

**UNIVERSIDAD
DE
VALPARAÍSO
CHILE**
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Investigación

De la estructura Organizativa y tipo de Liderazgo de las
Organizaciones Territoriales activas de la población Obispo
Pablo Lizama de la ciudad de Melipilla.

Seminario de Título para optar al Título Profesional de Asistente Social y el
Grado Académico de Licenciado en Trabajo Social

Institución Patrocinante: Obispado San José de Melipilla
Fundación Esperanza y Solidaridad

Equipo Seminarista:

M. Eugenia Alarcón H.
Jessica Bravo H.
Daniela Marín C.
José Luis Miranda S.

Docente Guía: Sara Salum A.

2007

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	5
CAPITULO I	
I.- Informe Institucional	
I.1.- Introducción	8
I.2.- Reseña Histórica	9
I.3.- Identificación de la Institución	10
I.4.- Criterios Orientadores	11
I.5.- Programas y Proyectos de FESOL	13
I.6.- Carta Gantt FESOL	21
I.7.- Breve Caracterización socioeconómica Diócesis San José de Melipilla	23
I.8.- Marco Estratégico 2007-2009	30
I.9.- Objetivos Institucionales	32
I.10.- Proyección Áreas	33
I.11.- Infraestructura	36
I.12.- Funciones Profesionales	37
I.13.- Recursos de la Institución	39
I.14.- Organigrama FESOL	41
I.15.- Área de Educación: Jardín Infantil Pequeños Poetas	46
I.15.1.- Objetivo general y Específicos	46
I.15.2.- Principales actividades que realiza el Jardín	47
I.15.3.- Caracterización de los sujetos de atención	47
I.15.4.- Funciones que presta el Jardín Infantil	48
I.15.5.- Recursos de la Institución	48
I.15.6.- Organigrama Jardín Infantil	50
I.15.7.- Trabajo Social en la Institución	51
I.15.8.- Niveles de Intervención Social	51
I.15.9.- Vinculación con otras Instituciones	52
CAPITULO II	
II.- Diseño de investigación	
II.1.- Introducción	54
II.2.- Planteamiento del Problema	55
II.3.- Fundamentación	55
II.4.- Delimitación del Problema	59

II.5.- Objetivos	61
II.6.- Marco Referencial	62
II.7.- Planteamiento a Probar	91
II.8.- Tipo de Investigación y Técnicas de Recolección de Datos	91
II.9.- Universo de Estudio	97
II.10.- Plan de Análisis	97
II.11.- Variables	98
II.12.- Matriz de Variables	99
CAPITULO III	
III.-Diagnostico	
III.1.- Introducción	108
III.2.- Descripción y Ubicación del Área de Estudio	109
III.3.- Módulo Social Operativo	112
III.4.- Análisis e Interpretación de Datos	115
III.4.1.- Análisis Cuantitativo de la información	115
III.4.2.- Variable Sociodemográfica	115
III.4.3.- Análisis Cualitativo de la información	124
III.4.4.-Variable Estructura Organizativa	124
III.4.5.- Variable Liderazgo	132
III.5.- Análisis Cualitativo del Grupo de Discusión y del Planteamiento a Probar	140
III.6.- Síntesis Diagnóstica	146
CAPITULO IV	
IV.- Conclusiones y Aportes	150
CAPITULO V	
V.- Anexos	
V.1.- Entrevista N° 1	162
V.2.- Entrevista N° 2	163
V.3.- Encuesta	165
V.4.- Pauta de Observación	167
V.5.- Grupo de Discusión	172
CAPITULO VI	
VI.- Bibliografía	175

ÍNDICE DE CUADROS Y GRAFICOS

	Pág.
I.- CUADROS	
I.1.- Directorio designado por el Obispo	9
I.2.- Población Comunal según Censo 2002	24
I.3.- Proyección de familias asesoradas	36
I.4.- Efectividad del Liderazgo	80
I.5.- Distribución según tramos de edad de los miembros de la directiva de las organizaciones territoriales activas	117
I.6.- Instituciones y organizaciones asociadas a la vida familiar de los miembros de las directivas	120
I.7.- Relaciones organizacionales externas e internas de los miembros de las directivas	121
I.8.- Afiliación a sistemas de seguridad social	122
I.9.- Distribución según sexo y Situación ocupacional de los miembros de las directivas	122
I.10.- Influencia respecto de las decisiones	129
I.11.- Responsabilidad en la toma de decisiones	130
I.12.- Participación en la toma de decisiones	130
I.13.- Estilo de liderazgo de las organizaciones territoriales activas de la población	134
II.- GRAFICOS	
II.1.- Distribución geográfica de la Diócesis San José de Melipilla	23
II.2.- Distribución de ruralidad en la Provincia de Melipilla	26
II.3.- Distribución de ruralidad en la Provincia de San Antonio	26
II.4.- Distribución de ruralidad en la Provincia de Talagante	27
II.5.- Distribución de la pobreza e indigencia	28
II.6.- Distribución del nivel de escolaridad de los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas	118
II.7.- Distribución de la categoría ocupacional de los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas	123
II.8.- Distribución del funcionamiento de las organizaciones territoriales activas de la población	125
II.9.- Distribución de la existencia de reglamento y códigos de comportamiento de las organizaciones territoriales activas	128

INTRODUCCIÓN

El trabajo comunitario durante el transcurso de las últimas décadas se ha convertido en eje principal del desarrollo de competencias para lograr una intervención efectiva y eficiente, en la sociedad actual. Es así que innumerables autores dedican gran parte de su práctica profesional para fortalecer el quehacer de los asistentes sociales y profesionales de otras áreas de las ciencias sociales, dentro de los que se cuentan además de los asistentes sociales, psicólogos, sociólogos y antropólogos, entre otros. De esta manera, asistentes sociales de formación, como el español Ezequiel Ander- Egg y el chileno Patricio García, entre otros, han brindado por medio de sus obras, una sistematización e ilustración de la perspectiva comunitaria que, aunque con visiones culturales diferentes, coinciden en que el ámbito de la comunidad es uno de los caminos principales para lograr generar un desarrollo auténtico de la sociedad, es decir desde lo local, desde las vivencias y realidades propias de cada grupo humano, fuera de toda imposición de políticas, más bien, desde el gran e importante aporte de cada cual, que enriquece a las anteriores, ayudando a orientar de esta forma las intervenciones que se pretenden realizar al interior de una determinada comunidad.

De esta forma lo anterior es considerado y reconocido por los alumnos seminaristas que llevaron a cabo el presente estudio. Ante esto han estimado primordial indagar entorno a las organizaciones territoriales activas de la población Obispo Pablo Lizama de la ciudad de Melipilla, con la finalidad de describir la manera en que se estructuran y se llevan acabo las funciones de los dirigentes al interior de estas.

Así el documento final del proceso de investigación estará compuesto de tres (cuatro incluyendo la propuesta) capítulos.

En el primer capítulo se hará referencia al marco institucional. En este punto se contextualizará al lector acerca de los diferentes programas y perspectivas profesionales que conforman la realidad institucional del organismo patrocinante del seminario de título. Se trata de la Fundación Esperanza y Solidaridad del Obispado de la ciudad de Melipilla,

institución que intenta estratégicamente lograr un posicionamiento al interior de la población y cuyos resultados obtenidos en el estudio, le serán de gran ayuda para conseguir su cometido e implementar futuras intervenciones comunitarias.

En el segundo capítulo se presenta el diseño de la investigación. En el se podrá apreciar todo el proceso de elaboración del estudio que le brindan sustentación y coherencia interna a la investigación, desde la problematización hasta la elaboración de los instrumentos que brindarán los datos entorno a la información considerada conveniente para dar una descripción lo más aproximada a la realidad del problema que sea posible.

Finalmente, se encuentra el tercer capítulo donde se expondrá el diagnóstico de las organizaciones territoriales, logrado a partir del análisis de los datos previamente obtenidos por medio de los instrumentos de recolección. De este punto de la investigación se desprenderá una propuesta de intervención que será expuesta al final del documento. La finalidad de dicha propuesta es entregar posibles lineamientos profesionales, desde trabajo social, para la superación de la problemática estudiada.

UNIVERSIDAD
— DE —
VALPARAÍSO
C H I L E
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

CAPITULO I

Marco Institucional

INTRODUCCIÓN

El trabajo que se expone a continuación fue realizado bajo el patrocinio de la Fundación Esperanza y Solidaridad del Obispado San José de la ciudad de Melipilla. A través de la inserción del equipo seminarista en el área de educación, específicamente en el Proyecto "Jardín Infantil Pequeños Poetas".

Este se basa principalmente en la estrategia de intervención propuesta por la institución, el cual guiará el actuar profesional, por al menos los próximos tres años. Para ello la institución entiende por estrategia como el medio para establecer el propósito organizacional en términos de sus objetivos de largo plazo, programas de acción y prioridades en la asignación de recursos, la Planificación Estratégica corresponde a un esfuerzo organizacional, que apunta a la total especificación de la estrategia de una organización y la asignación de responsabilidades para su ejecución. Se hace entonces prioritario que toda institución pueda, detener su quehacer diario, y *planificar* los desafíos que quiere asumir para años próximos, incorporando de esta manera mayor eficiencia y eficacia a su accionar.

Es así, como el Directorio de FESOL ha querido establecer un **Plan de Acción** (Planificación Estratégica) para el periodo **2007-2009**, periodo en el cual dura su nombramiento, el cual, recogiendo la corta historia de esta institución y la realidad de la diócesis, proponga una guía a la gestión institucional, establecimiento prioridades y áreas de acción.

Los criterios orientadores de este Plan, que se transforman a su vez en desafíos para los próximos años, tienen relación con **4 pilares fundamentales** para el trabajo social de FESOL: Ser la cara de Cristo, Llegar a los más pobres, Administrar adecuadamente los recursos y mejorar la cobertura del quehacer desarrollado. Estos desafíos están contenidos en el Plan de Acción y proveen la dirección que se requiere para una óptima proyección.

RESEÑA HISTORICA

La Fundación Esperanza y Solidaridad (FESOL) fue constituida el 28 de noviembre del año 2000, según Decreto Canónico N° 21 otorgado por el Obispo de la diócesis San José de Melipilla, Monseñor Enrique Troncoso T.

Es una institución privada de Derecho Canónico, sin fines de lucro, que desarrolla su quehacer social a lo largo de las Provincias de San Antonio, Melipilla y Talagante. En su totalidad son 15 comunas las que dan forma a la diócesis de Melipilla: El Monte, Isla de Maipo, Talagante, Padre Hurtado, Peñaflor, Alhué, Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Cartagena, El Tabo, San Antonio, Santo Domingo y Navidad.

FESOL es dirigida por un Directorio designado por el Obispo, que cumple funciones directivas, consultivas y resolutivas, acompañando y delineando el trabajo social de los profesionales de la fundación. En la actualidad el directorio esta integrado por 9 personas:

Cuadro N° 1	
Directorio designado por el Obispo	
Fernando Campino Johnson	Presidente y Representante Legal
Monseñor Rafael Vicuña Valdés	Vicario General de la Diócesis Director representante del Obispo
Hernán Sandoval Córdova	Director Secretario
Padre Luis Borremans Cock	Director
Pedro Quivira Leyton	Director
Rodrigo Errázuriz Fernández	Director
Ernesto Müller López	Director
Alejandro Murillo Bravo	Director Administrador de Bienes
Manuel Gallegos Vicente	Director Ejecutivo

Fuente: FESOL, Plan Estratégico 2007-2009

Además, la fundación cuenta con principios orientadores que le entregan esencia al trabajo profesional que realiza. Estos principios orientadores tienen su base en valores entregados y promovidos por el evangelio: Igualdad, Verdad, Solidaridad, Justicia y Caridad. Cada trabajo, cada intervención realizada y proyectada por FESOL, entrega estos contenidos esta suerte de “sello” institucional, reconociendo en cada persona la dignidad humana.

IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre o razón social de la Institución	: Fundación Esperanza y Solidaridad Obispado San José de Melipilla.
Nombre de Fantasía o Sigla	: FESOL.
Rut	: 76.976.200 -2
Dirección	: San Agustín # 277 – Melipilla.
Teléfono	: 56 – 2 – 8323456 anexo 25 ó 26
E-mail	: www.fesol@iglesia.cl
Fax	: (02) – 8323456 anexo 31
Comuna	: Melipilla.
Región	: Metropolitana.
Representante Legal	: Fernando Campino Johnson.
Director Ejecutivo	: Manuel Gallegos Vicente.

CRITERIOS ORIENTADORES

El Obispo, Monseñor Enrique Troncoso, ha designado una tarea evangelizadora a la Fundación Esperanza y Solidaridad, que en lo fundamental debe sustentarse sobre cuatro ejes teológico – pastorales: *Ser la cara de Cristo; llegar a los más pobres entre los pobres; administrar adecuadamente los recursos; y lograr una buena cobertura.*

Dichos ejes permiten orientar el trabajo social en la institución, sobre la base de criterios compartidos por todos los que trabajan en FESOL y esto les permite movilizarse y evaluar su acción permanentemente. Estos cuatro ejes facilitan el fortalecimiento del trabajo y el sello diferenciador como entidad eclesial.

De esta manera los cuatro ejes fundamentales son definidos por FESOL de la siguiente forma:

1. **SER LA CARA DE CRISTO:** FESOL será la cara de Cristo en la medida que: sienta a los demás como hermanos en Cristo; valore y promueva la dignidad de los demás como la misma dignidad de Cristo; genere espacios de crecimiento de los demás en Cristo.
2. **LLEGAR A LOS MÁS POBRES:** En las Orientaciones Pastorales de los Obispos de Chile, “Si conocieras el don de Dios...”, se plantea que la acción solidaria pertenece al corazón de la evangelización y no es una acción marginal ni sólo subsidiaria de la Iglesia. El servicio a los más necesitados y el trabajo por la justicia y la paz son elementos propios de la experiencia de seguimiento de Jesús, que no se puede dejar de realizar sin el riesgo de ser infieles a su fe. (OOPP, 149).
3. **ADMINISTRAR ADECUADAMENTE LOS RECURSOS:** Para los profesionales en FESOL, las palabras del Papa Benedicto XVI en su Encíclica Dios es Amor, son reveladoras al señalarnos: “Competencia profesional: Es necesario que los agentes de

pastoral social estén formados de manera que sepan desempeñar profesionalmente su labor y den continuidad a los servicios que desarrollan.” FESOL requiere competencia profesional para un gasto eficiente y eficaz de los recursos, tanto humanos como económicos.

4. **MEJORAR LA COBERTURA:** Los necesitados son muchos y están dispersos geográficamente. Así como los Apóstoles salieron a evangelizar a los distintos pueblos, el equipo de FESOL debe tratar de llegar a todos los rincones de la diócesis. Cobertura es cubrir... ¿cómo cubrimos la diócesis con nuestro servicio? Indudablemente esto será muy difícil, porque los recursos son escasos, sin embargo se debe realizar el esfuerzo por buscar criterios que orienten una mejor focalización del trabajo social que se realiza.

- **Resumen Intervención Social realizada**

Desde sus inicios FESOL ha focalizado su intervención profesional en la población más necesitada de la diócesis. Esta intervención se ha desarrollado en zonas rurales y urbanas generando una experiencia profesional rica en diversidad, lo que ha permitido impregnar el quehacer diario de riqueza espiritual, cultural e identidad.

