

**PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES DE BASE DE UN SECTOR EN EL
ASENTAMIENTO HUMANO MANCHAY DEL DISTRITO DE PACHACAMAC**
**PARTICIPATION IN A SECTOR-BASED ORGANIZATIONS IN THE MANCHAY
HUMAN SETTLEMENT OF THE PACHACAMAC DISTRICT**

Nohemí Estefani Marcelo Torres* y Catherine Julieth Mendoza Vega**
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC, Perú.
Instituto San Ignacio de Loyola, Perú

Recibido: 22 de enero de 2013

Aceptado: 03 de julio de 2013

RESUMEN

Se realizó un estudio cualitativo de diseño fenomenológico en el que intervinieron 12 dirigentes de las organizaciones de base de un Asentamiento Humano (AA.HH.) del distrito de Manchay. A través de la entrevista y grupos focales se investigaron las principales razones de participación comunitaria; los datos obtenidos fueron analizados a partir de la técnica de análisis de contenido, para posteriormente realizar la triangulación de datos. En el presente artículo se exponen los resultados y los argumentos brindados por los participantes; finalmente se discuten los principales hallazgos acerca del estudio en función de cuatro aspectos: elementos motivadores de participación, formas de participación, percepción como comunidad y percepción hacia el agente externo.

Palabras clave: Compromiso, participación comunitaria, organizaciones de base, participación, comunidad.

ABSTRACT

It was considered appropriate to carry out a qualitative study of phenomenological design involving 12 leaders of organizations of a human settlement (AA.HH.) from the District of Manchay, whereby through the interviews and focus groups were investigated the main reasons for community participation. The obtained data was analyzed from the technique of content analysis, and then the triangulation of data was performed. Also the findings obtained are exposed, the arguments provided by the participants and finally the main results on the study are discussed based on four aspects: motivators for participation, forms of participation, perception as community and perception towards the foreign agent.

Key words: Commitment, community participation, base organizations, participation, community

La participación social es un concepto que ha adquirido relevancia en las últimas décadas, que implica la integralidad de los individuos en diversos procesos que atañen su desarrollo personal y social, involucrando aspectos psicoemocionales y congruencia entre las actitudes, creencias, ideologías, sentido de comunidad, entre otros (Flores & Javiedes, 2000). Asimismo, permite fortalecer lazos psicoemocionales entre los miembros de una comunidad generando una identidad social, favoreciendo la inclusión social y el desarrollo sostenible.

En ese sentido, se define la participación comunitaria como el involucramiento de los individuos o grupos sociales en los procesos decisionales que comprometen el desarrollo de una comunidad (Guerra-García, 1980); donde se busca satisfacer las necesidades comunes teniendo en cuenta valores, intereses y motivaciones compartidos, permitiendo que los integrantes tomen acción y se sientan parte del proceso de intervención.

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(2): 259-275, 2013

ISSN: 1729-4827 (Impresa)

ISSN: 2233-7666 (Digital)

Por lo tanto, la participación de los ciudadanos en asuntos públicos es un derecho constitucional que debe ser garantizado y desarrollado ya que permite la inclusión de determinados grupos, sociedades y territorios en temas de interés sentando las bases para la cohesión social (Vintro, 1995, citado por Sánchez, 2000).

En la última década se han venido produciendo diversos fenómenos socioculturales que han desencadenado cambios profundos y rápidos en las sociedades, sobre todo en las latinoamericanas. Entre ellas se encuentran la globalización, modernización y alienación, las cuales han impactado en las formas de participación de dichos grupos sociales, llevándolos a tomar dos posturas una de acción social y la otra de pasividad y desesperanza. Tal como lo señala Pérez (2001), estos fenómenos han generado impacto en la organización territorial y la ocupación del suelo dando como resultado el crecimiento de la sociedad alojando a sus habitantes en la periferia de la ciudad donde la planificación y escases de recursos distorsionan el ordenamiento y funcionamiento de la sociedad.

En ese caso la escasa o nula participación, producto de experiencias previas, puede hacer que los miembros de una comunidad perciban su realidad como estática, rígida, totalmente establecida sin posibilidad de cambio; esta situación fortalece las características de la denominada subcultura de la pobreza como la desesperanza aprendida, la minusvalía, la subvaloración, la resignación, el fatalismo, etc.

Todo esto puede conllevar a que una comunidad simplemente desaparezca, se adapte a su situación o peor aún se encierre en ella misma, perjudicando de esta manera su proceso de desarrollo sostenible (Rozas, 1992).

Según Sánchez (1991), en las conclusiones de un estudio realizado en Estados Unidos, el escaso fortalecimiento de los procesos participativos generan efectos psicológicos como un individualismo extremo, desarraigo social y desamparo vital; anonimato, soledad y anomia; alienación y ausencia de sentimientos de reciprocidad, y pertenencia social.

Esta pérdida de participación con lazos estrechos puede denominarse como aquello que Sarason (1976, citado por Cruz & Aguilar, 2002) definió como la pérdida del «sentido psicológico de comunidad», lo cual es considerado como

una fuerza destructiva de las sociedades occidentales. Por tal motivo, se plantea que la intervención de los ciudadanos en las actividades de desarrollo de su comunidad debe ser activa y comprometida.

La influencia de las relaciones desiguales de poder, los límites de expresión de interés, la desmotivación y los límites en los espacios tradicionales de participación son factores que limitan el involucramiento activo de los ciudadanos que permiten fomentar el desarrollo sostenible de una comunidad (Cooke & Kothari, 2001; Demo, 1993). Por lo tanto, el empoderamiento a través de la participación se ve alterado por el desarrollo de habilidades, autoestima y conciencia crítica (Toth, Mertens & Rodrigues, 2012).

El no tener en cuenta esos factores puede favorecer a la manipulación de los involucrados, por lo cual es importante señalar que la participación social varía de acuerdo al nivel de información, motivación y las relaciones que presentan los actores entre sí.

Sin embargo esta puede verse afectada por actores externos que ejercen presión sobre los actores menos favorecidos (población vulnerable), en ese sentido la exclusión puede ser resultado del acceso restringido a la información o el inadecuado dominio de la tecnología de comunicación, lo cual impide que los participantes se pronuncien de forma efectiva (Arnstein, 1969; Pita et al., 2010; Wendhausen & Capori, 2002).

La noción de participar que implica tomar parte de un proceso donde un individuo se involucra y decide se ha ido debilitando, actualmente se observa que las personas se organizan para lograr objetivos específicos por problemas o demandas puntuales (seguridad ciudadana, servicios básicos, títulos de propiedad) lo que denota un carácter más instrumental de la participación, manifestando cierto grado de organización entre las personas la cual se diluye en cuanto se logra el objetivo (Montecinos, 2005; Subsecretaría de Desarrollo Regional - SUBDERE, 2004).

Algunos autores (Montero, 2007; Rozas, 1992 & Sánchez, 1991) consideran que la participación favorece al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar social; asimismo, contribuye con la autonomía, la capacidad de toma de decisiones, fortalece la autoestima personal como social de los miembros de la comunidad, favoreciendo la identidad

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(2): 259-275, 2013

social por medio de la organización, por lo tanto fortalece la capacidad de autogestión, a través del desarrollo de actividades, fomenta la imaginación y comunicación, etc.

De la misma manera sostienen que la participación es importante para la generación de proyectos de desarrollo humano, la cual tiene tres aspectos fundamentales, el primero de ellos es que los cooperantes se inclinan cada vez más a trabajar con instancias más próximas y confiables para la comunidad; el segundo aspecto es que trabajar para las personas y con las personas en condiciones de pobreza y pobreza extrema fortalecerá la institucionalidad local para el desarrollo; y por último, el estimular la participación de los involucrados en la solución del problema favorece la búsqueda de una democracia participativa.

Algunos de los elementos planteados líneas arriba permitirán comprender el análisis posterior de las razones de participar en los grupos de una comunidad, los mismos que llevan a concluir si la variable en estudio es solo una necesidad o un proceso hacia el desarrollo, implicando un aprendizaje de diversas formas de participación y por lo tanto diversas formas de intervención en la realidad.

Por consiguiente, la presente investigación tiene como objetivo determinar las razones de participación en organizaciones de base de un sector, en el asentamiento humano Manchay del distrito de Pachacamac.

Método

El método empleado fue cualitativo y el diseño fenomenológico, ya que este se enfoca en las experiencias individuales y subjetivas de los individuos que se encuentran dentro del fenómeno o experiencia que se está investigando. Considerando que el núcleo central fue recoger las percepciones de los involucrados y a partir de ahí realizar un análisis (Hernández, Fernández & Baptista, 2006; Salgado, 2000).

