

307
B342r



Reflexiones sobre la conquista de los derechos sociales en Costa Rica



Reflexiones sobre la conquista de los derechos sociales en Costa Rica

Como resultado del esfuerzo conjunto de la Federación de Uniones Cantonales y Zonales de Alajuela y del Centro Regional de Occidente de la Universidad de Costa Rica, se ofrecen estos materiales a dirigentes y afiliados de Asociaciones de Desarrollo de la provincia.

Nuestro objetivo es someterlos a su análisis y reflexión, de manera tal que la conjunción de ellos con sus aportes permita mejorar su contenido, convirtiéndoles así en instrumento útil para quienes el desarrollo de sus tareas cotidianas es fiel expresión de un compromiso con el ideal de construir una Patria mejor, a través de la participación organizada y consciente del pueblo en organizaciones de desarrollo comunal.

**CARMEN BAUDRIT C.
MARCELA PADILLA G.
NORMA I. VARGAS R.**



Reflexiones Sobre la Conquista de los Derechos Sociales en Costa Rica

Costa Rica es un país que tiene un sistema social basado en grandes valores y derechos: la libertad, la dignidad, el derecho al trabajo, la educación, la vivienda y la salud.

Si miramos hacia atrás en nuestra historia, veremos que la conquista de estos valores y derechos no ha sido algo fácil. Han habido momentos en que se ha necesitado de una verdadera organización para salvaguardar intereses comunes. También podríamos recordar momentos oscuros y dolorosos en la historia del país como por ejemplo: el despotismo de la dictadura de los Tinoco (1917); la cárcel y persecución política de líderes, entre quienes se contaron dirigentes comunales, después de la Guerra Civil de 1948; el desalojo violento de numerosos casos de familias precaristas; la disolución por la fuerza de diversas manifestaciones y huelgas.

Muchas veces estos derechos se han visto amenazados, pero siempre han habido acciones para defenderlos y hacerlos valer.

Además, muchas luchas y movimientos se han dado para que desde el Estado se definan políticas dirigidas al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de la población.

Centro de Trabajo Social

¿Qué significa esto?

ACTUAR CON CONCIENCIA ES CONOCER MUY BIEN QUE PASA A NUESTRO ALREDEDOR Y DAR UNA CORRECTA DIRECCION Y ORGANIZACION A NUESTRAS ACCIONES.

Si no vemos claramente lo que ocurre estaríamos actuando como ciegos. Actuar con conciencia es preguntarnos siempre el por qué de los problemas y dar una respuesta correcta, considerando que los problemas no están sialados unos de otros, sino que se relacionan entre sí y tienen hondas raíces, para luego dirigir las acciones (grandes y pequeñas) hacia la superación de las verdaderas causas y no hacia poner más "parches" o falsas soluciones.

Si bien vivimos en una democracia de la cual nos enorgullecemos y que debemos mantener y mejorar cada día, tristemente también, vemos que hay muchos sectores de la población que viven en malas condiciones o bien que están empezando a experimentar un rápido empobrecimiento. Hay algunos datos que nos hablan de esta situación. Según MIDEPLAN, en 1982 había en el país 14.907 familias que demandaban tierra para producir.

De 1980 a 1983 el número de familias que no podían resolver sus necesidades de consumo pasó de un 42% a un 58%. El déficit de viviendas en 1973 era de 76.937 casos; este déficit aumenta en 1983 a 270.459 casos, porcentaje que representa el 67% de la población del país. Estos datos nos indican que los problemas lejos de disminuir, tienden a aumentar.

Esta situación, como todos sabemos, tiene causas profundas que debemos conocer y nos dice que en nuestro país las cosas no andan tan bien como quisiéramos.

La historia de Costa Rica nos enseña que grandes derechos se han obtenido cuando las comunidades, grupos de trabajadores y personas honestas se han organizado.

Todos sabemos que la unión hace la fuerza. Y cuando hay problemas de división entre nosotros (individualismo, localismo, rivalidades, centralismo y otros) se debilita la unión y entonces, otros sacan provecho.

Con conciencia, decidida voluntad, correcta dirección y organización, haremos la Costa Rica que queremos para nosotros y nuestros hijos.

Reflexiones sobre la organización y tipos de organizaciones

Todo ser humano tiene necesidades:

- *alimentarse*
- *tener casa*
- *vestirse*
- *gozar de salud física*

ESTAS SON LLAMADAS NECESIDADES MATERIALES

Pero, también tiene otro tipo de necesidades:

- *La de ser reconocido como persona en una sociedad*
- *tener un trabajo*
- *ser una persona que se proyecta y produce para la comunidad*
- *gozar de plenos derechos a la libertad*
- *a la asociación*
- *al culto religioso*
- *a la libre expresión de ideas*
- *a disfrutar de recreación*
- *a gozar de salud mental*

A ESTE SEGUNDO GRUPO DE NECESIDADES LES LLAMAMOS NECESIDADES ESPIRITUALES

Por eso, desde un principio, para sobrevivir y desarrollar la civilización, el ser humano vivió en sociedad; es decir, en grupos con otros.

La historia del hombre nos dice que ningún ser humano ha podido sobrevivir solo. Siempre ha necesitado de los demás.