FESOL, a través de los años, ha beneficiado a más de 4.000 personas, interviniendo en distintas realidades y problemáticas sociales: educación preescolar, vivienda social, prevención de alcoholismo y drogadicción, pesca artesanal, microemprendimiento, educación en los niveles primario, secundario y superior, emergencia sanitaria, salud, entre otros.

A continuación se presenta un breve resumen de los programas y proyectos que FESOL ha desarrollado a partir del año de su fundación.

C 1 ÁREA SALUD Y MEDIOAMBIENTE

NOMBRE PROYECTO	OBJETIVO	RESUMEN	BENEFICIARIOS	LUGAR
<i>“Monitores de salud para sectores rurales de extrema pobreza”</i>	Mejorar la salud de los habitantes de sectores rurales de extrema pobreza.	Este proyecto se desarrollo entre los años 1999 – 2001 y fue financiado por MISEREOR. Básicamente consistió en Formar Monitores de salud en los sectores rurales, permitiendo así la atención primaria de emergencias en zonas rurales caracterizadas por extrema pobreza y aislamiento.	Este proyecto capacitó a 55 personas beneficiando a cientos de familias que recibieron atención básica en salud.	Culiprán Pabellón, Cholqui y Chocalán.
<i>“Nadie pesca en Cartagena? Rescate del Patrimonio Natural y Cultural de Cartagena”</i>	Rescatar el patrimonio natural y cultural de la comunidad pesquera artesanal de Cartagena a través del diseño e implementación de un plan de desarrollo sustentable.	Proyecto de gran envergadura desarrollado durante octubre de 2000 a octubre de 2001. Contribuyó a la recuperación del patrimonio natural de Cartagena a través de la construcción de un Hatchery piloto, la aplicación de técnicas de acuicultura e implementación de Área de Manejo, desarrollo de circuitos interactivos fomentando de esta forma el turismo local. Además se realizó un trabajo de capacitación con mujeres lo que contribuyo a potenciar la organización femenina a través de la vinculación de ellas con la comunidad como educadoras medioambientales informales.	El proyecto beneficio directamente a 29 socios del Sindicato de Pescadores y Buzos de la Caleta San Pedro de Cartagena, 15 mujeres esposas de socios del Sindicato de pescadores y 233 niños y jóvenes pertenecientes a 5 liceos y colegios de la comuna un total de 277 beneficiarios directos y más de 1.500 personas beneficiadas indirectamente.	Cartagena.

NOMBRE PROYECTO	OBJETIVO	RESUMEN	BENEFICIARIOS	LUGAR
<i>“Proyecto Trabajo y Apoyo en emergencia sanitaria del sector El Marco de Melipilla”</i>	Coordinar e proceso de Intervención Psicosocial en la emergencia sanitaria de El Marco en la Comuna de Melipilla.	Este trabajo fue ejecutado en respuesta a la emergencia sanitaria que se presentara en el sector de El Marco, tras el volcamiento y posterior derrame de ácido sulfúrico en la localidad.	27 familias.	El Marco – Melipilla

2 C 2 AREA EMPRENDIMIENTO

NOMBRE PROYECTO	OBJETIVO	RESUMEN	BENEFICIARIOS	LUGAR
<i>“Fomento de Organizaciones de Mujeres Trabajadoras del Mar para apoyar las labores productivas que se realizan dentro y fuera de sus hogares en las comunas de San Antonio, Cartagena y Las Cruces”</i>	Fomentar la asociatividad de las mujeres para apoyar las labores productivas que realizan dentro y fuera de sus hogares.	Proyecto desarrollado entre septiembre de 2000 a diciembre de 2001. La labor realizada a través de este proyecto tuvo como objetivo central fomentar la asociatividad de las mujeres para apoyar las labores productivas que realizan dentro y fuera de sus hogares a través de capacitaciones en rendimiento de redes, artesanía, reciclado de papel y fotografía todo esto reforzado por estrategias de comercialización.	Sus beneficiarias directas fueron 40 mujeres trabajadoras del mar, hijas y esposas de pescadores y buzos de San Antonio, Cartagena y Las Cruces.	San Antonio, Cartagena y Las Cruces.

<i>“Proyecto Pro Empleo”</i>	Insertar laboralmente a mujeres de escasos recursos en diversos oficios y labores.	Desarrollado entre los años 2000-2002 La labor central realizada consistía en insertar laboralmente a mujeres de escasos recursos en oficios y labores designados por el gobierno provincial.	287 mujeres.	San Antonio y Melipilla
------------------------------	--	---	--------------	-------------------------

NOMBRE PROYECTO	OBJETIVO	RESUMEN	BENEFICIARIOS	LUGAR
<i>“Mujeres Jefas de Hogar”</i>	Desarrollar capacidades productivas, de liderazgo y autogestión en mujeres jefas de hogar.	Se inicia en el año 2002 extendiendo su intervención hasta la actualidad. El programa desarrolla un proyecto anual que tiene como objetivo habilitar microempresarialmente a mujeres jefas de hogar, capacitándolas en oficios y servicios además de brindarles apoyo en desarrollo personal, manejo de grupo, contabilidad básica y estrategias de microemprendimiento.	310 mujeres	Comunas de Melipilla (sectores de Pomaire, El Llano, Cerro La Cruz), El Monte, El Tabo, San Antonio (sectores de Llo Lleo, Barrancas, Las Lomas y Tejas Verdes).

2 C 3 AREA EDUCACION

NOMBRE PROYECTO	OBJETIVO	RESUMEN	BENEFICIARIOS	LUGAR
<i>“Proyecto Liceo Comunidad para la prevención de la deserción escolar”</i>	Incrementar los vínculos de cooperación, intercambio y ayuda mutua entre los liceos participantes del programa y las entidades comunitarias externas al establecimiento.	Desarrollado entre los meses de octubre de 2000 y diciembre de 2001. Su objetivo fundamental fue incrementar los vínculos de cooperación, intercambio y ayuda mutua entre los liceos Politécnico, El Bollenar, Hermanos Sotomayor Baeza y Escuela Técnica de Melipilla.	Jóvenes estudiantes pertenecientes a 3 liceos de la comunidad. Aproximadamente 120 jóvenes.	Melipilla

NOMBRE PROYECTO	OBJETIVO	RESUMEN	BENEFICIARIOS	LUGAR
<i>“Becas para estudiantes de educación superior”</i>	Contribuir a que jóvenes de la diócesis puedan tener mayor acceso y permanencia en la Educación Superior sea esta técnica o universitaria.	Programa que tiene sus inicios en el año 2003. Contribuye a que jóvenes de escasos recursos y vulnerados socialmente puedan tener acceso, permanecer y finalizar sus estudios superiores, otorgando un aporte económico mensual a cada beneficiario, aporte que es devuelto por los jóvenes una vez que han finalizado sus estudios y se han insertado en el mundo laboral.	En la actualidad cuenta con 68 beneficiarios.	Lonquén, El Monte, Melipilla, María Pinto, Barrancas, Llo Lleo, San Antonio, Talagante, Malloco, Cartagena, Sta. Rosa de Chena, y Padre Hurtado.

<p><i>“Residencia Familiar Estudiantil”</i></p>	<p>Contribuir a que jóvenes provenientes de sectores rurales aislados de la diócesis puedan acceder a la Educación Media, Científico – Humanista o Técnico Profesional, y junto a esto contribuir al desarrollo personal, académico y laboral de los beneficiarios.</p>	<p>Iniciado en el año 1995. El proyecto consiste en procurar a los jóvenes residencia en Melipilla, facilitándoles de esta manera, el acceso y continuidad de los estudios secundarios, evitando su temprana deserción del sistema educacional.</p>	<p>En la actualidad el programa beneficia a 101 jóvenes.</p>	<p>Sectores rurales de la Provincia de Melipilla.</p>
---	---	---	--	---

NOMBRE PROYECTO	OBJETIVO	RESUMEN	BENEFICIARIOS	LUGAR
<p><i>“Nivelación de Estudios”</i></p>	<p>Contribuir a mejorar los niveles de escolaridad de la población optimizando de esta manera su inserción laboral-social.</p>	<p>Programa iniciado en el año 2006 que se ejecuta enmarcado en el Convenio de Cooperación que firma Fesol con el Centro de Extensión y Servicios (CES) de la Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez (UCSH). Brinda la oportunidad de nivelar los estudios Básicos y Medios a personas que por diferentes motivos, tuvieron que desertar del sistema</p>	<p>En el año 2006 el proyecto realizo nivelación básica y media a 82 personas.</p>	<p>Melipilla y Talagante.</p>

		educacional. Focaliza su intervención principalmente en sectores de escasos recursos y vulnerados socialmente, con énfasis especial en la zona rural.		
<i>“Jardín Infantil Pequeños Poetas”</i>	Atender, potenciar, asistir a niños y niñas de 2 a 5 años de edad en su desarrollo como personas.	Tuvo sus inicios en el año 1998 como un centro abierto. A través del tiempo ha aumentado su cobertura pasando de 30 a 128 niños y niñas que presentan un alto índice de vulnerabilidad social.	100 niños.	En la actualidad el jardín esta ubicado en la población O.P.L. de la comuna de Melipilla.

2 C 4 AREA VIVIENDA SOCIAL

NOMBRE PROYECTO	BENEFICIARIOS	LUGAR
<i>“Proyecto de Vivienda Rural”</i>	Benefició a 313 familias rurales	comunales de Cartagena, María Pinto e Isla de Maipo, y las localidades de San Manuel, Codigua, Huechún Bajo, Las Lumbreras, Puangue, Culiprán, Bollenar, Sta. Rosa de Esmeralda y Chiñigue Las Rosas de Melipilla.
<i>“Apoyo al ahorro para 20 familias del Comité San José de Codigua”</i>	20 familias.	Codigua comuna de Melipilla.
<i>“Asesoría, asistencia técnica y apoyo social a 246 familias de escasos recursos socioeconómicos y carentes de vivienda propia en la comuna de Melipilla”</i>	Proyecto que beneficio a 246 familias	Sectores de El Bollenar, Mallarauco, Codigua, Popeta y Chiñigue de la comuna de Melipilla.
<i>“Hacia una vivienda digna”</i>	Beneficia a 311 familias	Proyecto en actual ejecución que focaliza su intervención en sectores urbanos y rurales de la diócesis: María Pinto, San Pedro y El Monte además de los sectores o localidades de Pahuilmo y Huilco de la comuna de Melipilla.
<i>“Proyecto Gobernación de Melipilla”</i>	En su primera etapa 216 familias de la comuna de Melipilla. En la segunda etapa se incorporarán 150 familias más.	Comuna de Melipilla.

2 C 5 AREA PROTECCION DE DERECHOS INFANTO-JUVENIL

NOMBRE PROYECTO	OBJETIVO	RESUMEN	BENEFICIARIOS	LUGAR
<i>“Hogar Villa María”</i>	Promover procesos de reaserción familiar y social y/o preparación para la vida independiente de las jóvenes entre 12 y 18 años de edad, residentes del Hogar, a través de estrategias de intervención individual y/o familiar que involucre la red focal de cada joven desde una perspectiva valórica.	Inició su funcionamiento en el año 1999. El Hogar Villa María acoge a niñas y jóvenes de la provincia de San Antonio que han visto vulnerados sus derechos y que requieren de atención personalizada y especializada para mejorar su situación sociofamiliar o individual y reinsertarse exitosamente en sus familias de origen o en el caso que la situación lo amerite, en sus familias sustitutas.	En la actualidad el hogar Villa María acoge a 20 niñas y jóvenes.	Llo Lleo Provincia de San Antonio.

CARTA GANTT DE FUNDACIÓN ESPERANZA Y SOLIDARIDAD.

Carta Gantt Fundación Esperanza y Solidaridad		AÑO								Beneficiarios
Programa o proyecto	Financiamiento	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Aproximación
Área Laborales - Capacitaciones										
Fomento e organizaciones de Mujeres Trabajadoras del Mar	FPD	40								40
Mujeres Jefas de Hogar Cuaresma Fraternidad	FONDO NAC.				80	80	90	60		310
Pro Empleo	GORE			287						287
Área Educación – Pre Escolar										
Liceo Comunidad para la Prevención de la Deserción Escolar	MINEDUC		120							120
Nivelación de Estudios	CHILE CALIFICA							45		45
Residencia Familiar Estudiantil	JUNAEB-F.EMMANUEL	29	34	55	109	84	101	103		515
Becas para estudiantes	CDA. BELGICA - EMPRESARIO						12	56		68
Jardín Infantil Pequeños Poetas	INTEGRA	30	60	60	60	60	100	100		470
Área Vivienda										
Programa Vivienda Rural	MISEREOR			600						600
Apoyo al ahorro para 20 familias del Comité San José de Codigua	FSJD			20						20
Asesoría, asistencia técnica y apoyo social..	FSJD							246		246
Hacia una vivienda Digna	MISEREOR								311	311
Comités Gobernación	BENFIC.-SUBSIDIO SERVIU							330		330
Área Salud y Medio Ambiente										
Monitores de salud para sectores rurales de extrema pobreza	MISEREOR	40								40
¿Nadie Pesca en Cartagena?	FDA-FPD-E.C.	277								277
Trabajo y Apoyo en emergencia Sanitaria del Sector el Marco	CODELCO				27					27
Área Protección Infante Juvenil										
Hogar Villa María	SENAME	15	17	17	17	17	17	20		120
Total		431	231	1039	293	241	320	960	311	3826

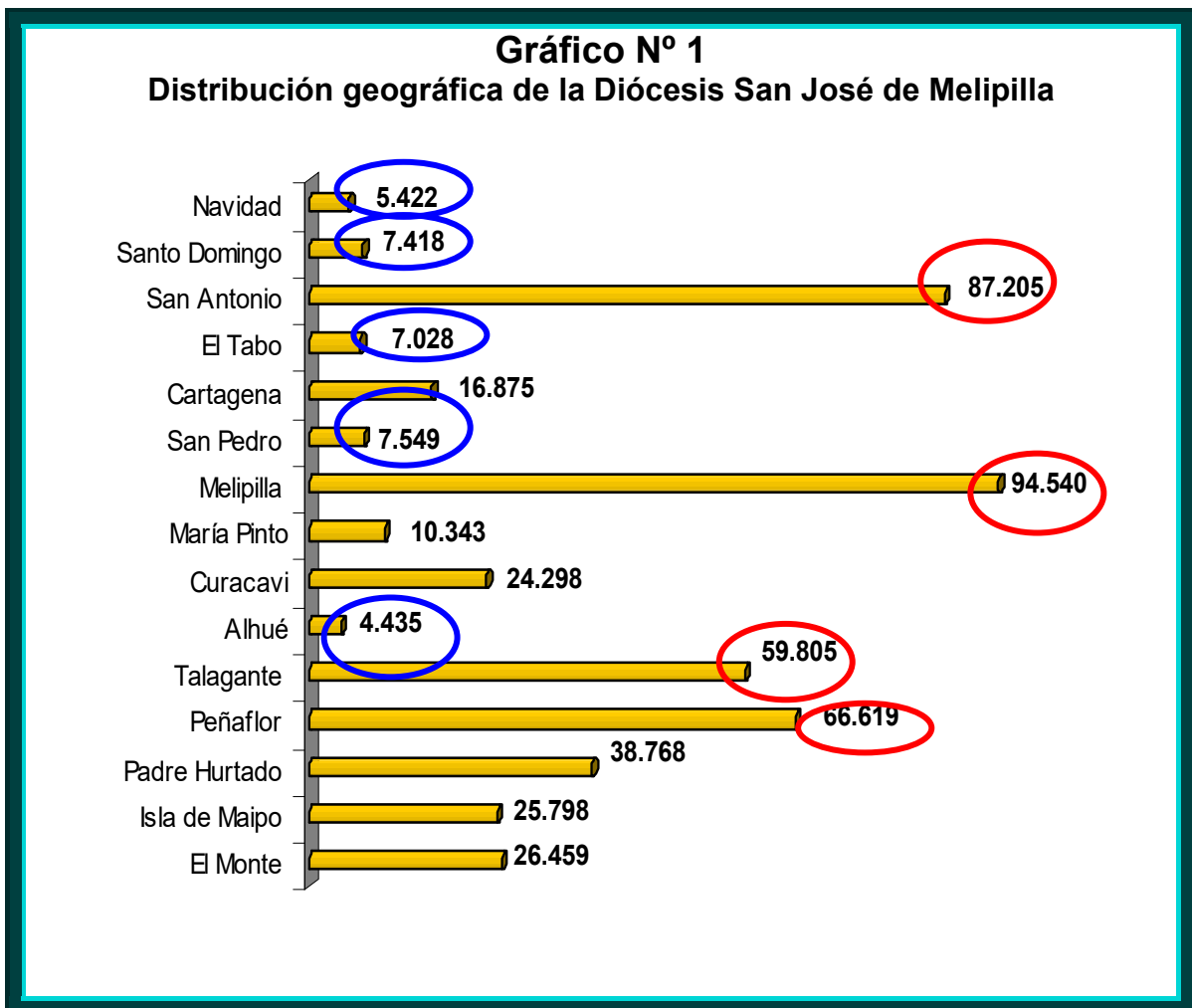
SIMBOLOGIA

	Proyectos realizados
	Proyectos en ejecución en la actualidad

- Breve Caracterización socioeconómica Diócesis San José de Melipilla.