Participantes

El muestreo utilizado es de caso-tipo y estuvo constituido por 12 personas de un sector del asentamiento humano Manchay en el distrito de Pachacamac que se encontraban ocupando un cargo dentro de una de las dirigencias de base de su sector.

La mayor parte de la muestra corresponde al género femenino, 66.67%, mientras 33.33% al género masculino; en su mayoría pertenecientes a las organizaciones dirigenciales del Vaso de Leche y Wawa Wasi. El tiempo de permanencia en el cargo variaba entre uno a diez meses (42.86%) y uno a siete años (57.14%). El 100% de ellos presentaba educación secundaria completa y provienen en su mayoría de Huancavelica (42.86%) y Huancayo (42.86%).

Técnicas de recolección de la información

Para la recolección de la información se emplearon diversas técnicas, tales como:

- *Revisión de fuentes documentales*

Para el desarrollo de esta investigación se realizó la revisión de archivos, con la finalidad de situarse dentro de las características contextuales de la población que se planteó abordar. Es por ello que se acudió a la comisaría de Manchay en donde se encuentran los estudios de comunidad realizados (Villegas, s/f).

- *Entrevista semiestructurada con esquema*

La entrevista se inició con la obtención de datos generales, como nombre del entrevistado, organización en la que trabaja, puesto que ocupa, tiempo que permanece en el cargo, lugar de procedencia y grado de instrucción. Asimismo, con el objetivo de conocer cuál era la percepción que tenían los miembros de las diversas organizaciones acerca de la participación se agruparon las preguntas en base a tres aspectos fundamentales, nivel personal, nivel institucional y nivel social.

- *Grupo focal*

Se realizaron dos grupos focales con los dirigentes de las diversas organizaciones de base, con el objetivo de obtener información que sustente los hallazgos de la investigación. Es así que se invitó a los dirigentes a través de esquelas y se solicitó un local neutral para la realización de las reuniones.

Técnicas de procesamiento de los datos

Para llevar a cabo el tratamiento eficaz de los datos obtenidos se realizó el análisis de contenido, mediante la cual se analizaron los datos de las entrevistas y del grupo

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(2): 259-275, 2013

focal. Para la entrevista, de tipo semiestructurada con esquema, se contó con un marco que permitió determinar las categorías temáticas.

Por ello, el primer paso para realizar el análisis de contenido fue determinar las categorías a trabajar; se realizó una observación general del documento para determinar los principales aspectos. Luego de categorizar se procedió a la selección de la unidad de análisis para finalmente proceder a la selección del sistema de recuento o de medidas.

Procedimiento

Inmersión en el campo

Para iniciar la inmersión se seleccionó el lugar para realizar la investigación, es así que se eligió un ambiente en donde el investigador no tuvo anteriormente contacto alguno con los sujetos investigados, para no contaminar la investigación. Así mismo dicho contexto se encontraba en pleno desarrollo a nivel de infraestructura, económica y social.

La inmersión en la comunidad se realizó con la ayuda de la secretaria de la Junta Directiva General, quien brindó información y promovió el contacto con los demás miembros de las organizaciones de base del sector; en vista de lo cual fue necesario realizar varias visitas al sector para reunir a los dirigentes y realizar conversaciones, en un principio para establecer la confianza que facilitarían el recojo de la información. Por ello, fue necesario asistir en algunas actividades propias de la comunidad.

Posteriormente se acordaron reuniones con los dirigentes, en las cuales se les explicó el objetivo de la investigación y su participación en ella. Una vez que aceptaron se les presentó el consentimiento informado para su firma.

Luego, se procedió con la elaboración de los instrumentos, es decir las guías de las entrevistas semiestructurada, focus group y la revisión de archivos. Se continuó con el análisis de los datos a través del análisis de contenido, a partir del cual se establecieron las categorías y subcategorías de estudio. Se trabajó empleando una codificación cuantitativa, la misma que permitió estructurar las respuestas en frecuencias y porcentajes de acuerdo a

las categorías planteadas, facilitando el análisis y la interpretación; asimismo se realizó una codificación cualitativa. Finalmente, se efectuó la triangulación de datos, lo cual implica la combinación de dos o más técnicas de recolección de datos con aproximaciones similares para medir una misma variable (Arias, 1999), esto permitió contrastar los datos obtenidos a través de la entrevista semiestructurada, *focus group* y la revisión de archivos, los que fueron analizados por separado para luego compararlos y validar los hallazgos.

Resultados y discusión

A través del análisis de los resultados se establecieron cinco elementos que predisponen la participación: la motivación, formas de participación, percepción como comunidad, percepción personal y percepción del agente externo.

Estos a su vez incluyen tres variables que permiten determinar la participación del poblador, dichas variables son la razón de participación a nivel personal, a nivel social y a nivel institucional.

Uno de los aspectos importantes para evaluar las percepciones respecto a la participación es el **elemento motivador** orientado al interés por la mejora en la infraestructura comunal o el acceso a mejores servicios básicos. Estas percepciones se asocian al nivel social o razón de participación social tal como lo señala un miembro de la junta directiva: «*Queremos un mejor lugar para vivir junto a nuestra familia, con mejores servicios, mejores locales*».

Las tres organizaciones de base que forman parte del estudio, señalan que la motivación por participar estaría centrada en apoyar a su comunidad. Este apoyo específicamente se dirige a la parte de la infraestructura, lo cual es asumido como un beneficio directo; es así como un miembro de la junta directiva señala: «*yo trabajo porque deseo mejorar mis locales, le faltan detalles que mejorarían el trabajo*» (Dirigente de la Junta Directiva del Sector).

La infraestructura no solo contempla los espacios de reunión, además considera los espacios de recreación: «*trabajo en la junta directiva porque me importa mucho mejorar espacios para el recreo de los chicos, otra loza, columpio (...)*».

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(2): 259-275, 2013

Lo cual pone de manifiesto su deseo de mejorar las condiciones de vida actual: «*Queremos mejorar la calidad de vida de nuestra familia y de los demás vecinos, tener un local, parques para que jueguen los niños*». «*El progreso del sector, para que este se vea bien y los niños crezcan mejor*».

Al reflexionar acerca del contexto de comunidad estudiada, se observa que efectivamente presenta una mejora en la infraestructura comunal, lo cual manifiesta una estrecha relación entre motivación y participación, lo que corresponde al desarrollo comunal a nivel de infraestructura.

Montero (2007) refiere que los niveles de participación en una comunidad se dan en diversos niveles pero que estos tienen una estrecha relación con la motivación.

El carácter motivacional de la participación debe dar respuesta a las demandas sociales para el bienestar y supervivencia del grupo (Asociación los Andes, 2007; Sánchez & García, 2001).

Continuando con el aspecto motivacional se encuentra otro elemento importante que es el elemento motivacional orientado a la proyección de un modelo positivo de conducta, el cual se encuentra en dos niveles tanto personal como institucional.

En cuarto al nivel personal, los dirigentes refirieron: «*Acepté el puesto para ser ejemplo para mis hijos, para que ellos sigan mis enseñanzas y estén orgullosos de mí*». «*Como dirigente, quiero ser ejemplo para mis hijos y demás miembros de mi familia*».

Estos argumentos detallan que los padres de familia muestran especial interés en ser modelos positivos de conducta frente a sus hijos, ya que ellos son fuente de motivación para el logro de sus objetivos.

Como se sabe, las personas imitan las acciones que se ajustan a sus estructuras cognoscitivas; los seres humanos adquieren conductas nuevas si estas son reforzadas, por lo tanto, uno de los requisitos para el aprendizaje de conductas es la observación.

Asimismo, es posible observar una búsqueda de reconocimiento social, especialmente por parte de las familias. Dicha necesidad de reconocimiento impulsa a las

personas a alcanzar metas que se proponen, a dedicar su esfuerzo, tiempo y dinero en la búsqueda de un bien.

Es así que esta búsqueda de reconocimiento, en el marco de la comunidad, está relacionada a características de la cultura de la pobreza que manifiestan los pobladores; ya que su motivación es básicamente extrínseca, es decir se ve influenciada por factores externos. Sin embargo, estos factores son determinantes en cuanto al nivel de participación de los dirigentes, ya que estas relaciones afectivas facilitan el proceso de desarrollo comunitario a través de la participación activa de sus integrantes, además de propiciar el desarrollo personal de sus integrantes.

En ese sentido, Montero (2003) señala que la participación comunitaria es beneficiosa para los individuos participantes, cuyo crecimiento personal se desarrolla positivamente.

