para beneficio de la comunidad; Organizarse ayuda a trabajar para el avance del grupo y la comunidad en las soluciones de problemas. En Nicaragua los fundamentos de la organización comunitaria se remontan a los años finales de la década de los setenta cuando los pobladores de barrios y comunidades rurales se organizaron para enfrentar la guerra de insurrección que se desarrolló durante el período de 1977 a 1999. **(1)**

La organización de la comunidad Mercedes Varela está desintegrada debido a que actualmente no existe una buena base de desarrollo social, con un liderazgo ausente sin la capacidad de movilizar a la comunidad, dirigiéndola a partir de un poder que la misma gente le otorga, pero la falta de coordinación entre líderes y comunidad no genera un escenario que optimice condiciones para promover una participación donde necesariamente haya consenso y decisiones con visión compartida en función de mejorar el desarrollo de la comunidad. Los líderes comunitarios son verdaderos motores de la transformación puesta al servicio del mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad. No se trata, entonces de cambiar a la gente de la comunidad, sino de



Las causas que provocan la poca organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela

construir con y desde la comunidad respuestas a las necesidades que existen, potenciando las condiciones de posibilidad. **(2)**

Una condición básica de un líder es que la gente confíe en él como alguien capaz de motivarlos para que comprendan, acepten y se motiven a alcanzar su Visión **(3)**.

En el transcurso de nuestro trabajo las principales dificultades se dieron principalmente en la aplicación de los instrumentos, sobretodo en la población, ya que la gente no se encontraba en sus casas durante el día debido a su trabajo. La población solo nos podía atender de noche, siendo peligrosa la entrada a la comunidad en este horario. Otra dificultad es cuando la gente no quiere contestar por su desinterés en brindar información por haber muchos organismos que llegan, prometen y al final no les dan respuesta a sus problemas.

La comunidad debe planificar las actividades ya que tiene varias ventajas; una de ellas es que obliga al grupo a pensar por que se van a emprender tales acciones, y como estas se relacionan con sus objetivos.

La planificación permite prever algunos obstáculos que pudieran presentarse en la ejecución de una actividad, con lo cual se puede adoptar medidas para rectificarla y mejorarla. Una buena manera de planificar, consiste en elaborar planes o programas de trabajo donde aparezcan las distintas actividades que piensan emprender las organizaciones durante un periodo de tiempo.

(1) Acuña Pérez, Ramón. Director de Participación Ciudadana. Alcaldía de Estela.

(2) S., Barriga, 1996

(3) Posibilidades potenciales de la organización en función del escenario en el que están ubicados: elementos de contexto



Las causas que provocan la poca organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela

La alcaldía es la institución principal para fomentar procesos de desarrollo comunitario y debe implementar una estrategia participativa de la población promoviendo el derecho de la comunidad de poder decidir dentro de las instancias de participación comunitaria. Existe en una proporción importante de agentes de desarrollo, la tendencia a considerarse particularmente experto para optar por decisiones que no tienen en cuenta la particular visión de las personas que conforman la comunidad. Trabajar para la comunidad o en la comunidad no conlleva la misma riqueza que trabajar con la comunidad. Esto no sustrae al hecho que el profesional por sus campos de dominios, experiencias y contactos no deba ser un sujeto propósito, mostrando opciones diversas, cuestión bastante distinta a decidir por las otras personas.

De esto se desprende la importancia de la participación en una organización. Efectivamente, una organización que esta luchando por la democracia, cuando menos, tiene que promoverla entre sus propios miembros.

Llegar a organizaciones que sean eficientes y a la vez participativas es un gran desafío, tanto para sus miembros como para el líder y combinar adecuadamente ambos aspectos puede representar un gran avance para las organizaciones sociales.



I- IMPORTANCIA Y JUSTIFICACION

El desarrollo de actividades en el ámbito de la organización comunitaria son importantes para propiciar un aprendizaje social en la comunidad y unidades asociativas para un trabajo en conjunto en búsqueda del bien común y el ejercicio de la ciudadanía, propiciar la participación de las diversas voces en el proceso de toma de decisiones comunitaria (mujeres, hombres, niños, niñas y adolescentes), apoyar la construcción de redes sociales para mejorar la calidad de vida y contribuir a la superación de la exclusión, la pobreza y la fragmentación social, generar capacidades de gestión para el logro de resultados tangibles e intangibles a favor de la comunidad y para fortalecer la capacidad de control y apropiación de las unidades asociativas y la comunidad sobre sus proyectos.

En la comunidad Mercedes Varela hay poco interés comunitario, no hay unidad entre los pobladores; y por eso se pierde el interés por parte de las instituciones municipales Alcaldía de León y SILAIS LEON; ya que ellos lamentablemente manifiestan que prefieren trabajar en repartos o comunidades que demuestren un buen sistema de organización; **(4)**

Otro problema que se plantea es la poca continuidad que le brindan a los problemas encontrados en las comunidades, de parte de los mismos pobladores, no pudiendo intervenir directamente, ni cambiar los esquemas sociales que en ellos mismos se plantean, se precisa sin embargo educar y modificar las maneras de pensar para lograr obtener un cambio en la estructura para dirigir la comunidad.

(4) Guía de Caritas Suiza para la elaboración de informes finales de proyectos



Es preciso una buena planificación realizada sobre los problemas sentidos por la comunidad para que exista un mayor nivel de integración de las personas para compartir unas tareas comunes sobre el desarrollo de la comunidad.

Nuestro interés con esta investigación se dirige a analizar el funcionamiento de la organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela, conocer el estilo de liderazgo que se da en la comunidad Mercedes Varela, identificar las redes sociales existentes en la comunidad Mercedes Varela y valorar el trabajo comunitario realizado por las promotoras del Dispensario Madre Maria Eugenia.

Este trabajo va a ser de mucho interés para el Dispensario Madre Maria Eugenia porque a través de él se ampliara la proyección del Dispensario enfocada a fortalecer la organización comunitaria de la comunidad Mercedes Varela y conocer mucho más sus necesidades reales y así adecuar el trabajo en un sistema coordinado con la población.

A nivel de la Alcaldía de León el abordar este trabajo tiene mucha relevancia institucional porque a través de él valorara de forma crítica y objetiva los mecanismos de participación comunitaria que promueve así como el grado de aceptación de los habitantes hacia el trabajo del promotor social.

También será útil sobre el Comité Comunal para la incorporación de acciones en materia de organización comunitaria que aseguren el tratamiento integral de los problemas relativos al desarrollo, a partir del conocimiento de las prioridades que existen en la comunidad.

A través de los resultados de esta investigación podemos ampliar y mejorar el papel del trabajador social dentro de la comunidad ya que el rol profesional puede desarrollar las capacidades y técnicas de intervención para una mejor organización comunitaria entre la población, así como también ofrecer las herramientas para su progreso social.



Las causas que provocan la poca organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela

Los datos obtenidos de nuestra investigación serán de utilidad como herramienta de información para futuros proyectos que se realicen en esta comunidad también para fortalecer la organización comunitaria y el liderazgo, ayudando de esta manera sobre el trabajo del Dispensario para con la comunidad atendida.

Esta investigación es de utilidad para motivar a los ciudadanos a que se involucren en las actividades que se realicen dentro de la comunidad y mejorar sus condiciones de vida, desarrollando la capacidad de influir en las problemáticas sociales de la comunidad. Es importante que exista una articulación con otras comunidades y organismos, organizándose para que tengan más fuerza frente a los órganos de poder para una transformación de la comunidad con mayor participación comunitaria y de esta forma conseguir resultados con sus acciones, y un desarrollo social a partir del incremento de unidad de la comunidad.

Es importante destacar que el trabajo realizado en el Dispensario Madre María Eugenia busca conseguir es un proceso que motive a las personas para afrontar futuras situaciones, que potencien las capacidades de las personas y potencie sus habilidades e ir favoreciendo la construcción de relaciones en definitiva la cohesión social para que el cambio sea sostenible, es decir, que se mantenga en el tiempo.

Los resultados de este estudio son un pequeño aporte para que la propia población se de cuenta de sus limitaciones y problemas existentes dentro de la comunidad para que a partir del estudio realizado tomen conciencia y se sientan orgullosos de las mejoras que vayan consiguiendo.



II- OBJETIVOS

Objetivo General:

- ✚ Conocer las causas que impiden la organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela.

Objetivos específicos:

- ✚ Analizar el funcionamiento de la organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela.
- ✚ Conocer el estilo de liderazgo que se da en la comunidad Mercedes Varela.
- ✚ Identificar las redes sociales existentes en la comunidad Mercedes Varela
- ✚ Valorar el trabajo comunitario realizado por las promotoras del Dispensario Madre Maria Eugenia.



III- MARCO TEORICO

Antecedentes

El origen de las comunidades es tan antiguo como el hombre mismo, e incluso más, si tenemos en cuenta las comunidades de animales, algunas están organizadas y funcionan a la perfección, como la de las abejas, y otras más cercanas a nuestros antepasados, como las manadas de monos.

El hombre surge precisamente, gracias a esa vida en común, que facilita el desarrollo de la actividad conjunta para la satisfacción de las necesidades, en la cual se crean las condiciones para que aparezcan las primeras formas de trabajo y de comunicación humana, que como señalara Engels fueron las que le dieron origen al hombre.

Puede decirse entonces que el vínculo comunidad-desarrollo humano tiene un carácter genético. Sin embargo, las relaciones hombre -comunidad no se han mantenido estables a lo largo de la historia de la humanidad, ni desde el punto de vista popular; del hombre mismo, ni lo político, ni lo científico, aunque estos elementos se encuentran estrechamente vinculados.

La relación hombre - comunidad ha tenido sus etapas. Sin pretender una periodización rigurosa, en nuestra opinión viene desde la comunidad primitiva, donde todo ocurría , se trabajaba y se resolvía a nivel de comunidad; luego pasó por una fase de desinterés por las comunidades que se produjo fundamentalmente con el desarrollo del Estado y de las naciones; esto tendió a disolver las comunidades en todo, contribuyendo a la eliminación de costumbres, religiones, mitos, tradiciones, lenguas y dialectos, con la imposición de un idioma oficial, una educación estatal, etc., lo cual tuvo su fase aguda en la conquista de América, donde fueron destruidas la mayoría de las comunidades de nuestro país y de América; ello implicó una serie de pérdidas irreparables.



La organización comunitaria permite el desarrollo y perfeccionamiento del modo y condiciones de vida, para el mejoramiento del medio ambiente, lo que incidirá en la calidad de vida de sus miembros.

El trabajo comunitario como vía de solución a los problemas que más afectan a la población, y el trabajo preventivo como forma de afrontar las actividades delictivas, así como la necesidad de una mayor fiscalización evidencian la importancia del mismo en la sociedad.

Es importante también la coordinación e integración de las actividades, esfuerzos y recursos de los diferentes organismos, organizaciones e instituciones de la zona, para lograr los objetivos más importantes para la localidad, lo que permite una mayor coherencia en sus acciones que contribuye a potenciar los resultados.

La organización comunitaria permite el perfeccionamiento de la democracia, permitiendo una participación más directa de la población en la toma de decisiones y en la fiscalización y control de las actividades.

En la actualidad se ha desencadenado una tendencia al incremento de los proyectos de trabajo comunitarios por parte de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales. El trabajo comunitario es uno de los principios en que se apoyan las teorías de desarrollo humano desde los inicios de su concepción como corriente ideológica y actualmente como política de actuación.

La participación de la población en el desarrollo local, a través de pequeños microproyectos, corrobora el hecho de que la comunidad es el espacio estratégico más importante para el desarrollo de un país y la voluntad de buscar nuevas formas de participación. La participación de la población en el desarrollo local, la colaboración entre instituciones, el movimiento asociativo, la interconexión de los agentes implicados en redes, y sobre todo, la colaboración entre grupos de desarrollo son algunos ejemplos.



Es esencial dotarse de los medios y la preparación necesaria para aprovechar las oportunidades que surjan de los cambios que se están produciendo en la sociedad; y así disponer de la capacidad de respuesta necesaria para afrontar estos retos por parte de las poblaciones.

Fundamentacion

¿Qué entendemos por comunidad?

Al hablar de comunidad nos referimos a: Un grupo social dinámico, histórico y culturalmente constituido y desarrollado, preexistente a la presencia de los investigadores o de los interventores sociales, que comparte intereses, objetivos, necesidades y problemas, en un espacio y un tiempo determinados y que genera colectivamente una identidad, así como formas organizativas, desarrollando y empleando recursos para lograr sus fines. (Montero, Maritza). **(6)**

El término de comunidad encierra el sentido de responsabilidad y de acción independiente que caracterizan a esta forma organizacional y que al mismo tiempo puede funcionar dentro de las fronteras de otras formas de organización. La misma se refiere a una comunicación sostenida con un grupo pequeño, pero con similitudes fuertes más localizadas en pequeños espacios territoriales. Estos grupos humanos no están exentos de tensiones y fricciones. Es difícil imaginar una comunidad donde no exista una tensión como resultado de la división del trabajo, por ejemplo dando como resultado la formación de un tipo de burocracia.

La familia, la comunidad y el entorno, constituyen el medio ambiente ideal para realizar acciones de salud, tanto educativas como preventivas-curativas y de rehabilitación que contribuyan a canalizar estas tensiones.

(6) Montero M. Ideología, Identidad Social, Ideología y Transformación en América Latina. Conferencia UMCE, Santiago, 1991.



El trabajo comunitario en América Latina

Desde la conquista europea donde, entre otras delicadezas, a los habitantes oriundos del continente los invasores les negaban su posesión de Alma, y por ende, de su condición de seres humanos, hasta las actuales conceptualizaciones de Ciudadanía, ha pasado mucho tiempo en estos 514 años; pero en el entendimiento y tratamiento a las comunidades aún nos queda mucho por hacer.

América Latina vive una crisis metodológica en el trabajo comunitario, la cual no es sólo resultado de insuficiencias técnicas o políticas presentes, sino que es el resultado de los múltiples esfuerzos y logros que se han alcanzado en este terreno.

Los trabajadores de las ciencias humanas y sociales seguimos estando en deuda con la realidad de este continente. Desde Marx podemos decir, que las ciencias sociales y humanas no han hecho más que interpretar la realidad y de lo que se trata es de transformarla.

En América Latina, las políticas de erradicación de la pobreza y de trabajo comunitario, han mostrado una tendencia a modelos asistenciales que refuerzan la pasividad de las personas, convirtiéndose para algunos en un negocio muy lucrativo y un mercado de consumo. Debemos estar alertas, para que organismos e instituciones, en sus estructuras y roles, pensadas para transformar realidades no se conviertan en un fin en si mismas. El modelo neoliberal, además de sus impactos económicos y políticos, repercute en las dimensiones culturales, que se proyectan en lo social, grupal y personal. La desarticulación de las grupalidades está íntimamente ligada a las expresiones del individualismo.

La no pertenencia se erige como sintomatología contemporánea. Por eso rehabitar las grupalidades se proyectan a un rango de resistencia cultural.

Desde hace ya más de 30 años, don Paulo Freire **(7)**, uno de los grandes educadores latinoamericanos, nos sigue impactando con su metodología liberadora, la



cual pudiéramos sintetizar en tres momentos nucleares: • Problematizar • Tomar Conciencia • Transformar. Él nos decía: “yo le enseñé al campesino a escribir la palabra Pala, él me enseñó como usarla”. Esta frase encierra no sólo un paradigma, sino que también explicita una visión de mundo, y desde esta concepción ideológica, que quiero entenderla como una continuidad, iniciada en estas tierras americanas por fray Bartolomé de las Casas, no sólo reafirma que las comunidades tienen Alma o que son interlocutores válidos en las dinámicas sociales, sino que son protagonistas y epicentros con sus propios recursos, capacidades y fortalezas.

La Educación Popular, el trascendente método freiriano, aunque alcanzó en los años 70's y 80's del siglo pasado un impacto, sigue siendo un manantial que nutre el trabajo comunitario hasta el día de hoy. No sólo se usa, en algunos casos se abusa. Esté donde esté, don Paulo Freire debe estar mirando con ironía y exhortándonos a asumir un papel protagónico en la búsqueda y creación de metodologías que propicien procesos idóneos para el desarrollo de las personas, grupos y sociedades.

En el tráfico cotidiano de la epistemología social comunitaria, es un lugar común que reproducimos con acritica familiaridad, el uso de la conceptualización *intervención comunitaria*. Como la neutralidad no existe, el concepto y su uso, nos sirve para visualizar un mapa mental impregnado en los trabajadores comunitarios. Cuando usamos la categoría “intervención” lo hacemos desde un lugar de poder: *DESDE ARRIBA Y DESDE AFUERA*. O sea, en una versión corregida, seguimos negándole el Alma a las comunidades. La subvaloración está implícita. Que bueno que existimos para poder salvarlas. Iremos enfrentando este reto evolutivo que tienen ante sí las ciencias sociales y humanas, si vamos realfabetizando nuestra mirada y nos vamos acercando a ese espacio objetivo y simbólico, que es un umbral inevitable: *DESDE ABAJO Y DESDE ADENTRO*.

(7) Freire, P (1973): La educación como práctica de la libertad. México. Siglo XXI



Por eso los marcos teóricos, pero sobre todo los dispositivos metodológicos que desde la institucionalidad desplegamos (academia, policlínico, escuela, entidad municipal, organización no gubernamental, etc.) deben estar regidos permanentemente por esta convicción, sustentados en la horizontalidad y el diálogo.

Por tanto, la participación de la comunidad en las dinámicas sociales, no sólo debemos entenderla como la cuadratura estadística en los cumplimientos de metas de funcionarios e instituciones, es antes que todo, el derecho y responsabilidad social para el ejercicio de una *Ciudadanía Activa*. Las estrategias institucionales y los dispositivos metodológicos implementados deben considerar inevitablemente su promoción.

Antecedentes de la participación comunitaria en Nicaragua

Los fundamentos de la organización comunitaria se remontan a finales de la década de los años 70 cuando los pobladores de barrios y comunidades rurales se organizaron para enfrentar la guerra de insurrección que se desarrolló durante el período de 1977 a 1999. Luego con la revolución popular sandinista, la organización comunitaria se fortalece con la creación de comités en todos los barrios y comunidades de la zona rural. Durante la década de los años 90 las estructuras comunitarias sobreviven a la campaña de desmontaje que el gobierno central impulsa y también sobreviven a la crisis institucional de su organización.

Prácticamente el movimiento comunitario en Nicaragua ha pasado por cuatro etapas hasta el momento actual. La primera comprende los años de la pre-insurrección durante los cuales la organización comunitaria tiene como objetivo preparar a la población para la insurrección y para ello realiza actividades de buscar casas de seguridad para los guerrilleros, entrenar a la población para la atención en primeros auxilios, acumular agua y alimentos y buscar refugios para protegerse de los ataques de la guardia nacional. El papel de los vecinos fue muy activo y creativo en esta etapa ya que ellos tenían que asegurar su supervivencia.



La segunda etapa abarca los años de la revolución durante los cuales se amplían y consolidan los comités de ciudadanos en cada uno de los barrios y comunidades rurales con el objetivo de defender la revolución. Fue la época en que más estímulos a la participación se dieron por parte del gobierno. Sin embargo, estos fueron concedidos desde el gobierno central ya que el modelo de organización político-administrativo implementado redujo a su mínima expresión el poder del gobierno local. El papel del ciudadano fue pasivo pues se limitaba a recibir orientaciones y líneas de trabajo de sus mandos superiores en la jerarquía de una organización comunitaria que era de ámbito nacional.