DEMOGRAFÍA

La Diócesis San José de Melipilla abarca geográficamente las Provincias de San Antonio, perteneciente a La Región de Valparaíso; Talagante y Melipilla pertenecientes a la Región Metropolitana, además de la Comuna de Navidad que pertenece a la Provincia Cardenal Caro de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins (VI Región).



Fuente: FESOL, Plan Estratégico 2007-2009

Población comunal según censo 2002

Si se realiza una comparación de la población intercensal, según los censos de 1970, 1982 y 2002, focalizando la atención principalmente en las tres provincias que componen la diócesis se puede visualizar la siguiente realidad:

Cuadro Nº 2
Población Comunal según Censo 2002

ANALISIS DEMOGRAFICO 1970-2002								
Provincias	Comunas	1970	%A	1982	%B	1992	%C	2002
TALAGANTE	Padre Hurtado						32,5	38.768
	Peñaflor	37.355	66,4	62.167	27,9	79.520	32,5	66.619
	Talagante	22.985	40,1	32.193	39,5	44.908	33,2	59.805
	Isla de Maipo	14.405	19,5	17.207	18,2	20.344	26,8	25.798
	El Monte	14.064	33	18.712	16,9	21.882	20,9	26.459
	Total	88.809	46,7	130.279	27,9	166.654	30,5	217.449
MELIPILLA	Curacaví	11.767	21,8	14329	33	19.053	27,5	24.298
	María Pinto	6.011	21,9	7.329	19,2	8.735	18,4	10.343
	Melipilla	50.084	28,3	64.267	24,9	80.255	17,8	94.540
	San Pedro	6.303	1,03	6.368	5,94	6.746	11,9	7.549
	Alhué	3.456	-1,2	3.415	17,5	4.013	10,5	4.435
	Total	77.621	23,3	95.708	24,1	118.802	18,8	141.165
SAN ANTONIO	Santo Domingo	4.101	13,3	4645	33,9	6.218	19,3	7.418
	San Antonio	53.406	25,1	66.820	17	78.158	11,6	87.204
	Cartagena	7.103	42,2	10.100	17,9	11.908	41,7	16.875
	El Tabo	2.211	44,1	3.187	41,6	4.513	55,7	7.028
	El Quisco*	2.181	97,9	4.317	41,2	6.097	55,3	9.467
	Algarrobo*	3.903	20	4.685	27,4	5.968	44,1	8.601
	Total	72.905	28,6	93.754	20,4	112.862	21	136.593

* No pertenecen a la diócesis

Fuente: Censos Años 1970, 1982, 1992, 2002.

%A Crecimiento periodo intercensal 1970 – 1982

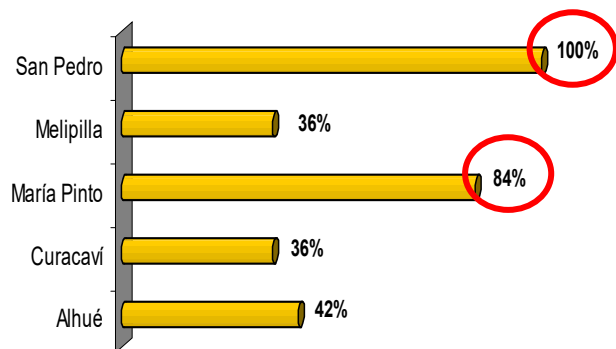
%B Crecimiento periodo intercensal 1982 – 1992

%C Crecimiento periodo intercensal 1992 – 2002

- La Provincia que lidera el crecimiento del eje es la provincia de Talagante, en particular las comunas de Peñaflor y Talagante, que absorben en parte el crecimiento de Santiago y Talagante ha mantenido en los últimos 30 años un crecimiento anual sostenido del 3 al 4%.
- Las comunas que lideran el crecimiento del eje, absorbiendo el 65 % del crecimiento entre 1992 y 2002 son las ciudades mas grandes como Peñaflor, Padre Hurtado (con 25.867 habitantes), Talagante (con 14.900) Melipilla (con 14.500 habitantes) y san Antonio (con 9.046 habitantes) en desmedro de las comunas mas rurales como El Monte, San Pedro y Alhué.
- Llama la atención el bajo crecimiento de la Comuna de San Antonio 11,6 % comparable con las de más bajo crecimiento como San Pedro y Alhué.
- La provincia que presenta el menor crecimiento en el periodo 1992-2002 es Melipilla. Llama la atención la situación de la comuna de Melipilla, ya que presenta una disminución del crecimiento en cada periodo intercensal, ubicándose incluso bajo las comunas de María Pinto y Curacaví en el último periodo.

RURALIDAD

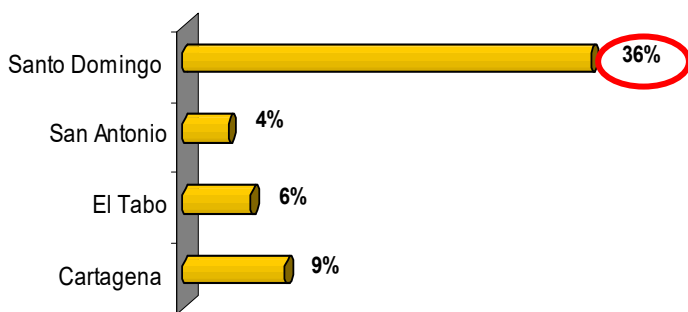
Gráfico N° 2
Distribución de ruralidad en la Provincia de Melipilla



La Provincia con mayor porcentaje de ruralidad de la Diócesis es Melipilla en donde las comunas de San Pedro (100% población rural) y María Pinto son las que presentan el mayor porcentaje.

Fuente: FESOL, Plan Estratégico 2007-2009

Gráfico N° 3
Distribución de ruralidad en la Provincia de San Antonio

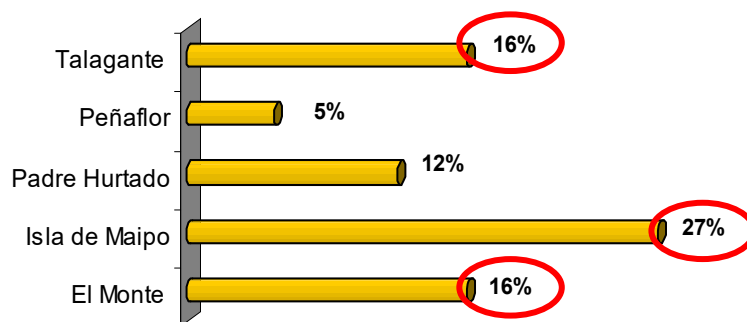


En la provincia de San Antonio la comuna que presenta mayor porcentaje de población rural es Santo Domingo mientras que las otras tres comunas en su conjunto solo alcanzan un 19%.

Fuente: FESOL, Plan Estratégico 2007-2009

En la Provincia de Talagante destaca la comuna de Isla de Maipo que presenta un porcentaje considerable de población rural sin embargo no logra superar el 50%.

Gráfico N° 4
Distribución de ruralidad en la Provincia de Talagante



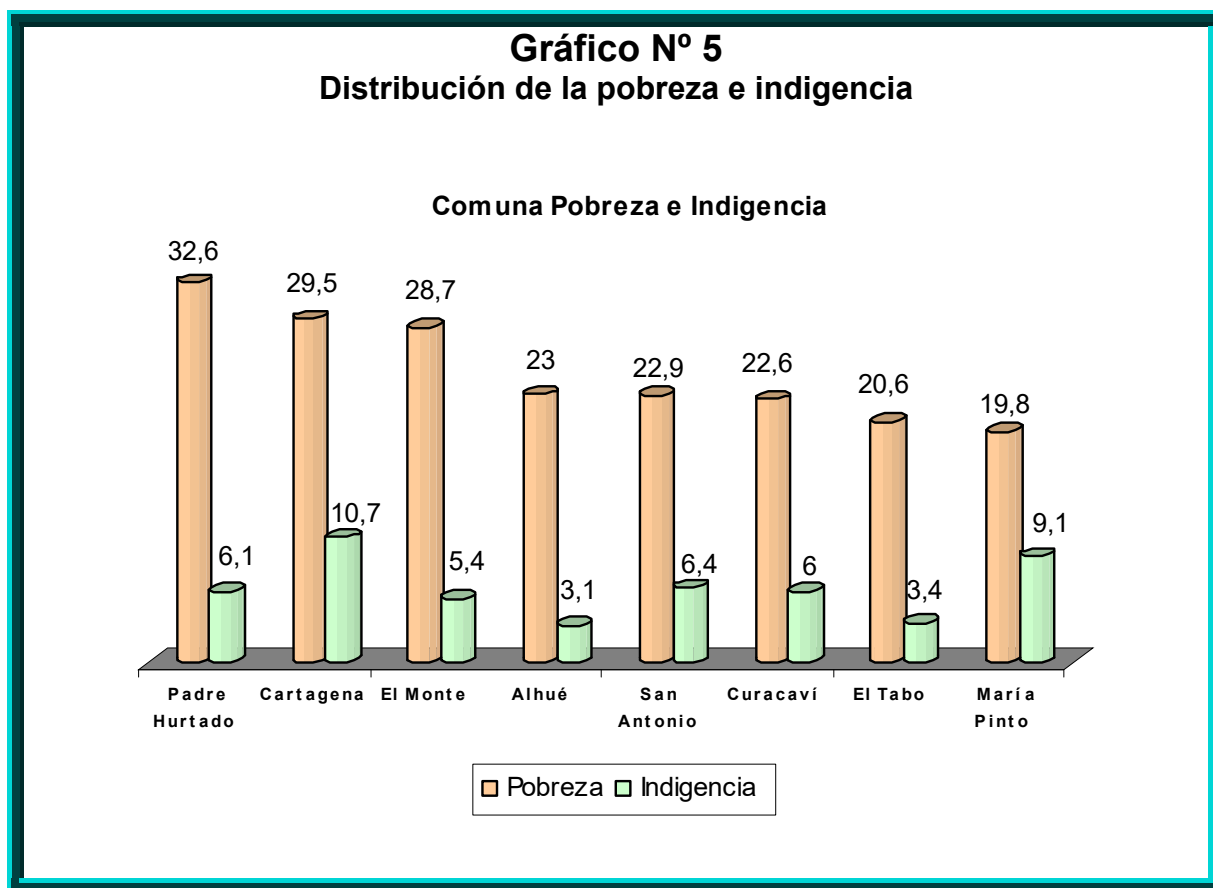
Fuente: FESOL, Plan Estratégico 2007-2009

La Comuna de Navidad por su lado presenta un 88% de población rural transformándose en una de las comunas más rurales de la diócesis en conjunto con San Pedro, María Pinto y Santo Domingo.

POBREZA

Para la institución patrocinante este primer ejercicio de caracterización diocesana les permite acercarse un poco más a las comunas y provincias que se encuentran más carentes y necesitadas lo que les permite guiar y focalizar la intervención de una manera más óptima. La comuna que presenta el mayor porcentaje de pobres a nivel diocesano es Padre Hurtado, lo sigue Cartagena, San Antonio, El Monte, Alhué, Curacaví, El Tabo y María Pinto.

De estos datos se desprende que el decanato (provincia) con mayor pobreza es San Antonio, pues tres de sus cuatro comunas presentan altos porcentajes de población viviendo en pobreza. Si se habla de cifras de indigencia se puede señalar que la comuna que presenta mayor población viviendo en indigencia es Cartagena, seguido por María Pinto, San Antonio, Padre Hurtado, Curacaví, El Monte y El Tabo.



Fuente: FESOL, Plan Estratégico 2007-2009

Si se añade los indicadores de ruralidad a esta realidad de pobreza e indigencia, se puede suponer lo siguiente:

- En la comuna de Padre Hurtado la pobreza tiene matices de urbanidad, pues, solo presenta un 12% de ruralidad, se puede inferir que en Padre Hurtado la pobreza puede focalizarse principalmente en sectores urbanos debido a la creciente construcción de nuevas villas y poblaciones, y su cercanía con la capital regional.
- Similar situación se observa en las comunas de Cartagena, San Antonio y El Tabo quienes presentan un porcentaje menor de ruralidad (9%, 4% y 9% respectivamente). Ahora bien, la urbanidad de la pobreza en estas comunas, debe

visualizarse con hechos sociales relacionados con la pesca y la economía de la provincia los cuales han suscitado movilidad social y laboral importante.

- En Alhué, Curacaví y María Pinto la pobreza se viste de ruralidad. Alhué (42%) y Curacaví (36%) presenta elevados porcentajes de población rural, se suma a esto que la población catalogada como “urbana” aún sigue ligada a la agricultura (aunque en menor grado), la mayoría de las personas sólo han cambiado de vivienda o sector de residencia, produciéndose la llamada “movilidad habitacional”. El 84% de la población de María Pinto es rural, aquí sin lugar a dudas la pobreza se focaliza en familias campesinas y pequeños agricultores. En El Monte se puede señalar que pueden ser las familias vinculadas a la agricultura las que presentan mayores carencias.

La pobreza trae consigo múltiples problemas y tiene como base múltiples causas. Por ejemplo, si se vincula la variable escolaridad y analfabetismo en todas las comunas con altos porcentajes de pobreza e indigencia, se tiene que los menores índices de escolaridad lo tienen Alhué (7.9) y María Pinto (8.2) que además son zonas rurales. Si se habla de analfabetismo también son estas comunas, las que lideran las cifras con un 11% en Alhué y un 7.4% en María Pinto. Siguen a estas comunas San Antonio con un 5.7% y Curacaví con un 5.5%.