En cuanto al nivel o razón de participación institucional, se encuentra que los miembros de organizaciones base buscan representar ante sus miembros de organización un referente positivo en cuanto a conducta. Ante esto los dirigentes sostienen: «*Me gustaría que mis compañeros vean en mí una persona de ejemplo, así como los demás miembros de la comunidad, ya que yo acepté el cargo por mis compañeros de trabajo*». «*Quiero que las demás madres del Vaso de Leche me vean como una persona confiable y trabajadora*». «*Queremos ser reconocidas entre nosotras, ser ejemplo para nuestras integrantes y vecinas*». «*Queremos que confíen en nuestro trabajo*».

La posibilidad de trabajar con personas conocidas, también forma parte de las motivaciones para integrar una dirigencia; es así como la secretaria de la dirigencia del sector señala: «*yo acepté el puesto por mis compañeros de trabajo los conozco, yo sé que ellos son dedicados y cumplen sus funciones*». Este elemento podría indicar la razón para la permanencia de ciertos grupos en las dirigencias de su sector y en otros casos la ausencia de grupos dirigenciales, pues el grado amical sería determinante.

Estas afirmaciones indican que ellos como líderes desean fomentar conductas positivas en los miembros de su comunidad, ya que una de las características del líder es tener la capacidad de influir en la conducta de su grupo y fomentar el consenso en la toma de decisiones; por lo tanto,

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

el líder sabe que el resultado de su trabajo influye en sus compañeros y viceversa, es así que el logro de los objetivos generales dependerá de todos en conjunto.

Tal como lo señala Montero (2003), la identificación, la historia común, los elementos de vida compartidos y el compromiso con la comunidad permite reconocer las necesidades de esta; así como también, las capacidades y limitaciones de muchos de sus miembros.

Un estudio realizado por Pedraja y Rodríguez (2004), señala que el estilo de liderazgo participativo y el estilo de liderazgo colaborativo influyen de modo positivo sobre la eficacia en las organizaciones públicas.

De los dos últimos aspectos tratados se desprende un factor importante que es la necesidad de aprobación manifestada por los miembros de las organizaciones de base.

Al centrarse en el contexto de la comunidad se puede observar que los integrantes de las organizaciones de base son referentes de modelos conductuales para los miembros de sus organizaciones, ya que estos reconocen cualidades entre sus integrantes, por ello es posible ver que efectivamente hay una relación entre participación y motivación en cuanto a la proyección de una imagen positiva para su grupo par, sin embargo no lo son para los demás pobladores, es decir que dicha conducta se encuentra sectorizada a solo dos aspectos, a la familia de los dirigentes de base y a los miembros de la institución. Así mismo, este aspecto está relacionado a la búsqueda de aceptación social, como se ha mencionado anteriormente, los dirigentes desean ser no solo referentes para su familia y los miembros de la organización, sino también, para los integrantes de la comunidad.

De la misma manera es importante resaltar que la motivación implica un grado de compromiso, ya sea momentáneo o de condición duradera, siendo el inyector de energía y fuerza en la decisión de actuar para alcanzar el objetivo final, pese a las dificultades y obstáculos que se presenten en el camino. La motivación no se manifiesta respecto a cualquier cosa o circunstancia esta debe ser de interés de las personas involucradas, considerada digna, valiosa, necesaria, conveniente de hacer ya sea de manera individual o colectiva.

Un estudio realizado por Sánchez y García (2001) señala que la motivación de las personas a integrarse a

asociaciones colectivas es la búsqueda del bien común, ya sea de individuos o grupos más o menos cercanos a uno mismo, o de la naturaleza donde no es el poder personal lo que se busca, sino, aumentar su poder a través de la agrupación y de este modo reivindicar los intereses del grupo al que pertenece.

En ese sentido los autores antes mencionados describen algunas variables psicosociales que pueden motivar la participación en asociaciones. Entre ellas se encuentra la necesidad de afiliación, búsqueda de compañía e interacción con otras; la necesidad de logro, que es el motivo que impulsa a las personas a alcanzar las metas que se proponen; el altruismo, debido a que las personas deciden dedicar su tiempo, esfuerzo y/o dinero, y el poder como la motivación que impulsa a las personas a influir sobre los demás, en este caso la participación en asociaciones se considera un medio legítimo para alcanzar poder social.

Otro aspecto importante a tener en cuenta para evaluar las percepciones, respecto a la participación, son las **formas de participación** de la comunidad. En ese sentido las actividades que se realizan en pro del desarrollo del sector, se asocian al nivel o razón de participación social, en cuanto estas actividades están referidas a la mejora o implementación de un bien común.

Entre estas actividades están las faenas comunales, implementación de las calles por festividades, participación en actividades profundo, etc.; las mencionadas actividades no solo favorecen y fortalecen la socialización permitiendo el compartir valores, experiencias, y anécdotas entre sus miembros, sino también, fortalecen los lazos afectivos entre ellos, contribuyendo con la formación de la identidad social y de una autoestima colectiva. Esto implica mantener una relación cercana entre ellos, lo cual favorece la convivencia y el trabajo en equipo ya que todos trabajan de manera armónica para lograr un objetivo común, tal como lo señala Wiesenfeld & Sánchez (2012).

En este sentido refieren: «*Nos apoyamos para lograr tener un mejor lugar donde vivir, cooperamos con las actividades que se nos encomienda*»; «*Nos gusta trabajar, sobre todo por las calles para que nuestro lugar se vea unido*». «*Nos unimos para trabajar en las actividades de la comunidad, para beneficio de todos, cumplimos con nuestras faenas, arreglamos nuestro sector*».

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(2): 259-275, 2013

Así mismo el trabajo comunitario es asumido como acciones participativas: «...Asisto a las reuniones que convoca la dirigencia, también realizo mis faenas.»; «participo de la formulación de acuerdos, para así poder llevar cabo acciones de trabajo...trabajo en faenas comunales, así realizamos lo propuesto en las asambleas».

Tal como lo señala Flores (s/f, citado en Montero, 1996a), la participación en un contexto, comunidad o barrio supone la actuación conjunta de un grupo de personas que comparte objetivos e intereses; la enseñanza y el aprendizaje; la concientización y socialización; la organización, dirección, ejecución y toma de decisiones; la solidaridad y diversos grados de compromiso.

Del mismo modo, la cuota económica es identificada como una forma de participación de la mayoría de los miembros de la comunidad: «...los vecinos colaboran con dinero, lo cual se utiliza para llevar a cabo algunas actividades, gestiones administrativas». Mientras que una dirigente del Vaso de Leche refiere: «...se realiza un pago simbólico para la preparación de la leche, la compra de gas, artículos de limpieza». Y la responsable del Wawa Wasi manifiesta: «Las madres pagan por el cuidado de sus hijos, saben que acá se les alimenta y se les cuida».

La mayoría de las cuotas brindadas son de manera simbólica, ya que dependiendo de la actividad y de la institución se dividen entre toda la población o los miembros que reciben el servicio, como es el caso del Vaso de Leche y el Wawa Wasi.

Además, las personas que pertenecen a la comunidad y cuentan con algún tipo de estudios ya sea técnicos o universitarios, prestan sus servicios a la comunidad. Es así que el encargado de la junta directiva señala: «... algunos chicos que tienen estudios superiores, apoyan a los más pequeños con sus tareas, los orientan en sus estudios», «... si alguien tiene manejo de algún tema específico se le pide asesoría en ese aspecto».

Es considerado una ventaja para los miembros de las organizaciones de base el involucramiento de los profesionales o técnicos del sector en la mejora del aprendizaje de los niños o en las condiciones de vida de los miembros de la comunidad.

Al situarse en el contexto de la comunidad es posible corroborar que las personas trabajan en pro de un objetivo, se unen para desarrollar sus actividades, sobre todo lo que les permitan mejorar su calidad de vida.

Esto fortalece el sentimiento de identidad social positiva, lo que implica un grado de identificación y compromiso con su sector, conllevando a realizar las actividades con responsabilidad y efectividad, reafirmando la autoestima social del grupo, lo cual se logra a través de actividades de involucramiento con el sector como la toma de decisiones, acción conjunta de trabajo, movilizaciones, etc. Estas acciones son factores determinantes en el desarrollo de actitudes a nivel personal y grupal, fomentándose el desarrollo personal y social de los integrantes de la comunidad (Cáceres, Angulo & Vega, 2010; Wiesenfeld & Sánchez, 2012).

Como refiere Montero (2007), la participación moviliza, facilita y estimula recursos (materiales e inmateriales), asimismo fomenta la creación de otros nuevos, además facilita las formas de comunicación entre los miembros de la comunidad haciendo posible el diálogo, lo cual conlleva al fortalecimiento de la comunidad.