La tercera etapa abarca los años noventa. Precisamente en 1990 toma el poder un gobierno democrático de derecha. Desde los niveles superiores de las instituciones del gobierno se deriva una intensa lucha por dismantelar la estructura de los CDS (Comité de Defensa Sandinista) como organización nacional representante de los pobladores. Hay intentos de crear otro tipo de organizaciones y es el Ministerio de Acción Social el que encabeza el desarrollo de todo un esfuerzo por tejer una nueva red de organizaciones de tipo local homogéneo a nivel nacional.

Ambos procesos, el desarrollado durante los años ochentas y este impulsado a principios de los noventa tienen la misma limitación y es que estos son promovidos desde el nivel central. Impulsados por un ministerio de Estado sin mayor protagonismo de los gobiernos locales. Por ello, los dos modelos han llegado al fracaso.

La cuarta fase se ubica a mediados de los años 90 cuando los gobiernos locales se interesan en promover procesos y crear espacios de participación ciudadana algunos siguiendo la lógica propuesta por el Ministerio de Acción Social y otros atendiendo más al aspecto del clientelismo o el paternalismo.



Cuando un grupo crece y se relaciona con otros, se consolida y se fortalece como una organización. (8)

¿Cómo se forman las organizaciones comunitarias?

Hay organizaciones que se forman por la voluntad de sus miembros que en general se conoce previamente, tiene conciencia clara de sus necesidades en común y objetivos definidos a alcanzar y que se eligen entre sí por afinidad.

Este tipo de organizaciones tiene algunas ventajas: pueden crear formas de organización nuevas y los integrantes están muy motivados, tiene continuidad en sus acciones, y están las que han sido formadas a partir de la iniciativa de algún animador, promotor o vecino, como condición para permitir la llegada de un subsidio ,crédito o recurso material para una situación determinada.

En este segundo caso la elección de participar no siempre se da por cercanía al grupo, sino simplemente por la posibilidad de acceder a un servicio o beneficio determinado.

También hay organizaciones espontáneas. Son las que aparecen y desaparecen con rapidez. Muchas veces surgen para realizar una determinada tarea y luego desaparecen, pues no hay otros motivos que unan al grupo para permanecer unido.

En cambio, hay otras organizaciones que perduran en el tiempo, como las de líderes, que superan dificultades y problemas, y ven conveniente formalizar su funcionamiento y reconocimiento a la sociedad dando una forma legal a su organización, que es a través de la obtención de la personería jurídica.

(8) Jefatura de Gabinetes de Ministros, Secretaria de Deporte.



La forma jurídica es solo un instrumento para el logro de los objetivos. Es conveniente que la organización este consolidada y que cuente con algo de experiencia organizativa.

¿Cuál es la misión que tiene la organización?

La misión expresa en forma clara y amplia el rumbo de la organización; el sentido y la finalidad de ese camino que recorre.

La misión define la identidad de la organización, tanto hacia fuera, (lo que la sociedad espera de esa organización), como hacia adentro de la misma, (lo que sus miembros desean).

¿Quiénes definen la misión?

Para que la misión sea una idea fuerte debe ser compartida y elaborada con la mayor participación de todos los miembros de la organización para que sea capaz de movilizar todo el potencial que hay en ella.

¿Qué miramos dentro de la organización?

- Como se toman las decisiones en el grupo.
- Si tiene experiencia, si tiene forma legal, o no (es informal)
- Como son los roles y las funciones de los miembros
- Como se relacionan los miembros entre sí.

Este aspecto hace referencia a las relaciones personales, de amistad, compañerismo, que se dan entre los miembros de toda organización. Una forma de mantener buena relación entre los integrantes es estar atentos a las comunicaciones entre ellos. También realizar encuentros que no sean solamente para hablar de la tarea sino también de festejo o recreación.



Por ejemplo: se pueden realizar reuniones periódicas en las cuales los miembros de la organización puedan plantear los problemas con los que se enfrentan, dar y recibir información.

¿Cómo está formada la organización, es decir, su estructura interna?

La estructura tiene que ver con el conjunto de los roles que sus miembros han establecido en la organización y que han sido aceptados y consensuados por ellos.

Se permite que en su funcionamiento, la organización sea independiente de las personas que ocupan los distintos roles. Es decir que aquel que cubre el rol de secretario, va a cumplir su función de registrar las actas de las reuniones mas allá de quien sea el que este en el cargo.

Esta continuidad que da la existencia de roles, con funciones, obligaciones y derecho predeterminados es importante para mantener a la organización en funcionamiento

En la estructura de una organización hay que definir:

- Las funciones que tendrá cada puesto y/o área de trabajo
- Las tareas a través de las cuales se cumplen las funciones de cada puesto.
- Las tareas que debe realizar el responsable de cada puesto de trabajo, para cumplir con su función.
- Como se van a realizar las comunicaciones formales hacia fuera y entre los miembros de la organización.
- Los distintos tipos de autoridad
- Con qué capacidad cuentan la organización para llevar adelante ese proyecto.

Es bueno saber si hay personal capacitado, especializado, si hubo que ir aprendiendo sobre la marcha, si visitaron otras instituciones que tengan una tarea similar.



De esta manera podemos conocer cuales son las fortalezas y debilidades que tiene la organización. También hay que pensar en el "hacia fuera":

¿Cómo es la realidad donde se mueve la organización?

Toda organización mantiene una relación permanente con el contexto, con la realidad. Es un intercambio permanente entre la organización y el medio.

- ¿Con quiénes trabaja?
- ¿De quiénes reciben ayuda?
- ¿Qué otras organizaciones hacen una tarea similar o se relacionan con la nuestra?
- ¿Qué relación tenemos con el resto de los actores sociales (municipio, vecinos, parroquia, escuela, etc.) para poder cumplir con nuestra misión?

Con estas preguntas, entre otras, descubriremos cuales son las posibilidades y dificultades que se le presentan a la organización.

Organizarse, entonces, quiere decir unirse con otras personas para realizar una acción colectiva con el fin de lograr determinados objetivos.

Ahora bien, en las organizaciones suelen presentarse una serie de problemas que atentan contra el logro de sus objetivos. En las organizaciones comunitarias existen una serie de problemas que afectan su funcionamiento.

Por ejemplo, la falta de recursos para emprender cualquier acción; los distintos intereses de los pobladores [existen intereses propios de los jóvenes, de las mujeres, de los desocupados, de la tercera edad, etc.]

Estas son algunas de las dificultades que influyen en la tranquilidad de las organizaciones sociales y hacen muy difícil que las metas que se proponen se puedan



cumplir. A pesar de ello, es posible mejorar la organización y el funcionamiento de los grupos haciéndolos más eficientes.

Es común escuchar reclamos en ese sentido. Las críticas más reiteradas son: que no se llega a la hora, que no se cumplen las tareas, que las reuniones "se van para cualquier parte", que no se planifican bien las acciones, que se fijan muchos objetivos que después no se cumplen, etc. Lo cierto es que existe la sensación de que se malgastan los recursos y energías, y que se obtienen resultados menores de los esperados.

Pero, ¿Qué quiere decir que una organización sea eficiente?

Una organización eficiente es aquella capaz de funcionar bien, de lograr los mejores resultados posibles con los medios de que dispone.

La eficiencia, entonces, ayuda a hacer las actividades en menos tiempo y con menores costos materiales y humanos. Pero sobre todo, la eficiencia apunta a cumplir las metas o los objetivos que una organización se ha propuesto.

Anteriormente, veíamos la importancia de la participación en una organización. Efectivamente, una organización que esta luchando por la democracia, cuando menos, tiene que promoverla entre sus propios miembros.

Sin embargo, que una organización sea al mismo tiempo participativo y eficiente, no es tarea fácil.

Suele ocurrir que cuando hay una directiva autoritaria, que consulta poco al resto del grupo, la organización aparentemente funciona muy bien, pero la verdad es que aquí los líderes toman el lugar de un dirigente y, por tratar de que todo salga correctamente, terminan haciendo casi todo solos, impidiendo con ello la participación del grupo en las tareas.



Y, por otra parte, cuando hay mucha participación sin organización, se tiene la impresión de que se hace poco, que los líderes consultan cualquier detalle con los otros miembros, que hay una falta de conducción y una incapacidad de ir cumpliendo Las metas que La organización se ha propuesto.

Conseguir organizaciones que sean eficientes y a la vez participativas es un gran desafío, tanto para sus miembros como para el líder.

Llegar a combinar adecuadamente ambos aspectos puede representar un gran avance para las organizaciones sociales.

El papel del trabajador social en la organización comunitaria

El papel del trabajador social que ofrece ayuda en el área de las relaciones humanas de la comunidad, consiste en actuar como orientador de recursos y agente catalítico. El profesional enseña técnicas de resolución de problemas e intenta interesar a la comunidad en el uso de éstas; no permite que surja una relación de dependencia y no trata de imponer sus propias metas de cambio.

Desde el principio trata de crear situaciones en las que la comunidad aprenda a través de la acción. Trata de fomentar dentro del sistema una independencia creadora que conduzca al éxito.

En el marco del supuesto de la existencia de conflictos en la estructura de poder, el rol del profesional consiste en desarrollar nuevos centros de empoderamiento o de lograr que los anteriores sean más representativos. Por lo general, su tarea consiste en buscar nuevas fuentes de liderazgo o fuerzas dentro del sistema y ofrecer el entrenamiento que permita manifestarse a ese potencial.



En el caso en que la desorganización de la comunidad se deba a problemas de la comunicación, el papel del trabajador social es el de servir como intermediario neutral entre los distintos subsistemas del sistema global, preparándoles para la intercomunicación. No se ocupa tanto de la eliminación de barreras como de estimular un creciente flujo de información.

Cuando el supuesto se refiere a las dificultades que muchas comunidades tienen en enfrentarse a los problemas y desafíos del exterior, la tarea consiste en un entrenamiento para identificar, discutir y resolver los problemas comunitarios, recalcando los procedimientos democráticos. Es el traspaso de ciertas habilidades a la comunidad, lo que caracteriza su quehacer profesional.

Sobre el liderazgo comunitario

Existen muchas definiciones de líder, podemos decir, básicamente, que líder es aquel que tiene la capacidad de movilizar a un grupo determinado de gente, conduciéndolos a partir de un poder que la gente misma le otorga.

Cuando con este poder los líderes organizan los esfuerzos de su comunidad para lograr el desarrollo de la misma, integrando la realidad del entorno, hablamos de liderazgo comunitario.

Es común suponer que los líderes son personas que desde su infancia han manifestado capacidades poco comunes, y a las que su entorno ha favorecido de forma casi natural; pero nosotros consideramos al liderazgo como una interrelación enriquecida por una serie de destrezas adquiridas o aprendidas, por lo tanto, todos podemos aprender y desarrollar las destrezas necesarias para ser líderes si unimos el deseo a las acciones apropiadas.

Cada quién es responsable de desarrollar su potencial de liderazgo.



El líder comunitario no nace, se hace, el punto de partida para transformarnos en líderes comunitarios es desear mejorar la calidad de vida de nuestra comunidad; al visualizar como quisiéramos que cambiara una situación nos planteamos una meta, una misión, que le da un propósito y una dirección a nuestras fuerzas físicas, mentales y emocionales.

Consideramos que los líderes se caracterizan por ser personas:

Autónomas: Capaces de tomar decisiones y de ser dueños de su vida personal y social como individuos y miembros de la sociedad. En la actualidad, las vías por las que transitan los jóvenes para alcanzar su autonomía se han transformado y ya no pasan necesariamente por la educación formal, ya que esta no es el requisito único para conseguir empleo, ante esto, surge la necesidad de establecer mecanismos generadores de nuevas condiciones para cumplir con su proceso emancipatorio, es decir, lograr que las y los jóvenes sean reconocidos formados como actores estratégicos para el desarrollo nacional.

Solidarias: Capaces de interesarse en los demás, conjugar esfuerzos con ellos y en su beneficio y compartir sus inquietudes. El alcance significativo de la solidaridad se refiere a la idea de cierta cohesión y concordia existente entre personas que confían plenamente unas en otras, de donde razonablemente parten para obtener objetivos en determinado orden de cosas. La solidaridad es, dentro de las relaciones sociales, así como en el empleo técnico jurídico originario, una forma de garantía para la realización de algún objetivo de cuya efectividad todos los componentes de un grupo se hacen responsables. La solidaridad es una actitud muy importante para participar, ya que implica unirse a la causa, o bien a los problemas de otros, de manera voluntaria para colaborar y brindar la ayuda posible. La solidaridad mueve a las personas a actuar de manera conjunta en la resolución de asuntos de interés personal y común.



Responsables: Capaces de asumir responsabilidad por sus acciones, cumplir las obligaciones contraídas y las tareas emprendidas. No sólo se es responsable con uno mismo, asumiendo las consecuencias de nuestros propios actos, sino que la responsabilidad trasciende; de responder a la llamada de los demás, a dar respuesta a la llamada de lo social, el asumir libremente el deber que se tiene de mejorar el medio que nos rodea, de sentirse aludido por lo que sucede y ser capaz de responder. La responsabilidad no solo se trata de aceptar decisiones, sino de tomar decisiones dentro de la autonomía propia para mejorarse uno mismo y para ayudar a los demás a mejorar.

Llamamos líder comunitario a aquella persona capaz de impulsar, acompañar y sostener con su comunidad, procesos de desarrollo.

El rol del líder

El Líder tiene una gran responsabilidad para que haya participación en el grupo. Aunque también es cierto que no todo depende de él, influyen, por ejemplo, la experiencia que tiene cada integrante, el grado de formación, su visión de la realidad, la historia del grupo.

Algunas actitudes que facilitan la participación son: a) promover una buena comunicación grupal y b) promover la participación en la toma de decisiones.

a) Promover una buena comunicación grupal

Uno de los aspectos fundamentales para poder impulsar la participación es que exista una buena comunicación entre los miembros del grupo. Una buena comunicación ayuda a que las personas se sientan valoradas y se atrevan a expresar sus opiniones en el grupo. Esto parece evidente, pero lo cierto es que la comunicación entre las



personas no es fácil. Son frecuentes en los grupos los malos entendidos. Los rumores, los problemas que no se plantean en forma directa.

Una buena comunicación en el grupo ayudara a que exista un encuentro autentico entre las personas, a intercambiar experiencias y conocimientos y a enfrentar los conflictos de tal manera que el grupo pueda crecer a partir de ellos. La comunicación dentro del grupo debe considerar, al menos, dos aspectos: la capacidad de expresión y la actitud de escuchar.

-La capacidad de expresión

Es importante desarrollar la capacidad para expresarse pues así podemos hacer comunicables nuestros pensamientos. Por otra parte, los líderes necesitan desarrollar su capacidad de expresión para motivar a los integrantes de su organización que a menudo caen en la rutina y en la falta de interés por participar. Existen dos formas de expresarse al interior del grupo: la expresión hablada y la expresión no hablada.

Para que el líder comunitario y los miembros de la organización puedan desarrollar estas formas de expresión es importante tener en cuenta aspectos tales como: el mensaje, el uso de la voz, la expresión corporal.

-La actitud de escuchar

Uno de los aspectos más importantes para facilitar la participación en un grupo es la capacidad del líder comunitario para atender y escuchar. Para esto es necesario considerar tanto las formas de expresión hablada como no hablada.

Atender y escuchar significa, entonces, tener la capacidad de recibir lo que el otro quiere decir. Se trata de que nuestra primera reacción, frente a la persona que



expresa algo, no sea la de entregar nuestra propia visión o juicio, sino tratar de recibir tal cual lo que el otro está sintiendo o pensando.

b) Promover la participación en la toma de decisiones

En la vida de una organización continuamente se toman decisiones. Se está siempre optando entre hacer una cosa u otra y de este modo se va definiendo el que hacer real de la organización.

Suele ocurrir que se toman las decisiones sin que todos den su opinión ya sea porque no se consulta o por falta de interés de algunos participantes. El problema que esto provoca es que cuando se toma la decisión. Los que no han participado en ella tienden a borrarse.

Al líder comunitario le corresponde jugar un rol muy importante en la forma como se toman las decisiones.

Su papel será conducir este proceso y preocuparse de lo que los miembros del grupo participen activamente en él.

- La coordinación de la toma de decisiones

Cuando se va a tomar una decisión en una organización, en primer lugar se deben elegir los aspectos concretos que serán discutidos. No siempre será posible decidir sobre todo. La selección de uno o dos aspectos facilita la participación y puede ayudar a llegar a acuerdos concretos y posibles.

Es necesario dejar claras las alternativas que están en juego y promover que los participantes den argumentos para apoyar una u otra.



El líder comunitario debe facilitar la participación de todos confrontando la opinión de unos con la de otros, promoviendo que todos escuchen y destacando las opiniones más significativas.

Es importante mostrar que decidir algo significa tomar una opción y que cualquier opción tiene sus ventajas y sus costos.

Tal vez lo más difícil es cuando se producen desacuerdos. Pareciera que el grupo se estanca allí sin poder avanzar. Es fundamental, en este caso, resaltar los acuerdos y dejar establecidos los desacuerdos. Aclarar al grupo que no siempre se podrá estar de acuerdo en todo, pero que es importante seguir trabajando juntos, a pesar de que existan diferencias, buscar puntas en común, reforzar las coincidencias por sobre las diferencias.

A veces cuando se ve muy difícil tomar una decisión, ya sea porque no hay suficiente información o porque el grupo no puede ponerse de acuerdo, es conveniente postergarla y darse tiempo. Las decisiones apresuradas pueden traer numerosos problemas a una organización.

Liderazgo para el empoderamiento comunitario (9)

En reiteradas ocasiones se ha criticado la asistencia institucional de profesionales, considerándola una acción más de control social al servicio de algún gobierno de turno o intereses ocultos, las personas de la comunidad serían tratadas como meros objetos, arrebatándoles su competencia, autonomía, convirtiéndolos en víctimas de la Burocracia (J.Conill, 1996).

Rappaport (1981, citado en J. Conill, 1996), señala que se debe pensar en los profesionales no como expertos o como líderes que conocen las respuestas y se las proporcionan a las personas a quienes brindan sus servicios. El agente, como posible



líder, tiene que estar involucrado en grupos comunitarios desarrollando acciones de colaboración.

Durston (2001) plantea que existirían una serie de estilos de relación entre el Estado (representado por agentes de desarrollo) y la comunidad. **(10)**

Estos estilos de relación se despliegan en un continuo cuyos polos son: la relación clientelista- autoritaria, en donde los posibles beneficios conseguidos por las personas están mediatizados por intereses y posibles compromisos político partidistas; este estilo, por cierto, fomenta el beneficio a corto plazo de unos pocos en desmedro de otros con fuertes sentimientos de arbitrariedad, desconfianza, fomentando en definitiva la pasividad de las organizaciones (se refuerza nuevamente la desesperanza aprendida en aquellos que no son beneficiados y los intereses individualistas en aquellos que si lo son). El otro polo de la relación se caracterizaría en una interacción sinérgica de tipo democrático entre estado y comunidad. Esta relación sinérgica en donde cada una de las partes pone lo mejor de sí respetando al otro, fomenta el capital social en la medida que favorece la confianza, las relaciones de colaboración y la capacidad para trabajar en torno a objetivos e intereses sentidos.

El estudio y conceptualización del liderazgo posee una larga trayectoria, que ha adoptado diversas perspectivas a lo largo del tiempo. Su preocupación fundamental ha estado centrada en el ámbito de las empresas, asimilando habitualmente este rol al de la dirección. Las aportaciones más recientes hablan del liderazgo como un proceso de influencia social que está mediatizada por el contexto, las organizaciones particulares y las características del líder. Una condición básica de un líder es que la gente confíe en él como alguien que es capaz de motivarlos para que comprendan, acepten y se motiven a alcanzar su visión.