En grupo, los seres humanos han podido dominar los secretos de la naturaleza y así inventar instrumentos, métodos y formas de hacer las cosas para satisfacer sus necesidades y sobrevivir. Por eso, para vivir en colectividad fue muy importante que el hombre aprendiera a pensar y crear un lenguaje. El pensamiento y la expresión de sus ideas a través del lenguaje le permite a los hombres comunicarse entre sí, y les da la posibilidad de realizar trabajo en conjunto para satisfacer sus necesidades.

Las primeras tareas que los hombres realizaron y el perfeccionamiento de las formas de hacer esas tareas ha permitido lograr las grandes obras que hoy tenemos.

Es decir, que los actuales avances se deben a la organización del trabajo humano.

Si nuestros antepasados no se hubieran organizado para conseguir el alimento, hoy no hubiera sido posible que nos percatáramos de la importancia que tiene que cada miembro de la sociedad realice un trabajo que junto con el de otros, constituye un valioso aporte para la creación de productos materiales y espirituales. Si los hombres no nos organizáramos para trabajar, si no nos distribuyéramos las tareas, no se podrían hacer grandes o pequeñas obras porque

UN HOMBRE SOLO NO PUEDE HACERLO TODO

¿Cómo es posible entonces que los hombres satisfagan sus necesidades materiales y espirituales?. Sólo mediante el trabajo organizado y teniendo un Estado que garantice a través de la organización de la sociedad, satisfacer las necesidades de quienes forman parte de ella y por tanto que la convivencia en sociedad les permita ser feliz.

¿Pero, qué es el Estado?

El Estado es la forma de organización política que los grupos humanos se quieren dar para asegurarse una convivencia social pacífica y feliz. Una convivencia que le permita a todos satisfacer sus necesidades.

Por eso se habla entonces del respeto al principio de la autodeterminación de los pueblos. Del res�to al derecho de cada pueblo a darse la forma de organización política o Estado que quiera.

Sin embargo, lo más importante que debemos tener claro respecto del Estado es lo siguiente:

El Estado es algo que se construye, que se hace todos los días, porque el objetivo que se busca a través de la organización política en una sociedad determinada es tarea de todos lograrlo y esto sólo se hace por medio del interés que manifestemos para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los hombres que forman la sociedad.

Ahora bien, ¿cómo se logra la satisfacción de las necesidades de todos los hombres que forman parte de una sociedad?. Esto sólo se logra si el interés de todos los ciudadanos que forman parte del Estado, es tomado en consideración en las decisiones y acciones que se dan dentro de él.

Este interés se expresa en la efectividad de las acciones visibles de las organizaciones en particular y del Estado en general; o sea, en los resultados, porque

Los resultados reflejan la cuota o parte de decisión que tenemos en la definición del tipo de Estado que queremos.

Ya que nos hemos referido a las organizaciones, es importante dejar claro que estas son medios o instrumentos a través de los cuales se juntan individuos que tienen intereses comunes y buscan influir en las decisiones que se toman dentro del Estado, mediante la proposición o ejecución de proyectos destinados a satisfacer las necesidades de sus miembros o de la sociedad en general.

Las organizaciones pueden clasificarse de distinta forma, de acuerdo con los fines, intereses y acciones que ejercen para que los resultados de las decisiones y acciones que se toman dentro del Estado les permita lograr sus fines.

TIPOS DE ORGANIZACIONES

- económico social
- económico política
- socio política
- social
- política

Organizaciones de tipo económico social:

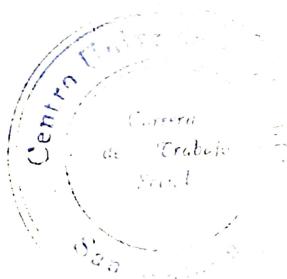
Son agrupaciones de individuos que se dedican a producir o prestar servicios para satisfacer necesidades de toda la población. Cuando la venta de productos o servicios les deja ganancias, éstas se distribuyen entre sus miembros de acuerdo con su participación en dinero o trabajo aportado. Estas organizaciones han ejercido influencia sobre quienes administran el Estado —los gobernantes— mediante diversos medios tales como: pronunciamientos en los medios de comunicación, conversaciones con funcionarios y bloqueos de carreteras. Ejemplo de este tipo de organizaciones son las Cooperativas (agrícolas, agrícola-industriales, de consumo, ahorro y crédito, transporte remunerado de personas).

Sin embargo, dentro de este tipo de organizaciones existen algunas que no responden a los fines para los cuales fueron creadas porque han cambiado el fin de prestar servicios por el de obtener lucro o elevadas ganancias.