Otro aspecto importante entre las formas de participación son las actividades que fomentan el compromiso personal, dichas actividades se encuentran enmarcadas dentro de la razón de participación personal. Entre ellas pueden citarse a la realización propiamente dicha de las actividades, la planificación de estas, asunción de responsabilidades dentro del grupo de trabajo. Dichas conductas demuestran el grado de compromiso que tienen, siendo este un factor importante ya que mejora la gestión en los procesos de desarrollo, así mismo va a determinar la manera de participación de los individuos (Ferrand, 2000; Delgado & Vázquez, 2006).

El cumplimiento efectivo de su cargo o puesto dirigenal es reconocido como una forma de participación por los miembros de las organizaciones de base; los miembros de las diferentes dirigencias refieren: «cumpló mi cargo y trato de hacerlo de la mejor manera, me esfuerzo para ser un buen dirigente». «realizo actividades que encomienda la madre Wawa, para así dar un mejor cuidado a los niños». «Soy responsable con el trabajo, cumpro con mi parte, con arreglar mi parcela y realizar mis faenas»;

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

«trabajamos para mejorar las condiciones de mi familia, para que mis hijos disfruten de un lugar apropiado, tanto dentro de mi casa como en mi cuadra», «busco la mejora del lugar donde vivo, si tengo que arreglarlo yo misma lo hago, además trabajo pensando en el bienestar de mi familia».

En su totalidad los miembros de las organizaciones de base refieren sentirse comprometidos con su dirigencia. Secretaria de la junta directiva refiere: *«...me siento comprometida con el trabajo que hago, soy responsable con mis actividades».*

Asimismo, el compromiso de los miembros de las organizaciones de base se ve reflejado en el apoyo a las actividades que promuevan el desarrollo en la infraestructura. La encargada de Vaso de Leche manifiesta: *«dedico mi tiempo a las actividades que se programan, como las faenas para la construcción de local, limpieza de calles, etc.»*, mientras que un miembro de la junta directiva señala: *«realizamos faenas, lo cual mejora nuestro sector y por eso estamos trabajando, para poder tener agua, desagüe, y más adelante veredas y parques».* Manifestando su interés por el desarrollo local y la mejora de sus condiciones de vida.

El compromiso personal de los dirigentes expresado a través de determinadas conductas es tomado como una manifestación de participación; la secretaria de la junta directiva señala: *«soy colaboradora con mis compañeros del trabajo, si uno no puede asistir a las reuniones lo cubrimos, o ayudamos en el cumplimiento de sus actividades»*, mientras que la encargada del Wawa Wasi refiere: *«Asistimos a las reuniones que se realizan y colaboramos con los acuerdos que ahí se emiten».*

La percepción del compromiso en su participación no solo está referida a las acciones concretas de trabajo sino también al apoyo moral y creativo; en ese sentido la encargada del Vaso de Leche refiere: *«aportamos ideas y realizamos movilizaciones para obtener apoyo para nuestras actividades, tomamos decisiones acerca de nuestros objetivos futuros».*

La motivación de su compromiso está orientada básicamente al logro de objetivos que permiten fomentar el desarrollo del sector en el plano de la infraestructura, debido

a sus carencias actuales, por lo cual sus acciones y decisiones están dirigidas en esa dirección.

En ese sentido, Pindado (2004) refiere que existirá participación cada vez que haya la posibilidad de intervenir, elaborar, ejecutar determinado programa; la participación implica un plus de voluntad, de intervención, de un proyecto propio, de pertenencia a un grupo colectivo, etc.

En el marco de la comunidad y los miembros de sus organizaciones se observa que muestran compromiso con la mejora de la comunidad, siendo específicos del lugar donde viven, ya que como se ha mencionado anteriormente una de las principales razones de la participación de los miembros de las organizaciones de base es la búsqueda de la mejora de las condiciones de vida de su familia, lo cual es la directriz de sus actividades, siendo esta la de mayor importancia, ya que buscan la protección y sentimiento de seguridad de su núcleo familiar.

Sánchez (2000) refiere que el grado de compromiso va a influir en la manera de participación de los involucrados, ya sea tomando parte (asunción de funciones), formando parte (identificación con el grupo y actividades) o teniendo parte en las actividades (obtención de los beneficios). Esta postura también es sostenida por Flores, Ruano y Phé (2009).

Trilla y Novella (2001, citados en Folgueiras, 2005) señalan que la participación es siempre una acción social, colectiva, relacional. Lo es en un doble sentido: en primer lugar porque generalmente se participa de forma colectiva o grupal, y en segundo lugar, porque el objeto de cualquier participación es también social.

Dicho compromiso de participación está íntimamente ligado al beneficio que la misma produce, reconociéndose dos aspectos importantes; el primero es el desarrollo en el plano intelectual, este específicamente para las integrantes del Wawa Wasi, ya que son las únicas que reciben capacitaciones, refieren: *«para mí un beneficio es poder recibir capacitaciones de cómo cuidar a los niños, como educarlos».* Además, señalan que un segundo aspecto importante es la remuneración económica: *«trabajo en el Wawa Wasi porque me permite tener un ingreso, me pagan por cuidar a los niños, que me ayuda en mis gastos familiares».*

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(2): 259-275, 2013

Este elemento podría ser un factor determinante para la participación de los integrantes de esta organización de base ya que es asumido como un elemento reforzador.

Un último aspecto a tener en cuenta acerca de las formas de participación es la que está referida a la participación institucional o razón de participación institucional donde se encuentra a las actividades orientadas al crecimiento y buen funcionamiento de la organización. Entre ellas están la asistencia a capacitaciones, ejecución de su plan de trabajo y planificación de actividades.

El funcionamiento de la organización a la que pertenecen es tomado como una forma de participación, es decir la asunción del cargo o puesto dirigenal; es así que la encargada del Vaso de Leche señala: «... si no hubiera quién se haga cargo del puesto no funcionaria el Vaso de Leche»; mientras que la encargada del Wawa Wasi manifiesta: «nos quitarían el presupuesto designado para los niños y sus raciones de alimento».

Esto implica una comitiva que se encargue de ver el adecuado funcionamiento de la organización de acuerdo a la normas impuestas por su organismo supervisor, ya que sin esta comitiva no hay presupuesto por lo tanto no hay organización ni beneficios para la comunidad.

Ante esto los dirigentes refieren: «Asistimos a las capacitaciones que nos da nuestra supervisora, porque queremos que la institución funcione adecuadamente». «Nosotras asistimos a las reuniones que hace la central para poder manejar mejor los productos, también vamos a las capacitaciones y/o marchas por la mejora de la institución». «Todos los miembros asistimos a las reuniones para planificar las actividades a desarrollar».

Póveda (s/f, citado en Folgueiras, 2005) incluye la responsabilidad compartida que han de asumir todos los involucrados para realizar acciones consensuadas, teniendo en cuenta los valores personales así como también el bien común.

Este constructo muestra el grado de identificación que tienen los miembros de organizaciones de base, lo cual favorece el desarrollo de las actividades; además de propiciar un clima de colaboración e integración, lo que fomenta el desarrollo social del sector, fortaleciendo el

compromiso dentro de los miembros de la institución con proyección a la comunidad. Buscando la dinamización de la organización para el logro de objetivos planteados, fomentando el mejor funcionamiento de la organización y propiciando el crecimiento de esta, orientando sus actividades al desarrollo social.

Asimismo, al referirse al desarrollo de la institución se considera también indirectamente el desarrollo de los líderes comunitarios, ya que son ellos los directores del cambio, siendo los que mejor conocen sus necesidades y recursos, por lo tanto son promotores de acción a través del fomento de actividades que enmarcan a toda la comunidad, para lo cual plantean estrategias de convocatoria que facilitan la información de acciones a ejecutar.

En este sentido los miembros de las tres organizaciones de base concuerdan en que los valores son un aspecto básico e importante dentro de las características del líder, es por ello que un integrante de la junta directiva manifiesta: «un líder debe ser organizado en su trabajo, firme en sus decisiones y propuestas, para así llevar a cabo todos los objetivos».

La organización es percibida como un aspecto importante y crucial en el desempeño de las funciones, en ese sentido una de las encargadas del Vaso de Leche debe ser: «... responsable con las actividades, con el manejo de los suministros y el desarrollo de su sector».

El compromiso con las actividades, el manejo adecuado de los insumos o materiales que se les brinda es considerado primordial, signo de responsabilidad con el cargo y con la comunidad.