(10) Durston, J (1999). Construyendo Capital Social Comunitario. Una experiencia de empoderamiento comunitario en Guatemala. Naciones Unidas CEPAL, Santiago de Chile



En términos ideales podríamos que proponer que un líder es empoderador cuando:

- Tiene la capacidad para potenciar acciones colectivas en pro del bien común (en base a principios objetivos compartidos, confianza y reciprocidad),
- Generando condiciones para el incremento del poder o potenciación de los miembros del grupo (comunidad)
- Mediante una actuación como agente externo dotado de “poder” técnico o burocrático que atiende a las necesidades y ritmos del grupo.

Para ello, el agente de desarrollo debe transitar desde su rol tradicional asignado por la institucionalidad centrada básicamente en una labor de control o supervisión hacia el rol de líder necesariamente validado por la comunidad.

Ayudar a desarrollar en el grupo (comunidad) una visión de futuro, aportando a determinar el rumbo del quehacer de la organización.

Además facilitará que las personas se alineen en la misma dirección (trabajo en torno a objetivos comunes), promoviendo la creación de equipo (si no lo hay) dando coherencia desde su ejemplo y transmitiendo valores (confianza en las capacidades, respeto por la autonomía, solidaridad, etc) posibilidades potenciales de la organización en función del escenario en el que están ubicados.

Generar o ayudar a propiciar contextos emocionales que den energía y confianza, transmitiendo inspiración (optimismos, ideas, ganas de).

Escucha inquietudes ayuda a resituirlas para que sean los propios participantes quienes las evalúen. Propicia que las personas encuentren sentido a lo que hacen (reforzar objetivos y sensación de control psicológico).

Ayuda, además a que las personas estén dispuestas al cambio, fomentando la capacidad de reflexión y flexibilidad en relación a nuevos elementos de contexto. No es



menos importante también, cuando es necesario, colaborar en que las personas expliciten y resuelvan sus conflictos.

Transfiere además vínculo con otros espacios de relevancia para la organización, especialmente con aquellos que por su posición no tienen acceso.

Finalmente, es importante destacar que el posible rol de líder empoderador está mediado por las características y exigencias de la propia agencia a la que representa, las características y disposición de los grupos de la comunidad y a sus propias habilidades. De allí la necesidad que los agentes de desarrollo no sólo sean buenos técnicos o expertos en una materia en particular, deben conocer acerca de los procesos psicosociales, culturales, económicos que viven las personas con las que trabaja, debe además entrenarse en habilidades básicas para la conducción de grupo, metodologías de diagnóstico de corte etnográfico, habilidades para la comunicación interpersonal en contextos de interculturalidad y estrategias de resolución de conflictos como elementos mínimos para un buen ejercicio de su trabajo.

Como lo señala claramente Silverio Barriga (1996), la paradoja máxima frente a la que se ubica el interventor, radica en que el objetivo último de su acción es que la comunidad pueda prescindir de sus servicios. No es un salvador, sino una persona optimista, apasionada que tiene una acción relevante como promotor de conductas solidarias en personas que pueden transitar a la autonomía. Ello a pesar de las contradicciones injustas que están en el origen de su acción, la exclusión, la pobreza, la falta de oportunidades.

(9) Zambrano Constanzo, Alba. Psicóloga Comunitaria, docente del Departamento de Psicología de la Universidad de La Frontera (Temuco-Chile), investigadora del Instituto de Desarrollo Local y Regional (IDER). Magíster en Ciencias Sociales Aplicadas y en Ciencias de la Educación con mención en Desarrollo Social. Actualmente doctorando en el Programa de Psicología Social: Influencia Social: relaciones, procesos y efectos, Universidad de Barcelona



Redes sociales comunitarias

El capital social consiste brevemente en un recurso que surge de las relaciones sociales, gracias a las cuales los actores se aseguran los beneficios en virtud de la pertenencia a redes u otras estructuras sociales

Ya a fines del siglo *XIX* *Emile Durkheim* señalaba la importancia de las relaciones sociales en la cooperación social como fuente fundamental de solidaridad social en las sociedades modernas. Un cuerpo social “saludable” era aquel en el que los individuos mantenían múltiples y variadas relaciones entre sí y compartían simultáneamente valores y sentimientos comunes hacia la sociedad como un todo. (Forni, Siles, Barreiro, 2004)

Cabe aclarar que las redes sociales se definen como campos sociales constituidos por relaciones entre personas; citando a Larissa Lomnitz, éstas se constituyen a partir de “relaciones de intercambio recíproco de bienes y servicios (...) son conjuntos de individuos entre los cuales se produce con cierta regularidad una categoría de eventos de intercambio.” La autora clasifica las redes en dos tipos: **(11)**

- **Egocéntricas**: conformadas por el conjunto de relaciones centradas en un individuo determinado, constituida a partir del conjunto de individuos con quienes luego intercambia recíprocamente bienes y servicios (Lomnitz, 1975: 141).
- **Exocéntricas**: conformadas a partir de un grupo social, sea un grupo de parientes o de vecinos unidos por una relación de cooperación, caracterizada por el intercambio de todos con todos basado en un principio de “reciprocidad generalizada” en el cual no existen personas que centralicen las funciones de intercambio. Concretamente, el hecho básico de la existencia de una red es el intercambio de favores y es en función de su intensidad que las mismas se conforman y se disuelven.

(11) Lomnitz, L. A. (1975). *Cómo sobreviven los marginados*. México: Siglo XXI Editores.



El origen de las redes

Las redes poseen su base de organización sobre relaciones informales preexistentes, entre individuos o personas pertenecientes a instituciones, que buscan a través de la interacción la construcción de realidades. Se ha constatado que durante el proceso de nacimiento de las redes, existe un período anterior a la concepción de sistema abierto en el sentido de Dabas. En este período la red posee una actitud semiabierta y su proceso de apertura, será una de las características observadas durante el período de crecimiento.

La intervención en redes, de algún modo llega tarde a la red, en el sentido de que ésta ya está formada. Lo que sí puede haber, según Pakman, (citado por Gabriel Corbo) es un **hito consensual** por el cual en cierto momento se reconoce un algo organizador, que en general viene asociado con un nombre. Ese nombre ayuda a discriminar y a distinguir claramente un objeto y a partir de ese momento puede haber una instancia “oficial” de constitución de la red.

La preexistencia de las redes, antes de ese hito consensual, se fusiona ante una necesidad de conocerse y de comenzar a articular pequeñas acciones de intervención, de modo de poder lograr mayor eficiencia e integralidad a las tareas que por separado realiza cada uno de los actores.

El actor aglutinador

A pesar de que se logre establecer un eje común, el hito consensual mediante el cual se toma conciencia de la existencia de un “algo organizador” posee distintos orígenes.



Por esta razón no se podrá hablar de un modelo de creación de redes y mucho menos de una metodología de trabajo en red. Una organización basada en relaciones humanas, no puede ser creada desde un modelo preestablecido.

Sin embargo, a pesar de la existencia de una gran diversidad de orígenes, se observará que todas las redes poseen en común, el hecho de tener algún actor o actores, que han tenido la función de liderar una acción aglutinadora. Sin este actor aglutinador no hubiese sido posible la conformación de la red.

La administración de las relaciones humanas, será la base para poder comenzar a administrar bienes y servicios existentes en una comunidad de un territorio dado.

Esta administración de relaciones humanas, hace que, si bien las redes observadas, están constituidas por instituciones, la realidad va a demostrar que la persona delegada a la red, será clave para la consolidación de la misma.

La instancia de constitución de la red, es el comienzo de un reconocimiento de un algo organizador, el cual posee características de un marco de coordinación entre instituciones. Dentro de este marco, lograran coexistir lo público y lo privado, encontrando códigos que le son comunes, compartiendo diagnósticos y acercándose tímidamente a realizar planes en conjunto.

Esta experiencia no será homogénea en todos los casos, sino que dependerá de la persona que lleva adelante las coordinaciones y de la apertura del actor público territorial hacia la comunidad.

El lograr compartir códigos, estará en buena medida pautado por el hecho de poseer en común un marco de acción dado por un territorio, a veces no claramente delimitado, el cual en algunos casos permite gozar de una identidad que les es común. En otros casos, se observará una identidad que no se asocia a la localidad.



En los casos en que se logra identificar códigos comunes, éstos permitirán visualizar un estado de situación, en el cual se entiende que los problemas y las necesidades de uno son compartidos por el otro. Esto reforzará la necesidad, de seguir conociendo a ese otro -como señala Rovere- estableciéndose marcos de confianza indispensables para la constitución de la red.

En la medida que se establece la relación de confianza, no sólo aglutinará el hecho de compartir una necesidad, sino que también comienza a manifestarse el reconocimiento de la inexistencia de métodos eficaces que satisfagan la solución de ese problema. Este –en función de lo observado por Corbo-será un momento de tensión y conflicto en la red, ya que la mayoría de las veces, será más fácil llegar a establecer un diagnóstico común que crear un plan de acción compartido.

La función de este actor será clave para los inicios de la red, será además el que llevará el liderazgo y la capacidad de encontrar salidas consensuadas a los conflictos. Será también uno de los principales proveedores de recursos para su funcionamiento.

Este actor conformará un núcleo aglutinado, el cual una vez establecido, permitirá a la red tomar forma de sistema abierto, comenzando a traspasar su momento de espontaneidad y relaciones informales, para constituir una forma organizativa a su funcionamiento.

Los momentos o las etapas en la vida de las redes

Rovere propone un esquema ascendente de clasificación de los vínculos en relación con el nivel, las acciones y los valores que intervienen, que permite observar el grado de profundidad de una red. Los niveles comienzan con el reconocimiento, seguido del conocimiento, la colaboración y la cooperación y por último, la asociación.



El primer nivel sería el de **reconocimiento**, que expresaría la aceptación del otro. En casos extremos, la dificultad de operar o de interactuar consiste en que no se reconoce que el otro existe.

Un segundo nivel es el de **conocimiento**. Luego que el otro es reconocido como par, como interlocutor válido, empieza a ser incluidas sus palabras, empieza a necesitar el conocimiento del otro, lo cual expresa interés, queriendo saber quién es el otro y entender cómo se ve el mundo desde ahí.

Hay un tercer nivel. A partir del interés y del conocimiento empiezan a existir algunos episodios de **colaboración** (colaborar en el sentido de trabajar con [alguien]). No es una ayuda sistemática, no es una ayuda organizada sino espontánea. Hay momentos, hechos y circunstancias en que se verifican mecanismos de colaboración que empiezan a estructurar una serie de vínculos de reciprocidad; se empieza a colaborar pero esperando también que colaboren con uno mismo.

En el cuarto nivel ya existen algunas formas sistemáticas de **cooperación** (cooperación: operación conjunta). Esto supone un proceso más complejo porque supone que existe un problema común. Por lo tanto, hay una problematización conjunta y una forma más sistemática y estable de operación conjunta, es decir que hay un compartir sistemático de actividades.

Existe un quinto nivel donde hay **asociación**, donde esta actividad profundiza alguna forma de contrato o acuerdo que significa compartir recursos.



Toda esta construcción podría representarse en un cuadro:

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

La dinámica de las redes

Las redes territoriales son instancias de coordinación, en las cuales la negociación y por lo tanto el conflicto forman parte de su propia vida.

Las redes son permanente movilidad y reconstrucción de sí mismas, teniendo procesos cíclicos que conllevan continuidad y discontinuidad. La demanda de organización, de participación, produce mayor libertad de decisión a los actores, lo que hará que cada nuevo ingreso o salida de un actor produzca un proceso de conflicto, de negociación y de necesidad de establecer consenso.

La red se transformará en el lugar en donde se podrá participar e introducir temas de interés para cada uno de los actores. Este será un proceso de permanente negociación que hará muchas veces peligrar el marco de horizontalidad con el cual nació.

Por lo tanto, las redes son un cuerpo vivo en movimiento, en donde habrá dinamismo y por ende conflicto y relaciones de poder. Este dinamismo, sus tensiones y los conflictos, no son un aspecto negativo de las redes, sino que son parte de su vida. La capacidad de moverse dentro de las zonas de incertidumbre, es la variable que demuestra los grados de consolidación de la red y sus logros.



Será la identidad provista por el territorio, uno de los aspectos claves que estarán en juego en todos los estados de tensión, siendo un factor, que en algunos casos jugará como aspecto positivo, mientras que en otros casos, se observará el caso contrario.

Los territorios que poseen una historia que construyen una identidad común, muestran tener más propensión a solucionar de mejor forma estas tensiones, mientras que aquellos que parecen poseer distintas identidades, muestran comportamientos que dificultan la creación de marcos regulatorios que permitan consensos.

Los recursos de las redes

Cada red, posee distintos orígenes y diferentes maneras de solucionar sus conflictos y tensiones. Sin embargo, poseen en común, el hecho de que en general no han nacido del impulso económico de determinado proyecto.

Las redes demuestran tener capacidad de nacer, desarrollarse y funcionar sin tener como variable de corte al capital financiero, sino que más bien ésta se verá en la identidad del territorio, en la capacidad de liderazgo del actor aglutinador y en la habilidad de generación de consensos a partir del conflicto

Dispensario Madre María Eugenia

El Dispensario Madre Maria Eugenia se encuentra ubicado en el Reparto Arbolito el cual se localiza en la parte sur este de la Ciudad de León, Costado sur del cementerio de Guadalupe 1 Km. 1/2 al sur, y este colinda al Norte con el barrio de Guadalupe, al Sur con la Comarca el Chagüe, al Este con el Campos Médico y al Oeste con el Basurero Municipal Fortín de Acosasco. Pero las actividades del proyecto mantienen cobertura en los barrios Arbolito, Hamburgo, Eugenio Pérez y Mercedes Varela y Cerro Grande.



En América Latina, el crecimiento demográfico acelerado se manifiesta en un elevado porcentaje de la población infantil, esta situación junto a un bajo índice de desarrollo económico y social, repercuten en el nivel de vida de la población y por ende en la salud y alimentación familiar, con mayor repercusión en la población infantil.

El bajo nivel de vida y las limitadas condiciones higiénico sanitarias de la población se manifiesta en un elevado riesgo de enfermar y morir a lo que la desnutrición favorece y agrava, ya que ejerce una acción sinérgica en las enfermedades infecciosas más comunes de nuestra población.

En los sectores atendidos por el Dispensario, se observan todas las situaciones antes mencionadas, la pobreza sigue en aumento, las alternativas de empleo y desarrollo son limitadas, las familias numerosas y las condiciones de higiene no son las adecuadas; la labor realizada por la promotoras de salud ha sido muy buena, sin embargo la actitud que proyectan los pobladores de estos sectores mantienen desinterés por el progreso de comunidad y de unidad, quizás propiciado por la situación coyuntural en que se encuentran sumergidos tanto su núcleo familiar como el de su comunidad.

La cooperación y el trabajo conjunto con las autoridades de salud (MINSA), el sumar esfuerzos con otras instituciones que buscan el mismo propósito comunitario y de apoyo, han permitido motivar el interés y deseo de superación en algunos pobladores de los distintos sectores, se percibe la necesidad que tienen estas personas de ser atendidas, conducidas o asesoradas como una tarea conjunta de todos, en especial para tratar de mejorar las condiciones de vida de la población infantil que es la mas afectada.

Los servicios que brinda el Dispensario son: La atención médica, la Venta social de medicina, El programa de Nutrición infantil, y el programa de promotoras de salud autóctonas de la comunidad, todos éstos servicios serán reformados sujetos a la nueva



proyección del centro, y no sólo por su proyección sino también por las diferentes necesidades de la población, el interés de colaborar más allá del plano de la salud, la involucración de la comunidad permitirá conocer mucho más de sus necesidades reales y así de esta forma se procurará adecuar y transformar el trabajo en un sistema coordinado con la población.

Los propósitos de convencimiento y apoyo mutuo que en las comunidades se dispongan desarrollaran el interés y acercamiento entre los diferentes sectores, se están manteniendo los diálogos con los diferentes líderes comunitarios de las zonas del Arbolito, Mercedes Varela, Cerro Grande y Eugenio Pérez, además del Reparto Hamburgo, esto con la misión de lograr la cohesión entre los sectores, lo cual permitirá como Dispensario alcanzar el principal objetivo que es la organización comunitaria.

Las demandas de la población van cambiando con la evolución del tiempo, el programa de nutrición infantil y la venta social de medicamentos son alternativas que alivian de gran manera la demanda de atención en salud y esto se confirma en la reciente evaluación. Las recomendaciones que se fueron retomando como las más importantes son las que envuelven en sí el marco general del desarrollo comunitario, los estándares e indicadores a utilizar en compañía ésta vez de una coordinación interinstitucional con los demás entes del Estado. Las promotoras han realizado labores de suma importancia en la educación constante en temas de salud a la población y en generar toma de conciencia en ellos para que sean partícipes de su propio desarrollo, este trabajo lo realizan de manera voluntaria con el fin de ayudar a sus propias comunidades ya que son parte de estas, es importante en gran manera la proyección social del promotor y aprender metodologías que contribuyan al cambio de visión en la comunidad.

Para lograr la autogestión comunitaria es importante el apoyo y los conocimientos del Trabajador social, la experiencia y las técnicas que pueda desarrollar son de suma importancia en este nuevo reto comunitario.



La proyección del Dispensario para estos próximos tres años estará enfocada a fortalecer o fomentar la organización comunitaria, para que a través de ésta se gestionen iniciativas de salud, higiene, vigilancia comunitaria, medicina natural, y abastecimiento de agua en los barrios atendidos.

El proyecto Por un desarrollo saludable en comunidad, es la continuación de un proyecto Por una comunidad sana puesto en marcha por el financiamiento concedido por Caritas Suiza para los años 2004-2005. Los logros obtenidos para estos dos años han creado la posibilidad de desarrollar la continuidad de dicho plan, en los sectores se mantiene el individualismo, pérdida de visión comunitaria, desinterés de progreso; esto ha sido parte del largo trabajo que a tratado de llevar el Dispensario, ante esta situación las comunidades mantienen un estancamiento en cuanto a la pobreza radical y a las enfermedades prevenibles.

La población pobre de los sectores Arbolito, Mercedes Varela, Cerro Grande, Eugenio Pérez y Hamburgo realizan diversas actividades de sobrevivencia; para algunos sectores su principal sustento es la agricultura, en otros la crianza de animales, los trabajos de albañilería, el transporte de cargas, la recolección de desechos sólidos, entre otros y esto les supone hacer mucho esfuerzo para realizar trabajos en favor de la unidad comunitaria.

El enfoque de trabajo del Dispensario ha venido cambiando de ser puramente asistencial hacia la promoción de la salud. Se propone que en los próximos tres años el proyecto desarrolle capacidades para mejorar condiciones de higiene y de salud a través de acciones educativas y formativas, para lo que es fundamental fortalecer la organización comunitaria.



Comunidad de Mercedes Varela (12)

La colonia la Esperanza se fundo en los años 60. Esos terrenos pertenecían a una familia Argüello y se llamaba finca Rancho Chingo y Rancho Pando: quedando estos terrenos hipotecados al banco, así fue que el gobierno tomo posesión de estas propiedades y entregándose a personas de escasos recursos económicos que no tenían donde vivir. A través del ingeniero Francisco Argeñal Papi, se distribuyeron 36 parcelas agrícolas con una bomba de riego con capacidad de 1000 galones por minuto, esto fue donado por el ing. Luís Somoza Debayle, anexándose 12 mzs de tierra más llamada Taurete.