Al realizar lo anterior con todas las variables entregadas, lleva a la institución a focalizar y proyectar posibles intervenciones en las comunas ya señaladas en las áreas de Capacitación Laboral, Nivelación de Estudios, Alfabetización, Mejoramiento de Viviendas, Educación por nombrar algunas, lo que abrirá nuevas intervenciones y fortalecerá las actuales.

MARCO ESTRATEGICO 2007 - 2009

VISIÓN

“Impulsar la permanente acción social de la Diócesis San José, que comprende las provincias de Talagante, Melipilla y San Antonio, reflejando el rostro de Cristo en el quehacer que se realiza entre los más pobres y vulnerados, administrando de una forma eficaz los recursos disponibles”.

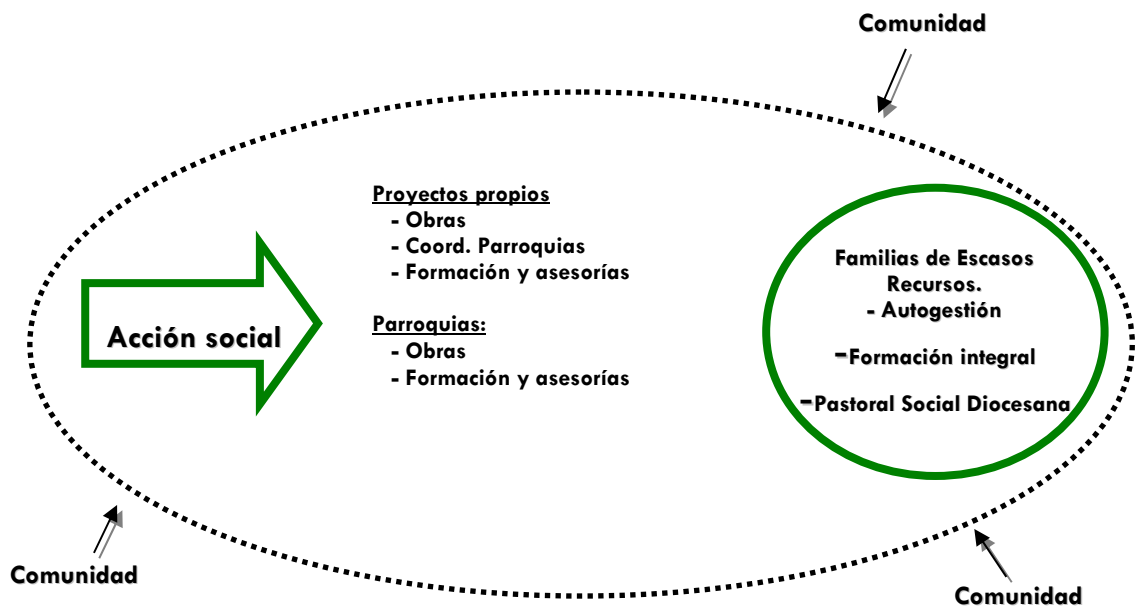
MISIÓN

“Fortalecimiento de las familias de escasos recursos y vulnerables de la diócesis, a través del quehacer social, basado en la dignificación del hombre y la mujer, y los principios del Evangelio”.

EJES ESTRATÉGICOS

- Administración de proyectos sociales, de amplia cobertura, que fortalezcan la familia.
- Apoyo metodológico y coordinación con las unidades de acción social de las parroquias e instituciones de Iglesia.
- Sensibilización de la comunidad, para comprometer el apoyo hacia los más necesitados.

Esquema articulación de ejes:

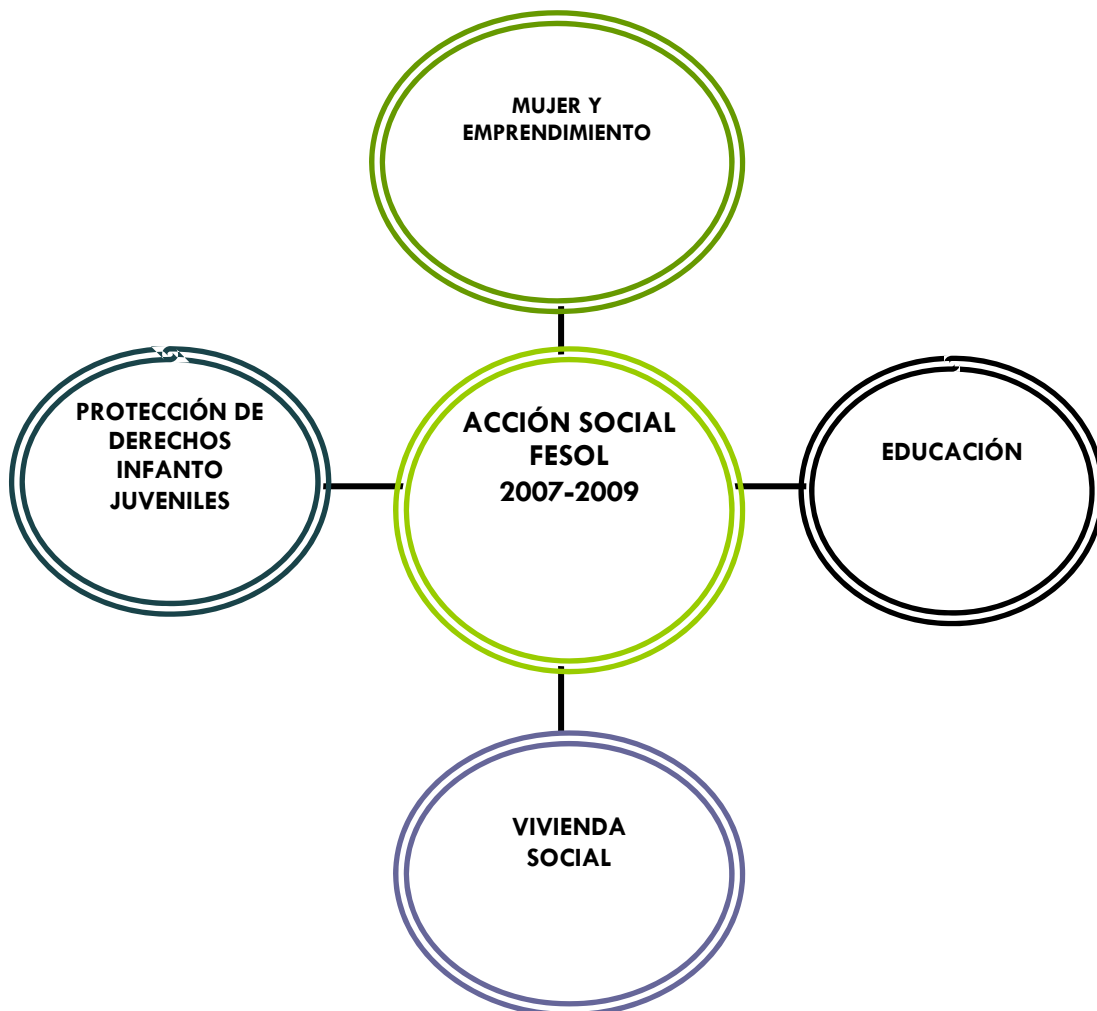


OBJETIVOS INSTITUCIONALES

1. Promover los valores del Evangelio, por medio de intervenciones sociales que respeten la diversidad cultural e identidad de las personas y familias de escasos recursos y/o vulnerables de la diócesis de Melipilla.
2. Fomentar la participación y la autogestión de las personas y familias de escasos recursos y/o vulnerables de la diócesis de Melipilla, con el fin de desarrollar en ellos herramientas integrales que les permitan ser protagonistas de su propio proceso de cambio.
3. Promover relaciones democráticas, basadas en el respeto y la tolerancia, en las comunidades con que se trabaje, esforzándose por crear un clima de fraternidad que humanice las relaciones interpersonales, y les abra a la colaboración y responsabilidad social.
4. Contribuir al desarrollo personal, espiritual, familiar, cultural y socioeconómico de las personas y familias de escasos recursos y/o vulneradas de la diócesis de Melipilla, con el fin de generar en ellas un crecimiento integral que les permita alcanzar movilidad social.

PROYECCION ÁREAS

En la jornada de trabajo del 25 de Octubre de 2006, se optó por continuar con las líneas de acción que ha venido impulsando la fundación en los últimos años, proponiéndose profundizar la acción en cada una de ellas, orientados por las cuatro directrices que les propuso el Obispo Don Enrique Troncoso. Las áreas de acción que se privilegian son:



AREA PROTECCION DE DERECHOS INFANTO JUVENIL
--

Misión

Contribuir a reestablecer los derechos vulnerados de los(as) niños(as) y jóvenes de la diócesis, a través de una atención integral, que permita la satisfacción de sus necesidades fundamentales y la promoción de sus derechos.

PROYECTO: HOGAR VILLA MARIA LLO LLEO

AREA EDUCACION

Misión

“Contribuir a mejorar el capital humano de las familias diocesanas que viven en situación de pobreza y vulnerabilidad”.

Para realizar este trabajo se focalizará la intervención profesional en 4 sub-áreas:

SUB - AREA	MISIÓN	PROYECTO
Educación Pre – Escolar	<i>Brindar atención, asistencia y educación promocional a niños y niñas en edad pre-escolar que viven en situación de pobreza y vulnerabilidad social.</i>	Jardines Infantiles “Pequeños Poetas” Melipilla.
Educación Secundaria (Enseñanza Media)	<i>Procurar a jóvenes de escasos recursos, provenientes de sectores rurales de la diócesis, residencia en sectores urbanos, facilitándoles el acceso y continuidad de los estudios secundarios, evitando su temprana deserción del sistema educacional.</i>	Programa Residencia Familiar Estudiantil.

Educación Superior	<i>Contribuir a que jóvenes provenientes de hogares de bajos ingresos de la diócesis puedan ingresar, continuar y dar finalidad a Estudios Superiores.</i>	Programa Becas para Estudiantes
Nivelación de Estudios	<i>Contribuir a mejorar los niveles de escolaridad de la población a través de un programa funcional y flexible de nivelación de estudios, que permita a los beneficiarios, reinsertarse al proceso educativo y mejorar su inserción social- laboral.</i>	Programa Nivelación de Estudios.

AREA MUJER Y EMPRENDIMIENTO

Misión

“Contribuir a mejorar la calidad de vida y el desarrollo humano de las mujeres que viven en situación de pobreza en la diócesis, a través de la autogestión y formación en áreas productivas”.

Proyecto: Mujeres Jefas de Hogar

AREA VIVIENDA SOCIAL

Misión

“Contribuir a mejorar la calidad de vida de las familias necesitadas de la diócesis a través de una solución habitacional concreta y digna”.

Cuadro N° 3
Proyección de familias asesoradas

AÑO	2007		2008		2009	
MES	Primer Semestre	Segundo semestre	Primer Semestre	Segundo semestre	Primer Semestre	Segundo semestre
ETAPA						
ORGANIZACIÓN DE LA DEMANDA		60	60	90	90	90
SELECCIÓN DE TERRENOS	226	60	90	60	60	60
ELABORACION PROYECTOS	293	190	60	60	60	60
POSTULACION AL SUBSIDIO	216	269	130	30	60	60
CONSTRUCCION	138	246	485	496	180	90
INAUGURACION		108	30	119	346	150
Total Semestre	873	933	855	915	856	570
TOTAL ANUAL	1806		1770		1426	

Fuente: FESOL, Plan Estratégico 2007-2009

INFRAESTRUCTURA

La Casa Matriz funciona dentro de las dependencias del Obispado San José de Melipilla.

Su Infraestructura consiste en:

- Oficina del Director.
- Oficina Administrativa.

- Oficina del Programa de Vivienda.
- Acceso a 2 salones de reuniones.
- Un baño y una cocina para el personal.

FUNCIONES PROFESIONALES

Director ejecutivo : Manuel Gallegos Vicente. Diacono.

- Su labor consiste en la planificación del trabajo del equipo y del funcionamiento de la fundación.
- Supervisar al equipo técnico.
- Encargado de las relaciones publicas.
- Captación de recursos.
- Representación de la fundación ante el directorio, conformado por distintas entidades que contribuyen económicamente al funcionamiento de los distintos programas.

Asistente Social: Carolina Mateluna Encargada del Programa de Residencia Familiar Estudiantil.

Función: Educador Social Informal.

La Asistente Social entrega a las personas, las herramientas necesarias y suficientes para fomentar las destrezas y habilidades, con la finalidad de que cada individuo pueda resolver sus propios problemas o dificultades.

- Realiza reuniones mensuales con los y las adolescentes.
- Realiza reuniones mensuales con las Madres Tutoras.

Función: Asistencial.

La Asistente Social entrega distintos beneficios.

- Realizar pago de los pasajes de los y las jóvenes.
- Realizar pago mensual a las madres tutoras.
- Entrega de materiales educativos.

Función: Investigador Social.

La Profesional debe recabar la mayor información acerca de los (as) jóvenes y las madres tutoras, a fin de realizar diagnósticos sociales.

- Realizar visitas domiciliarias a las madres tutoras.
- Realizar visitas a los Establecimientos Educativos.
- Realiza entrevistas a las familias de origen y Madres tutoras.

Asistente Social: Humberto Flores.

Función: Coordinador en el área vivienda.

- Coordina las reuniones con los comités y otras entidades como el SERVIU

Función: Educador Social Informal.

- Brinda información acerca de los requisitos para postulación.
- Participa en las reuniones con los distintos comités.

Función: Planificador Social.

El profesional demuestra su capacidad y su entrega de conocimientos teóricos para la formulación de planes, proyectos y programas dirigidos a solucionar una carencia detectada.

- Realiza proyectos de vivienda.

Técnico Social: Soledad Padilla

Función:

- Recoge todos los antecedentes para la postulación de las viviendas sociales.

- Lleva registro y nominas, realizando actualizaciones.
- Asiste a reuniones de mesas de trabajo a nivel provincial.
- Asiste a las reuniones en terreno.

Asistente Social: Erika Álvarez.

La Asistente Social, esta encargada del proyecto piloto Adulto Mayor y del Fondo Rotatorio Solidario.

Funciones: Planificador Social, Educador Social Informal, Investigador Social, Coordinador, Administrativa.

- Coordinar los Clubes de adulto mayor con la iglesia para que vuelvan a ser parte de la pastoral.
- Recaba antecedentes de los jóvenes.
- Realizar encuentros permanentes con los jóvenes.
- Realiza entrevistas a los jóvenes.
- Mantiene contacto con Instituciones.
- Realiza Planillas.
- Realiza depósitos

RECURSOS DE LA INSTITUCION

Recursos Humanos

- Un director ejecutivo.
- 3 asistentes sociales.
- 1 psicóloga.
- 1 Orientadora Familiar.
- 1 parvularia.

- 1 técnico social.
- 6 técnicos en párvulos.
- 3 secretarias.
- Manipuladoras de alimentos.
- Personal de aseo.