Organizaciones de tipo económico-político:

En ellas se agrupan representantes de empresas o productores; ya sea que representen a un solo empresario o a varios. Estas organizaciones buscan influir en los gobernantes para que se tomen medidas que contribuyan a la disminución de los costos de producción y a la elevación de las ganancias dentro de las empresas. También pueden incluirse dentro de este tipo de organizaciones aquellas que tienen por objetivo obtener medios para producir; como tierra, por ejemplo. Dentro de estas organizaciones tendríamos a las Cámaras Patronales, el Sindicato UPANACIONAL y las Federaciones Campesinas. Para influir en las decisiones de los gobernantes han utilizado medios tales como pronunciamientos en los medios de comunicación, conversaciones con funcionarios públicos, creación ficticia de escasez de algún producto, movilizaciones a la Asamblea Legislativa, bloqueos de carreteras, tomas de tierra, tomas de edificios y huelgas de hambre. Sin embargo, conviene aclarar que existen diferencias entre las organizaciones mencionadas en cuanto a su capacidad para influir sobre las decisiones de los gobernantes porque algunas tienen sus representantes en las instituciones del gobierno. (como la Asamblea Legislativa, por ejemplo). Además, algunas tienen mayor capacidad de influir porque pueden crear problemas económicos sin que afecte directamente a sus miembros.

Organizaciones de tipo socio-político:



Son agrupaciones en las que participan individuos ligados a actividades productivas o de servicios como trabajadores asalariados o profesionales independientes. Asimismo, se ubican dentro de este tipo de organizaciones aquellas formadas por individuos cuyo fin es ejercer influencia en el gobierno para mejorar la cantidad y calidad de los servicios que prestan las instituciones con las cuales están ligados; principalmente en el campo de la educación. Ejemplo de este tipo de organizaciones son las Confederaciones Sindicales, Federaciones Sindicales, Sindicatos, Gremios, Asociaciones Solidaristas, Colegios Profesionales y agrupaciones Estudiantiles. (Federaciones de ESTudiantes).

Los medios que estas organizaciones han utilizado para influir sobre el gobierno han sido los pronunciamientos en los medios de comunicación colectiva, conversaciones con funcionarios, movilizaciones, paros y huelgas. Dentro de este tipo de organizaciones, es importante dejar claro que, las organizaciones que representan intereses de los trabajadores asalariados se dividen en dos: Sindicatos y Asociaciones Solidaristas. Organizaciones que se diferencian porque las segundas tienen en su dirección a representantes de los patronos, por lo que también reflejan intereses de la parte patronal.

Organizaciones de tipo social.

Sus objetivos no sólo responden al interés económico o político de quienes son parte de ellas sino que pueden representar intereses de individuos que incluso no son miembros de esas organizaciones. Estas organizaciones buscan beneficios para grupos más amplios de la población; buscan satisfacer necesidades colectivas, comunales. Dentro de este tipo se ubicarían Grupos o Asociaciones con fines benéficos, Asociaciones, Comités y Grupos Culturales y Deportivos, Comités de Salud, Asociaciones de Desarrollo Integral y sus organizaciones de segundo y tercer grado.

Los medios que han utilizado para influir sobre los gobernantes han sido pronunciamientos, conversaciones con funcionarios, movilizaciones y bloqueos

Organizaciones de tipo político:

Son aquellas en las que participan individuos con una misma ideología o planteamiento en relación con las acciones que debe ejercer un gobierno para que responda a los intereses de todos los individuos que forman el Estado. Sin embargo, aún logrando el poder para administrar el Estado, es decir el Gobierno, no tienen capacidad para hacer realidad proyectos que satisfagan las necesidades de todos los individuos del Estado.

Por eso las organizaciones tienen por objetivo influir para que las decisiones y acciones que se toman dentro del Estado respondan a los intereses de los sectores sociales que representan.

METODOS DE TRABAJO

El trabajo en Grupo:

En nuestra vida se nos presentan múltiples situaciones que hay que enfrentar y resolver. Para ello, en la mayoría de las ocasiones no es suficiente una sola persona, sino que hay que hacerlo en conjunto con otras. Esta es una de las razones por las que un grupo se forma, y tal vez una de las más importantes; ya que el hombre es una persona que necesita de las otras para seguir adelante.

¿Y qué es lo más importante luego de formar el grupo?: la comunicación, entendiéndola como el Intercambio de opiniones, necesidades, intereses, conocimientos e Inquietudes; Este intercambio debe tener como finalidad la consolidación del grupo.

Para que un grupo se consolide

no puede faltar una alta cuota de responsabilidad y respeto.

Cada uno de los integrantes del grupo debe cumplir con las tareas que el grupo se propone, expresar las opiniones porque todas son valiosas, protestar cuando haya que hacerlo, criticar y estar dispuesto a ser criticado; pero,

SOBRETODo COMPRENDER QUE SE ESTA TRABAJANDO CON OTRAS PERSONAS Y NO COMPITIENDO CONTRA ELLAS.

Ahora bien, existen dos formas de comunicación: la comunicación vertical y la comunicación horizontal.

COMUNICACION VERTICAL:

Se dice que hay comunicación vertical cuando una o más personas encargadas de dirigir, ordenar, distribuir las tareas, son las que deciden qué es lo que hay que hacer y cómo hay que hacerlo.

El resto de las personas se encargan de seguir las indicaciones y de ejecutarlas.

La mayoría no participa en la toma de decisiones, sólo son informados de las ya tomadas.

Se llega así a creer que los únicos o el único que sabe es el líder o los líderes; es decir los que se encargan de la dirección. Esto no excluye que los líderes logren realizar un análisis correcto de las situaciones o problemática.

PERO

al no incorporar a todo el grupo en el análisis de los mismos o al no saber transmitirle al grupo sus inquietudes, sus apreciaciones, no logra que el grupo se interese en el problema, ni en las acciones que hay que tomar para solucionarlos.