Además se espera que un líder comunique los avances, dificultades e inconvenientes que puedan ocurrir en el transcurso de las actividades; es así que un miembro de la junta directiva señala que: «... informar a la población acerca de los objetivos alcanzados y los planes a futuro, es importante mantenerlos al tanto de las gestiones», «... mostrar con documentos los gastos e ingresos que se tiene a lo largo de los meses genera confianza en los vecinos y proporciona el apoyo de ellos en las actividades».

Los dirigentes muestran interés y preocupación por manifestar una conducta positiva frente a sus compañeros

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

de trabajo, así como para toda la comunidad. Sin embargo, a pesar de ser esta una de las razones de participación, la que prima en ellos es la búsqueda del bien familiar como eje fundamental de su participación.

Por ello la importancia de desarrollar el potencial de las personas de una comunidad y sobre todo de quienes ocupan cargos directivos de tal manera que puedan involucrarse en diversos procesos participativos, como ya se mencionó anteriormente será viable siempre y cuando la sociedad civil se organice y asuma un papel protagónico.

Pedraja y Rodríguez (2004) sostienen que el estilo de liderazgo participativo y el estilo de liderazgo colaborativo influyen de modo positivo sobre la eficacia en las organizaciones públicas. La dimensión participativa como la colaborativa del liderazgo está presente en alto grado en las organizaciones.

El tercer aspecto importante para evaluar, respecto a las percepciones acerca de la participación, es el elemento referido a la **percepción como comunidad**, orientado a las relaciones sociales, la cual se relaciona con la razón de participación social.

Dentro de una comunidad un aspecto resaltante son las relaciones sociales existentes, es decir la interacción entre los miembros de las organizaciones de base, los integrantes de la comunidad y otros agentes.

Al reflexionar acerca de este tema los dirigentes de las diversas organizaciones sostienen: *«somos un grupo unido, que trabaja en busca de un objetivo». «Si necesitamos apoyo de algún padre de familia la solicitamos y sabemos que colaborarán, en caso necesitaríamos ayuda de otra organización también la solicitaríamos, pero aún no se ha dado el caso». «Trabajamos unidos, nos apoyamos, por eso hemos logrado lo que tenemos, somos un equipo».*

Al analizar el contexto de esta comunidad es posible observar que efectivamente manifiestan adecuadas relaciones sociales entre los miembros de las organizaciones de base, las cuales se refuerzan con el apoyo mutuo, las actividades sociales, trabajo cooperativo dentro de su organización de base. Sin embargo no existe una relación organizada entre los miembros de las distintas

organizaciones de base, ya que cada organización es autónoma en sus decisiones, pero cuando se trata de un bien común se unen para realizarla, corroborando de esta manera que adecuadas relaciones sociales favorecen a la participación y compromiso de sus integrantes.

Las relaciones sociales se dan en un entorno social donde confluyen valores, reglas, símbolos, en donde los agentes pueden actuar de forma unificada frente a los aspectos del entorno que le son de interés (Alarcón, 2006, citado por Wiesenfeld & Sánchez, 2012).

Un estudio realizado por Sánchez y García (2001), sostiene que la necesidad de afiliación lleva a las personas a buscar el contacto social con otras, donde la función principal es asegurar la supervivencia no solo del individuo, sino también de la especie, por lo cual se ve involucrado en actividades que sean de su interés o busquen un objetivo común.

Además, la persona obtiene como consecuencia la conformación de su identidad colectiva, sin embargo esto no ha fortalecido los lazos para fomentar un sentido de comunidad en los pobladores, ya que como hemos mencionado anteriormente el objetivo primordial de cada dirigente es el desarrollo de su núcleo familiar, es decir, está básicamente orientada al desarrollo de objetivos personales que luego se traspolan a la comunidad.

Continuando con las razones de participación que se encuentran dentro de la percepción como comunidad tenemos el sentido de pertenencia, la cual está relacionada con la razón de participación personal.

El sentido de pertenencia al lugar es la identificación, compromiso e interés por las actividades, necesidades, problemas que presenta el contexto en donde se ubican determinadas personas: *«estoy orgulloso de estar acá, todos hemos trabajado por tener lo que tenemos»; «queremos que este lugar mejore más y más, nosotros con nuestras manos hemos trabajado para que esta zona sea habitable» (encargadas del Vaso de Leche).* Por su parte las dirigentes del Wawa Wasi sostienen: *«todo lo hemos logrado trabajando duro, este es nuestro sitio por eso trabajamos por él».*

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(2): 259-275, 2013

Al analizar el contexto de la comunidad se encuentra que efectivamente los dirigentes presentan identificación con su sector, expresado a través del compromiso con las actividades desarrolladas en pro de la mejora de este, tales como la propuesta e implementación de proyectos de infraestructura y desarrollo y la búsqueda del involucramiento de los demás miembros de la comunidad en dichas actividades.

McMillan (1996), McMillan y Chavis (1986, citado en Montero, 2007) sostienen que el sentido de comunidad, se encuentra íntimamente ligado al sentido de pertenencia al lugar de residencia, es el sentimiento que los miembros de una comunidad tienen al pertenecer a un contexto, compartir valores, normas y vivencias, el influenciar y verse influenciados por otros.

El desarrollo de una comunidad bajo el entendido de la importancia de la participación implica el influir sobre el contexto donde se habita (físico y social). Esto lleva a nuevas formas de intervenir en la realidad buscando el crecimiento como comunidad. Este proceso habla de la incorporación de diversos elementos para el desarrollo tanto de las personas como de la comunidad, lo cual se verá favorecido con la identificación con el lugar donde habitan (Rozas, 1992).

Un tercer aspecto importante en cuanto a la **percepción como comunidad** es el sentido de pertenencia a su organización, relacionada con la razón de participación institucional: *«somos un grupo de trabajo, somos unidos colaboradores, nuestra organización es reconocida por su buena gestión, por eso nos reeligen»; «hemos trabajado por nuestra institución para que no la cierren, para que no nos dejen sin insumos, nos organizamos para realizar las actividades de la mejor manera», «hacemos nuestro trabajo lo mejor que podemos, cada miembro es importante para el adecuado funcionamiento de nuestra organización».*

Dicho sentimiento de pertenencia no solo se limita a los dirigentes sino también a los demás miembros de la comunidad, dicho sentimiento se traduce en acciones que impliquen el apoyo en diversas actividades, en ese sentido el encargado de la dirección señala: *«...hay gente que nos apoya y que está de acuerdo con nuestra gestión, porque contribuye en los acuerdos, acepta y colabora en las acciones, pero también existen los que no están de acuerdo*

pero es una minoría»; «los miembros de la comunidad ven nuestro trabajo y lo que hemos logrado en el sector y por eso nos apoyan y están de acuerdo, pero no siempre se puede complacer a todos a la vez»; «...hay madres que están de acuerdo con el manejo que le damos a la institución, les gusta como trabajamos y reconocen que hemos crecido como organización, por lo cual nos dan más raciones de leche que antes, pero aún no es suficiente para todos»; «...además no todas las mujeres quieren asumir el puesto o no todas trabajan de manera justa».

La percepción que tiene la comunidad con respecto a las organizaciones de base o al manejo que realizan es básicamente de apoyo y respeto donde hay una relación de beneficio mutuo, sin embargo esto se limita, al primer nivel o la primera mitad del sector, ya que es ese sector el primero en recibir los beneficios, además es ahí donde se concentra la junta directiva y el Vaso de Leche, por lo cual las personas aledañas a esos locales son los que se benefician mayormente de los servicios, *«...creo que el Vaso de Leche es un beneficio pero no participo de ello porque me queda muy lejos de mi casa» (encargada del Wawa Wasi)*. Lo que genera en cierto grupo de la población un sentimiento de abandono por parte de sus instituciones.

Al analizar el marco de la comunidad se observa que los dirigentes sienten compromiso e identificación con su institución y con sus miembros, ya que no solo identifican sus limitaciones, sino también identifican sus logros como organización, su crecimiento como dirigentes, la satisfacción de pertenecer a dicha institución, de trabajar por ella y por los demás beneficiarios.

El sentir orgullo del trabajo que realizan les proporciona satisfacción, favoreciendo su proyección como personas y les permite obtener respeto de sus compañeros, y por supuesto, autorrespeto y valoración.

Sin embargo, dicho sentimiento de pertenencia está referido básicamente a cada grupo específico, es decir no existe un sentimiento colectivo de pertenencia entre organizaciones, debido a la escasa interacción que existe entre ellas. Los miembros de las organizaciones de base manifiestan su autonomía y legitimidad como organismo de su sector; es así que el encargado de la junta directiva menciona: *«cada organización maneja de la mejor manera su dirección».*

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

A pesar de ello, existe el apoyo mutuo y cooperación entre organismos, no es frecuente, pero es posible; por ello la encargada del Vaso de Leche manifiesta: «...*sabemos que si solicitamos apoyo de la dirigencia ella colaborará, es así que una parte del local comunal es usado para el Vaso de Leche, ese ya es nuestro espacio*». Mientras que el responsable de la junta directiva refiere: «...*si el Vaso de Leche o el Wawa Wasi necesitan de nuestro apoyo para lo que sea, nosotros le colaboraremos, estamos para apoyarnos*».