Estas tierras eran trabajadas en cooperativa compuesta de 36 familias cultivándole en ambas tierra tanto las Parcelas como el Taurete hortalizas como el pipían, ayote, sandia, maíz etc.

A raíz del triunfo de la Revolución Popular Sandinista los señores Marcos Hernández y Filemon Torres propusieron a los habitantes cambiarle el nombre a la comunidad en honor al mártir caído en esa época, dándosele el nombre de Maria Mercedes Varela. Muchas de estas parcelas han pasado a ser habitacionales, los padres han heredado a sus hijos y es por eso que ha aumentado el número de viviendas y población.

El anexo de 12 mzs hoy en día es llamado el Platanal y esta distribuida en 36 lotes de 22x168 de largo, las cuales se encuentran habitadas, dejando solo 16 mzs para cultivo de pipían y maíz.

Ubicación geográfica.

La comunidad Mercedes Varela se encuentra en la periferia al Sur del municipio de León-Departamento de León. Con una extensión territorial de 6 Km.



Limites:

Norte: Campus Medico

Sur: Hacienda la Luz

Este: Hacienda la Cabullera

Oeste: Comunidad el Arbolito

La comunidad Mercedes Varela se encuentra ubicada en la periferia al Sur del Municipio de León, del Departamento de León.

Población

En la Comunidad Mercedes Varela existen 115 familias para un total de 484 habitantes entre ellos (masculino y femenino).

Acceso a servicios:

- Agua y saneamiento

En la Comunidad no cuentan con servicios de agua potable que sea administrado por ENACAL, se abastecen de agua a través de 84 pozos individuales que existen en la comunidad, abasteciendo a toda la población residente; existen 15 familias que no tienen este recurso, obteniendo el vital liquido en casas de vecinos y familiares.

Letrinas: de 99 viviendas que existen en la comunidad, 99 viviendas poseen letrinas, de estas 73 se encuentran en buen estado presentando algunos hundimientos y otras por estar saturada, las que poseen letrinas en mal estado realizan sus necesidades fisiológicas en casas de familiares, vecinos o al aire libre.



- Energía eléctrica

La comunidad cuenta con el servicio prestado por UNION FENOSA, beneficiando a 47 viviendas de la comunidad, pagando mensualmente su consumo, 52 viviendas no tienen este servicio por falta de recursos económicos, los cuales se esta gestionado ante las instancias competentes para hacer llegar este servicio al resto de la comunidad.

- Educación

Existe un centro escolar que fue donado por el pueblo de Japón con una infraestructura de concreto, piso y techo de zinc, compuesta por 5 aulas.

Recibiendo esta educación 183 niños con 5 maestros. Se requiere de un aula más para impartir clase de multigrado. Además existe un pre-escolar que esta ubicado en la casa comunal con 30 niños. Hay deserción estudiantil porque los niños y jóvenes tienen que ayudar económicamente a la familia.

- Comunicaciones

La comunidad cuenta con servicios prestados por la empresa Nicaragüense de telecomunicaciones (Enitel). Con el números 311-6202 existe un teléfono celular ambos teléfonos son de carácter privado.

- Salud

No existe en la comunidad ni puesto, ni DISPENSARIO, pero si se recibe atención medica por parte de la Clínica Móvil Rural, la cual llega a la casa base (Zayda López Sarria) que esta ubicada contiguo a la iglesia evangélica Luz y Vida. Atiende un medico, una enfermera, el cual presta atención dos veces al mes.



Las causas que provocan la poca organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela

- Vías de acceso

Hay una sola vía de acceso principal que es la entrada al Campus medico, son transitable en todo el tiempo y los caminos secundarios que son los que comunican con el anexo durante el invierno no son transitables.

- Transporte

La comunidad no cuenta con transporte colectivo directo, utilizan el transporte colectivo de la ruta 103 que llega desde el campus médico hasta San Jerónimo y otros se movilizan en bicicletas individuales y son privadas.

- Vivienda

Existen 99 viviendas, siendo habitada por 484 habitantes, de estos 32 casas son construidas con pared concreto o ladrillo, 4 casas sus estructuras son de tabla, 23 viviendas son forradas de plásticos, latas y otros; con techo de zinc 65, de tejas 6, con techo combinado 28. Con piso embaldosado 20 de suelo 79.

- Organización

La comunidad esta organizada a través de un comité comunal;

Organigrama del Comité Comunal de la Comunidad Mercedes Varela

Líder; Francisco Medina

Vice-coordinador: Isidro Sandoval

Secretaria: Mercedes Robelo

Tesorera: Margarita Solís

Fiscal: Margarita Mendoza

Vocal: Xiomara Urbina



Las causas que provocan la poca organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela

- Comercio

Existe en la Comunidad 4 pulperías

Actividad Agropecuaria:

Otra actividad a la que se dedican es a la agricultura, cultivándose pipían, maíz, sus cosechas son para el consumo familiar y para la comercialización.

- Religión

En la comunidad existe una capilla evangélica en buen estado ubicada en la parte central de la localidad. Existen 47 familias que practican la religión católica, 50 evangélica y 2 testigos de Jehová.

- Recreación

No existe ningún tipo de recreación ni para los jóvenes, mucho menos para los niños.

- Medio Ambiente

No existe ninguna fuente de agua natural, ni cauces ni quebrada. Los suelos de esta comunidad son franco arenoso, aptos para los cultivos de pipían, ayote, sandía.



Conceptos

Capital social consiste en: “rasgos de organizaciones sociales, como redes, normas y confianza, que facilitan la acción y la cooperación en beneficio mutuo.” (Putnam, 1993, p. 35). El capital social pasó a ser así una característica de comunidades más grandes como ciudades o países, que se deriva de la frase: “Trabajar juntos es más fácil en una comunidad que es beneficiada por un stock sustancial de capital social.” (Putnam, 1993, p.35-36). El autor, cuando analiza el término, se focaliza en un nivel macro, y a la hora de analizar las comunidades (sus niveles de desarrollo económico y democrático), se centra en dimensiones tales como la confianza, la reciprocidad, las redes sociales y el compromiso cívico.

Comunidad: espacio de unión consciente de personas, con intereses y necesidades comunes y diversificadas, donde cada una contribuye con su individualidad para una construcción colectiva, buscando la transformación de la realidad cotidiana por medio de la representatividad colectiva, y valorando la libertad y la democracia.

Desarrollo Comunitario: En su forma más completa designa al conjunto de acciones dirigidas a la mejora del bienestar de una colectividad generalmente retrasada o enfrentada a dificultades de adaptación y que responde a dos características principales:

- Estas acciones asocian a los esfuerzos a los esfuerzos públicos o a los esfuerzos propios de la Comunidad, de sus grupos, de sus organizaciones, de sus miembros, de sus líderes locales, en lo que estimula la toma de conciencia de sus problemas y el sentido de la responsabilidad, y cuyas iniciativas, adhesión y participación lo mas activas posible, se buscan sistemáticamente.
- Pretenden una promoción global de la Comunidad y se integran en un plan de desarrollo equilibrado, a la vez económico y técnico, social y cultural, que pide la colaboración de administradores y técnicos de diversas disciplinas y una coordinación de los medios.



- Se puede considerar que un esfuerzo de desarrollo comunitario cuando la colectividad, por una toma de conciencia, espontanea o suscitada de sus propias necesidades, toma la iniciativa, incluso en un sector limitado de un proceso de mejora de sus condiciones de vida, ya sea valiéndose de las estructuras existentes e instituciones existentes o provocando la creación de nuevas estructuras e instituciones.

Empoderamiento:, se refiere al proceso o mecanismo a través del cual personas, organizaciones o comunidades adquieren control o dominio sobre asuntos o temas de Interés que le son propios

Integración Comunitaria: se expresa con el ejercicio de actitudes y practicas de cooperación y colaboración que nos lleva a una mayor identificación con la comunidad, a un mayor interés en los asuntos de la comunidad, y a compartir valores y medios comunes.

Interacción activa: Principio por el cual la comunidad es consciente de las interacciones que se establecen entre los actores sociales, directos o indirectamente involucrados en el proceso de mejoras del desarrollo de la comunidad y se activan los mecanismos vinculares que permiten potencializar positivamente estas interacciones sociales para alcanzar las metas deseadas. (Eliana Nora Dabas; red de redes. Las practicas de la intervención en redes sociales).

Líder autónomo: Capaces de tomar decisiones y de ser dueños de su vida personal y social como individuos y miembros de la sociedad. En la actualidad, las vías por las que transitan los jóvenes para alcanzar su autonomía se han transformado y ya no pasan necesariamente por la educación formal, ya que esta no es el requisito único para conseguir empleo, ante esto, surge la necesidad de establecer mecanismos generadores de nuevas condiciones para cumplir con su proceso emancipatorio, es



decir, lograr que las y los jóvenes sean reconocidos y formados como actores estratégicos para el desarrollo nacional

Líder Comunitario: aquella persona capaz de impulsar, acompañar y

Sostener con su comunidad, procesos de desarrollo. Son verdaderos motores de la transformación puesta al servicio del mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

Líder Responsable: Capaces de asumir responsabilidad por sus acciones, cumplir las obligaciones contraídas y las tareas emprendidas. No sólo se es responsable con uno mismo, asumiendo las consecuencias de nuestros propios actos, sino que la responsabilidad trasciende; de responder a la llamada de los demás, a dar respuesta a la llamada de lo social, el asumir libremente el deber que se tiene de mejorar el medio que nos rodea, de sentirse aludido por lo que sucede y ser capaz de responder. La responsabilidad no solo se trata de aceptar decisiones, sino de tomar decisiones dentro de la autonomía propia para mejorarse uno mismo y para ayudar a los demás a mejorar.

Líder solidario: Capaces de interesarse en los demás, conjugar esfuerzos con ellos y en su beneficio y compartir sus inquietudes. El alcance significativo de la solidaridad se refiere a la idea de cierta cohesión y concordia existente entre personas que confían plenamente unas en otras, de donde razonablemente parten para obtener objetivos en determinado orden de cosas. La solidaridad es, dentro de las relaciones sociales, así como en el empleo técnico jurídico originario, una forma de garantía para la realización de algún objetivo de cuya efectividad todos los componentes de un grupo se hacen responsables. La solidaridad es una actitud muy importante para participar, ya que implica unirse a la causa, o bien a los problemas de otros, de manera voluntaria para colaborar y brindar la ayuda posible. La solidaridad mueve a las personas a actuar de manera conjunta en la resolución de asuntos de interés personal y común.



Mecanismos de participación:

- **Espontánea:** Se da cuando un individuo o grupo social toma la iniciativa de participar en una acción conjunta (PADCO, 1998)
- **Inducida:** Consiste fundamentalmente en agentes externos frente a un individuo o grupo social que promueven la participación para realizar un programa o proyecto que se presume es de interés conjunto. (Ander-Egg E. 1987)
- **Obligatoria:** Se da cuando por determinados organismos institucionales se coloca a un individuo o grupo social en posición de tomar la iniciativa de participar tenga o no interés en hacerlo. (PADCO 1998)

Organización Comunitaria: Es un proceso gracias al cual una Comunidad identifica sus necesidades o sus objetivos, les da un orden de prioridad, acrecienta su confianza en ella y su voluntad de trabajar para satisfacer esas necesidades o esos objetivos, encuentra los recursos internos y/o externos necesarios para su cumplimiento o sus satisfacciones, actúa en función de sus necesidades o de esos objetivos, y manifiesta actitudes y practicas de cooperación y de colaboración en la Comunidad

Participación: Es el aporte de cada persona para alcanzar un fin u objetivo común. Toda persona tiene el poder o la capacidad de actuar en el mundo en que vive. De esta manera, el mundo se ha ido transformando en el curso de su historia.

Tomar Parte, saber, conocer, opinar, decidir, asumir responsabilidades.

Formar Parte, pertenecer a un grupo u organización.

Tener Parte, en las decisiones, en el trabajo y en los beneficios.

Participación comunitaria: Tiene carácter vecinal, social, es decir que no puede ser normada ni regulada por su esencia voluntaria, ya sea espontánea u organizada, integradora o incluyente y que en muchos casos tiene como eje motivador el actuar en función de las necesidades sentidas e inmediatas de los pobladores (PADCO, 2002)



Planificación participativa: Planificar es pensar de qué manera se hacen las cosas para lograr en un futuro solucionar o mejorar aquello que se identifica y que preocupa en la comunidad. Hacer una serie de acciones y organizarlas paso por paso del mejor modo posible de acuerdo a lo que se quiere lograr. De esta manera se va construyendo aquello que se quiere lograr en la comunidad.

La forma de planificar es participativa cuando participan todos aquellos que se ven afectados por esta situación y pueden ayudar a resolver los problemas aprovechando de esta manera los recursos con los que se cuenta en la comunidad. Si quiere que la organización sea participativa, todo el grupo debiera aportar sus ideas y opiniones, pero será responsabilidad de una persona que el grupo designe hacer proposiciones para que sean discutidas, y escribir la planificación a partir de los planteamientos del grupo.

Reciprocidad y Confianza Local: La conformación y sostenimiento de redes sociales se hace posible principalmente a partir de la existencia de lazos de reciprocidad y confianza. Se genera entre estos elementos una relación dialéctica que asegura la continuidad de las relaciones. La participación de los individuos en redes sociales más amplias incrementa la confianza generalizada, mientras que el incremento de esta confianza es lo que hace, a su vez, que los individuos continúen participando en dichas redes. Estos supuestos se sustentan principalmente en autores como Coleman y Putnam.

Redes Sociales: El capital social se define básicamente por su carácter relacional, el mismo sólo puede generarse a partir de vínculos o relaciones entre agentes (sean estos individuales o colectivos). En términos teóricos esta dimensión se sustenta principalmente a partir de los postulados de Granovetter, Burt y Putnam.

Es la intervención social de diversos actores individuales, organizaciones, instituciones y sociedad civil, la cual lo hace de manera integral y sin existencia de jerarquías rígidas. (Rene Olate 2002)



Trabajo comunitario: Es el trabajo que se orienta a sectores específicos de la población, es aquel que facilita que el conjunto de la población este involucrada en las mejoras de sus condiciones de vida. Este nivel define el papel del sujeto activo que tiene la Comunidad. No se trata de una participación en aquellos que afectan directamente a uno mismo sino también en aquellos que afecta al conjunto de los vecinos.

Trabajo Social Comunitario: Tiene en cuenta las características y variaciones de las distintas Comunidades. El trabajo social estudia a la persona que habita en la Comunidad, en su cotidianeidad, estudia su percepción del entorno, sus límites, sus intereses. Intervienen diferentes aéreas metropolitanas, asentamientos de vecindad, ciudades pequeñas, Comunidades rurales, grandes instituciones etc.....: el termino Comunidad designa en el trabajo social tanto en las formas de agrupación primaria de relaciones interpersonales intimas, como las formas de asociación de grupos unidos.



IV- HIPÓTESIS

La poca organización comunitaria obstaculiza el progreso de la comunidad Mercedes Varela, atendida por el Dispensario Madre María Eugenia.



V- OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Independiente La poca organización comunitaria	Modalidad de trabajo para la construcción de procesos de ciudadanía y reconstrucción del tejido social	<ul style="list-style-type: none"> Social Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> Grado de participación poblacional en la organización democrática Nivel de comunicación de la población con los líderes. Tipo de interrelación sectorial Tipo de liderazgo comunal Existencia de redes sociales en la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Excelente Muy bueno Regular Deficiente Mucho Algo Poco Nada Excelente Muy bueno Regular Nula Autónomo Responsable Solidario Mucho Algo Poco Deficiente



VI-DISEÑO METODOLOGICO

1. Tipo de estudio

Este trabajo esta enmarcado en el paradigma cuali-cuantitativo.

Cualitativo

Es necesario realizar este estudio, para conocer los problemas de organización comunitaria que se manifiestan en la comunidad Mercedes Varela, para valorar el grado se empoderamiento de la población.

El estudio se refleja en el paradigma cualitativo a través del análisis de las informaciones y de discurso.

Cuantitativo

El paradigma cuantitativo se refleja en la recogida de datos de la población y tabulación sobre la percepción de la población de como funciona la organización de su comunidad que complementan y sirven de soporte a la parte descriptiva.

Esto lo reflejamos a través de una matriz de datos tales como: tablas, graficas de pasteles y de barras que están reflejadas en el análisis de los resultados.

Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información, es un estudio **prospectivo**.



Prospectivo

Se fundamenta en el hecho de que se registra la información según van ocurriendo los fenómenos.

Se indaga con habitantes y líderes de la comunidad Mercedes Varela, de igual manera con el responsable del Dispensario Madre Maria Eugenia y de esta forma se recolecta la información requerida para el proceso investigativo.

Según el periodo y secuencia del estudio, la investigación es **transversal**, ya que es un estudio simultáneo de las variables en cuestión en un tiempo determinado, es decir, ver como la poca organización de la comunidad afecta el progreso de esta en el periodo de la investigación.

Según el análisis y alcance de los resultados, este es de carácter **analítico**, porque nuestro propósito es encontrar respuestas a la ocurrencia del fenómeno y sus causas, cuando se plantea porque existe poca organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela.

2. Área de estudio

La comunidad Mercedes Varela se encuentra en la periferia al Sur del municipio de León-Departamento de León. Con una extensión territorial de 6 Km.

Limites:

Norte: Campus Medico

Sur: Hacienda la Luz

Este: Hacienda la Cabullera

Oeste: Comunidad el Arbolito

De igual manera el Dispensario como institución que nos proporciona información tal como fichas socio-económicas, censo y valoración de las promotoras de comunidad.



3. Universo:

El universo de este estudio es el conjunto de la población de la comunidad Mercedes Varela, para los cuales serán válidos para los resultados y conclusiones del trabajo ya que tales individuos poseen determinados atributos y propiedades específicas que le son propios y que les hacen diferentes de otras poblaciones.

En la comunidad Mercedes Varela existen 99 hogares con 115 familias para un total de 484 habitantes.

4. Muestra

Según Pardinás (13), el muestreo consiste en “seguir un método, un procedimiento tal que al escoger un grupo pequeño de una población podamos tener un grado de posibilidad de que ese pequeño grupo efectivamente posee las características del universo y de la población que estamos estudiando”, por eso se toma como referencia los 99 hogares de la comunidad Mercedes Varela, la muestra será a partir de un 30% del universo, en este caso 30 hogares en total.

(13) Pardinás, F. Metodología y técnicas de investigación en Ciencias Sociales, siglo XXI Editores, México 1979, Pág. 79, cit. Por De Canales, Francisca y otros. Metodología de investigación, O. P.S., 1989, Pág. 148.



Tipo de muestreo

Es **probabilístico**, porque todos los elementos que componen la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra (en este caso los habitantes de la comunidad en estudio).

La técnica a de muestreo probabilístico es la más utilizada porque no intervienen requisitos o parámetros para su selección, solo lo determina el azar.

En la investigación se utilizan entrevistas estructuradas en las que se pretende hacer estimaciones de variables de la población en estudio como son la organización comunitaria y el progreso de la comunidad, estas variables se medirán con instrumentos de medición y se analizan con pruebas estadísticas para el análisis de datos ya que la muestra es probabilística, donde todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

Es un muestreo **aleatorio simple** porque todos los habitantes que viven en la comunidad Mercedes Varela tienen la misma probabilidad de ser seleccionados y ser incluidos en nuestra muestra. Nos asegura probabilísticamente que los grupos en estudio son equivalentes entre sí como son, los habitantes de la comunidad, las promotoras y líderes.

Esta técnica de control tiene como propósito que los investigadores tengan la seguridad de que variables extrañas o conocidas no afecten sistemáticamente los resultados del estudio.