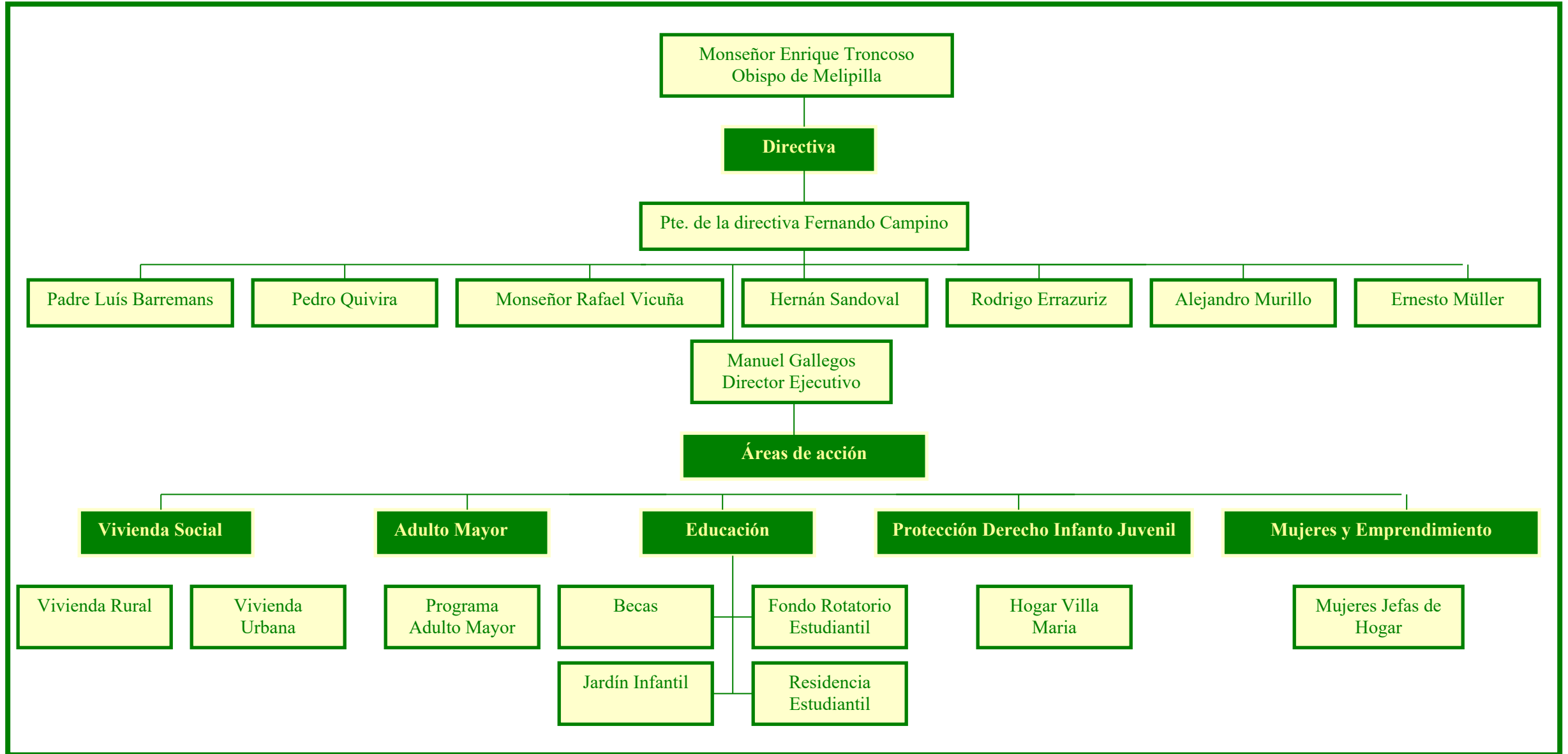
Recursos Financieros

- Cuenta con la cantidad de \$ 2.000.000, que aporta en dinero efectivo, ingresado a caja por el Obispado San José de Melipilla.
- Donaciones, herencias, legados o asignaciones modales que se instituyan a su favor.
- Subvenciones que obtengan de personas naturales o jurídicas de derecho eclesiástico público o privado.
- Adquisiciones que la fundación realice a título oneroso o gratuito.
- Cualquier otro ingreso que por concepto o motivo tenga la fundación.

Recursos Materiales:

- Una camioneta que el Obispado San José de Melipilla entregó a la Fundación Esperanza y Solidaridad.
- Oficinas que el Obispado San José de Melipilla, le permite usar en comodato en el edificio Institucional de la Fundación, por un plazo de 5 años renovables, y todo el equipamiento interno que poseen dichas oficinas, ubicadas en calle San Agustín N° 277 en Melipilla.

ORGANIGRAMA FUNDACIÓN ESPERANZA Y SOLIDARIDAD (FESOL)



Fuente: elaboración alumnos Seminaristas, 2007

DEPENDENCIAS DE LA FUNDACION ESPERANZA Y SOLIDARIDAD



ENTRADA PRINCIPAL DEL OBISPADO SAN JOSE DE MELIPILLA



PATIO INTERIOR DEL OBISPADO SAN JOSE DE MELIPILLA



ÁREA DE EDUCACIÓN

JARDÍN INFANTIL PEQUEÑOS POETAS

ANTECEDENTES GENERALES

Código del Jardín	: 144303
Dirección	: Monseñor René Vio N° 36, Población Obispo Pablo Lizama.
Teléfono	: 08-5049381
Comuna	: Melipilla.
Radio de acción	: Tres poblaciones de Melipilla (La Foresta, Los Poetas y Obispo Pablo Lizama).
Directora	: Jeannette Ortega Vera.
Supervisión Institucional	: Fundación Integra.

OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

Objetivo General: Brindar atención a 100 niños y niñas en edad pre-escolar, focalizando situaciones de pobreza y/o riesgo social.

Objetivos Específicos:

1. Fomentar el interés de los padres para complementar la labor del Jardín con el hogar del niño.
2. Dar a conocer constantemente el curriculum institucional, a través de reuniones de carácter pedagógico.
3. Capacitar a los padres o familiares significativos de los niños (as) a través de talleres educativos, realizados por centros de prevención como el VIF, PREVIENE, PRODEMU, Consultorio Dr. Elgueta y Centro Comunitario de Salud Familiar.

PRINCIPALES ACTIVIDADES QUE REALIZA EL JARDÍN INFANTIL

- Proponer un día y una hora para atender a los padres que deseen hablar con la técnico en párvulo encargada de sus hijos.
- Enviar notas a los apoderados informando qué aprendieron en el día los niños (as).
- Involucrar a la familia con pequeñas tareas en el quehacer educativo.
- Invitar a la familia al apoyo en actividades educativas y extraprogramáticas.
- Realizar dinámicas basándose en estrategias metodológicas realizadas en el Jardín.
- Explicar de forma lúdica la rutina del Jardín y su curriculum.
- Dar a conocer las evaluaciones de sus hijos.
- Apoyo en la estimulación del aprendizaje del niño (a) en el hogar.
- Entregar material de apoyo del taller ejecutado.
- Conseguir los recursos necesarios para la ejecución del taller.
- Realizar evaluaciones generales del taller entregado.
- Retroalimentar la información, realizando preguntas abiertas a través de entrevistas formales o informales.

CARACTERIZACIÓN DE LOS SUJETOS DE ATENCIÓN

La Población Obispo Pablo Lizama responde a la solución habitacional Vivienda Social “Dinámica sin Deuda” otorgada a campamentos ubicados en la comuna de Talagante, Melipilla y Santiago durante el transcurso de los años 2003 y 2004. Se trata entonces de familias de escasos recursos (pobres e indigentes según la clasificación de MIDEPLAN) mayoritariamente jóvenes, que por las características personales, familiares (baja escolaridad, violencia intrafamiliar, entre otros) y de su entorno (tráfico de drogas, delincuencia, cesantía) tienen un alto nivel de vulnerabilidad social.

El jardín en la actualidad abarca una plaza de 100 niños y niñas entre los 2 y 5 años de edad, quienes reciben en este educación de excelencia y alimentación.

FUNCIONES QUE PRESTA EL JARDÍN INFANTIL A SUS BENEFICIARIOS

El Jardín presta a sus beneficiarios, primeramente, una función educativa, pues brinda conocimientos y desarrolla aprendizaje en todos aquellos niños y niñas que asisten con regularidad al Jardín. Además, realiza talleres para los padres, enfocados al desarrollo de habilidades parentales.

Por otra parte, también presenta una función asistencial, ya que brinda ayuda a las familias de sus beneficiarios, otorgando recursos materiales y espirituales. Y por ultimo, pero no menos importante, la función alimenticia, ya que ofrece todas las comidas necesarias que requieren los menores durante el tiempo que permanecen en el Jardín (desayuno, almuerzo y once).

SISTEMAS DE REGISTROS QUE LLEVA EL JARDÍN

- Ficha de inscripción y matrícula.
- Registro de asistencia (RTD), por Fundación Integra.
- Registro de alimentación (PAP), por JUNAEB.

RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN

Recursos Humanos: el Jardín Infantil Pequeños Poetas cuenta con:

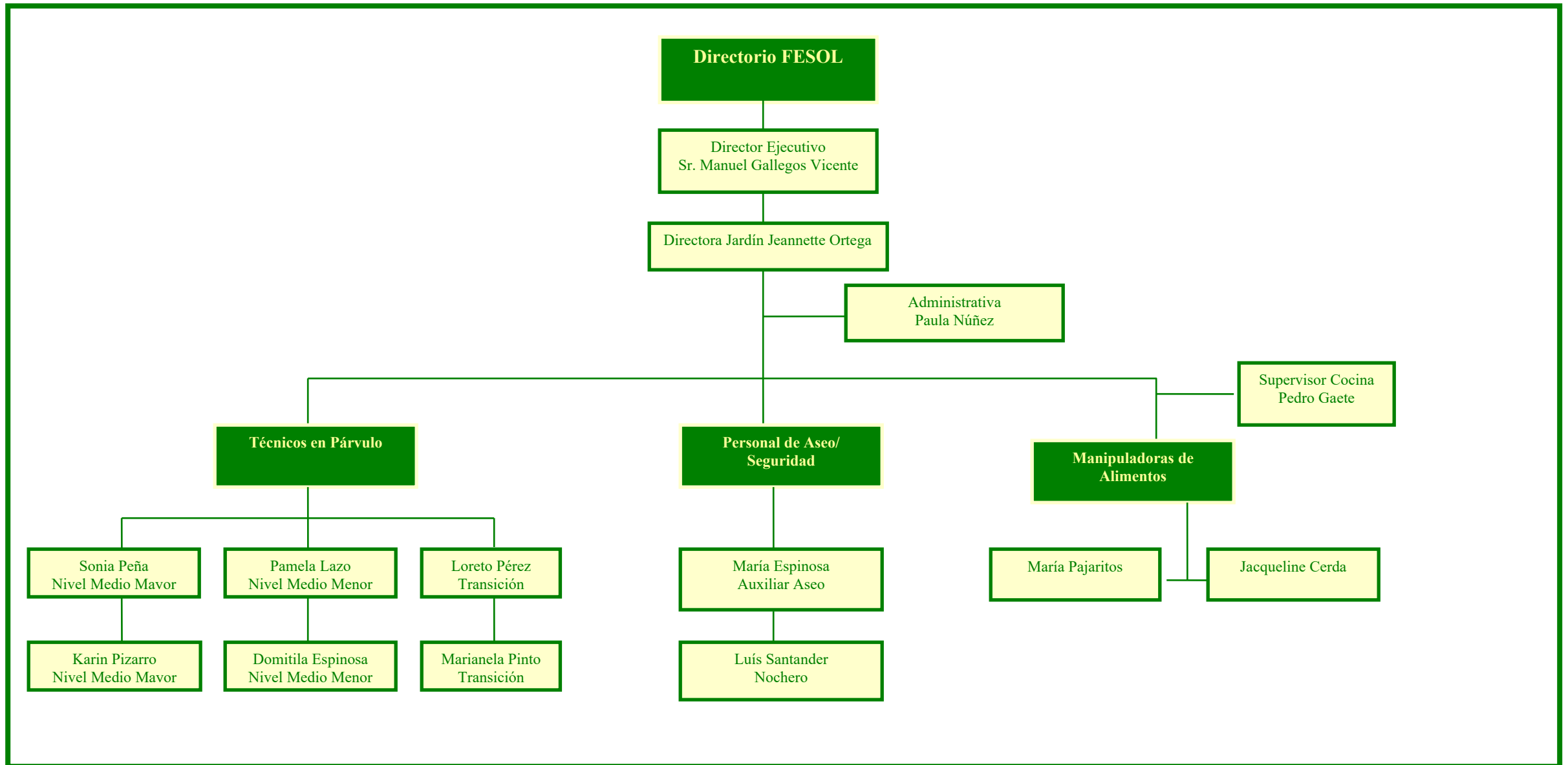
- Directora : Jeannette Ortega
- Administrativa : Paula Núñez
- Técnico en párvulo 1 : Domitila Espinoza
- Técnico en párvulo 2 : Pamela Lazo
- Técnico en párvulo 3 : Sonia Peña
- Técnico en párvulo 4 : Loreto Pérez
- Técnico en párvulo 5 : Marianela Pinto
- Técnico en párvulo 6 : Karin Pizarro
- Personal de aseo : Maria Espinoza
- Nochero : Luis Santander

- Supervisor de cocina : Pedro Gaete
- Manipuladora de alimentos 1 : Maria Pajaritos
- Manipuladora de alimentos 2 : Jacqueline Cerda

Recursos Materiales: el Jardín Infantil cuenta con:

- 4 salas implementadas con su correspondiente ambiente educativo.
- Un patio techado ambientado para el esparcimiento y recreación de los niños.
- 2 oficinas.
- Bodega.
- 2 baños personal.
- Cocina.

ORGANIGRAMA JARDÍN INFANTIL PEQUEÑOS POETAS - FESOL



Fuente: elaboración alumnos Seminaristas, 2007

TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN

En el Jardín no existe un trabajo social permanente, principalmente por un tema de recursos, sin embargo FESOL, ha asignado trabajadores sociales y alumnos en práctica de Trabajo Social para intervenciones realizadas de forma discontinua. Es así como el año 2005 dos alumnas en práctica de la universidad de Valparaíso, desarrollaron intervenciones en Método de Caso Social Individual. Actualmente se encuentran realizando la práctica de Comunidad, dos alumnas de la universidad del Pacífico. Es importante mencionar que el Seminario de Título que actualmente están realizando los alumnos de la universidad de Valparaíso, es la primera investigación comunitaria que se realiza desde el Jardín Infantil tomando en consideración a las organizaciones Territoriales de la población.

NIVELES DE INTERVENCIÓN SOCIAL

Actualmente dentro del Jardín Infantil Pequeños Poetas se llevan a cabo intervenciones desde el nivel de comunidad, estos son desarrollados por alumnos de Trabajo Social en práctica de la Universidad del Pacífico y alumnos seminaristas de la Universidad de Valparaíso.

Las alumnas de la Universidad del Pacífico realizan un trabajo con el objetivo de crear una red de apoyo hacia el jardín infantil, tomando en consideración a diversos agentes de la comuna y de la población Obispo Pablo Lizama.

Por su parte, los alumnos de la Universidad de Valparaíso desarrollan su labor con la finalidad de detectar problemáticas en las diferentes organizaciones territoriales de la población y proponer lineamientos de acción a la institución con la finalidad de contribuir a su superación, para que de esta manera se mejoren las condiciones y se puedan sentar las bases para ejecutar futuras intervenciones en la comunidad.

VINCULACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES O REDES SOCIALES

- Carabineros de Chile.
- Sistema Comunal de Prevención del Consumo de Drogas (PREVIENE).
- Centro Comunitario de Salud Mental Familiar de Melipilla (COSAM).
- Consultorio Dr. Edelberto Elgueta.
- Departamento de aseo y ornato (DAO), alcaldía de Melipilla.
- Colegio Politécnico Nuestra Señora de la Presentación.
- Colegio los Maitenes.
- Colegio Cristóbal Colón.
- Red de Violencia de Melipilla.
- Instituto Profesional DUOC.
- Oficina de Protección de Derechos (OPD).
- Jardín Infantil Santa Mónica.
- Banco Estado.
- Fundación Integra.



A continuación se analizarán cualitativa y cuantitativamente los resultados obtenidos de la implementación de los instrumentos de recolección de datos aplicados a los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas de la población.

Se comenzará con un análisis de los datos obtenidos por cada variable, definidas previamente y que guardan directa relación con los objetivos que el estudio persigue.

De acuerdo a lo anterior, se puede señalar que para los datos sociodemográficos se consideró al universo completo, en lo que respecta al uso del peso porcentual de cada cual. En cambio para la disposición de los resultados de las variables estructura organizativa y liderazgo se procedió a la agrupación de los miembros de cada organización, otorgándole de esta forma un solo valor, obteniendo de esta manera tipologías, correspondiente a cada organización.

Es importante mencionar, antes de presentar o analizar cualquier dato, que del universo a estudiar (24 sujetos) dos personas fueron imposibles de contactar (vicepresidente de la junta de vecinos I etapa y tesorera de la agrupación laboral de mujeres “El Futuro”) por lo cual no se les aplicó ningún instrumento de recolección de datos, por este motivo cuando se habla del universo de estudio o del 100% estos están representados por los 22 sujetos restantes. Cabe destacar que el cuerpo directivo cumplirá en el presente año el tiempo estipulado por ley, el cual corresponde a dos años de gestión en sus respectivos cargos, por tanto, se desconoce si el próximo año continuarán en las organizaciones como miembros de la directiva.

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Análisis cuantitativo de la información

Variable Sociodemográfica

Para la presentación y mayor comprensión de los datos sociodemográficos se entenderá por esta a la obtención de los datos censales básicos los cuales están conformados por dos dimensiones: económico y sociofamiliar.

De acuerdo a la dimensión sociofamiliar los resultados arrojados por medio de la encuesta realizada por los alumnos seminaristas fueron:

Del universo conformado por un total de 22 sujetos, se pudo constatar que 17 de ellos son mujeres cuyo peso porcentual es de 77.27%, por tanto, los hombre corresponden al 22.73% (5 hombres). Esto significa que dentro de las organizaciones territoriales existe una predominancia de mujeres, lo cual es un avance en lo que respecta al rol que cumplen las mujeres dentro de la participación social, pues “el gobierno del Ex Presidente de la república Don Ricardo Lagos, se inicio con el desafío de hacer de Chile un país integrado socialmente, en el cual mujeres y hombres, sin importar su etnia, edad o condición social, participen responsablemente en su calidad de ciudadanos y ciudadanas, en la construcción del desarrollo nacional y de sus propias vidas. Ese desafío exige que las mujeres chilenas ocupen el espacio que requieren para desarrollar todas sus potencialidades y contribuir con ellas al conjunto de la sociedad; participen en condiciones de igualdad en la vida económica y en las instancias de toma de decisiones; conozcan y hagan uso de sus derechos, y disfruten de una vida cotidiana de mejor calidad”.

(<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/5494/LBC-57.pdf>).

Por otra parte, el hecho de encontrar un numero bajo de hombres podría estar asociado a factores laborales, pues la mayoría de las mujeres miembros del cuerpo directivo no realizan un trabajo formal (lo cual queda explicado en el cuadro N° 5).

En lo que respecta a la edad, entendida esta como los años cumplidos de los miembros de las directivas al momento de encuestarlos, se puede señalar que sus edades fluctúan entre los 27 y 73 años. Además, se pudo constatar una mayor concentración de sujetos (Mo) en el tramo comprendido entre los 37 a 47 años de edad (ver cuadro N° 1) los cuales se encuentran en dos periodos del ciclo vital propuesto por la psicología del

desarrollo, estos son la etapa de la edad adulta temprana, la cual va desde los 20 a 40 años y la etapa de la adultez intermedia comprendida entre los 40 y 65 años de edad. En lo que respecta a la primera de ellas, se puede mencionar que entre las principales características se encuentra el buen estado de salud y el incremento cognoscitivo de este grupo. Según D, Papalia (1992), la escala K. Warner propuesta por Schaie, referida a los estadios de desarrollo cognoscitivo en la vida adulta, este grupo se encontraría en el estadio de adquirir o de logro donde los adultos usarían de forma práctica los conocimientos adquiridos logrando un mejor desempeño en tareas que les son apropiadas a las metas de la vida que se han impuesto así mismos. En cuanto a la etapa de la adultez intermedia, caracterizada por la pérdida gradual del estado de salud, se pueden observar que aun no existen pérdidas importantes en este ámbito, puesto que parte de los directivos que conforman el tramo modal están entrando en esta etapa. En lo que respecta a la escala de K. Warner, antes mencionada, este grupo de adultos estarían preocupados por lograr metas de gran extensión y los problemas de la vida real y práctica que tienen más probabilidades de estar asociados a la familia, negocios y por sobre todo, ya que es el tema que nos atañe, sociales.

Se ha hecho especial hincapié en lo anterior, ya que la moda del grupo de estudio, desde la perspectiva de la psicología del desarrollo humano, se encuentran en etapas de sus vidas con características positivas para lograr un trabajo a nivel organizacional adecuado, puesto que la complementariedad, al menos desde esta perspectiva, sería tremendamente enriquecedora y beneficiosa para todos los sujetos de las organizaciones.

Cuadro N° 1
Distribución según tramos de edad de los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas.

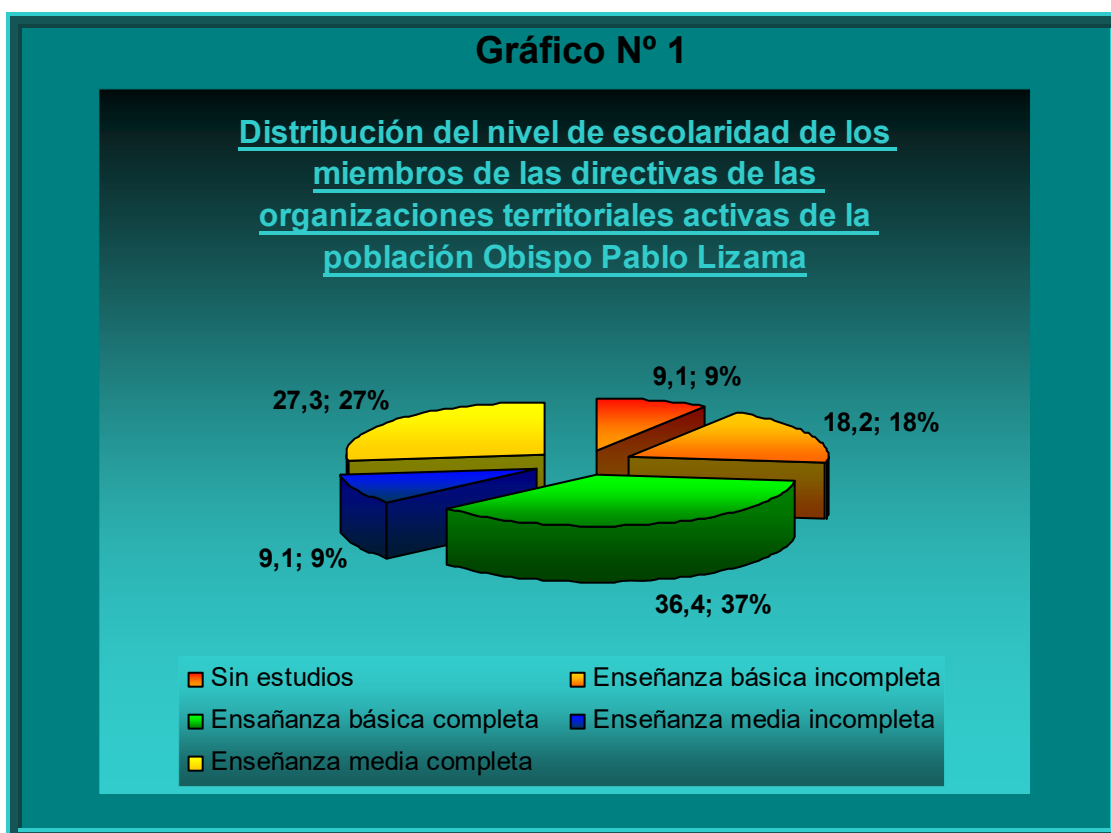
Tramos de edad	Frecuencia	Porcentaje
27-37	5	22,7
37-47	7	31,8
47-57	6	27,3
57-67	3	13,6
67-77	1	4,5
Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia Seminario 2007.

Referente al estado civil, entendido como la situación civil que presenta el cuerpo directivo, ya sea si se encuentran casados (as), solteros (as), anulados (as), separados (as), viudos (as) y divorciados (as). De los sujetos de estudio se pudo observar que el 27.27% (6 personas) se encuentran solteros, mientras que el 68.18% (15 personas) se encuentran casados, dejando solo el 4.55% (1 persona) bajo el criterio de viudo. De esto se puede inferir que la mayoría de los miembros de las directivas se encuentran unidos bajo el vínculo del matrimonio. Además se constato que la mayor parte de las familias son nucleares compuesta por padre, madre e hijos cuyo porcentaje de 81.82% (18 familias), dejando el 18.18% (4 familias) bajo la denominación de familias uniparentales compuesta por una madre soltera o padre soltero y sus hijos. Los miembros de la directiva no presentan la tipología de familias extendidas. Lo cual desde la perspectiva sociológica, se puede explicar por la proliferación de las familias nucleares en los países desarrollados y en vía de desarrollo, fenómeno que se viene insertando en nuestro país desde alrededor de dos décadas.

En lo que respecta al jefe de familia, según el Manual Operativo de Aplicación de la Ficha de Familia (2005) señala al jefe de familia como “autodeclarado y reconocido como tal por los integrantes de la familia, ya sea por razones de dependencia económica, parentesco, autoridad o respeto; no se caracteriza necesariamente por mantener económicamente al grupo”. La jefatura de Hogar de las familias de los directivos muestra que el 59.1% (13) son hombres, teniendo como razón principal el mantenimiento económico de la familia y el 40.9% (9) son mujeres jefas de hogar cuya razón radica en la autoridad y respeto.

El nivel de instrucción está representado por los niveles de escolaridad formales de los sujetos de estudio, según el Manual Operativo de Aplicación de la Ficha de Familia (2005) se entiende por estudios formales aquellos cursos reconocidos como tales y que son impartidos por instituciones educacionales reconocidos por ley o por el organismo público. Se puede decir que el nivel educacional de estudio básico completo es el que predomina en las directivas, lo que queda representado en el gráfico N° 1.



Fuente: elaboración propia Seminario 2007.

Con los datos anteriormente arrojados, encontramos que la mayoría de los miembros de las directivas no terminó la escolaridad obligatoria, desertando el sistema antes de terminar la enseñanza media completa.

Es importante destacar que existe un número, aunque es el menor, de personas sin estudios, lo cual representa una dificultad para las organizaciones intracomunitarias, ya que lo fundamental del cuerpo directivo es tener algún nivel de instrucción formal que les permita entender y desarrollar diversos proyectos en beneficio de su población, ya que opera como un factor de constitución y permanencia de una situación de desigualdad social, a la vez que influye negativamente en sus posibilidades de comprender y participar activamente en el mundo actual.

La concepción más extendida en nuestro país considera el analfabetismo como un problema prácticamente resuelto. No obstante, de acuerdo al Censo 2002, la tasa de analfabetismo en personas mayores de 15 años es del 4.3%, lo que representa a 480.865 personas. Estos datos sobre analfabetismo muestran que las habilidades y competencias asociadas al manejo y dominio de la lengua escrita, siendo un bien social, no se distribuyen equitativamente en los distintos sectores de la población.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estado de salud es definido como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de

afecciones o enfermedades. Para categorizar el estado de salud del cuerpo directivo se utilizaron tres ejes, tales como, estado de salud aparentemente sano, enfermedades leves y enfermedades crónicas. De los 22 sujetos estudiados el 45.5% (10 personas) presentan un estado de salud aparentemente sano, agrupando esta categoría a aquellas personas que al momento de la aplicación del instrumento, no presentaban ningún tipo de complicación de salud. El 22.7% (5 personas) se encuentra en la denominación de enfermedades leves, entendida ésta como aquellas enfermedades de corta duración como estados gripales, migrañas y gastritis. Por último, un 31.8% (7 personas) corresponde a enfermedades crónicas siendo estas diabetes, hipertensión, cáncer y asma. Cabe destacar que ningún miembro de la directiva presenta discapacidad física.

Con relación al hacinamiento, entendiendo que éste es el resultado obtenido de acuerdo al número de personas que duermen por habitación. Se puede señalar que el 13,6% (3 hogares) presenta hacinamiento crítico (más de 3 personas por habitación), el 18,2% (4 hogares) se encuentra en la categoría de hacinamiento medio (3 personas por habitación), por tanto, la mayoría (Mo) representada por un 68,2% (15 hogares) de los miembros de la directiva están en la categoría sin hacinamiento, puesto que las familias tienen el espacio mínimo para desarrollar dignamente sus actividades cotidianas dentro de la vivienda que habitan.

El cuadro N° 2 muestra las instituciones y organizaciones sociales que son parte de la vida de los miembros de las directivas, en este cuadro se presentan todas las categorías a las que se hizo alusión al momento de aplicar el instrumento de recolección de datos. Un aspecto importante de mencionar, es el que la institución a la que más acuden los sujetos de estudio es el Centro Comunitario de Salud Familiar (100%).

Dentro de la opción categorizada como “otros” se incluyen universidades, organizaciones funcionales, centro de salud mental, etc.

Cuadro N° 2
Instituciones y organizaciones asociadas a la vida
Familiar de los miembros de las directivas.

	Escuelas	Colegios	Colegios técnicos	Jardín infantil	Preuniversitarios	Sala cuna
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Si	4,5	59,1	9,1	13,6	0,0	0,0
No	95,5	40,9	90,9	86,4	100,0	100,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	Iglesias	Hospitales	Consultorio	Hogar de ancianos	Otros
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Si	45,5	72,7	100,0	4,5	22,7
No	54,5	27,3	0,0	95,5	77,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia Seminario 2007.

Referente a estas instituciones se puede decir que las áreas que se encuentran mayormente asociadas a la vida familiar de los directivos dicen relación con educación (colegios) y salud (hospital San José de Melipilla).

En lo que respecta a la relación de los miembros de las directivas con las organizaciones internas de la población y externas a la misma, se puede señalar que de las 5 categorías utilizadas para su medición, la mayoría de ellas se ubican fuera de su entorno, con la salvedad de la concentración de las amistades de estos y la participación en organizaciones territoriales y funcionales.