Este apoyo se ve básicamente entre los miembros de la junta directiva y el Vaso de Leche, los cuales se encuentran en el mismo nivel del sector, más específicamente en el mismo local.

Por otro lado, el Wawa Wasi al encontrarse en el segundo nivel del sector, además de contar con fondos propios para todas sus actividades, no propicia la interacción con las otras organizaciones; ante ello la responsable del Wawa Wasi menciona. «...*nosotras no tenemos interacción de organización a organización, realizamos nuestro trabajo de manera independiente*».

Pudiendo ser este un impedimento para la confluencia y consenso entre organizaciones del sector, lo cual puede perjudicar el fortalecimiento de las relaciones entre los dirigentes, además de no promover un trabajo coordinado y en conjunto.

Un punto importante a tener en cuenta en este apartado es la percepción que tienen los dirigentes del rol femenino como autoridad, ya que los datos arrojan un 66.67% de mujeres dentro de las organizaciones de base ante un 33.33% de varones.

La mujer como parte de las organizaciones de base es reconocida como un elemento importante porque esta situación promueve la igualdad de oportunidades; es así como la encargada del Vaso de Leche señala: «...*es bueno que las mujeres participen de las dirigencias, asuman cargos*». Por su parte un miembro de la junta directiva refiere: «...*el asumir un cargo a las mujeres les permite fomentar la igualdad de género entre los miembros de la comunidad*».

Si embargo la asunción de puestos está sectorizada es decir el Vaso de Leche y el Wawa Wasi es para mujeres líderes, mientras que en la junta directiva, si bien existen

puestos que asumen las mujeres, el cargo de presidente no ha sido asumido por una mujer, hasta el momento. Dicha sectorización de puestos es asumida y defendida por las mujeres integrantes de las organizaciones de base del sector.

Teniendo en cuenta lo señalado, en el marco de la comunidad, a pesar de encontrar mujeres como parte de la dirigencia y encargadas de otras organizaciones, no asumen cargos de mayor envergadura, ya que no solo los dirigentes las encasillan de acuerdo a los «roles socialmente establecidos», sino que ellas asumen como propio dichas funciones refiriendo: «...*las mujeres nos hacemos cargo de Vaso de Leche o Wawa Wasi, porque un hombre no podría hacerlo*» (*encargada del Vaso de Leche*); «...*los hombres no se sentirían cómodos trabajando con tantas mujeres*», «...*los miembros de la junta directiva deben ser en su mayoría hombres porque ellos son más fuertes y las responsabilidades que desempeñan en esa organización necesitan de un representante varón*», reduciendo así sus funciones, limitando su trabajo a un apoyo de la figura masculina.

Como fenómeno social, el género impone relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres mediante normas, valores culturales y simbólicos. Más concretamente, el género se refiere a las distinciones socialmente construidas entre las mujeres y los hombres con base en las diferencias en el acceso a los recursos y el conocimiento, teniendo como consecuencia las divisiones del trabajo, la segregación ocupacional, las relaciones de poder, las jerarquías de autoridad, la toma de decisiones que favorece a algunos en desmedro de otros, las normas establecidas por la sociedad y aplicadas con respecto a la identidad, la personalidad y el comportamiento esperado de los roles sociales adscritos para cada caso. Sectorizando su participación a determinadas actividades y segregando así su desarrollo integral dentro de la comunidad.

Velásquez y Martínez (2004) señalan que la participación de las mujeres es porcentualmente alta en organizaciones solidarias, sin embargo en organizaciones de base o juntas directivas la participación es porcentualmente igual en ambos géneros.

El cuarto aspecto importante para evaluar está referido a la **percepción personal**, orientado a la autoestima colectiva, lo cual es una de las razones de participación social.

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

Se considera que cada ser es responsable de su autoestima, sin embargo esta también se construye a través del respeto y confianza entre los seres que se relacionan con otros, es lo que se denomina autoestima colectiva.

Los dirigentes refieren: «somos personas básicamente de la parte sierra de Lima, nos sentimos orgullosos de nuestras raíces y lograr obtener nuestras cosas poco a poco, somos un grupo trabajador». «Las personas que vivimos acá, somos un grupo unido, nos conocemos, nos estimamos y nos ayudamos». «Nos apoyamos mutuamente para trabajar para lograr nuestros objetivos, si algún vecino necesita ayuda lo apoyamos».

Al observar en el contexto de la comunidad se encuentra que entre los miembros de las organizaciones se corrobora la presencia de la autoestima social, ya que hay un reconocimiento e identificación con el grupo, además de los lazos afectivos presentes en sus relaciones interpersonales (Leiva, 2005).

Sin embargo esta evaluación se limita a los miembros de su organización, es decir a los dirigentes de base y personas allegadas a ellos, donde existe un sentimiento de grupo y pertenencia, a pesar de ello no se extiende a los demás miembros de la comunidad.

Sánchez (1999) sostiene que la autoestima colectiva se refiere a la evaluación que hace el propio individuo y a la percepción de la evaluación que hacen otros acerca de esos grupos.

Un estudio realizado por el mismo autor revela que la participación social a través de la pertenencia a asociaciones o grupos está relacionada positivamente con la autoestima colectiva ya que contribuye al bienestar del individuo a través de un fortalecimiento de la autoestima y del sentimiento de utilidad. Un estudio detallado de las subescalas de la autoestima colectiva permite conocer la relación positiva entre la participación en la comunidad y tres de las dimensiones de esta autoestima (su evaluación privada, la valoración personal de su pertenencia y la identidad colectiva).

Dentro de la percepción personal se encuentra la autoestima personal, relacionada con la razón de participación personal. Lo que significa la aceptación de

las características propias, el reconocimiento y conocimiento de estas. Los dirigentes refieren: «no me siento más que nadie, ni menos que nadie, soy una persona trabajadora que busca el bienestar de su familia».

La encargada del Vaso de Leche refiere: «Soy una persona trabajadora, responsable, dispuesta a colaborar en busca de un beneficio». «Somos responsables, asistimos a nuestras reuniones, participamos de las marchas, trabajamos en equipo para lograr nuestros objetivos, nos organizamos», asimismo sostiene: «somos mujeres trabajadoras, queremos prosperar y que nuestros hijos prosperen con nosotras». «Me gusta ayudar a los demás, soy una persona trabajadora, apoyo a mis compañeros y sobre todo a mis hijos».

En el contexto de la comunidad se encontró que si bien los dirigentes identifican algunas características positivas no podemos hablar de una autoestima fuertemente constituida. Sin embargo el reconocimiento de sus cualidades es reforzada por los logros y objetivos alcanzados durante su gestión, además estas cualidades son reconocidas por algunas personas que son ajenas a las organizaciones, lo que podría contribuir a la construcción de una autoestima positiva y esta a su vez motiva una mejor participación en las actividades, corroborándose así la relación entre participación y percepción personal.

Nathaniel (1989) refiere que la importancia de la autoestima positiva reside en que esta es la base de la capacidad para responder de manera adecuada y activa a las oportunidades que se presentan en el trabajo, contexto, etc.

Un último aspecto a tratar es cómo se perciben como institución, lo cual brinda información del conocimiento que tienen ellos del trabajo desempeñado dentro de su organización. Los miembros de las tres organizaciones de base concuerdan en percibirse como un grupo organizado, con funciones a desempeñar; es así que el encargado de la junta directiva señala: «somos un grupo organizado, que tenemos objetivos planteados y trabajamos en función de ellos». «Cada uno cumple con su puesto y sus actividades, por ejemplo el promotor de deportes organiza campeonatos, el presidente se encarga con apoyo de todos

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

de mejorar el sector a través de actividades, otros se hacen cargo del dinero, etc.».

Por lo tanto, el reconocer el rol y las funciones que deben cumplir en su puesto dirigenal pone de manifiesto un grado de conocimiento y reconocimiento entre los miembros de su grupo, ya que no solo se refieren a las funciones que deben cumplir como dirigentes sino también a las cualidades personales que cada uno posee para desempeñar dicho puesto; en ese sentido la secretaria de la junta directiva señala: «...siempre damos cuenta del trabajo realizado y del dinero con el que contamos, informamos en que lo invertimos y que acciones tomaremos para realizar nuestros objetivos, siempre es bueno saber comunicarse con la población para evitar malos entendidos», «nosotras somos responsables con el cuidado de los niños, nos preocupamos porque coman a su hora y los aseamos, somos un equipo de trabajo».