5. Descripción de las unidades de análisis

- 6 miembros del Comité Comunal, quienes conforman la directiva de la comunidad que incluye el líder, el vice-coordinador, la secretaria, el tesorero, el fiscal y un vocal.
- Responsable del Dispensario Madre María Eugenia, un informante clave por representar a la institución que está más implicada en la comunidad.
- Promotor social de la Alcaldía, persona encargada de hacer el seguimiento de las necesidades que tiene la comunidad.
- 30 hogares de la comunidad Mercedes Varela, que definen la muestra del estudio.

6. Métodos e instrumentos de recolección de datos

Para la comprobación de la hipótesis fue necesario recoger información a través de diferentes instrumentos, en nuestro estudio “La poca organización comunitaria en el Reparto Mercedes Varela” obtuvimos información de diferentes fuentes y por medio de diferentes instrumentos para comparar los resultados y ver como la poca organización comunitaria obstaculiza el progreso de la comunidad Mercedes Varela, atendida por el Dispensario Madre María Eugenia.

Los instrumentos utilizados fueron:

- Entrevistas a profundidad de tipo cualitativo.
- Encuesta estructurada a la población de tipo cualitativo.

(Estos instrumentos están reflejados en los anexos 1, 2,3 y 4)

Las entrevistas en profundidad se realizaron de manera individual al Comité Comunal, al responsable del Dispensario Madre María Eugenia y al Promotor Social de la Alcaldía, de donde extrajimos información sobre como esta organizada la comunidad desde el trabajo realizado de cada uno de ellos.



Empleamos preguntas abiertas con el fin de seguir el hilo conductor a las respuestas a los entrevistados a fin de obtener la mayor información posible sobre el tema.

Para implementar las entrevistas al Comité Comunal nos pusimos en contacto con la promotora del Dispensario Madre Maria Eugenia para citar a los miembros del mismo.

La entrevista con el responsable del Dispensario se llevo a cabo con cita previa, e igualmente con el promotor de salud de la Alcaldía, quienes nos atendieron en su lugar de trabajo.

Para la aplicación de este instrumento utilizamos como medio de apoyo, además de los apuntes, una grabadora para registrar fielmente la información que nos proporcionaron los entrevistados.

La encuesta estructurada se implemento a la población de la comunidad Mercedes Varela para conocer sus opiniones para con el desarrollo de su comunidad, y se hizo casa por casa aleatoriamente con el apoyo de Doña Mercedes Robelo, quien es una de las lideres de la comunidad.

Todos los instrumentos utilizados fueron validados, de tal manera que sirvieron de verdaderos instrumentos para la mejor obtención de la información y poder dar respuesta a los objetivos planteados en nuestra investigación.



7. Plan de Procesamiento, Tabulación y Análisis de la Información.

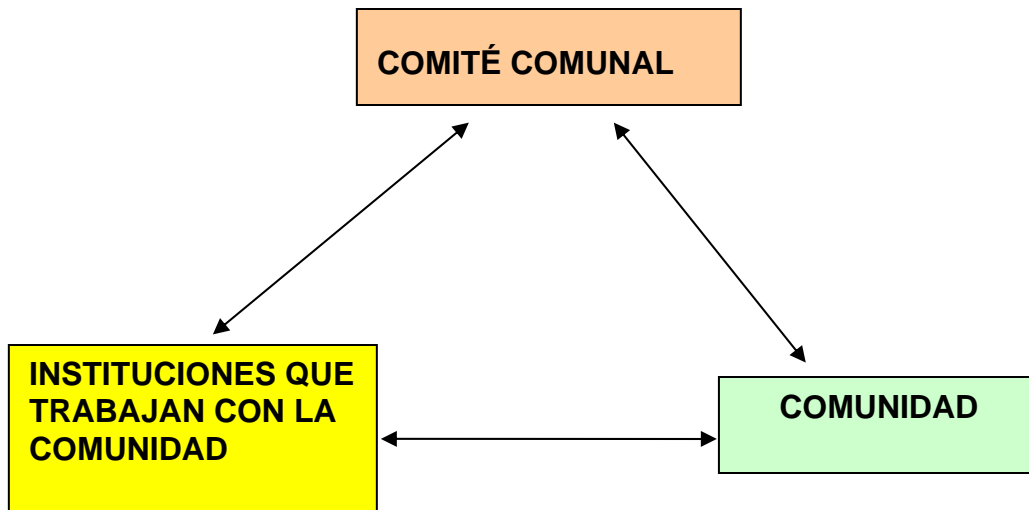
Una vez recogida la información se organizó la misma para los diferentes instrumentos tales como la encuesta estructurada y entrevistas a profundidad, para que así la información fuera manejable y buscar así lo más importante para la investigación.

Posteriormente se introdujo toda la información a través del sistema computarizado denominado SPSS. Luego presentamos los resultados empíricos y de acuerdo a los objetivos específicos, los cuales a su vez se representaron por medio de tablas de frecuencia, porcentajes y gráficas.

Después de esto analizamos los resultados revisados, los respectivos cruces de variables para cada uno de los instrumentos y la correspondiente triangulación entre los mismos. Esto fue con el propósito de analizar los diferentes ángulos de la información, fundamentando la interpretación en el marco teórico.



TRIANGULACION



Una vez organizada y consensuada la información se realizaron las discusiones y triangulaciones en diferentes etapas, haciendo uso de la encuesta estructurada a la población, las entrevistas a profundidad de forma categorizada o de unidades de análisis, contrastando la información de todos ellos, el Comité Comunal, las instituciones que trabajan en la comunidad (Promotor Social de la Alcaldía, el director del Dispensario Madre Maria Eugenia) y la población encuestada. En el caso de las entrevistas respetamos siempre sus experiencias o situaciones en lo dicho con sus propias palabras.

En este proceso de triangulación expresado anteriormente se pudo constatar que existe mucha coincidencia alrededor de nuestro problema que es ¿Cómo afecta al progreso comunitario, la poca organización de la comunidad Mercedes Varela?



VII- ANÁLISIS DE RESULTADOS

Nota: Los encuestados en las respuestas relativas a las tablas que se presentan a continuación sobre el cuestionario que se aplicó en la comunidad contestaron varias alternativas. Los porcentajes totales suman más de 100%, debido a que los encuestados escogieron más de una respuesta, al realizar los cálculos lo tomamos en cuenta más de una vez, los porcentajes están calculados en base a los 30 encuestados

Objetivo Especifico N°1: Conocer el funcionamiento de la organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela.

TABLA No. 1

Cómo se Formó el Comité Comunal

Opinión	No. de Respuestas	%
Acceder a un Beneficio	5	16.7
Favorecer el Desarrollo Local	12	40.0
Voluntad Propia de los Miembros	11	36.7
Iniciativa Líder Comunal	2	6.7
NS/NC	1	3.3

En la Tabla 1 puede verse que los pobladores encuestados opinan que el Comité comunal se formó para Favorecer el Desarrollo Local (40%), otros opinan que por Voluntad Propia de los Miembros (36.7%) seguido de un (16.7%) que opina que es para acceder a un beneficio propio.



TABLA No. 2

Forma en que se Realizan las Comunicaciones Formales

Forma de Comunicación	No. de Encuestados	Porcentaje de Encuestados
Mediante Circulares	19	63.3
Casa por casa	12	40.0
En Reuniones.	1	3.3

En la Tabla 2 se observa que el (63.3%) opina que las Comunicaciones Formales se realizan mediante Circulares y otro (40%) opinan que se realizan Casa por Casa. Una minoría opina que se realizan dentro de las mismas reuniones, (3%).

TABLA No. 3

Forma en que se Involucran en la Participación Comunitaria

Forma	No. De Respuestas	%
Inducida	5	16.7
Interés Propio	24	80.0
NS/NC	1	3.3
Total	30	100.0

En la Tabla 3 vemos que el (80%) de los encuestados califica la Forma en que se Involucran en la Participación Comunitaria es por Interés Propio, el (16.7%) opina que se involucran de forma inducida y un (3.3%) no contesto nada.



TABLA No. 4

Obstáculos para la Participación en la Toma de Decisiones

Obstáculos	No. De Respuestas	% de los encuestados
Falta de Renovación de los Líderes	2	6.7
Falta Recursos C Comunal	5	16.7
Coordinación del Liderazgo	4	13.3
Falta de Comunicación	9	30.0
Distintos Intereses de la Población	4	13.3
Falta Respuesta a Gestiones	8	26.7
Falta Coordinación en la Comunidad	6	20.0
Exceso de trabajo	1	3.3
Falta de Planificación	4	13.3

Consideran los encuestados que los principales obstáculos para la participación en la toma de decisiones son la falta de comunicación (30%), falta de respuesta a las gestiones por parte de la Alcaldía (26.7%) y falta de recursos del comité comunal (16.7%), como se aprecia en la Tabla 4.

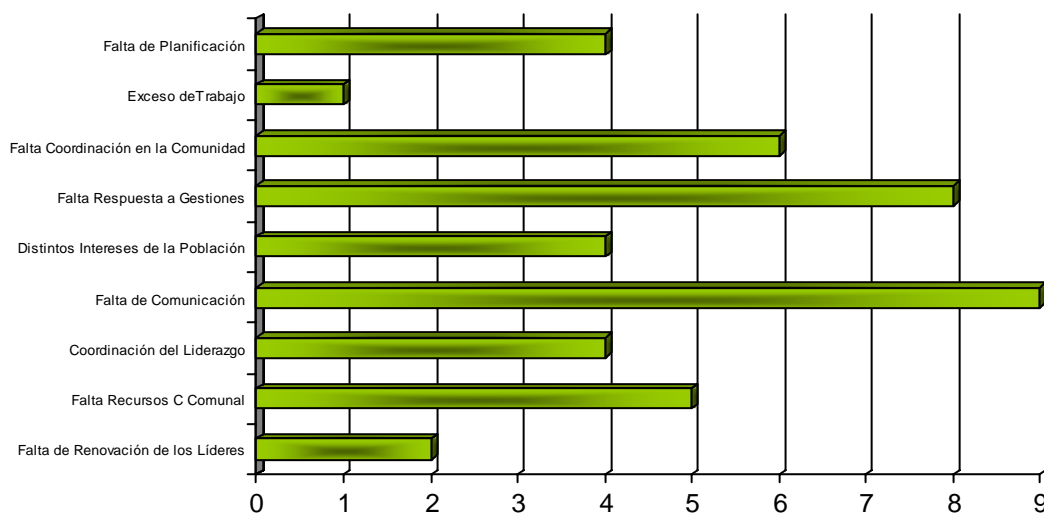


TABLA No. 5



Factores que potencian la participación de la población

Factores	No. De Respuestas	%
Participación Democrática	2	6.7
Interés de los Habitantes	5	16.7
Motivación Personal	3	10.0
Unidad de la Comunidad	5	16.7
Respeto	4	13.3
Todos los Factores Anteriores	13	43.3
Credibilidad del Líder	2	6.7
Oportunidad de Expresar Opiniones	1	3.3

En la Tabla 5 se observa que un (43.3%) de la población encuestada opina que los factores que potencian la participación de la población para la toma de las decisiones de su comunidad tienen que ver con la participación democrática, el interés de los habitantes, la motivación personal, la unidad de la comunidad, el respeto y un (6.7%) de la población opina que la Credibilidad del Líder es un factor importante y un (3.3%) dice que la Oportunidad de Expresar Opiniones uno de los factores que potencia la participación.

TABLA No. 6

Cómo se Toman las Decisiones Dentro de la Comunidad

Manera de Decidir	No. de Respuestas	%
De Forma Democrática	21	70.0
Decide el C Comunal por si solo	3	10.0
Se Establecen Metas	2	6.7
A través de Autoridad Legítima	2	6.7
Actitud Pasiva	4	13.3

En relación con la forma en Cómo se Toman las Decisiones Dentro de la Comunidad, en la Tabla 6 vemos que los encuestados consideran que es De Forma Democrática (70%).



TABLA No. 7

Cómo Define la Organización de los Miembros de su Comunidad

Manera de Definirla	No. de Respuestas	%
Con Voluntariedad	3	10.0
Inflexibilidad	2	6.7
Autogestión Participativa	8	26.7
Cooperación-Colaboración nula	19	63.3

En cuanto a como definen los encuestados la forma de organización de los miembros de la comunidad, un (63.3%) dice que debe ser a través de la cooperación y la colaboración pero en la Comunidad no existen estos principios, razón que demuestra que hay una falta de organización entre los miembros de la Comunidad.

Cómo Define la Organización de los Miembros de su Comunidad

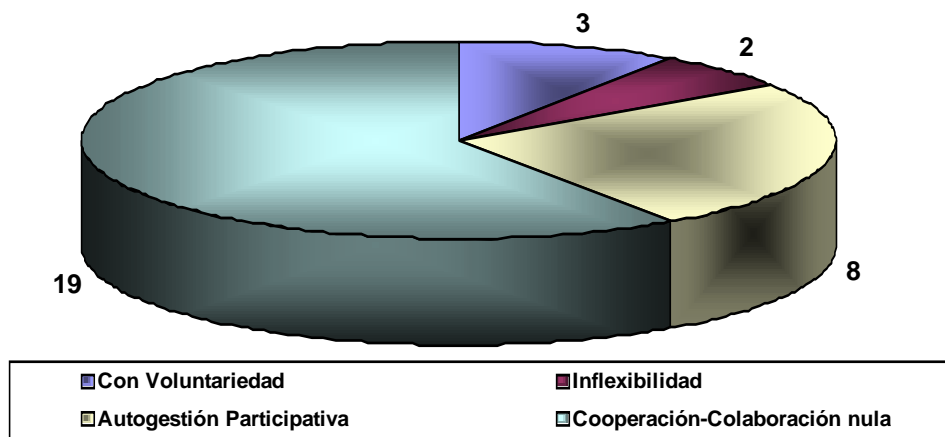


TABLA No. 8

Necesidades más Urgentes en su Comunidad

Necesidad	No. de Respuestas	%
Alumbrado Público	10	30.0
Pavimentar Calles	4	13.3
Servicios Básicos	5	16.7
Comunicación y Coordinación	7	23.3
Seguridad Ciudadana	1	3.3
Otras Necesidades	8	26.7
NS/NC	1	3.3



TABLA No. 9

Otras Necesidades en la Comunidad

Necesidad	No. de Respuestas	%
Abrir Caminos	10	30.0
Mejorar Viviendas	1	3.3
Más Empleo	3	10.0
Puentes	3	10.0
Transporte Urbano	1	3.3
Teléfono Público	2	6.7
Canchas	2	6.7
Viviendas	1	3.3
Bombas de Agua	1	3.3
Escritura Casa	1	3.3
Recreación para la Juventud	1	3.3
Centro de Salud	2	6.7
Reparar Camino	1	3.3
Alimentación	1	3.3
Componer Camino	1	3.3
Bajar Impuestos a Bienes Inm.	1	3.3
Bajar costo Luz	1	3.3
NS/NC	7	23.3

Con respecto a las necesidades más urgentes de la comunidad se presentan dos tablas, la Tabla 8 y la Tabla 9. En la tabla 8 la población expresa que las necesidades más urgentes son el alumbrado público (30%) y la comunicación y coordinación con un (23.3%). Un (26.7%) expresa que hay otras necesidades entre las cuales se destacan abrir caminos (30%), y que haya más empleo y que se construyan puentes (10%), como se puede observar en la Tabla 9.



TABLA No. 10

Trabajo de los Líderes con la Organización Comunitaria

Estilo de Trabajo	No. de Respuestas	%
Vertical	3	10.0
Clientelista	2	6.7
Partidista	2	6.7
Solidario	12	40.0
Centralista	4	13.3
Responsable	5	16.7
NA	5	16.7

En la tabla 10 podemos observar que el trabajo que realizan los líderes en la comunidad, se percibe como solidario, con un (40%) de respuestas por parte de la comunidad encuestada.

Trabajo que Hacen los Líderes con la Organización Comunitaria

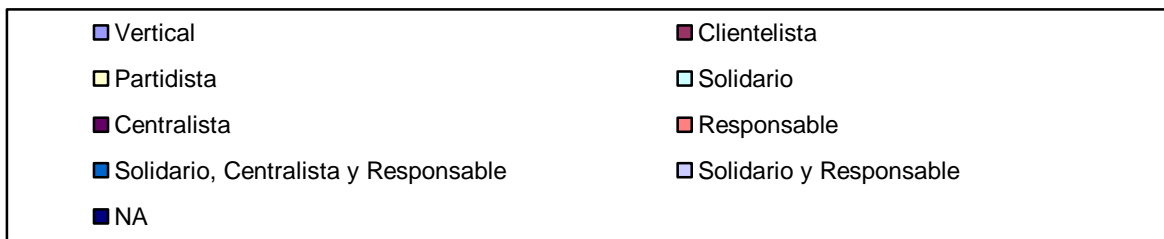
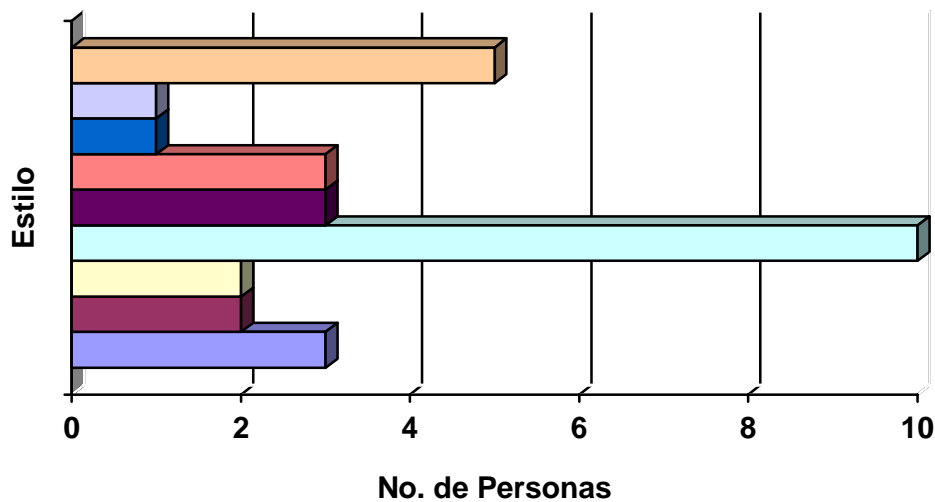




TABLA No. 11

**Tipo de Actividades en que se Involucran
los Líderes Comunales con la Comunidad**

Actividades	No. de Respuestas	%
Limpieza	26	86.7
Negociar con Instituciones Públicas	16	53.3
Vacunación	17	56.7
Charlas a los Jóvenes	1	3.3
Capacitación	4	13.3
NS/NC	1	3.3
Total	30	100.0

En los tipos de actividades que los líderes se involucran en la comunidad, observamos que un (86.7%) de los encuestados responden que es en las jornadas de limpieza, así como también hay encuestados que opinan que se involucran en la Vacunación con un (56.7%) como vemos en la Tabla 11.