Esto ocasiona que se pierda la oportunidad de discutir para estar seguros de que lo decidido va a ser lo mejor. Muchas veces, aún cuando se permite la participación, lo que se dice no es escuchado por otros.

¿Qué pasa?: El grupo, en su mayoría, comienza a desmotivarse al sentir que no se le toma en cuenta, que no participa en la toma de decisiones, donde muchas veces ni se le permite expresarse. Se crea así un sentimiento de no pertenecer realmente al grupo, de no sentirse importante. Y en lugar de luchar por cambiar la situación, se toman decisiones que, o bien estancan al grupo o lo desintegran; por ejemplo: sus miembros no vuelven a participar o se retiran totalmente impidiendo que el grupo cambie su estructura. Cuando se decide continuar, sus miembros muchas veces llegan a adoptar actitudes como la agresión. Entonces, no sólo se agrede pegándole a otra persona sino que al no saber o no poder participar abierta y directamente, se utilizan formas indirectas de comunicación.

Por ejemplo:

Agredir será no cumplir con las tareas que le han sido encomendadas como miembro del grupo, no participar en ninguna actividad, “bajarle el piso al compañero”, no poner atención, o bien: **EL GRUPO SE DIVIDE ENTRE LOS QUE APOYAN A UNOS Y LOS QUE APOYAN A OTROS.**

Aparecen también los chismes hasta llegar a la desintegración del grupo.

COMUNICACION HORIZONTAL:

Se parte de que la comunicación horizontal es aquella comunicación directa, donde todos los miembros se encuentran en un mismo nivel. La dirección del grupo es compartida; no siempre será la misma persona la encargada de dirigir el grupo.

**SE PARTE DE QUE EL GRUPO LO
CONSTRUYEN TODOS LOS MIEMBROS
DONDE TODAS LAS OPINIONES
SON IMPORTANTES**

Para que esto sea posible, es necesario que todos tengan claro el por qué y el para qué están ahí.

Es posible entonces, discutir los diferentes puntos de vista, lo cual permitirá llegar a acuerdos conjuntos.

Esto implica que cuando algo no está claro es necesario discutirlo hasta llegar a conclusiones satisfactorias.

Esto permite que los miembros se sientan responsables de su grupo, que se sientan a gusto, en libertad y sobre todo importantes.

Al ir aclarando entre todos lo que se quiere lograr, lo que es necesario ir construyendo, se tiene que planear cómo se va a hacer, y para lograrlo SE NECESITA LA PARTICIPACION DE TODOS LOS MIEMBROS DEL GRUPO.

Después de esto, es indispensable hacer cosas concretas; que cada miembro sepa lo que tiene que hacer y cuándo hacerlo. Llegar a este momento en un grupo es lo más satisfactorio, ya que se pasa de las palabras a la acción; es darse cuenta que se pueden hacer cosas y hacerlas bien.

Aunque llegar a este punto es difícil y a veces agotador, al final se convierte en lo más importante, permitiéndole al grupo seguir adelante.

Luego de ver estas dos formas de comunicación podemos diferenciar varios aspectos:

- 1— Tipo de liderazgo existente en los grupos.
- 2— Tipo de organización interna. (Si el grupo trabaja en equipo o si simplemente son muchas personas que trabajan aisladamente.
- 3— Si la forma en que el grupo se organiza, es decir su dinámica interna es participativa o por el contrario impide la participación.

Vemos como en la primera forma de comunicación existe una o varias personas que se hacen responsables de la dirección del grupo, ellos ven al grupo simplemente como un conjunto de personas, que deben ser dirigidas. Y, aún cuando se permita la participación, la dirección siempre recae exclusivamente en el encargado del grupo. El grupo se apoya en él y delega las responsabilidades; no se ven como personas que pueden participar activamente en las discusiones, en los análisis, en la toma de decisiones; hasta llegar a sentir como si realmente no pertenecieran al grupo.

En la medida en que exista una dirección vertical, la organización interna estará determinada por ella.

Al tomarse las decisiones de antemano, aisladamente de la mayoría, el grupo llega a creer que esta es una buena forma de organización.

SIN EMBARGO



En este tipo de grupos nos encontramos que sus miembros viven con un sentimiento de insatisfacción.

Es como encontrarse a cada momento preguntándose: ¿para qué estoy en este lugar?, o afirmando: "Esto no es conmigo."

EN EL SEGUNDO CASO LA SITUACION CAMBIA

Vemos que la dinámica grupal es una dinámica abierta, y aunque no necesariamente desaparece el liderazgo, este no es autocrático. El líder se convierte en un facilitador de la comunicación porque en este tipo de grupo el objetivo es que el grupo se conforme como tal, aprenda a dejar de lado el individualismo, vaya descubriendo la capacidad que cada una de las personas que lo forman posee.

Es un grupo donde cada persona tiene la oportunidad de participar e ir venciendo los temores que este crea; donde no sólo crece el grupo sino cada uno de sus miembros. Además, el grupo les permite crecer como personas y desarrollarse como tales. Así, se llega a descubrir que no sólo el líder es inteligente y capaz, sino que llegan a darse cuenta que sin la participación de ellos el grupo no existiría.