Sin embargo, estas actitudes no se manifiestan en todos los dirigentes comunales, sobre todo en los que se ubican en la parte más alejada del asentamiento (prolongación): «...siento que soy un poblador más, no me siento especial ni diferente, no somos un grupo unido» (encargada N° 2 del Wawa Wasi).

Lo señalado pone de manifiesto el autoconocimiento que presentan los miembros de las organizaciones en relación a su persona y a su trabajo dentro de la organización, así mismo refleja como ellos consideran que desempeñan sus funciones.

En el contexto de la comunidad, se encuentra que los dirigentes reconocen su labor y sus cualidades, lo que favorece el desempeño de sus actividades como líderes. Sin embargo, cabe resaltar que básicamente se refiere a un reconocimiento de habilidades y cualidades personales, más no de una autoestima propiamente establecida, ya que como se mencionó anteriormente sus motivaciones son básicamente extrínsecas lo cual manifiesta un deficiente locus de control interno, corroborándose así datos mencionados previamente.

Un último factor que se considera como una de las razones que favorecen la participación social es la **percepción hacia el agente externo**; la cual está relacionada al desarrollo comunal (infraestructura-mejora en servicios básicos).

Los miembros de las tres organizaciones de base consideran importante el apoyo de un agente externo, si este apoyo se dirige específicamente al desarrollo de la infraestructura del sector; es así que la encargada del Vaso de Leche señala: «...el apoyo para construcción de lozas o locales es importante porque permite el crecimiento y mejora del sector». Ante esto los dirigentes refieren: «es importante el apoyo de otras entidades, para el progreso del sector y la mejora de servicios básicos, así podemos trabajar con ellos de manera activa». Por su parte la encargada del Wawa Wasi sostiene: «Con el comité central participamos de campañas, para poder trabajar, apoyamos a una ONG, que busca niños para apadrinarlos y brindarles cosas».

Al verificar lo expuesto en el contexto de la comunidad se observa que efectivamente los pobladores colaboran con organizaciones que les generan un beneficio material, común, relacionado a su mejora en las condiciones de vida (agua, desagüe, reservorios); por lo tanto, existe una relación entre participación y apoyo del agente externo.

La participación comunitaria es beneficiosa para los participantes ya que favorece el crecimiento personal, por ello las personas que participan dentro del desarrollo de un proyecto psicosocial comunitario son por lo general receptores y productores, pues la mayoría que participa lo hace para alcanzar un objetivo beneficioso para la comunidad de la cual son parte (Montero, 2007).

En cuanto al trabajo participativo orientado a la mejora de las relaciones personales, se encuentra la relación de participación personal. Es decir, las personas muestran interés por participar siempre y cuando estas las beneficien en su problemática y/o necesidad personal, familiar, social y económica (Delgado & Vázquez, 2006; Vargas, 2011).

Los dirigentes consideran la capacitación como un elemento fundamental del desarrollo personal: «...una ONG que de capacitación a los jóvenes, para que puedan trabajar en algo técnico»; asimismo la orientación a los padres de familia para la educación y crianza de sus hijos; «...el asesoramiento a madres y padres, para la crianza de los hijos es importante, para así poder guiar de mejor manera a nuestros hijos».

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

El Secretario de la junta directiva refiere: *«necesitamos a alguien que nos apoye en cuanto a nuestra relación con los hijos, la pareja». «Estamos de acuerdo en que nos apoyen y ayuden en las formas de comunicación entre padres e hijos». «No gustaría que haya una organización que nos ayude para tratar nuestros problemas familiares de la mejor manera, pero que sean temas de nuestro interés».*

Es así que en el marco de la comunidad se manifiesta un deseo y motivación por la mejora de las relaciones familiares y del rol parental que desempeñan, reconocen la labor de un agente que pueda orientarlos en estos temas. Tomando en cuenta sus necesidades, horarios, lo cual es un eje fundamental para la participación activa en dichos eventos.

Por lo anteriormente expuesto, el patrocinio se considera importante si abarca dos aspectos fundamentales para los dirigentes: el desarrollo personal y la mejora en las condiciones de vida de los miembros de la comunidad.

Asimismo, el apoyo del agente externo hacia las instituciones supone la optimización del funcionamiento de la misma. Es decir, una adecuada orientación y capacitación para el desarrollo de sus actividades, un trabajo en conjunto, equilibrado y respetuoso de las funciones de cada miembro.

Ante ello los dirigentes refieren: *«estamos de acuerdo con el apoyo externo si este trabaja con nosotros y que tomen en cuenta nuestras necesidades», «nos gustaría trabajar de manera conjunta, que respeten nuestras propuestas y nosotras acataríamos sus consejos».* Representantes del Vaso de Leche indican: *«el trabajo en conjunto genera mejores resultado».*

Al situarse en el contexto de la comunidad es posible confirmar que muestran apertura hacia el agente externo y reconocen la importancia de ellos en el desarrollo de actividades, sin embargo eso no implica que deleguen su autoridad ya que su participación está relacionada con el beneficio que se obtendrá, por lo cual manifiestan el interés en involucrarse en las actividades desde la planificación de estas.

Esto permite que los saberes populares y científicos confluyan y propicien un trabajo consensuado basado en la reflexión y el rigor metodológico que requiere toda

intervención. Evitando de esa manera caer en cualquier tipo de activismos (social, político, económico) que conlleve a acciones irreflexivas y desorganizadas las cuáles no aportarían al desarrollo de la comunidad (Perdomo, 1988, citado en Montero, 2007).

En tal sentido, el compromiso concebido como un acto crítico, de encuentro y superación es fundamental para el fomento de la participación de los miembros de una comunidad, donde la revalorización de los saberes populares permite el encuentro entre los agentes externos e internos (Lane & Sawaia, 1991, citado en Montero, 2007).

Sánchez (2000) sostiene que una de las características de la participación es el carácter inclusivo, porque está dirigida a la consecución de una meta, está integrada por una multiplicidad de acciones o tareas, orientadas a un propósito común, la necesidad de una organización y unión de grupos para que sea efectiva.

En un estudio Bronfman y Gleizer (1994) refieren que las intervenciones más exitosas son las que se proponen respetando la estructura organizativa de la comunidad y brindando posibilidades de crecimiento a sus miembros, incrementando los grados de participación e involucramiento de los mismos. Por ello, cuando existe una adecuada articulación de los objetivos del programa con los beneficios en las diferentes áreas de desarrollo de la comunidad se incrementan las posibilidades de éxito de las intervenciones.

Por su parte, Sifontes (2007) refiere que una de las vías del éxito de los programas sociales y su sostenibilidad se fundamentan en las alianzas que existen entre el gobierno y las instituciones privadas encargadas de llevar a cabo estas acciones, es decir, la principal responsabilidad de estas organizaciones es empezar a ceder poder y que los ciudadanos logren empoderamiento para que puedan aceptar con responsabilidad el ejercicio de su autonomía.

Todo lo anterior expuesto permite concluir que tanto a nivel personal, social e institucional la participación tiene como fuente principal el elemento motivacional, lo cual impacta en el desarrollo comunal sostenible. Asimismo, la participación fomenta el desarrollo de las capacidades e influye en el adecuado funcionamiento de sus relaciones. Además la búsqueda de reconocimiento social es un factor

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

importante ya que en muchos casos la participación no está ligada a una motivación intrínseca, sin embargo esto puede ser un elemento favorable inicialmente, ya que el experimentar cierto grado de reconocimiento de sus familiares, grupo de trabajo y amigos, fortalece el compromiso con las actividades que desempeñan en el cargo que cumplen.

Fomentar la toma de conciencia de los miembros de la comunidad es fundamental para propiciar un clima de participación, lo cual encaminará a la asunción del control y del poder de sus fortalezas y limitaciones, por lo tanto, a la búsqueda de soluciones.

Siendo el interés por la mejora de sus condiciones de vida un elemento primordial, que motiva la participación de las personas, sobre todo en sectores que se encuentran en vías de desarrollo.

Asimismo, el accionar conjunto fortalece su sentido de pertenencia al lugar donde habitan; es asumido como fuente de impulso para la búsqueda de cambios que benefician a toda la comunidad. Esta identificación promueve el sentimiento de orgullo por el trabajo desplegado, propiciando la cohesión social y el desarrollo de lazos sociales.