Cuadro N° 3
Relaciones organizacionales externas e internas
de los miembros de las directivas

	fuelle económica	Asistencia a centro educacional	concentración de familiares	Concentración de amistades	Participación en organizaciones territoriales y funcionales
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Dentro	36,4	0	22,7	45,5	81,8
Fuera	59,1	63,6	77,3	40,9	4,5
Ambas	0	4,5	0	9,1	9,1
Ninguna	4,5	31,8	0	4,5	4,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia Seminario 2007

Por otro lado, la dimensión económica arrojó los siguientes resultados:

Referente al nivel de ingreso de los sujetos de estudio, este fue medido en base al ingreso familiar, empleando como parámetro la remuneración mínima vigente \$144.000 (obtenida el 1 de Julio 2007). De acuerdo a lo anterior, se obtuvo que la moda registrada en esta subdimensión se ubico en la categoría de ingreso bajo el mínimo con una acumulación porcentual del 50% (11) de los casos, cuya media es de \$127.772 pesos, seguido del 36,4% (8 de los casos) corresponden al ingreso superior al mínimo. En última instancia se encuentran los sujetos que perciben un ingreso mínimo cuyo peso porcentual es de un 13,6% (3 sujetos).

En cuanto a la afiliación a sistemas de seguridad social el 81,8%(18) de los casos pertenecen al Fondo Nacional de Salud. Concentrándose la gran mayoría en el nivel A.

El siguiente cuadro muestra la distribución de los sujetos en relación a sistemas de seguridad social.

Sistemas de Seguridad Social	Frecuencia	Porcentaje
Fonasa A	13	59,1
Fonasa B	2	9,1
Fonasa C	3	13,6
Otros	4	18,2
Total	22	100,0

Fuente: elaboración propia Seminario 2007

Referente a la situación ocupacional, esta es entendida como la identificación de las características de las actividades y empleos que realizan los miembros de la directiva. Se obtuvo una alta concentración de casos en la categoría de población inactiva que agrupa a personas jubiladas (os) y dueñas de casa de los miembros de las directivas.

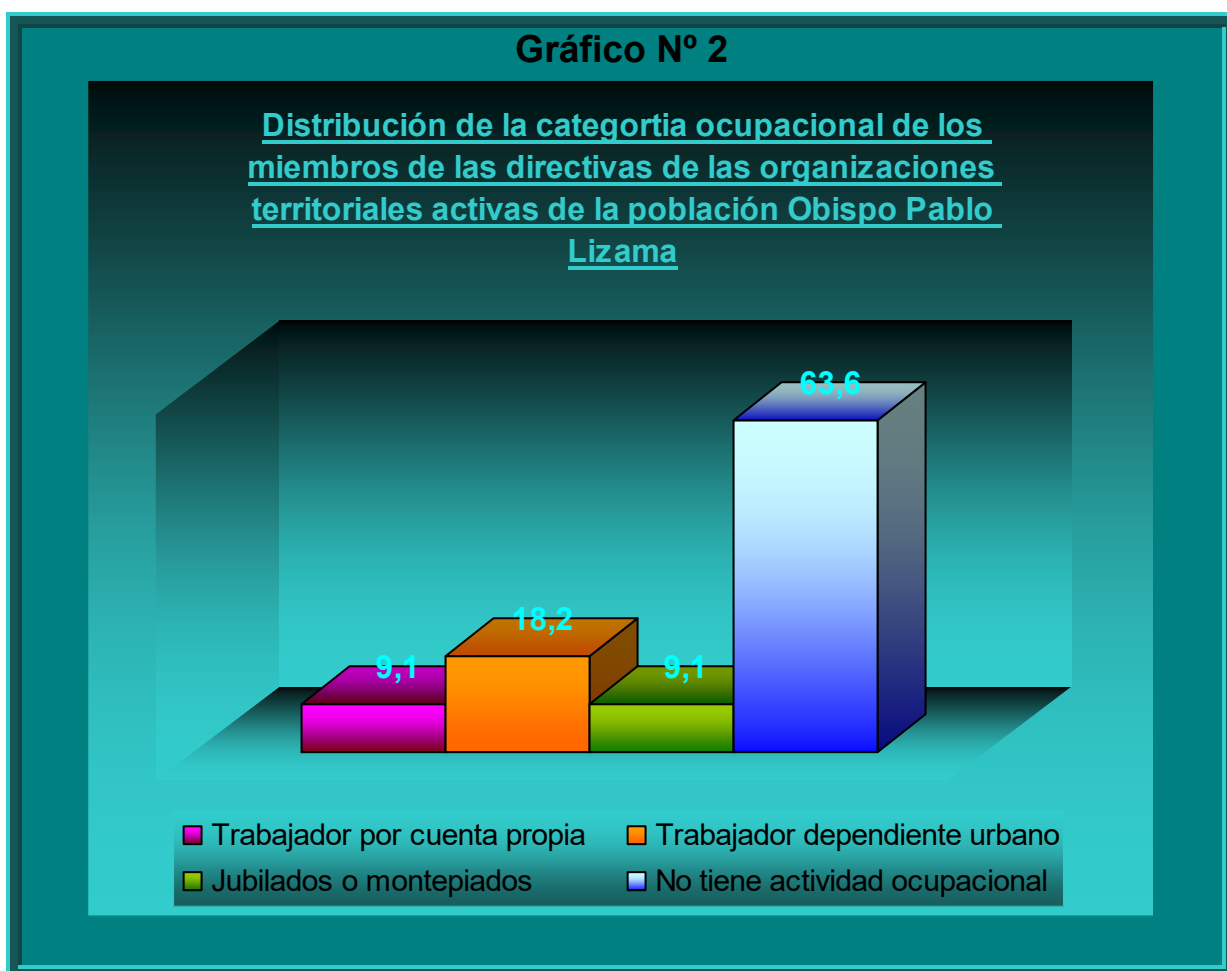
Tal como se muestra en el cuadro N° 5.

Cuadro N° 5
Distribución según sexo y Situación ocupacional de los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas.

		Situación ocupacional			Total
		Fuerza de trabajo ocupada con contrato	Fuerza de trabajo ocupada sin contrato	Población inactiva	
Sexo	"Mujer"	2	1	14	17
	Hombre	2	1	2	5
Total		4	2	16	22

Fuente: elaboración propia Seminario 2007

Del cuadro anterior se desprende el gráfico N° 2, el cual muestra la categoría ocupacional, entendiéndose esta como la actividad laboral que desarrolla la persona según dependencia de la fuente de ingreso. En esta categoría predomina la opción no tiene actividad ocupacional, ya que la mayoría los directivos de las organizaciones territoriales no desempeñan ninguna actividad ocupacional.



Fuente: elaboración propia Seminario 2007.

En lo que respecta a los beneficios subsidiarios, según el manual operativo de aplicación de la Ficha Familia (2005) los subsidios monetarios son aquellos aportes en dinero que otorga el Estado a las personas carentes de recursos. Entre los subsidios monetarios se consideran las Pensiones Asistenciales PASIS, Subsidio Único Familiar SUF, Subsidio al Consumo de Agua Potable y Alcantarillado SAP.

En relación a los subsidios que perciben los miembros de las directivas solo el 31,8% (7 personas) tienen algún tipo de subsidio, mientras que el 68,2% (15 personas) no perciben ningún tipo de subsidio. De esta manera, el porcentaje que abarca a los subsidios a su vez se divide en un 13,6% (3 personas) los cuales perciben pensión asistencial (PASIS) y el 18,2% (4 personas) reciben el subsidio único familiar (SUF). Es importante mencionar que con ningún otro tipo de subsidio son beneficiados los sujetos de estudio.

En relación a las viviendas de los miembros de la organización el 100% de ellas corresponden a la solución habitacional “Vivienda Dinámica sin Deuda”, siendo el 95,5% (21 personas) propietarios y sólo un 4,5% (1 persona) se encuentra en situación de allegado.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA INFORMACIÓN

Variable Estructura Organizativa

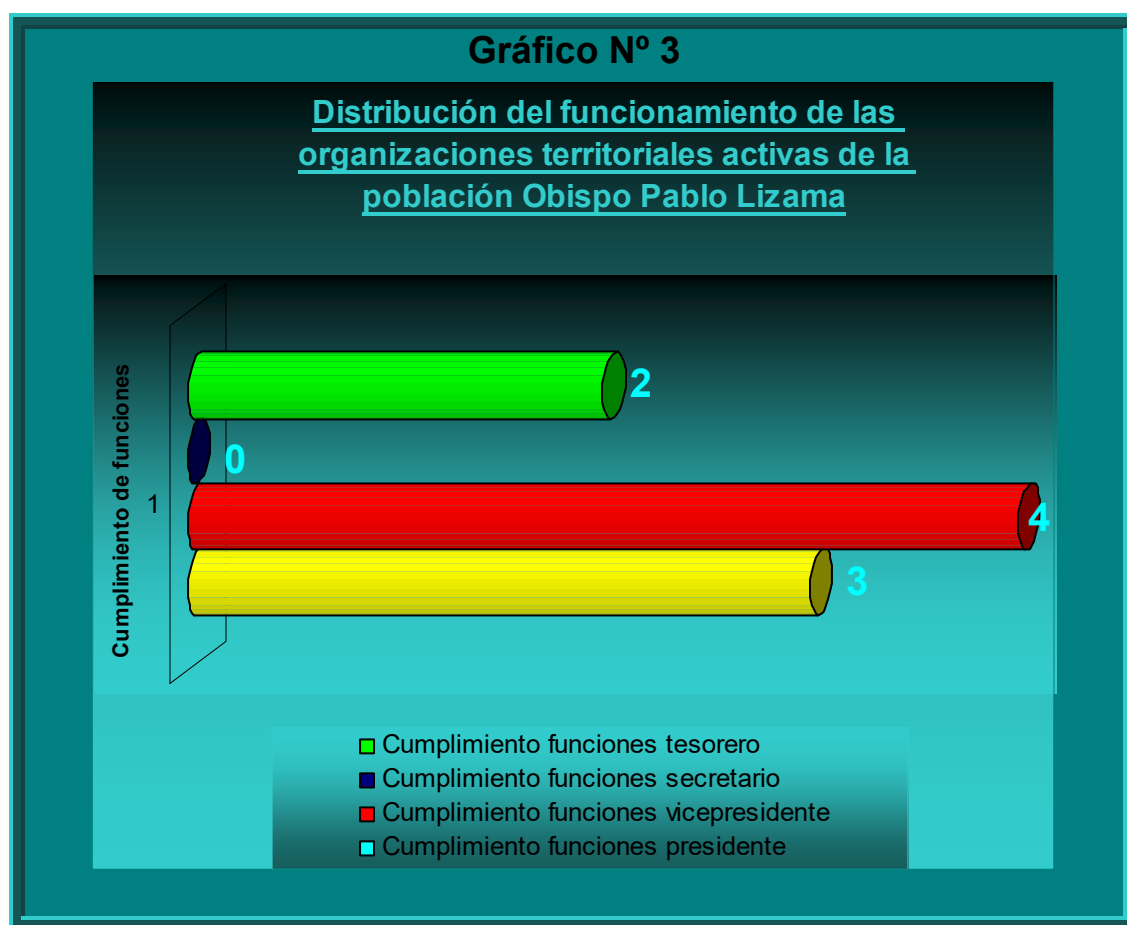
Esta variable es entendida como un entramado de puestos y roles que orientan las conductas de los socios y directivos hacia la consecución de los objetivos de la organización, propiciando la existencia de un orden entre las diversas funciones que contribuyen al rendimiento de la misma. Esta variable esta constituida por tres dimensiones: Complejidad, Formalización y Centralización.

A continuación, se trabajara en torno a los datos obtenidos por cada organización tras la aplicación del instrumentó de recolección de información correspondiente.

Para mayor comprensión del lector se revisaran los conceptos de las tres dimensiones, a medida que se vayan analizando los datos recogidos por medio de la entrevista aplicada por los alumnos seminaristas a los miembros de las directivas, con la finalidad de otorgar una mayor claridad de los mismos.

Complejidad: Cantidad de niveles jerárquicos que resultan de la división del trabajo y los roles correspondientes de cada miembro de las directivas.

Para conocer el funcionamiento de cada organización se midió el cumplimiento de funciones de los cuatro cargos abordados por los alumnos Seminaristas (presidente, vicepresidente, secretario y tesorero). El criterio elegido para señalar si existía cumplimiento de los cargos fue que de las cinco funciones que le corresponden al presidente al menos tres de ellas se conocieran y cumplieran, lo mismo para el vicepresidente y secretario, el cargo de tesorero debe cumplir y conocer cuatro de las seis funciones que se establecen en la Ley N° 19.418 sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias (ver grafico N° 3). Cabe señalar que para aquellas organizaciones en las que los cargos en la actualidad se encuentran desocupados, se empleara el término ausencia del cargo para referirse a ello.



Fuente: elaboración propia Seminario 2007.

Las organizaciones que no cumplen las funciones de presidente son: Junta de Vecinos etapa I, Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral” y Agrupación Laboral de Mujeres “El Futuro”. Entre las funciones que no se cumplen se pueden mencionar; ejecutar los acuerdos de la asamblea, rendir cuenta anualmente a la asamblea del manejo e inversión de los recursos que integran el patrimonio de la organización y por último, la rendición de cuenta del funcionamiento general de la organización durante el año anterior.

En cuanto al cumplimiento de las funciones del vicepresidente, en las organizaciones territoriales que éstas no se cumplen se encuentra el Comité de adelanto “El Esfuerzo” y la Junta de Vecinos etapa II, la cual muestra una ausencia del cargo. Entre las cuales se puede mencionar, colaborar permanentemente con el presidente en todas las funciones que éste corresponda y en caso de ausencia o imposibilidad, subrogarlo en el cargo, con las mismas atribuciones y obligaciones de éste.

En relación a las funciones del cargo de secretario, se pudo constatar que en las seis organizaciones estudiadas existía un desconocimiento e incumplimiento de ellas. Las funciones que no se cumplen, llevar los libros de actas del directorio y de la asamblea general, registro de socios y otorgar copias y certificados de tales documentos, recibir, registrar, despachar correspondencia y llevar al día el archivo de la misma, emitir certificados de residencia que correspondan para los efectos de la ley n° 19.418 y por último autorizar con su firma, en su calidad de ministro de fe, las actas de reuniones del directorio y de la asamblea general.

Finalmente, las organizaciones que no cumplen con las funciones de tesorero son: el Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral”, Comité de apoyo a la Biblioteca y Comité de Adelanto “El Esfuerzo”. En lo que respecta a la Agrupación Laboral de Mujeres la función antes señalada, actualmente no se cumple, debido a que presenta ausencia del cargo. Las funciones que no son cumplidas por este cargo corresponden, mantener al día la documentación financiera, especialmente el archivo de boletas, recibos u otros comprobantes de ingreso o de egreso, elaborar estado de caja y dar los a conocer a los socios, a lo menos cada dos meses, mantener al día el inventario de los bienes de la organización y finalmente preparar y rendir cuenta anual.

La existencia de jerarquías al interior de las organizaciones territoriales fue medida a través de la distribución de los cargos, arrojando como resultado que en cinco de ellas existía una distribución de cargos difusa puesto que las funciones y atribuciones que corresponden a cada uno de los miembros de la directivas estaban siendo suplidas por otros directivos y tan solo en el Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral” ésta se encuentra claramente normada.