LOS MIEMBROS DEL GRUPO SE DAN CUENTA TAMBIEN

Que para el buen funcionamiento del grupo es necesario distribuir tareas y que cada persona descubra en qué se desempeña mejor.

Esto permite un ambiente que motive a las personas a asistir a reuniones, a participar en las diferentes actividades, porque se dan cuentas que tienen deseos, aptitudes y sobretodo que es valorado. En esa medida se van construyendo las bases de una real organización,

UNA REAL ORGANIZACION

Basada en la discusión constante y en el estar dispuesto a superarse siempre.

PONGAMOS UN EJEMPLO:

¿QUIEN ESTARA MAS SATISFECHO?

Una persona que vive sola, encerrada, o una persona que trabaja junto a otras?

Probablemente una persona sola no sea capaz de ver más allá de sí misma, y dentro de su soledad lo único que le queda es ver en los demás lo que ella misma es, por lo que empieza a criticar, se queja, se aburre, hace chismes, NO SE SIENTE SATISFECHA NI CONTENTA.

Mientras que una persona que trabaja junto a otras, siempre tendrá cosas nuevas que hacer, cosas diferentes; permitiéndose ver qué fue lo malo que hizo para poder superarlo y en ese momento se sentirá realmente valiosa.

VEAMOS OTRO EJEMPLO:

Si un grupo está organizándose para resolver problemas de su comunidad, como podrían ser: de agua, luz, falta de caminos, de un adecuado transporte colectivo, o vivienda, lo más acertado es partir de que son problemas que le incumben a todos los miembros de la comunidad. Pero en la realidad,

RESULTA QUE

la comunidad lo único que acierta a hacer es quejarse ante los dirigentes pero no plantean soluciones ni ninguna tarea para solucionar los problemas. Por el contrario, le echan la culpa a todo el mundo de sus problemas, desde el vecino hasta a los dirigentes. Al enfrascarse en esta búsqueda de culpables, llegan a tomar una actitud individualista, olvidándose así que lo importante es descubrir el por qué de la existencia de todos los problemas, para pasar luego al planteamiento de las diferentes actividades que lleven como fin la solución de los mismos.



Sin olvidar que son, si no todos, la mayoría de los miembros de la comunidad los que deben luchar en la búsqueda de soluciones, un pequeño grupo organizado decide tomar las riendas de la lucha en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados.

Pensemos ahora cuál sería la forma en que un grupo con un funcionamiento verticalista afrontaría esta problemática: probablemente el líder sería el que propondría las soluciones y al tener todo organizado lo transmitiría al grupo.

EL LIDER DE UN GRUPO VERTICALISTA

Esperará que todos los miembros estén de acuerdo con él, por lo que esperará también que todos participen en las acciones que él considera son las apropiadas.

Detengámonos un momento y veamos que pasaría en esta situación: si el líder no ha tomado en cuenta la opinión del grupo, de cada una de las personas que lo componen, lo más lógico que suceda es que el grupo no se comprometa realmente con las acciones a seguir. Y aunque lo planteado por el líder haya sido acertado, el grupo se alejará más que acercarse a la solución de la problemática, y si trabajara en lo propuesto por el líder, lo esperado es que no tenga todo el éxito requerido, porque el grupo lo hará sin que esté implícito un real compromiso con las metas propuestas; en vista de que no nacieron de la discusión ni del análisis de los miembros del grupo.

Ahora bien, podemos preguntarnos el por qué de la aceptación de este tipo de líderes. La respuesta probablemente esté en que mientras estos hechos se van dando, cada una de las personas no tienen realmente claro que ellos promueven de una u otra manera este tipo de organización,

PORQUE

si el líder toma una actitud directiva y vertical ante el grupo, estos aceptan esa dirección y actitudes de manera igualmente individualista.

PENSEMOS ENTONCES

Si esto ocurre en un grupo que se autodenomina organizado, no es difícil explicarse el por qué para la comunidad es igualmente difícil organizarse con o sin dirección.

Veamos ahora cómo respondería un grupo que tiene una organización horizontal. Lo primero que se averiguará será el por qué del desinterés, la apatía, la pereza.

EL GRUPO

Tratará de romper con la idea de que el líder es el único responsable del grupo y de lo que se decide.

Constantemente se involucrará a participar con el resto de miembros de la comunidad, como un miembro activo; buscando soluciones.

Pero como tienen claro que ellos son un grupo pequeño, donde no está representada toda la comunidad, deciden realizar actividades donde la mayoría participe.

Para tal efecto, se invitará a las reuniones, se convocarán entrevistas donde se logre contar con la opinión de todos los afectados, y así poder determinar, por ejemplo, qué tan claro tiene la comunidad sus propios problemas, qué estarían dispuestos a hacer, cómo creen que se pueden solucionar los problemas. Así entonces se logra cubrir dos necesidades: por un lado, informar a la comunidad que hay un grupo trabajando en la búsqueda de soluciones, y una segunda, establecer una comunicación fluida con los miembros de la comunidad. Así, los miembros del grupo podrán trabajar con los miembros de la comunidad de manera constante y directa.