Otro aspecto importante es la percepción de la mujer como dirigente, es decir como directriz de las actividades; si bien es cierto que asumen cargos dentro de un contexto, estos se ven limitados a ciertas acciones del quehacer cotidiano femenino, entre ellas encargarse del comedor y del Wawa Wasi.

La mujer es reconocida como un elemento emergente y de apoyo, sin embargo este apoyo está orientado al cumplimiento del rol dentro de la comunidad, es decir, «la mujer como apoyo del varón», limitando probablemente su desarrollo personal, social e intelectual, encaminándolas a la aceptación pasiva de su rol; lo cual genera una inseguridad de parte de la figura femenina para asumir cargos de mayor envergadura, llegando a defender y aceptar su condición, sus roles establecidos, incluso por ellas mismas.

Por ello la orientación dentro del trabajo comunitario es fundamental para afianzar lazos afectivos entre sus miembros, fortalecer la autoestima colectiva y lograr una identidad como grupo.

Referencias

- Arias, F. G. (1999). *El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración*. (3ª edición). Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.
- Arnstein, R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. *JAIP*, 35(4), 216-224.
- Asociación los Andes. (2007). *Desarrollo de Base*. Recuperado de http://www.losandes.org.pe/downloads/2007/desarrollo_debase.pdf
- Bronfman, M. & Gleizer, M. (1994). *Participación Comunitaria: Necesidad, Excusa o Estrategia? O de qué Hablamos Cuando Hablamos de Participación Comunitaria*. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/csp/v10n1/v10n1a12.pdf>
- Cáceres, F., Angulo, M. & Vega, C. (2010). Eficacia de la movilización y la participación social para la apropiación o «empoderamiento» (sic.) (empowerment) de las medidas de control del dengue, Comuna Norte, Bucaramanga, 2008-2009. *Biomédica*, 30, 539-50.
- Cooke, B. & Kothari, U. (2001). *Participation, The New Tirany*. EUA: Zed Books.
- Cruz, F. & Aguilar, J. (2002). *Introducción a la Psicología Comunitaria*. Madrid. CCS.
- Delgado, M. & Vázquez, L. (2006). Barreras y Oportunidades para la Participación Social en Salud en Colombia: Percepciones de los Actores Principales. *Revista de Salud Pública*, 8(2), 128-140.
- Delgado, M., Vázquez, L., Zapata, Y. & Hernán, M. (2006). Participación Social en Salud: Concepto de usuarios, líderes comunitarios, gestores y formuladores de políticas en Colombia. Una mirada cualitativa. *Revista Española de Salud Pública*, 79(006), 697-707.
- Demo, P. (1993). *Participação é conquista: noções de política social participativa*. São Paulo: Cortez.
- Ferrand, C. (2000). Participación comunitaria y gestión alternativa de conflictos. *Cuadernos de trabajo social. Participación comunitaria y gestión de alternativa de conflictos*, 13, 231-251. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/trs/02140314/articulos/CUTS0000110231A.PDF>
- Flores, G. & Javiedes, M. (2000). Análisis de la participación en el área del desarrollo comunitario desde un enfoque Psicosocial. *Psicothema*, 12(2), 226-230. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/553.pdf>
- Flores, W., Ruano, A. & Phé, D. (2009). La participación social en un contexto de violencia política: Implicaciones para la promoción y ejercicio del derecho a la salud en Guatemala. 11(1), 37-48.
- Folgueiras, P. (2005). *De la Tolerancia al reconocimiento: programa de formación para una ciudadanía intercultural*. Recuperado de <http://www.thesisenxarxa.net/TDX-0613107-120403/index.html>

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(2): 259-275, 2013

- Guerra-García, F. (1980). Las estrategias de participación en América Latina. *Nueva Sociedad*, 49, 44-56. Recuperado de http://www.nuso.org/upload/articulos/763_1.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación cualitativa*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Leiva, J. (2005). La participación comunitaria en la construcción una sociedad intercultural. Documentos de trabajo social. *Revista de trabajo y acción social*, 34, 88-100. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2225488>
- López-Cabanas, M. & Chacón, F. (1999). *Intervención Psicosocial y servicios sociales: un enfoque participativo*. España: Síntesis.
- McMillan, D. (1996). Sense of Community. *Journal of Community Psychology*, 24, 315-325.
- McMillan, D. & Chavis, D. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14, 6-23.
- Montecinos, E. (2005). Instituciones Políticas y Participación Social en el espacio local. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 9, 3-14.
- Montero, M. (1996a). La participación. Significado, alcances y límites. En E. Hernández (Coord.), *Participación. Ámbitos, retos y perspectivas* (pp. 7-20). Caracas, CESAP.
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la Psicología Comunitaria*. Buenos Aires: Paidós.
- Montero, M. (2007). *Introducción a la Psicología Comunitaria: Desarrollo, Conceptos y Procesos*. Buenos Aires: Paidós.
- Nathaniel, B. (1989). *Cómo mejorar su Autoestima*. Buenos Aires: Paidós.
- Pedraja, L. & Rodríguez, E. (2004). *Efectos del estilo de Liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2225287>
- Pérez, T. (2001). Organización, Participación y Autogestión en la construcción del hábitat residencial: Mecanismos de superación de la pobreza en Asentamientos Urbanos precarios. *Caso de Estudio. Boletín del Instituto de la Vivienda*, 16(43), 63-75.
- Pindado, F. (2004). Gobierno local y Participación Ciudadana. *Intervención Psicosocial*, 13(3), 307-323.
- Pita, C. et al. (2010). Stakeholders' participation in the fisheries management decision-making process: Fishers' perceptions of participation. *Marine Policy*, 43, 1093-1102.
- Rozas, G. (1992). Desarrollo, participación y psicología comunitaria. *Revista de Psicología*. Recuperado de http://www.csociales.uchile.cl/paginas_academicos/rozas.html
- Salgado, C. (2000). *Análisis comparativo de la metodología cuantitativa y cualitativa*. Perú: Rastros Gráficos.
- Sánchez, A. (1991). *Psicología Comunitaria: Bases Conceptuales y Operativas, Métodos de intervención*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universales.
- Sánchez, E. (1999). Relación entre la autoestima personal, la autoestima colectiva y la participación en la comunidad. *Anales de Psicología*, 15(2), 251-260. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/11v98_08aut.PDF
- Sánchez, E. (2000). *Todos con la «Esperanza»*. *Continuidad de la participación comunitaria*. Caracas, Comisión de Postgrado, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela.
- Sánchez, E. & García, J. M. A. (2001). Análisis de las motivaciones para la participación en la comunidad. *Revista de Sociología*, pp. 63-64, 171-189. Recuperado de http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862_n63-64/02102862n63-64p171.pdf
- Sarason, G. (1976). *Abnormal Psychology*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Sifontes, Y. (2007). Elementos para la participación comunitaria en nutrición en Venezuela. *Anales Venezolanos de Nutrición*. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S0798-07522007000100006&script=sci_arttext
- SUBDERE (Subsecretaría de Desarrollo Regional) (2004). *Participación Ciudadana en la gestión de Gobierno Regionales y Municipios. Mejorar la Gestión desde la innovación en participación ciudadana*. División de Políticas. Santiago-Chile. Recuperado de <http://www.subdere.gov.cl/documentacion/documentos-de-trabajo-a%C3%B1o-2004-participacion-ciudadana-en-la-gesti%C3%B3n-de-gobiernos-regi>
- Toth, M., Mertens, F. & Rodrigues, M. (2012). Novos espaços de participação no contexto do desenvolvimento sustentável. *Ambiente & Sociedade*, XV(2), 113-132.
- Vargas, S. (2011). Evaluando la participación social: democracia y políticas públicas. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 105-137.
- Velásquez, E. & Martínez, L. (2004). Participación y Género: Desafíos para el desarrollo de una Política de Juventud en Chile. *Psyche*, 13(1), 43-51.
- Villegas, F. (s/f). *Historia del poblado rural Huertos de Manchay*. ONG WORLD VISION.
- Wendhausen, A. & Caponi, S. (2002). O diálogo e a participação em um conselho de saúde em Santa Catarina, Brasil. *Caderno de Saúde Pública*, 18(6), 1621-1628.
- Wiesenfeld, E. & Sánchez, E. (2012). Participación, Pobreza y Políticas Públicas: 3P que desafían la Psicología Ambiental Comunitaria (El caso de los tres Consejos Comunales de Venezuela). *Psychosocial Intervention*, 21(3), 225-243.

* Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC, Perú.

** Instituto San Ignacio de Loyola, Perú.

* nohemi.marcelo@upc.edu.pe

** catherine.jnv@gmail.com

LIBERABIT: Lima (Perú) 19(2): 259-275, 2013