**Tipo de Actividades en que se Involucran
los Líderes Comunales con la Comunidad**

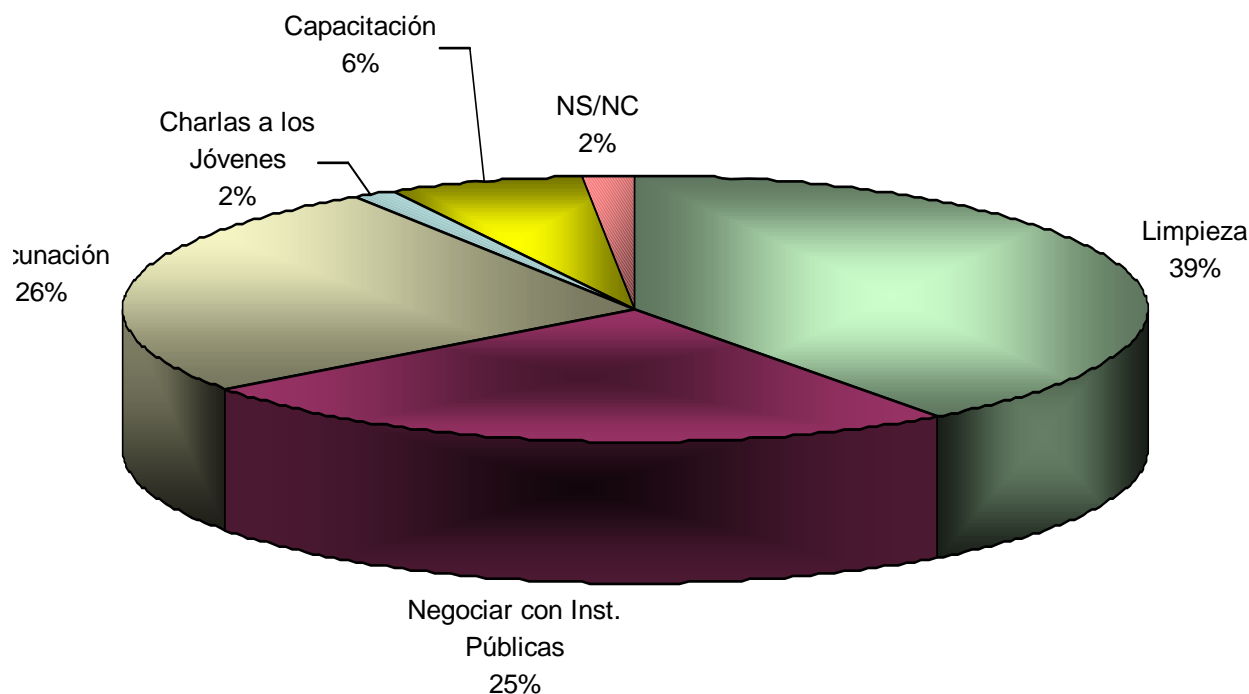




TABLA No. 12

Cómo Establecen los Líderes la Comunicación con la Comunidad

Forma de Comunicación	No. de Respuestas	%
Ayuda a las personas a que se sientan valoradas	6	20.0
Plantea Problemas Directamente	4	13.3
Realiza Juicios Precipitados	1	3.3
Tiene Capacidad de Atender y Escuchar	6	20.0
Involucra a los Demás en la Toma de Decisiones	7	23.3
Sólo tiene en cuenta Opinión de unos Pocos	8	26.7
Fortalece la Unidad	4	13.3
NS/NC	3	10.0

Consideran los encuestados que la forma de comunicación de los líderes con la comunidad es que solo toman en cuenta la opinión de unos pocos, (26.7%) otros opinan que los líderes involucran a los Demás en la Toma de Decisiones (23.3%) y un (20%) dicen que los líderes tienen la capacidad de atender y escuchar, así como también que ayudan a las personas a que se sientan valoradas, reflejándose en la Tabla 12.

Cómo Establecen los Líderes la Comunicación con la Comunidad

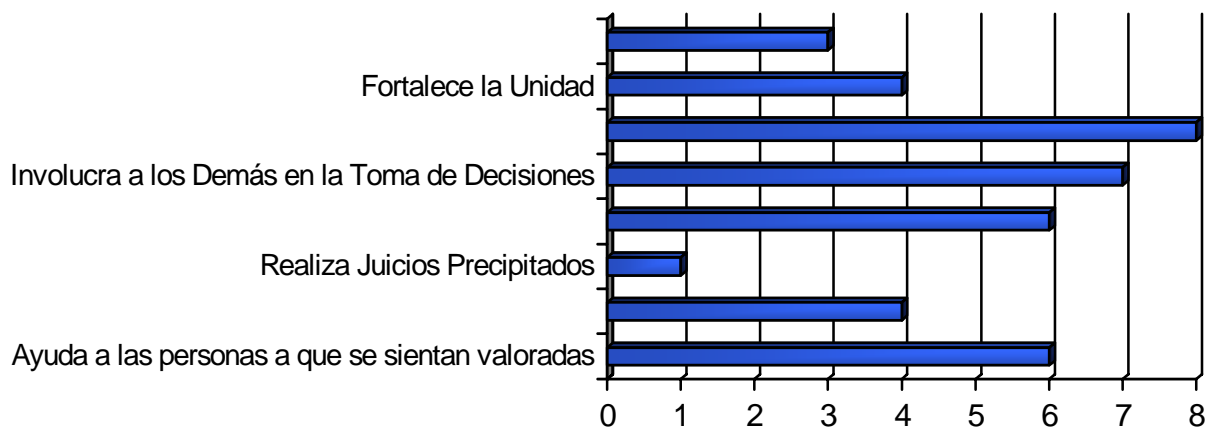




TABLA No.1 3

Cree que el Comité de su Comunidad está Consciente de las Necesidades

Valoración	No. de Respuestas	%
Mucho	22	73.3
Poco	6	20.0
Nada	2	6.7
Total	30	100.0

La gran mayoría de los encuestados (73.3%) opina que el Comité de la Comunidad esta consciente de sus necesidades, un (20%) opinan que esta poco consciente y un (6.7%) opinan que el Comité desconoce las necesidades de la Comunidad, como se observa en la Tabla 13.

TABLA No. 14

Por qué la Comunidad Eligió a los Actuales Líderes

Razón	No. de Respuestas	%
Por su Capacidad de Abordar Problemas Directamente	10	33.3
Nadie Quería el Cargo	10	33.3
Por su Experiencia en Liderazgo	3	10.0
Por su Carisma	2	6.7
Por la Capacidad de Negociación que Posee	1	3.3
Capacidad y Nadie Quería	1	3.3
Por su Influencia y Experiencia	1	3.3
Otros	2	6.7
Total	30	100.0

En la Tabla 14 tenemos dos respuestas con el mayor porcentaje (33.3%) en cuanto a la elección de los líderes por parte de la población, la primera es por la capacidad que tiene el líder de abordar los problemas directamente y la segunda es porque nadie más quería el cargo.



TABLA No. 15

Líderes de la Comunidad

	No. de Respuestas	%
Calixto Castillo	2	6.7
Enrique Largaespada	1	3.3
Evaristo	3	10.0
Luis	1	3.3
Filemón	2	6.7
Juan Castillo	3	10.0
Manuel Vargas	1	3.3
Mercedes	8	26.7
Frank Medina	1	3.3
René Zárate	2	6.7
Nadie	10	33.3

El mayor nivel de aceptación que tienen los líderes de la comunidad (26.7%) corresponde a Doña Mercedes, como lo podemos ver en la Tabla 15, cabe destacar que la tercera parte de los encuestados asegura que Nadie tiene el liderazgo en la Comunidad.



TABLA No. 16

Factores que Inciden en el Fracaso de las Gestiones

Factores	No. de Respuestas	%
Obtención de Fuentes de Financiamiento	8	26.7
Burocracia	6	20.0
Acción de Actores Sociales Externos	4	13.3
Consensuar Proyectos a Desarrollar	6	20.0
Desarrollar Acciones en Conjunto para Lograr Objetivos	2	6.7
Burocracia y Actores Externos	1	3.3
Consensuar Proyectos y Desarrollar Acciones	1	3.3
Obtener Fuentes de Financiam. y Desarrollar Acciones	1	3.3
NS/NC	1	3.3
Total	30	100.0

Observamos que en cuanto a los factores que inciden en el fracaso de las gestiones de los líderes, vemos que sobresalen tres, la obtención de fuentes de financiamiento con un (26.7%), la burocracia y el consenso de los proyectos a desarrollar con un (20.0%) de los encuestados, como se puede observar en la Tabla 16.

Factores que Inciden en el Fracaso de las Gestiones

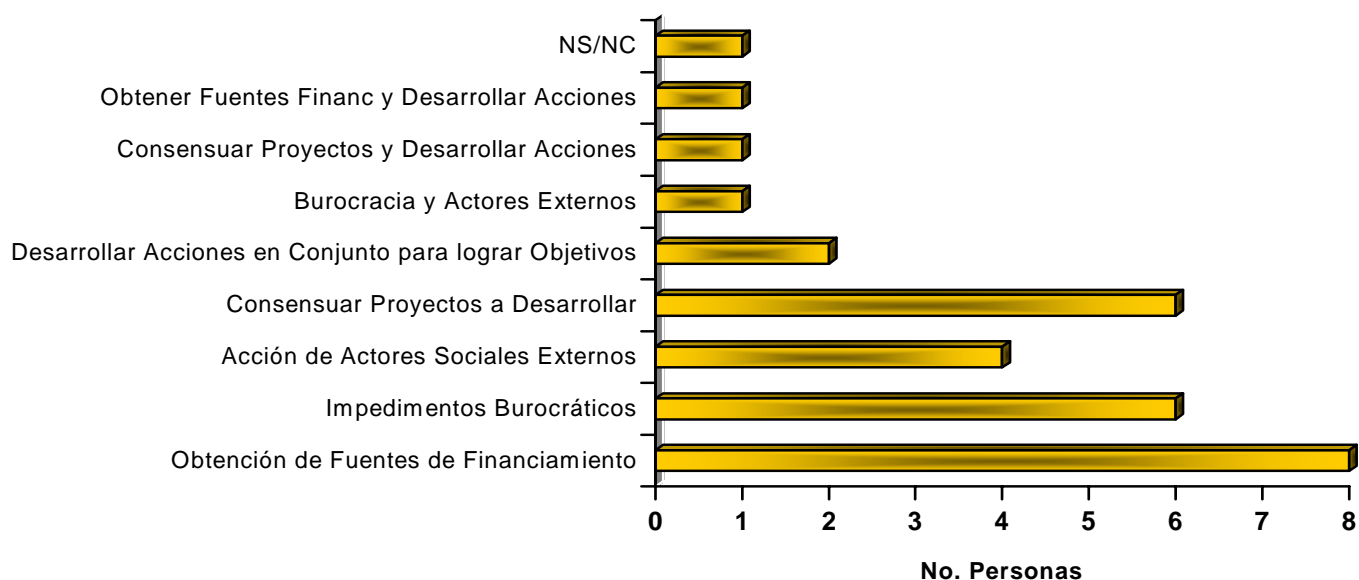




TABLA No. 17

Organismos Gubernamentales y ONGs que Colaboran en la Comunidad

Organismo	No. de Respuestas	%
MINSA	26	86.7
CLINICA MOVIL	25	83.3
Alcaldía	10	33.3
Dispensario MME	22	73.3
ENACAL	1	3.3
UNION FENOSA	1	3.3

En la Tabla 17 se observan tres organismos sobresalientes que colaboran con la Comunidad, el MINSA (86.7%), la Clínica Móvil (83.3%) y el Dispensario Madre María Eugenia (73.3%).

Organismos Gubernamentales y ONGs que Colaboran en la Comunidad

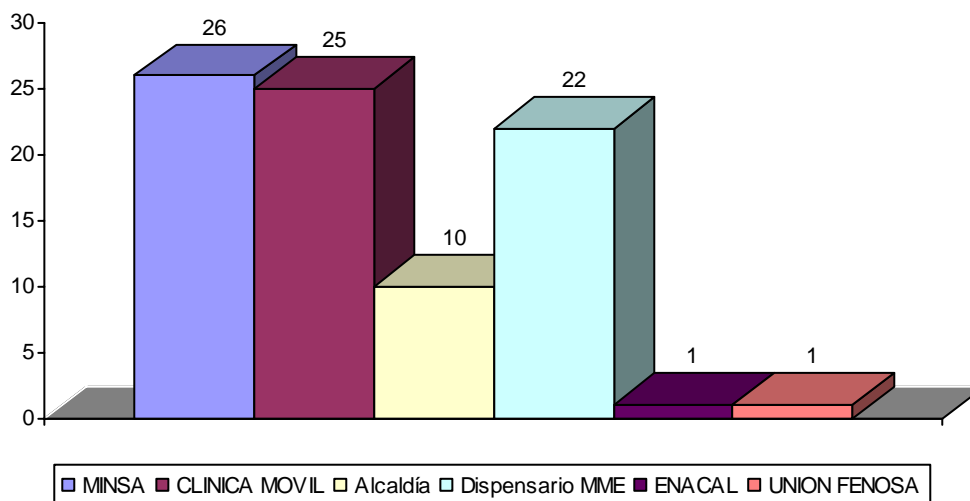




TABLA No.18

Cómo Promueven la Participación de la Comunidad dichos Organismos

Forma de Promoción	No. de Respuestas	%
Actitud Paternalista	1	3.3
Intereses contrapuestos a los de las Instituciones	2	6.7
Ayuda a la Comunidad a Potenciar sus Capacidades	26	86.7
NS/NC	2	6.7

En la Tabla 18, que se refiere a Cómo Promueven la Participación de la Comunidad dichos Organismos, el (86.7%) declara que Ayuda a la Comunidad a Potenciar sus Capacidades.

TABLA No. 19

Con que frecuencia se interrelacionan los Organismos y Pobladores

Tiempo	No. de Respuestas	%
Semanal	1	3.3
Mensual	20	66.7
Anual	1	3.3
Otros	1	3.3
No Hay	7	23.3
Total	30	100.0

Consideran los encuestados que el espacio de encuentro entre la comunidad y los organismos es de forma mensual, con un porcentaje del (66.7%), como se aprecia en la Tabla 19.

TABLA No. 20

Conflictos Internos en la Comunidad

Tipo de Conflicto	No. de Respuestas	%
Vecinal	1	3.3
Descontento con Líderes	4	13.3
Violencia Intrafamiliar	1	3.3
No Hay	24	80.0
Total	30	100.0

Se destaca que los encuestados consideran que en la comunidad no existen conflictos internos, con un (80.0%) de las respuestas, reflejado en la Tabla 20.



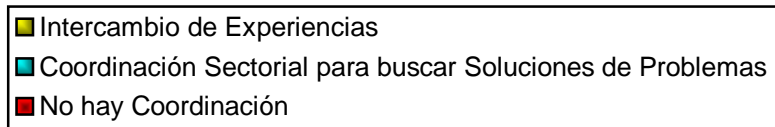
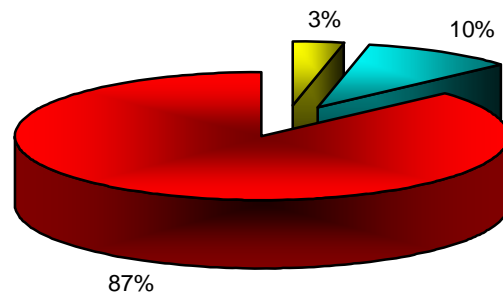
TABLA No. 21

Interrelación entre Comunidades Atendidas por el Dispensario MME

Tipo de Interrelación	No. de Respuestas	%
Intercambio de Experiencias	1	3.3
Coord. Sectorial para buscar Soluciones de Problemas	3	10.0
No hay Interrelación	26	86.7
Total	30	100.0

En la Tabla 21, la interrelación existente entre las comunidades atendidas por el Dispensario Madre María Eugenia, es percibida por un (86.7%) de los encuestados como una falta de coordinación.

Interrelación entre Comunidades Atendidas por el Dispensario MME





Análisis de los resultados de las entrevistas a profundidad al Comité Comunal.

- 1) Por Organización Comunitaria, los miembros de la Directiva del Comité Comunal, cada uno de ellos opina de distinta manera, no encontrándose coincidencia en este aspecto.
- 2) Los factores que facilitan la participación de la Población en la Organización Comunitaria, señalan que son los intereses comunes, la motivación en la población, los objetivos, agendas y metas de las reuniones, así como la buena convocatoria.
- 3) Los factores que debilitan la participación de la comunidad en la organización comunitaria, señalan que son la falta de coordinación, el poco interés de la gente, falta de comunicación y la poca participación.
- 4) En cuanto a la organización entre líderes del sector, algunos opinan que nunca hubo coordinación, otros dicen que existió coordinación sectorial en forma de consejo, también que se dio habiendo un intercambio de experiencias, uno de ellos opina que se interrelacionaron con la Policía, la Alcaldía, Comunidad Indígena y el Movimiento Comunal para tratar los problemas sociales que existían en la comunidad.
- 5) En el funcionamiento del Comité, la directiva opina que nunca funciono el Comité, siendo Mercedes quien adquirió el liderazgo para el bien de la Comunidad.
- 6) En el funcionamiento de los cargos dentro de la directiva, ellos opinan que no funciono por falta de presupuesto (tesorera), el líder gestionaba las necesidades de la comunidad pero nunca recibió respuesta por parte de la alcaldía, la secretaria adquirió el cargo de líder al desintegrarse la directiva haciendo gestiones como dirigirse a los concejales. El vicepresidente dice que invitaba a la población para las reuniones, y el líder se dedico a favorecer la producción por ser una comunidad de horticultura.



- 7) El tiempo determinado para nombrar un nuevo líder, es variable entre ellos, no teniendo una misma opinión al respecto, la mayoría opina cada dos años y el resto opina que cada cinco años.
- 8) La oportunidad de reelección del líder saliente, es coincidente entre todos los miembros de la directiva en decir que si existe.
- 9) En considerar un obstáculo o un avance la reestructuración del Comité, todos opinan que es un avance, siempre y cuando el que esta al frente sea responsable.
- 10) En cuanto al los organismos gubernamentales y ONGs que se destacan en la comunidad, ellos mencionan; Alcaldía, Clínica Móvil, Dispensario Madre María Eugenia y el MINSA.
- 11) En la forma de gestionar las demandas de la población, un miembro dice que nunca se gestionó ninguna necesidad, otro opina que fueron a las instituciones públicas, en los cabildos asistían para exponer las necesidades, iban a la Alcaldía para gestionar algún proyecto y nunca existió respuesta, y cuando hubo respuesta sólo se beneficiaron unos cuantos.
- 12) Respecto a cómo contribuye la Alcaldía de León a mejorar las capacidades de trabajo de liderazgo de la Comunidad, ellos opinan que no hubo involucramiento en las instancias de la Alcaldía de participación comunitaria, se asistió a los cabildos pero no existió oportunidad para exponer sus necesidades, otros opinan que asistieron a recibir capacitaciones sobre como ser un buen líder con charlas de participación comunitaria y liderazgo, gestión y desarrollo de la comunidad.
- 13) En el tipo de actividades que se involucró cada uno, la tesorera afirma que se encargaba de la contabilidad, pero que nunca funcionó, el fiscal nunca funcionó como tal, el presidente gestionó el problema de los bienes inmuebles y el traslado del sector



del Chorizo al Rubén Darío coordinado con la Policía y el MINSA; la coordinadora representaba a la comunidad gestionando las necesidades y daba charlas de salud apoyada por el Dispensario MME, el líder afirma que se involucraba en la producción, en el riego, la horticultura y los pesticidas, el vicepresidente dice que visitaba casa por casa para convocar para las reuniones y consensuar proyectos. El resto expresa que nunca funcionó la directiva comunal.