Aunque no siempre la comunidad va a responder masivamente, el grupo no debe desesperarse sino continuar trabajando con los miembros, aunque estos numéricamente sean pocos: pero,

NO SE DEBE OLVIDAR LO QUE MENCIONAMOS

Por más flexible que sea la organización de un grupo, la misma organización es difícil. Esto nos lleva a pensar que el involucrar la comunidad en la búsqueda de las soluciones a sus propios problemas no es fácil. Por lo tanto, cuando el grupo se involucre con la comunidad NO DEBE OLVIDAR LO DIFÍCIL QUE FUE PARA ELLOS MISMOS LOGRAR LA CONSOLIDACION COMO GRUPO.

¿ PODRIAMOS ORGANIZAR MEJOR NUESTRO TRABAJO?

Las organizaciones se forman cuando grupos de personas se reúnen para trabajar por la superación de sus problemas y en la búsqueda de un mejor nivel de vida para las comunidades.

Nuestra experiencia cotidiana nos dice que las organizaciones siempre siguen un procedimiento que ordena sus acciones:

1. Las personas inquietas de una comunidad se encuentran no por casualidad, sino porque las impulsa una realidad que sienten pueden cambiar.
2. Intercambian opiniones e ideas sobre los problemas...
3. Toman una decisión: actuar. Casi siempre las decisiones y acuerdos se toman en el Libro de Actas, en el que queda definido quiénes se encargarán de cumplir con lo acordado.
4. Realizan las acciones y actividades necesarias para el cumplimiento de los acuerdos.
5. Al cabo de una semana o quince días vuelven a reunirse para revisar los acuerdos. La referencia es el Libro de Actas.

De este procedimiento o manera de trabajar de las organizaciones podemos señalar los momentos que forman el proceso de planificación.

MOMENTOS QUE FORMAN EL PROCESO DE PLANIFICACION

1. Hacer un ESTUDIO de los problemas de la comunidad.
2. Definir OBJETIVOS.
3. Plantear METAS.
4. Definir ACTIVIDADES e INDICADORES para alcanzar los objetivos y las metas.
6. EVALUAR el trabajo desarrollado, ver los logros, las limitaciones y dificultades, hacer ajustes y si es del caso, tomar en cuenta nuevos problemas.

PERO,

¿QUE PROBLEMAS DE
ORGANIZACION SE
NOS PRESENTAN A
VECES EN EL DESA-
RROLLO DEL TRA-
BAJO?

1. SOBRE EL ESTUDIO DE LOS PROBLEMAS: EL DIAGNOSTICO

1.1— Puede ser que partamos de suposiciones sobre lo que nosotros, los directivos, creemos que son los problemas de la comunidad.

¿Por qué la comunidad con frecuencia no participa?

Puede ser porque no sepamos llegar a ella, captar sus preocupaciones, inquietudes, iniciativas y forma de ser. Y es lógico: "si me llaman a participar en algo que no tiene que ver conmigo ni con los vecinos, no tendré interés. En cambio, si llegan a conocer y entender mis necesidades, sí me gustaría participar para dar mis ideas y luchar con los que también tienen el mismo problema".

1.2— Puede suceder que no partamos de un verdadero conocimiento sobre la magnitud de los problemas.

Es necesario saber quiénes o a qué sectores afectan estos problemas, a cuántos, en qué forma concreta los afecta, qué consecuencias en la vida de estas personas están teniendo.

Para lograr lo anterior es necesario hacerlo técnicamente; por ejemplo elaborando una encuesta y lleno a conversar con la gente para obtener la información. A la vez, podemos darnos a conocer más, explicarles lo que estamos haciendo, solicitarles sus opiniones e invitarlos a las reuniones.

1.3— Puede ser que nosotros conoczamos los problemas de la comunidad y los sepamos explicar. ¿Pero nos hemos preguntado cómo interpretan nuestros vecinos esa misma realidad?. Una cosa es sentir las consecuencias de una realidad y otra conocerla y poder explicarla para trabajar en una adecuada orientación.

Pensemos que podría ser conveniente que la misma comunidad participe investigando su propia realidad. Podría aportar información y al mismo tiempo reflexionar sobre esa información para ver la importancia de trabajar en la organización.

1.4— A veces el conocimiento de los problemas no sólo es incompleto sino poco reflexivo. No nos detenemos a pensar sobre la relación de unas cosas con otras ni sobre las causas principales que originan los problemas.

Y sucede que, como vemos el árbol y no el bosque, muchas veces nuestras acciones consisten en poner parches.

1.5— Podemos caer también en localismos, pensando que los problemas son sólo nuestros o que los podemos resolver solo nosotros.

2. SOBRE LA DEFINICION DE OBJETIVOS METAS E INDICADORES

Podemos caer en hacer muchas cosas sin tener una clara dirección de lo que queremos: es decir, podemos caer en el activismo.

Para evitar eso, nos fijamos OBJETIVOS.

Porque los OBJETIVOS

son como la brújula de nuestro trabajo; es decir, lo que nos señala una dirección, por dónde debemos caminar.

LOS OBJETIVOS

SON LOS RESULTADOS QUE NOS PROPONEMOS LOGRAR EN UN PLAZO DETERMINADO



Podemos hablar de

OBJETIVOS GENERALES

que son de carácter más amplio y ubicados en un plazo más largo.

Hablamos también de

OBJETIVOS ESPECIFICOS

que nos sirven para reducir los generales y traducirlos en cosas reales dentro de la práctica; es decir, para hacer operativos los objetivos generales.

Cuando nos trazamos un Plan de Trabajo, ya sea para varios meses o para uno o más años, es importante desmenuzar los objetivos específicos en aquellos aspectos particulares que señalen qué cambios esperamos en cantidad, calidad y período determinado.

A estos aspectos particulares que nos señalan los cambios que esperamos en un determinado tiempo, se les llama

METAS

Para medir el cumplimiento de las METAS, debemos definir las cosas o manifestaciones que nos permitirán MEDIR el cumplimiento de las metas; es decir, que nos permita ir controlando y comprobando

cómo

cuánto

y qué tiempo se están cumpliendo las metas

Para medir esos logros parciales utilizamos lo que se denominan

INDICADORES

La medición de los logros parciales de las Metas por medio de los INDICADORES, sólo podremos hacerla durante o una vez realizadas las distintas actividades que se fijan para el cumplimiento de las metas.

3. SOBRE LA DEFINICION DE ACTIVIDADES

Definir las actividades, es decidir los pasos a seguir para alcanzar las metas. Las actividades son como el puente que debemos construir para lograr nuestros propósitos. Si las actividades no se guían por los objetivos y metas, perdemos la dirección y con dificultad llegaríamos a la otra orilla.

Además, las actividades, así como los objetivos y metas, deben ser realistas. Es decir, debemos evitar proponernos actividades ilusiones, cuando sabemos que no contamos con los medios materiales, ni con los recursos humanos necesarios para llevarlas a cabo. Recorremos que "quien mucho abarca poco aprieta". Es mejor proponernos cosas pequeñas pero que las podamos realizar y al final de la jornada saber que vamos a recoger frutos.

4. SOBRE LA EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES

Sucede muchas veces que las responsabilidades no se comparten sino que se centralizan en una persona.

Si somos realistas, debemos primero medir nuestras fuerzas y luego comprometernos a hacer lo que está en nuestras manos. Si nos recargamos de trabajo no vamos a hacer las cosas bien; no cumplimos, quedamos mal y no hacemos las cosas con gusto.

Además, debemos aprender a DELEGAR funciones; a CONFIAR en que otros aprenderán y sabrán responder.

Recordemos que sólo en la práctica aprendemos, que nadie nace aprendido y que a veces nuestra falta de confianza en las capacidades de los demás los hace inseguros y dependientes. Pueden cometer errores, pero deben aprender.

Para realizar las actividades debemos hacer una correcta DISTRIBUCION DEL TRABAJO.

QUE CADA QUIEN ASUMA AQUELLO QUE LE AGRADE Y QUE PUEDA HACER REALMENTE.

5. SOBRE LA EVALUACION

Cuando hablamos de evaluar nace en nosotros el temor de ser acusados de las fallas o de lo que no se hizo. Esto no es evaluar, aunque muchos lo entienden así.

EVALUAR ES

- 5.1— Revisar en qué medida corresponden los resultados a lo previsto en los objetivos y metas.
- 5.2— Revisar qué limitaciones hubo y por qué: tanto limitaciones internas como externas.
- 5.3— Revisar cómo se realiza el trabajo: método empleado, cumplimiento de tareas, tipo de convocatoria, calidad de la participación, cómo se tomaron las decisiones, si los participantes se sintieron acogidos y a gusto, si se demostró compañerismo y solidaridad. EVALUAR ES RECONOCER TAMBIEN EL APORTE Y ESFUERZO DE LOS COMPAÑEROS Y TAMBIEN UNA CRITICA CONSTRUCTIVA CUANDO ALGO NO ESTUVO BIEN.
- 5.4— Qué modificaciones pueden hacerse en cuanto a: conocimiento de los problemas, definición de objetivos, métodos de trabajo.



La evaluación nos sirve para fortalecer la organización

PORQUE

- es necesario ver los frutos de nuestro trabajo
- es necesario reconocer errores y limitaciones para hacer ajustes o modificaciones
- permite a sus miembros crecer en lo personal aprendiendo a compartir con el grupo

EVALUAR ES HACER ALTOS EN EL CAMINO:

Se evalúa antes de, durante y después de la ejecución de las actividades.

Para exemplificar sobre lo que es el proceso de planificación, analicemos una situación que se presenta en la mayoría de las comunidades.

En una comunidad determinada, una organización de desarrollo comunal enfrenta el siguiente problema: LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD MUESTRAN POCO INTERES EN LA BUSQUEDA DE SOLUCION A LOS PROBLEMAS COMUNES.

Esto se manifiesta en su negación a participar en actividades que fija un grupo o grupos organizados de la comunidad. (Entre ellos: la Asociación de Desarrollo Comunal).