Análisis de los resultados de la entrevista a profundidad al Promotor Social de la Alcaldía

- 1) Si en la municipalidad de León se realizan acciones de fortalecimiento comunitario, el promotor social, Alejandro Caballero Jiménez, afirma que la Alcaldía garantiza que las comunidades tengan un apoyo, en este caso, la Comunidad Mercedes Varela, a través de sus líderes gestionan con la comunidad, acciones de desarrollo comunitarias como: reuniones mensuales para dar seguimiento a los proyectos y para gestionar otros proyectos que beneficien a la comunidad, apoyo en las instalaciones de luz eléctrica, legalizar los terrenos (pues es la demanda mayor de la población), gestionar los servicios básicos y bajar los impuestos de bienes inmuebles. Apoyo en las gestiones para su desarrollo (citas con autoridades de UNION FENOSA y ENACAL). Se donaron letrinas, pozos comunitarios plástico, zinc y semillas para huertos comunitarios. Se gestionó una escuela y actualmente una cancha.
- 2) En cuanto a si la Alcaldía es la institución de mayor accesibilidad para la gestión comunitaria, el promotor expresa que sí, que es la institución de máxima autoridad en el departamento. La Alcaldía puede resolver problemas de la Comunidad y apoyar en el proceso pero no pueden resolverlo todo, hay acompañamiento en todo y orientación para que sepan donde ir y con quién hablar.
- 3) En las formas de dar respuesta a las demandas de la Comunidad MV por parte de los técnicos municipales, el promotor expresa que gestiona y solicita ayuda al Consejo



Municipal y si se puede se gestiona con organismos. El promotor dice ser la voz de la Comunidad ante la Municipalidad. Ellos evalúan y viabilizan para ver si hay presupuesto y que se beneficie a todos por igual. Ellos también gestionan con cooperación externa para que ayuden con donaciones para el desarrollo de la Comunidad.

- 4) Respecto a si existe coordinación entre la Alcaldía y otras instituciones publicas para el desarrollo de la comunidad MV, el promotor dice que si existe porque para la comunidad MV es necesario e importante la coordinación.
- 5) En la forma de contribución de la Alcaldía de León a mejorar las capacidades de trabajo de liderazgo de la Comunidad, el promotor argumenta que la Alcaldía periódicamente esta capacitando a sus líderes y a la Comunidad para que se empoderen y defiendan sus derechos. Desde la comunidad se identifica las potencialidades de cada líder y se aprovecha. Es importante la capacitación continua y el apoyo y asesoría a los lideres.
- 6) Por factores que ayudan a potenciar la organización comunitaria, el promotor declara que un factor es la buena comunicación entre la comunidad y el promotor, pero hay debilidad en ello, y a la comunicación entre la población y los líderes.
- 7) En cuanto a la frecuencia de participación de los líderes en las instancias de la alcaldía, Don Alejandro Caballero dice que hay reuniones mensuales con la comunidad y luego trimestrales con todos los líderes y con los representantes de la Alcaldía cada semestre.
- 8) Respecto a las necesidades más urgentes de la comunidad MV percibidas por la Alcaldía, están la legalización de las propiedades, bajar los impuestos de los bienes inmuebles, instalación de la energía en cada vivienda y publica, vías de acceso, vivienda y una cancha para recreación.



**Análisis de los resultados de la entrevista a profundidad
al Director del Dispensario Madre María Eugenia**

- 1) En cuanto a las funciones que realiza el director del Dispensario MME, se destacan; responsable de los programas de salud, responsable de la capacitación de promotoras en salud, responsable del control estadístico y la morbilidad del Dispensario, llevar expedientes de los pacientes y coordinador del programa de Nutrición Infantil.
- 2) Respecto a como contribuye el Dispensario en la organización comunitaria el Dr. Sáenz dice que tratan de unificar a la población porque ellos tienen el interés de cambiar y progresar pero no existe comunicación entre ellos mismos. El problema que existe es que la comunidad busca como obtener algo a cambio.
- 3) En el número de repartos atendidos por el Dispensario MME, abarcan cuatro zonas, el Arbolito, Mercedes Varela, Hamburgo y Eugenio Pérez, y además atienden a otros sectores como el Talchocote, pero el seguimiento más personalizado es en las cuatro zonas anteriormente mencionadas.
- 4) En la valoración del trabajo de las promotoras de la comunidad MV, el Dr. dice que es muy bueno y a parte ellas son o han sido líderes de su comunidad. Ellas tienen mucha disposición pero las personas siempre buscan algo, hacen una buena convocatoria, todo depende de la disponibilidad de las personas. Realizan charlas y talleres y a través de la Alcaldía se hace algún plan de intervención, principalmente de salud y a veces social. Hay coordinación con el MINSA cuando hay algún caso infeccioso.
- 5) Por mayores fortalezas de las promotoras el Dr., expresa que es la unión que les proporciona el Dispensario. La idea es que ellas trabajen y continúen la labor a pesar del Dispensario MME.



- 6) Por debilidades de las promotoras, se encuentran sus intereses personales, su desunión, temas fraternales entre ellas (diferencias por nivel académico) y la falta de trabajo en equipo.
- 7) En cuanto a los factores que potencian la participación de la población, el Dr. expresa que hay un progreso en la Comunidad, el cual ha hecho que haya personas externas que estén interesadas en la Comunidad, el deseo de superarse, proyectos y programas para su desarrollo, la responsabilidad y el interés de la Comunidad, pero hay falta de seguimiento, falta de presupuesto que deja a proyectos sin respuestas.
- 8) Si existe una red social entre las comunidades que atiende el Dispensario MME, nunca se ha dado aunque les gustaría trabajar en conjunto con comunidades aledañas.
- 9) Respecto a las acciones de la Alcaldía de León para el desarrollo comunitario, se pretendía mejorar las calles para la accesibilidad pero no hubo seguimiento, tampoco no existe seguimiento por parte de la Alcaldía (agua potable), la gente lo rechazó por tener la mayoría pozos, rehusándose al progreso.
- 10) Si el Comité Comunal adquiere un compromiso con los asuntos de la Comunidad, la única persona comprometida es la promotora del Dispensario, siendo la líder de su comunidad, y nunca hubo un compromiso de la directiva en general, porque ellos sólo quieren sus intereses y los de sus familias, las gestiones a la Alcaldía las hacen si cubren a su familia. Hay poco compromiso.
- 11) En cuanto a las necesidades de la comunidad Mercedes Varela, el Doctor destaca mejorar las vías de acceso, mejorar la recolecta de basura para evitar enfermedades.



VIII. DISCUSION Y ANALISIS



Las causas que provocan la poca organización comunitaria
en la comunidad Mercedes Varela

ENTREVISTA AL COMITÉ COMUNAL

ENTREVISTADO	ORGANIZACIÓN COMUNITARIA (definición conceptual)	FACTORES QUE DEBILITAN EL PROGRESO (problemas encontrados)	FACTORES QUE POTENCIAN EL PROGRESO	REDES SOCIALES	FUNCIONAMIENTO DE LA DIRECTIVA
PDTE. COMITÉ COMUNAL	Forma de llevar a cabo las tareas de la Comunidad	No hay coordinación.	Convocatoria a la Comunidad, Interés propio	Cáritas, Davida	Velaba por la producción hortícola y la salud de la Comunidad. Se retiró.
VICEPRESIDENTE COMITÉ COMUNAL	Algo para ayudar a la Comunidad	Falta de coordinación y que no hay respuesta de las instituciones.	La motivación a la gente, tener objetivos claros, una buena convocatoria.	Cáritas, CEPAD	Se gestionó en la Alcaldía. Se retiró porque no había respuesta de la Alcaldía ni de la comunidad.
FISCAL COMITÉ COMUNAL	Trabajar por un objetivo que beneficie a la Comunidad	La participación, poco interés, siempre esperan algo material	La gente se interesa por resultados inmediatos	Clínica Móvil	El presidente nunca trabajó, se enfrascaba en la producción. Se asumieron otras responsabilidades.
TESORERA COMITÉ COMUNAL	No tiene idea clara.	No tienen respaldo legal, falta de consenso.	NC	Alcaldía	La organización no funcionó por falta de presupuesto.
SECRETARIA COMITÉ COMUNAL	Es el Comité.	Poco interés, personas apartadas, no les gusta dejar sus oficios.	Participan cuando hay un gran interés común y si hay algo a cambio.	Clínica Móvil. Dispensario Madre Ma. Eugenia y Cáritas (por el Mitch)	Cumplí con responsabilidades que no me correspondían. La Comunidad quedó sin representante.



Las causas que provocan la poca organización comunitaria
en la comunidad Mercedes Varela

ENTREVISTAS AL DIRECTOR DEL DISPENSARIO MADRE MARÍA EUGENIAY AL PROMOTOR SOCIAL

ENTREVISTADO	CONTRIBUCION A LA ORG. COMUNITARIA	FACTORES QUE OBSTACULIZAN LA PARTICIP. DE LA POBLACION	FACTORES QUE POTENCIAN LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACION	VALORACIÓN DEL LIDERAZGO	PRINCIPALES NECESIDADES DE LA COMUNIDAD	COORD. DE LAS INSTITUCIONES Y ORGANISMOS DE APOYO A LA COMUNIDAD
DIRECTOR DEL DISPENSARIO	Tratan de unificar a la población, que está interesada en mejorar y cambiar pero falta comunicación.	Poco compromiso de la directiva. Sólo se interesaban cuando había un beneficio propio. Falta de comunicación	Progreso de la Comunidad, Apoyo de Cooperantes Externos, Deseo de superación de la población, responsabilidad e interés, programas que se desarrollan para el progreso de la comunidad.	Sólo reconoce liderazgo en las promotoras del Dispensario. Falta trabajo en equipo.	Mejorar las vías de acceso, la recolecta de basura, eliminar charcas	Nunca se ha dado, ha habido interés en trabajar con las comunidades aledañas. La Alcaldía no da seguimiento.
PROMOTOR SOCIAL DE LA ALCALDIA	Gestionamos ayuda al Consejo Municipal y a organismos. Ha habido preocupación y gestión de todo tipo de apoyo. Es la persona que puede ayudar, la voz de la Comunidad.	Debilidad en la comunicación entre los pobladores y los líderes de la Comunidad.	La buena comunicación de la Comunidad con el promotor.	La Alcaldía periódicamente capacita a los líderes y a la comunidad para que se empoderen y defiendan sus derechos.	Legalización de la propiedad, bajar los impuestos a los bienes inmuebles, instalación de energía en cada vivienda y alumbrado público, vías de acceso, viviendas y cancha para recreación.	Existe coordinación.
COMITÉ COMUNAL	Charlas por parte de la Alcaldía de apoyo al líder. Construcción de escuela con la colaboración de Japón.	Falta de interés y coordinación.	Interés común	Se centró en las dos promotoras del DISPENSARIO	Vías de acceso, comunicación entre los pobladores y los dirigentes.	Coordinación para intercambiar experiencias y buscar las mejores formas de trabajo sólo al inicio. Únicamente apoyan a la población el DISPENSARIO y la Clínica Móvil.



En las tablas anteriores resumimos la información obtenida de las entrevistas a los miembros del Comité Comunal, al promotor social de la Alcaldía y al Director del DISPENSARIO Madre María Eugenia. En general observamos que no hay consenso en relación a los aspectos abordados, cada uno tiene su propio punto de vista, observándose incluso puntos de vista contradictorios.

Por un lado, los integrantes del Comité Comunal, en cuanto a la Organización Comunitaria, presentan una idea vaga acerca de este concepto, no están muy claros de lo que realmente significa organización Comunitaria. Entre los factores que debilitan el progreso, dos de sus miembros señalan la falta de coordinación y otros dos, el poco interés de las personas en su desarrollo. Con respecto a los factores que potencian el desarrollo, dos de ellos apuntan a la convocatoria y otros dos a los intereses propios de la comunidad. Hablar de Comunidad significa hablar de un grupo de personas que viven juntas y que se relacionan entre si y dialogan acerca de temas comunes, todo para beneficio de la Comunidad, es decir que se pueden organizar, y a pesar de que en la Comunidad Mercedes Varela las personas viven y se relacionan entre si, no se produce un dialogo y es difícil llegar a un consenso, porque en las reuniones participa una minoría y eso demuestra el poco interés de las personas en su desarrollo y para su beneficio, es decir que no se pueden organizar.

Finalmente, en relación con el funcionamiento de la directiva, se observa que el presidente nunca fue un buen líder y como consecuencia no hubo participación de la comunidad y los demás integrantes de la directiva se fueron desmotivando y abandonando el cargo y así la comunidad se quedo sin ningún representante, asumiendo el cargo de líder las dos promotoras del Dispensario Madre María Eugenia apoyadas por este. El líder de la Comunidad no fue capaz de fortalecer la unidad del Comité para llevar a cabo las tareas, con una falta de motivación a los demás miembros para saber cumplir su función. En cuanto a la Comunidad no supo involucrar a la población en la toma de decisiones y lo mas importante para un líder que es saber identificar las necesidades de



la Comunidad y aquello con lo que esta cuenta para poder resolverlas, no se desarrollo como una buena cualidad del líder.

La participación comunitaria se da cuando los individuos, familias y la Comunidad colaboran desarrollando acciones coordinadas para obtener un beneficio común, siendo este aspecto una de las debilidades de la Comunidad Mercedes Varela.

Los principios básicos para organizarse son la coordinación, que es planificar en equipo para realizar las diferentes actividades de manera ordenada, la comunicación que significa dar a conocer de forma oral o escrita las opiniones, sugerencias o mensajes para mejorar el desarrollo de la organización. Estos principios no se dan en la Comunidad Mercedes Varela ya que no hay coordinación dentro del Comité Comunal para planificar y gestionar e igualmente falla la comunicación con la población porque hay intereses distintos a la hora de tomar decisiones.

En cuanto a la estructura de una organización hay que definir las funciones que tendrá cada puesto y/o área de trabajo, las tareas a través de las cuales se cumplen las funciones de cada puesto, las tareas que debe realizar el responsable de cada puesto de trabajo, para cumplir con su función, como se van a realizar las comunicaciones formales hacia fuera y entre los miembros de la organización, los distintos tipos de autoridad y con qué capacidad cuenta la organización para llevar adelante ese proyecto. En este caso si bien es cierto que se empezó con una directiva comunal fuerte donde se definieron las funciones de cada cargo con sus tareas y responsables, no hubo una buena comunicación ni trabajo en equipo, perdiéndose la capacidad organizativa hacia los proyectos de la Comunidad.

Para conocer cuales son las fortalezas y debilidades que tiene la organización es bueno saber si los miembros del Comité Comunal han sido capacitados, y en el caso de la Comunidad Mercedes Varela hubo capacitaciones por parte de la Alcaldía al inicio pero después no se dio seguimiento y los miembros integrantes aprendieron sobre la



marcha. Una buena organización ayuda a trabajar para el avance del grupo y la Comunidad en la solución de problemas por eso es importante un buen liderazgo que potencie la participación de la Comunidad.

Por otro lado, en las entrevistas al director del DISPENSARIO y al promotor social de la Alcaldía señalan que una de las principales debilidades de la Comunidad es la falta de comunicación de la población con los líderes, en esto coincide el promotor social de la Alcaldía con los pobladores encuestados. El director del Dispensario asegura que su institución contribuye con la organización comunitaria, el promotor social de la Alcaldía se autodefine como “la voz de la comunidad” y asegura que él gestiona todo tipo de apoyo con el Consejo Municipal y las ONG. Por el contrario, las personas entrevistadas en la comunidad alegan no sentirse respaldadas, que no obtienen respuestas a las demandas por las necesidades de la población.

En cuanto al liderazgo en la comunidad, el director del Dispensario sólo lo reconoce en las dos promotoras, que son las personas que han sido capacitadas sobre liderazgo por el trabajador social del Dispensario. El promotor social de la Alcaldía asegura que se capacita periódicamente a los líderes y a la comunidad, pero en el seno de la comunidad los pobladores afirman no saber quién es dicho promotor.

El liderazgo en la comunidad se centró en la dos promotoras, quienes están siendo apoyadas por el Dispensario Madre María Eugenia y por la Comunidad y no por la Alcaldía, los pobladores reconocen en doña Mercedes el liderazgo en el trabajo en pro de la comunidad, ella vino a ser el relevo del líder y de la directiva del Comité Comunal ante su inoperancia. Podemos decir que el liderazgo de la Comunidad Mercedes Varela es de estilo matriarcal ya que la Comunidad reconoce y deposita su confianza en Doña Mercedes para la solución de sus problemas.

Con respecto a la coordinación entre las instituciones y organismos de apoyo en la Comunidad existen diferentes opiniones, por un lado el promotor de la Alcaldía dice



que si existe una coordinación entre la Alcaldía y las Instituciones Publicas (ENACAL, UNION FENOSA, ...) pero la Comunidad no tiene cubiertos los servicios básicos, como por ejemplo el alumbrado publico, el agua potable....

También es cierto que a pesar de lo que dice la Alcaldía, esta no da ningún tipo de seguimiento y quienes únicamente apoyan a la población son el Dispensario MME y la Clínica Móvil.

En cuanto a una coordinación de los sectores atendidos por el Dispensario Madre María Eugenia, aunque existe la intención de trabajar formando una red, nunca se ha dado una interrelación.

En base a las necesidades de la Comunidad existe coincidencia entre el Comité Comunal, el Promotor Social de la Alcaldía y el Dispensario MME en decir que las principales necesidades son mejorar las vías de acceso, legalizar la propiedad, bajar los impuestos de los bienes inmuebles, reparar viviendas y la falta de comunicación entre la población y los dirigentes.

Cabe destacar que el Promotor Social de la Alcaldía refiere que una de las mayores debilidades de la población es la falta de consenso en la toma de decisiones, haciendo esto difícil el desarrollo de sus funciones.

En cuanto a como se organizan los miembros de la Comunidad, vemos que la colaboración y cooperación influye en la poca organización de la Comunidad, porque esta es nula, es decir que no se apoyan entre ellos para lograr sus metas.

Para una buena organización comunitaria en la Comunidad Mercedes Varela es necesario que el Comité Comunal tenga clara su misión y su visión, reunirse mas con la Comunidad ya que la convocatoria tiene buena respuesta, elaborar un plan de trabajo y ejecutar las actividades que se planifican en el una vez se han identificado y priorizado las necesidades, las cuales la población tiene muy claras.



IX. CONCLUSIONES

Las causas que impiden la organización comunitaria en la comunidad Mercedes Varela se resumen en:

1. El poco interés de las personas de la comunidad en involucrarse en la búsqueda de soluciones a los problemas de la comunidad se produce por la falta de comunicación lo que incide en una baja participación comunitaria.
2. No hay una buena organización de la población por la poca participación de la comunidad en las reuniones y toma de decisiones.
3. La población esta mas interesada en la economía familiar para la subsistencia, que en hacer uso de espacios de participación, donde las gestiones y sus respuestas mejoraran el desarrollo de la comunidad.
4. La falta de coordinación y el poco compromiso (por falta de trabajo en equipo) del comité comunal impide un desarrollo de la comunidad.
5. El comité comunal es consciente de las necesidades de la comunidad, pero hay una falta de comunicación entre los pobladores y los lideres de la comunidad.
6. Los integrantes del Comité Comunal, presentan una idea vaga acerca de la Organización Comunitaria, lo que impide la conformación de una organización comunitaria eficiente.
7. El liderazgo de la comunidad se centra en las promotoras del Dispensario Madre María Eugenia debido a la disgregación de la directiva comunal.



*Las causas que provocan la poca organización comunitaria
en la comunidad Mercedes Varela*

- 8.** El estilo de liderazgo de la comunidad es matriarcal debido a que la población reconoce como líder a una persona (Doña Mercedes, promotora del Dispensario Madre María Eugenia) quien tomo la dirección al quedar la directiva sin representante.
- 9.** El poco reconocimiento de parte de la comunidad hacia la figura del promotor social de la Alcaldía, por la falta de respuesta a las necesidades de la comunidad.
- 10.** En cuanto a las redes sociales esta funciona mínimamente; Caritas, Divida, CEPAD, trabajaron esporádicamente con la comunidad. Actualmente las instituciones que apoyan a la comunidad son la Clínica Móvil y el Dispensario Madre María Eugenia.
- 11.** El Dispensario Madre María Eugenia garantiza el acceso a la salud con eficiencia y calidad, esto se refleja en el grado de satisfacción de la población en cuanto a los servicios brindados por este.
- 12.** La hipótesis planteada se cumplió. En base a los resultados comprobamos que la poca organización de la comunidad obstaculiza el progreso de la comunidad.



X. RECOMENDACIONES

1. La Alcaldía Municipal debe promover la participación activa de los líderes para que los mismos tomen conciencia de los problemas de la comunidad y sean parte de las soluciones de estos problemas y así contribuyen a que la población se involucre más en los asuntos comunitarios, (vivienda, salud, educación....)
2. La Alcaldía debe de implementar una estrategia participativa de la población, promoviendo el derecho de la comunidad de poder decidir dentro de las instancias de participación comunitaria para mejorar el desarrollo de la comunidad.
3. El promotor social de la Alcaldía debe promover la integración de la población en la toma de decisiones porque por lo general no tienen interés de participar en los asuntos de la comunidad.
4. Si bien es cierto que la Alcaldía tiene conocimiento de las necesidades de la comunidad, debe existir un seguimiento de los problemas sociales que presenta la comunidad a través de implementar una estrategia participativa de la población promoviendo el derecho de la comunidad de poder decidir dentro de las instancias de participación comunitaria.
5. Es preciso potenciar la comunicación entre pobladores y líderes de la comunidad, pero a su vez la Alcaldía debe apoyar y fortalecer el liderazgo comunitario para facilitar el involucramiento de la población para organizarse ayudar a los demás miembros a saber cumplir su función, involucrar a los demás en la toma de decisiones, así como identificar las necesidades y con lo que cuenta la comunidad para resolverlas.



6. Se deben realizar charlas, talleres y reuniones por parte de la Alcaldía con los líderes, en los que se pongan en práctica instancias y mecanismos que potencien la organización comunitaria.
7. Es importante que el Dispensario Madre Maria Eugenia consolide las capacidades técnicas de las promotoras de salud en el trabajo de la comunidad a través de capacitaciones por parte del trabajador social para favorecer la organización comunitaria..
8. Es necesario un acercamiento de los diferentes sectores que atiende el Dispensario Madre Maria Eugenia, para lograr a partir de “relaciones de intercambio recíproco de bienes y servicios” su cohesión, lo que permitirá su principal objetivo que es la organización comunitaria.
9. Es importante que exista un buen sistema de organización en la comunidad para que las instituciones se interesen en querer resolver los problemas que plantea la misma comunidad.
10. La comunidad Mercedes Varela debe tener un mayor interés en participar en la toma de decisiones uniéndose para realizar una acción colectiva con el fin de lograra determinados objetivos, colaborando y desarrollando acciones coordinadas para promover y mejorar el desarrollo comunitario a través de la selección de uno o dos aspectos y llegar a acuerdos concretos y posibles..
11. Se debe fortalecer la interrelación entre las instituciones que apoyan a la comunidad para mejorar la calidad de vida de los pobladores.



XI. BIBLIOGRAFIA

1. Aguilar, Maria José- La acción Social a nivel municipal. Editorial Humanitas. Argentina, 1998.
2. Ander Egg, Ezequiel. Investigación y Diagnóstico. Editorial Humanitas. Argentina 1987.
3. Arteaga Basurto, Carlos. Desarrollo Comunitario. 1ª Edición. UNAM, México. Escuela Nacional de Trabajo Social. 2001
4. Bourdieu, P. Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. Barcelona Editorial Anagrama. (1994).
5. CODECAL. Organización Comunitaria. Contenido y Dinámicas. Qta. Edición, Bogota, Colombia. (1996).
6. CODECAL, Animadores para el Cambio Social. Guía Práctica de Formación. Qta Edición, Bogota, Colombia. (1996).
7. Durston, J. Construyendo Capital Social Comunitario. Una Experiencia de empoderamiento comunitario en Guatemala. Naciones Unidas CEPAL, Santiago de Chile. (1999)
8. Durston, J. Capital social parte del problema, parte de la solución. CEPAL, Chile. (2001).
9. Gómez, Jara Francisco. Técnicas de Desarrollo Comunitario. Ediciones Nueva Sociología, México, 1997.
10. M. en C. Roberto Hernández, Sampieri. Metodología de Investigación. Segunda Edición. México DF. Sep. 1998.
11. Pichardo Muñoz, Arlette. Bases para el Diagnostico de la Formulación de Programas y Proyectos Sociales. Editorial de la Universidad de Costa Rica, 1996.
12. Pozas Arciniaga Ricardo. El Desarrollo Comunitario. UNAM, México, 1994.
13. Piura López, Julio. Metodología de Investigación Científica. Un Enfoque Integrador. 1ª Edición. Managua. PAVSA 2006.
14. Shutter Antón. Investigación Participativa. Una opción Metodología. CREFAL-OEA. México. 1986.



15. Sánchez, A. *Psicología Comunitaria. Bases conceptuales y Métodos de intervención.* Barcelona. Editorial Universidad de Barcelona, (1996).
16. Sánchez, A. *Musitu, Intervención Comunitaria: aspectos Científicos, técnicos y valorativos.* Barcelona. Editorial Universidad de Barcelona, (1996).
17. Sánchez, A. *Ética de la Intervención Social. Trabajo social 7,* Paidós, Barcelona. (1999).
18. Sotelo Marban, José y Silvio. *Guía de Investigaciones Campesinas para la Acción. Servicios Educativos Populares. SEPAC*
19. Tamayo y Tamayo, Mario. *Diccionario de Investigación Científica, Mexico.* Editorial LIMUSA, México 1993.
20. Zambrana Constanzo Alba. *Psicóloga Comunitaria, docente del Departamento de Psicología de la Universidad de La Frontera (Temuco-Chile), investigadora del Instituto de Desarrollo Local y Regional (IDER).*



XII. ANEXOS

ANEXO No 1.

ENCUESTA A LA POBLACION DE LA COMUNIDAD MERCEDES VARELA

Datos generales:

Nombre y apellidos:

Edad:

Dirección:

Profesión:

Nivel académico:

Estado civil:

FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA EN LA COMUNIDAD MERCEDES VARELA.

1. ¿Como se formo el Comité Comunal en la comunidad?

1.1 Por acceder a un beneficio determinado

1.2 Para favorecer el desarrollo local

1.3 Por propia voluntad de los miembros de la comunidad

1.4 Por iniciativa del líder comunal

1.5 NS/NC

2. ¿Cuál es la forma en que se realizan las comunicaciones formales dentro de la comunidad?

2.1. Se establece en la misma reunión

2.2. A través de una circular

2.3. Casa por casa

2.4. Otros

2.5. Ninguna de las anteriores

2.6. NS/NC



3. ¿Cuál es la forma en que los habitantes se involucran en la participación comunitaria?

- 3.1. Condicionada
- 3.2. Inducida
- 3.3. Por propio interés
- 3.4. NS/NC

4. De los factores que le menciono a continuación, ¿cual de estos obstaculizan la participación de la población en la toma de decisiones de la comunidad? (Poner al lado de la respuesta “O” si obstaculiza)

- 4.1. Falta de coordinación
- 4.2. Interés de los habitantes
- 4.3. Falta de renovación de los líderes
- 4.4. Incidencia política de los líderes
- 4.5. Participación democrática
- 4.6. Falta de recursos del Comité Comunal
- 4.7. Credibilidad del liderazgo
- 4.8. Exceso de trabajo
- 4.9. Falta de comunicación
- 5.0. Distintos intereses de la población
- 5.1. No se planifican bien las acciones
- 5.2. No hay respuesta de las gestiones
- 5.3. NS/NC

5. Por el contrario, que factores potencian la participación de la población en la toma de decisiones de su comunidad? (Poner al lado de la respuesta “P” si potencia)

- Credibilidad del líder
- Participación democrática
- Interés de los habitantes
- Motivación personal
- Unidad de la comunidad
- Respeto
- Oportunidad de expresar opiniones.
- Todas las anteriores.

6. ¿Cómo se toman las decisiones dentro de la comunidad?

- 6.1. De forma democrática
- 6.2. El Comité Comunal decide por si solo
- 6.3 Se establece una meta para satisfacer las necesidades de la comunidad
- 6.4. A través de una autoridad legitima; el poder de decisión lo tienen unos pocos
- 6.5 Con una actitud pasiva
- 6.6 De forma activa y reflexiva
- 6.7 NS/NC

7. ¿Cómo definiría la organización de los miembros de su comunidad?



- 7.1. Con voluntariedad (convencidos del beneficio propio y el de los demás)
- 7.2 Flexibilidad (disposición para ceder)
- 7.3. Autogestión participativa (buscar soluciones de sus propios problemas)
- 7.4. Cooperación-colaboración (apoyarse mutuamente para lograr una o mas metas)
- 7.5. NS/NC

8. ¿Cuáles son las necesidades mas urgentes que percibe en su Comunidad?

- 8.1 Alumbrado publico
- 8.2 Pavimentar la calle
- 8.3 Servicios básicos (agua potable, aguas negras...)
- 8.4 Seguridad ciudadana
- 8.5 Comunicación y coordinación entre pobladores
- 8.6 Otros. ¿Cuales?

8.7 NS/NC



EL ESTILO DE LIDERAZGO QUE SE DA EN LA COMUNIDAD MERCEDES VARELA

2.1. El trabajo que hacen los líderes con la organización comunitaria es:

- 2.1.1 Vertical
- 2.1.2 Clientelista
- 2.1.3 Partidista
- 2.1.4 Solidario
- 2.1.5 Paternal
- 2.1.6 Centralista
- 2.1.7 Responsable
- 2.1.8 Ninguno de los anteriores

2.2 ¿En que tipo de actividades, los líderes comunales se involucran con la comunidad?

- 2.2.1 En las jornadas de vacunación
- 2.2.2 Brigadas de limpieza
- 2.2.3 Resolución de conflictos
- 2.2.3 Capacitaciones a la población
- 2.2.4 Charlas con los jóvenes
- 2.2.5 Actividades de recreación
- 2.2.6 Negociar con las instituciones publicas (alcaldía, ENACAL, UNION FENOSA...etc.)

2.3 ¿Como establecen los líderes la comunicación con la comunidad?

- 2.3.1 Ayuda a las personas a que se sientan valoradas
- 2.3.2 Plantea los problemas en forma directa
- 2.3.3 Realiza juicios precipitados
- 2.3.4 Tiene capacidad de atender y escuchar
- 2.3.5 Involucra a los demás en la toma de decisiones
- 2.3.6 Fortalece la unidad de la comunidad para llevar a cabo las tareas
- 2.3.7 Solo tiene en cuenta la opinión de unos pocos



2.3.8 NS/NC

2.4 ¿Cree que el comité de su comunidad esta consciente de las necesidades de la comunidad?

2.4.1 Mucho.

2.4.2 Poco.

2.4.3 Nada.

2.5 Por que la comunidad eligió a los actuales líderes.

2.5.1 Por su influencia por la población.

2.5.2 Por su capacidad de abordar los problemas de forma directa.

2.5.3 Por que nadie más quería la responsabilidad del cargo.

2.5.4 Por su experiencia en liderazgo.

2.5.5 Por su carisma

2.5.6 Por la capacidad de negociación que poseen.

2.5.7 Otros.

2.6 Haga un listado de los líderes que identifica en su comunidad

2.6.1 _____

2.6.2 _____

2.6.3 _____

2.6.4 _____

2.6.5 Nadie



IDENTIFICAR LAS REDES SOCIALES EXISTENTES EN LA COMUNIDAD

MERCEDES VARELA.

3.1 ¿Qué factores inciden en el fracaso de las gestiones realizadas en el comité comunal en las instituciones públicas (alcaldía, Enacal, Unión Fenosa, Minsa)?

3.1.1 Obtención de fuentes de financiamiento.

3.1.2 Burocracia

3.1.3 Acción de actores sociales externos a la comunidad contrapuestos al emprendimiento

3.1.4 Consensuar entre todos los proyectos a desarrollar.

3.1.5 Desarrollar acciones en conjunto para lograr objetivos y metas.

3.1.6 NS/ NC.

3.2 ¿Que organismos gubernamentales y no gubernamentales colaboran en la comunidad?

3.2.1 ALCALDIA

3.2.2 MINSA

3.3.3 ENACAL

3.3.4 UNION FENOSA

3.3.5 Clínica Móvil

3.3.4 Evangélicos

3.3.5 Dispensario Madre Maria Eugenia

3.3.6 NS/NC

3.3 ¿Como promueven la participación de la comunidad dichos organismos?

3.3.1 Actitud paternalista.; ellos concentran el poder de decisión.

3.3.2 Los intereses de la comunidad son contrapuestos a los de las instituciones

3.3.3 Ayudan a que la comunidad potencie al máximo sus capacidades.



3.4 ¿Existe un espacio de “encuentro” que permita una interrelación efectiva entre organismos y pobladores?

3.4.1 Si.

Semanal----- Mensual-----Semestral----- Anual.----- Otros-----

3.4.2 No.

3.5 ¿Que tipo de conflictos internos existen en su comunidad?

3.5.1 Conflictos de valores.

3.5.2 Conflictos vecinales.

3.5.3 Descontento con los líderes.

3.5.4 Conflictos políticos.

3.5.5 Conflictos religiosos.

3.6 ¿Que tipo de interrelación existe entre las comunidades atendidas por el Dispensario Madre Maria Eugenia?

3.6.1 Intercambio de experiencia.

3.6.2 Plantear problemas en común.

3.6.3 Coordinación sectorial para la búsqueda de soluciones de problemas.

3.6.4 No existe ningún tipo de coordinación.



ANEXO No 2

**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD AL COMITÉ COMUNAL DE LA COMUNIDAD,
MERCEDES VARELA.**

1. ¿Que entiende por organización comunitaria?
2. Las formas de participación (capacitaciones, talleres, charlas, etc.) implementadas por el Dispensario MME ¿se adaptan a las necesidades de la población?
3. ¿Que tipo de programas imparte su institución en la comunidad Mercedes Varela?
4. ¿Cuales son los factores que facilitan la participación de la población en la organizacion comunitaria?
5. ¿Cuáles son los factores que debilitan la participación de la población en la organización comunitaria?
6. ¿Existe alguna coordinación entre los líderes de las comunidades que atiende su institución o del sector? Diga cual.
7. ¿Como funciona el comité comunal de la comunidad Mercedes Varela?
8. ¿Cuales son las funciones de su cargo dentro de la directiva?
9. ¿Cada cuanto tiempo realizan las elecciones de un líder?
10. ¿Se puede reelegir? ¿Cuantos periodos?



*Las causas que provocan la poca organización comunitaria
en la comunidad Mercedes Varela*

11. ¿Considera un obstáculo o un avance en la comunidad la reestructuración del comité comunal?

12. ¿Qué organismos gubernamentales y no gubernamentales apoyan a la comunidad Mercedes Varela?

13. ¿Cómo gestionan las demandas de la población?

14. ¿Cómo contribuye la Alcaldía de León a mejorar las capacidades de trabajo de liderazgo de la comunidad Mercedes Varela?

15. ¿Con que frecuencia participan los lideres en las instancias de la Alcaldía de Participación Comunitaria?



ANEXO No 3.

**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD AL PROMOTOR SOCIAL DE LA ALCALDÍA
REPRESENTANTE DE LAS INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA.**

Datos Generales:

1. Fecha:
2. Nombre de la institución:
3. Nombre completo del entrevistado:
4. Sexo: H M
5. Profesión/ oficio:
6. Cargo que ostenta:
7. Años de desempeñar el cargo:

1. ¿Usted cree que en la municipalidad de León se realizan acciones de fortalecimiento al desarrollo comunitario?
2. ¿Cree que la Alcaldía es la institución de mayor accesibilidad para la gestión comunitaria. ¿Porque?
3. ¿De que manera los técnicos municipales dan respuesta a la demanda de la comunidad Mercedes Varela?
4. ¿Existe coordinación entre la Alcaldía y otras instituciones publicas (MINSA; UNION FENOSA, ENACAL...) para con el desarrollo de la comunidad Mercedes Varela?
5. ¿Como contribuye la Alcaldía de León a mejorar las capacidades de trabajo de liderazgo de la comunidad Mercedes Varela?
6. ¿Que factores desde la comunidad ayudan a potenciar la organización comunitaria?
7. ¿Con que frecuencia participan los lideres en las instancias de participación comunitaria promovidas por la Alcaldía?
8. ¿Cuales son las necesidades más urgentes que la Alcaldía percibe en el sector Sureste de León, en el reparto Mercedes Varela?



ANEXO No 4.

**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD AL REPRESENTANTE DE LA INSTITUCION
DISPENSARIO MADRE MARIA EUGENIA**

Datos Generales:

1. Fecha:
2. Nombre de la institución:
3. Nombre completo del entrevistado:
4. Sexo: H M
5. Profesión/ oficio:
6. Cargo que ostenta:
7. Años de desempeñar el cargo:

1. ¿Cuales son sus funciones dentro del Dispensario Madre Maria Eugenia?
2. ¿Cuales son los programas que se desarrollan en el Dispensario Madre Maria Eugenia?
3. ¿De que forma contribuye el Dispensario Madre Maria Eugenia en la organización comunitaria?
4. ¿Que organismos gubernamentales y no gubernamentales apoyan y se coordinan con el Dispensario Madre Maria Eugenia?
5. ¿Como valora el trabajo de liderazgo que realizan las promotoras de la comunidad Mercedes Varela?



*Las causas que provocan la poca organización comunitaria
en la comunidad Mercedes Varela*

6. ¿Cuáles son las mayores fortalezas de las promotoras? ¿Cuáles son sus debilidades?
7. ¿Qué factores cree usted que potencian la participación de la población en la toma de decisiones de la comunidad?
8. ¿Existe una red social entre las comunidades que atiende el Dispensario?
9. ¿Cree que la Alcaldía de León realiza acciones de fortalecimiento para el desarrollo comunitario de la comunidad Mercedes Varela?
10. ¿Considera que la junta directiva adquiere un compromiso con los asuntos de la comunidad?
11. ¿Cuáles cree que son las principales necesidades que existen en la comunidad Mercedes Varela?



ANEXO No 5

PROGRAMA DE COMEDOR INFANTIL DEL DISPENSARIO MADRE MARIA EUGENIA

La misión es ayudar a mejorar el trabajo nutricional a niños entre las edades de 1 a 10 años, con bajo peso de las comunidades aledañas al Dispensario Madre María Eugenia, teniendo como capacidad un total de 30 niñ@s de los cuales actualmente se atienden a 26.

Se pretende que los padres de integren al programa indicando un rol de cocina de tres días a la semana. El menú lo realizan las promotoras y posteriormente se pretende incorporar alimentación natural de plantas que proporcionen vitaminas. Este comedor infantil esta financiado por la ONG Farmacéuticos en Acción por un total de 10 meses y terminado este periodo en abril del 2008 .Se pretende que una vez finalizado este financiamiento el programa pasara a ser auto sostenible con la venta de los productos naturales extraídos de los huertos.

La meta es atender a mas niñ@s aunque estén fuera de la edad estipulada, mayores de 10 años, se atenderán cuando estén en riesgo de desnutrición.

Este programa se controla tomando la talla y el peso al niño para saber si aumenta de peso estando dentro del programa del comedor que brinda almuerzo, de las 12 a las 1h de la tarde.

Cabe decir que en este programa se atienden a niñ@s de la Comunidad Mercedes Varela, la cual es la Comunidad de esta investigación.