Ante este problema, la Junta Directiva de la organización comunal se traza un Plan de Trabajo que, siguiendo el esquema visto anteriormente tendría las siguientes características:

OBJETIVO GENERAL:

Lograr una mayor participación de la comunidad en la definición y solución de sus problemas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1— *Determinar el conjunto de factores que influyen en la poca participación de la comunidad en la solución de sus problemas.*
- 2— *Que la comunidad participe en el proceso de definición, promoción y ejecución de proyectos prioritarios.*

METAS

- 1— *Elaborar un diagnóstico de problemas de la comunidad con la participación de un mínimo de 100 vecinos, en un período de seis meses.*
- 2— *Formar diez Comisiones de apoyo al trabajo de la Junta Directiva, con la participación de un mínimo de ocho vecinos por Comisión. Tales Comisiones deberán funcionar por un mínimo de un año y tener una reunión quincenal como mínimo.*
- 3— *Obtener un grado de participación aceptable en las actividades que se fijen. (Por participación aceptable estamos entendiendo una frecuencia o número de veces de participación de los vecinos en las distintas actividades no menor al 75% y que los vecinos no vayan sólo a observar o a votar sino a exponer inquietudes, ideas e integrarse a las diversas tareas.*

ACTIVIDADES O ACCIONES:

Para la meta 1)

- *Realizar reuniones para discutir y elaborar los instrumentos o medios para recoger la información que permitirá hacer el diagnóstico. (Los instrumentos pueden ser entrevistas, cuestionarios y otros; por tanto, habrá que realizar las tareas de preparar las preguntas, pasar a estencils las mismas por ejemplo)*
- *Visitar los vecinos para entrevistarlos y recoger la información*
- *Ordenar la información*
- *Interpretar la información*
- *Discutir sobre la interpretación y sacar conclusiones*
- *A partir de las conclusiones, apuntar los principales problemas*
- *Realizar una Asamblea para exponer las conclusiones*

Para la meta 2)

- *Convocar mediante visitas a los vecinos a reunión para formar las Comisiones.*
- *Realizar una reunión para formar las Comisiones, definir sus áreas de trabajo y días de reunión.*

INDICADORES: Del cumplimiento de la meta 1)

- *número de reuniones y número de vecinos que participan en ellas*
- *número de visitas realizadas, cantidad de información recolectada y número de vecinos que participan en esta tarea*
- *número de vecinos que participan en las reuniones, número de veces que intervienen en las discusiones y tipos de aportes que hacen.*
- *número de asistentes a la Asamblea*
- *expresiones de los vecinos de coincidencia e identificación de los problemas señalados como principales en las conclusiones del diagnóstico*
- *expresiones de los vecinos de compromiso de participación para la solución de los problemas.*

Del cumplimiento de la meta 2)

- *número de vecinos asistentes a la reunión**
 - *número de reuniones quincenales de las Comisiones y número de participantes*
- * *y número de vecinos que se inscriben en Comisiones*
- *cumplimiento de los acuerdos de las reuniones*
 - *distribución de tareas dentro de ellas.*

Del cumplimiento de la meta 3)

- número de veces que asisten los vecinos a todas las actividades
- número de veces que intervienen en las distintas etapas de las actividades
- participación de los vecinos en la ejecución de las distintas tareas

RECURSOS Y RESPONSABLES:

En lo que se refiere a recursos, debe especificarse de qué tipo se van a necesitar: si materiales, humanos financieros. Asimismo para la realización de cada tarea se definen responsables y se especifica un período de tiempo determinado para realizarla.

Ejemplo de recursos materiales:

- local
- mesas

Ejemplo de recursos humanos:

- miembros de Junta Directiva
- miembros de Comisión

Ejemplo de responsables:

Tarea: distribuir invitaciones
Responsable: Comisión de propaganda

Ejemplo de fijación de período:

Para cumplimiento de las tareas de entrega de invitaciones; ocho días a partir de...

GUIA PARA SEGUIMIENTO DE PASOS EN LA ELABORACION DE UN PLAN DE TRABAJO

Período: De _____ a _____ de 198_____

Proyecto _____ (Proyecto # 1) _____

Diagnóstico:

En el diagnóstico se presentan el conjunto de problemas o necesidades que tiene la comunidad. Se señalan y se explican esos problemas o necesidades. Explicar la realidad de una comunidad es reflexionar sobre cuáles son las causas que originan los problemas, cómo se relacionan esos problemas entre sí y qué consecuencias se derivan de la relación de unos con otros. En otras palabras, es reflexionar sobre por qué ocurren tales problemas, qué conexiones hay entre unos y otros y pensar en qué consecuencias tendrían o seguirían teniendo para la población si no se resuelven a tiempo. Esto es, pensar en lo que podría pasar en un futuro de seguir ocupando tales problemas.



Meta # 1 de Objetivo # 1:
número de cosas o cambios.

En "x" plazo vamos a lograr "x"

Actividades	Responsables	Recursos	Fecha límite	Indicadores	Se logró		Limitaciones
					SI	NO	

Publicación de la
**FEDERACION DE UNIONES CANTONALES DE
ASOCIACIONES DE DESARROLLO COMUNAL.
PROVINCIA DE ALAJUELA.**

**Y EL CENTRO REGIONAL DE OCCIDENTE
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

Impresión: *Departamento de Divulgación
y Publicaciones
DINADECO*

Diagramación: *Gerardo H. Jiménez Z.*

Portada: *Róger (Vicho) Monge.*

**FEDERACION DE UNIONES CANTONALES Y ZONALES
DE ASOCIACIONES DE DESARROLLO COMUNAL
DE LA PROVINCIA DE ALAJUELA**