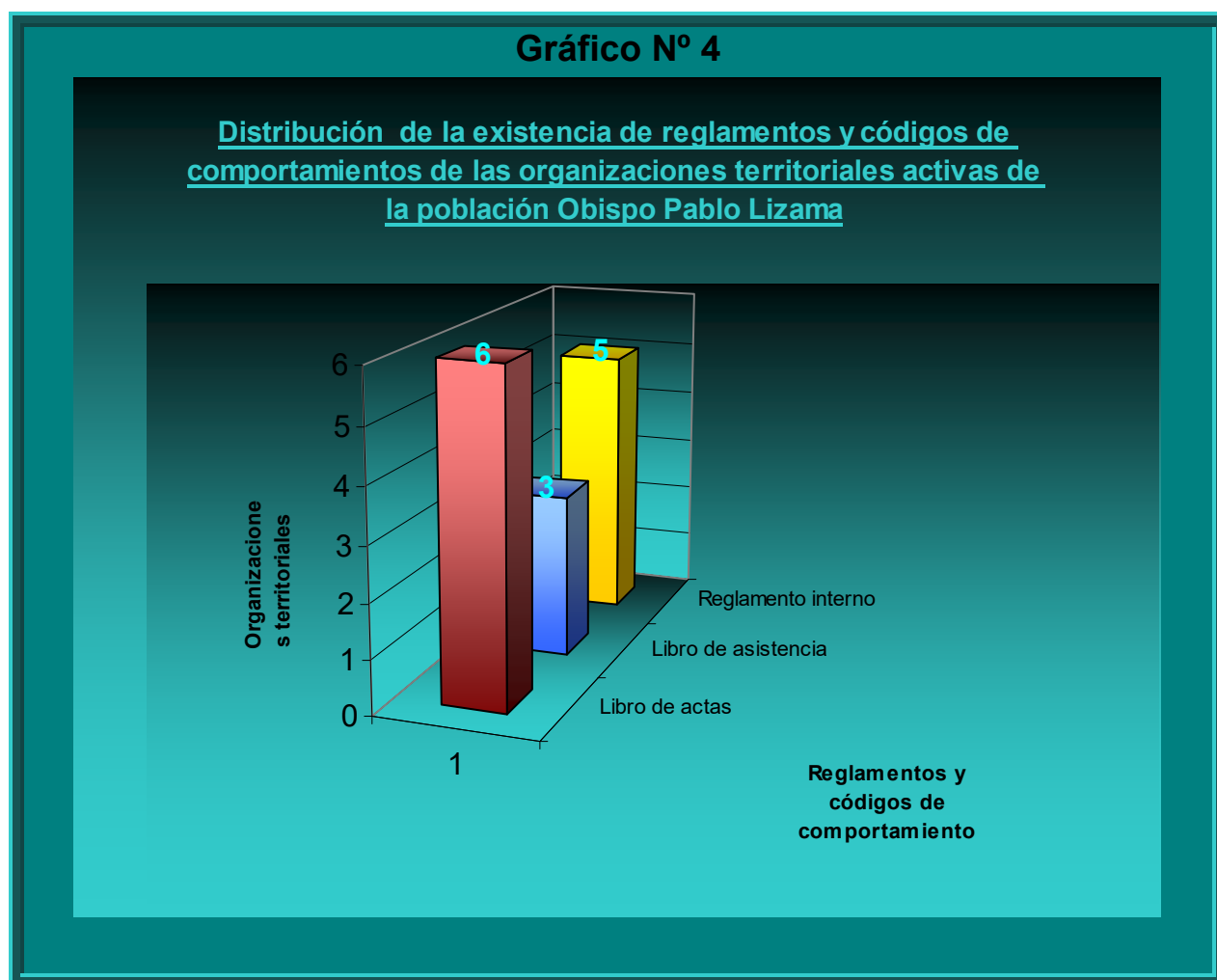
Se puede decir que el funcionamiento y la jerarquía está siendo incumplida por parte de los directivos de cuatro de las seis organizaciones, Juntas de Vecinos I y II etapa,

Comité de Adelanto “El Esfuerzo” y el Comité de apoyo a la Biblioteca, (en estas se concentra un mayor incumplimiento de funciones y jerarquías), lo que significa que esta dimensión esta siendo afectada o alterada, teniendo repercusiones desfavorables para la organización en el cumplimiento de sus objetivos y metas, debido al inadecuado cumplimiento de funciones y a la alteración de los cargos, ya que estos están siendo suplantados por otros directivos, que se han tomado arbitrariamente atribuciones que no le corresponden a sus cargos como se establece en la jerarquía. A diferencia de las otras dos organizaciones (Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral y Agrupación Laboral de Mujeres “El Futuro”) en donde esta dimensión esta siendo cumplida, lo que se traduce en que los miembros de la directiva están preocupados de cumplir con sus cargos y con las funciones, que a pesar de no cumplirlas a cabalidad, al menos efectúan el intento de realizarlas.

Otra de la dimensión es la Formalización, la cual dice relación con el control que se tiene sobre los miembros de una organización, a través de la existencia de reglamentos y códigos de comportamiento, con la finalidad de regular el comportamiento de los miembros que la componen.

Para esta dimensión se han tomado los reglamentos y códigos de comportamiento que presentan las organizaciones territoriales. El grafico N° 4 muestra la distribución de los tres criterios elegidos para mostrar esta categoría. Cabe destacar que aquellas organizaciones que no presentan libro de asistencia son: Junta de Vecinos etapa II, Agrupación Laboral de Mujeres “El Futuro” y Comité de apoyo a la Biblioteca.

La única organización que no presenta reglamento interno es la Junta de Vecinos II etapa.



Fuente: elaboración propia Seminario 2007.

A partir de lo antes expuesto, se puede señalar que cuatro de las seis organizaciones territoriales (Junta de Vecinos I etapa, Junta de Vecinos II etapa, Comité de Apoyo a la Biblioteca y Comité de Adelanto “El Esfuerzo”), presentan una alta formalización, debido a que tienen gran cantidad de reglas para guiar el comportamiento de sus miembros, esto significa que su actuar se encuentra limitado, no teniendo libertad para desarrollarse plenamente, pues están muy normados para tomar decisiones propias, obstaculizando de esta forma el desarrollo de su autocontrol.

Las dos organizaciones territoriales restantes (Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral” y la Agrupación Laboral de Mujeres “El Futuro”) no presentan una alta formalización, ya que a pesar de la existencia de reglamento interno y libros de actas y asistencia, permiten ejercer una autonomía y libertad a cada miembro de la organización, con lo que tienen la capacidad de realizar diversas acciones en beneficio de la misma, pudiendo desenvolverse y desarrollarse actuando dentro de los parámetros de comportamiento, sin perder por esto el propósito principal de la organización.

Por otra parte, la dimensión de centralización entendida ésta como el nivel de participación de los miembros de las directivas y los socios de las organizaciones en decisiones de las mismas, fue medida tomando en consideración la influencia, responsabilidad y participación en la toma de decisiones que tiene cada una de las partes anteriormente señaladas.

Los resultados obtenidos por medio del instrumento de recolección de datos se presentan en los cuadros N° 6, N° 7 y N° 8.

Cuadro N° 6			
Influencia respecto de las decisiones en las organizaciones territoriales activas			
Organizaciones Territoriales	Directivos	Socios	Directivos -socios
Junta de Vecinos I Etapa	❖		
Junta de Vecinos II Etapa	❖		
Club de Adulto Mayor			❖
Agrupación Laboral de Mujeres			❖
Comité de Apoyo a la Biblioteca	❖		
Comité de Adelanto El Esfuerzo	❖		

Fuente: elaboración propia Seminario 2007.

Se puede apreciar que existe un mutuo acuerdo directivos-socios respecto a las tomas de decisiones en las organizaciones club de adulto mayor "Gabriela Mistral" y la agrupación laboral de mujeres "El Futuro". Mientras que en las demás organizaciones se puede observar una influencia solamente de los directivos en materia de decisiones.

Cuadro N° 7			
Responsabilidad en la toma de decisiones en las organizaciones territoriales activas			
Organizaciones Territoriales	Directivos	Socios	Directivos -socios
Junta de Vecinos I Etapa	❖		
Junta de Vecinos II Etapa	❖		
Club de Adulto Mayor	❖		
Agrupación Laboral de Mujeres	❖		
Comité de Apoyo a la Biblioteca	❖		
Comité de Adelanto El Esfuerzo	❖		

Fuente: elaboración propia Seminario 2007.

Cuadro N° 8			
Participación en la toma de decisiones en las organizaciones territoriales activas			
Organizaciones Territoriales	Directivos	Socios	Directivos -socios
Junta de Vecinos I Etapa	❖		
Junta de Vecinos II Etapa	❖		
Club de Adulto Mayor			❖
Agrupación Laboral de Mujeres			❖
Comité de Apoyo a la Biblioteca	❖		
Comité de Adelanto El Esfuerzo	❖		

Fuente: elaboración propia Seminario 2007.

De lo anterior, se desprende que la mayoría de las organizaciones estudiadas presentan un alto grado de centralización, ya que se observa una mayor participación de parte de los directivos en las decisiones sobre cualquier materia que le competen a cada organización.

Se puede apreciar que en las organizaciones investigadas (Juntas de Vecinos I y II etapa, Comité de Adelanto “El Esfuerzo” y el Comité de apoyo a la Biblioteca) hay un alto grado de centralización, lo que refleja que la participación en torno a las decisiones por parte de los miembros de la directiva y los socios es baja, mostrando una marcada participación en toma de decisiones por parte de los directivos, lo que demuestra una existencia de poder mayor por parte de estos, no permitiendo que la participación sea mutua. Esto es perjudicial para la organización, ya que debiese tomarse en cuenta la opinión de los socios y directivos, pues de esta forma se fomenta el crecimiento y la participación de la organización. Es necesario destacar que el Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral” y la Agrupación Laboral de mujeres “el Futuro”, tienen influencia y participan en la toma de decisiones los directivos y los socios de las organizaciones.

De esta forma, se puede apreciar que solo dos de las directivas de las organizaciones territoriales de la población Obispo Pablo Lizama (Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral y Agrupación Laboral de Mujeres “El Futuro), presentan aspectos que determinan una Estructura Organizativa adecuada, ya que al interior de esta existe una clara participación en la toma de decisiones por parte de todos sus miembros, asimismo una adecuada

aplicación de normas de conductas que rigen tanto el comportamiento como el compromiso de toda la organización y principalmente un alto grado de respeto en los roles y funciones de los otros miembros de la directiva, a excepción del cargo de secretario.

Por su parte, las cuatro directivas restantes (Juntas de Vecinos I y II etapa, Comité de Adelanto “El Esfuerzo” y el Comité de apoyo a la Biblioteca) se encuentran con una Estructura Organizativa inadecuada, lo que se traduce en una disfuncionalidad de estas, debido a que no se está permitiendo un orden metódico entre las distintas funciones. A pesar de que dichas directivas poseen ciertos objetivos a alcanzar, actualmente existe una falencia en su estructura que no permite el cumplimiento de estos, lo que podría deberse a que las tres dimensiones (Complejidad, Formalización y Centralización) se encuentran alteradas, lo que afecta directamente el rendimiento y crecimiento de toda la organización, es decir, esta desorganización de las directivas dificulta el emprendimiento, ya sea a través de la postulación a ciertos beneficios u otras instancias que contribuyan a su desarrollo como organización.

Por tanto, se puede concluir referente a este análisis, que el objetivo de investigación planteado acerca de esta variable, *Describir la estructura organizativa de las organizaciones territoriales activas de la población*, fue cumplido ya que se pudo describir la estructura organizativa de las Organizaciones Territoriales activas de la población Obispo Pablo Lizama, a través del estudio a 22 miembros de las directivas correspondientes a las organizaciones antes mencionadas.

El hecho de encontrar dentro de la población una tendencia a la estructura organizativa disfuncional en sus organizaciones territoriales es un hallazgo importante, pues estas son promotoras del desarrollo local y el que su estructura sea disfuncional es algo negativo para la población, ya que el no establecer un sistema de roles y funciones claros, provoca que los miembros no trabajen juntos de forma óptima no alcanzando las metas fijadas, puesto que no se vislumbran objetivos verificables, precisos y realizables, encontrando una difusa definición de deberes, derechos y actividades.

Todo lo anterior es importante, pues en las organizaciones deben poder asociarse los individuos que la componen para desarrollar todas las actividades que los lleven a lograr los objetivos que como organización se proponen, por tal motivo, es de vital importancia el

hecho de una adecuada estructura, ya que de esta forma los roles y funciones de cada uno están definidos y son respetados logrando un orden dentro de la organización, pues esta debe poder generar espacios de participación y cooperación entre sus miembros siendo un ejemplo para otras organizaciones generando de esta manera un sentimiento de participación en las personas, pues el que la estructura organizacional sea disfuncional afecta también la vinculación con otras organizaciones territoriales de su población, los segmenta y los aleja de la resolución de problemáticas comunes, no logrando un bienestar, pues no existe un orden metódico para lograr los cometidos, provocando que el rendimiento de la organización sea bajo y que sus miembros no visualicen que la organización es un medio para lograr el desarrollo local y social.

Variable Liderazgo

En cuanto al análisis de la variable de liderazgo, se comenzara, al igual que en las variables anteriores, con una breve definición del concepto, para posteriormente llevar a cabo la tipificación del estilo de liderazgo predominante en cada una de las organizaciones territoriales, tomando en consideración, entre otros factores, las relaciones orientadas al trabajo, las relaciones personales y la dirección de la comunicación, existentes al interior de cada directiva.

Se entiende la variable liderazgo como el proceso que permite a las personas poder desarrollar capacidades comunicacionales efectivas, las cuales involucran el despliegue de ciertas habilidades sociales.

Esta variable esta compuesta por dos dimensiones: estilos de liderazgo y comunicación efectiva, entendida la primera como la forma en que los miembros de la directiva ejercen sus cargos al interior de las diferentes organizaciones territoriales.

Por comunicación efectiva se entiende a la acción de comunicar con claridad un mensaje o información determinada emitida entre los directivos, con la finalidad que este sea recepcionado de una manera adecuada.

Como en la variable anterior (estructura organizativa) se trabajaran los datos obtenidos por cada organización territorial estudiada.

Los datos obtenidos para esta variable fueron recogidos por medio de la entrevista semiestructurada aplicada a los miembros de la directiva por los alumnos seminaristas.

Cuadro N° 9
Estilo de liderazgo de las organizaciones
territoriales activas de la población.

Organizaciones Territoriales	Estilo Separado	Estilo Integrado
Junta de Vecinos I Etapa	❖	
Junta de Vecinos II Etapa	❖	
Club de Adulto Mayor		❖
Agrupación Laboral de Mujeres		❖
Comité de Apoyo a la Biblioteca	❖	
Comité de Adelanto El Esfuerzo	❖	

Fuente: elaboración propia Seminario 2007.

Se puede observar que en el cuadro N° 9 que de las seis organizaciones territoriales solo el club de adulto mayor “Gabriela Mistral” y la agrupación laboral de mujeres “El Esfuerzo”, presentan un estilo que de acuerdo a la teoría 3-D es el estilo Integrado, el cual se caracteriza por preocuparse tanto de las relaciones interpersonales, ya sea del cuerpo directivo y la relación entre ellos y con los socios, existiendo una preocupación constante sobre el trabajo en materia de asambleas, organización de proyectos y actividades que logran a través de su preocupación por el mantenimiento adecuado de la organización, ya sea en su funcionamiento y optimización de los recursos personales y económicos para el adecuado desarrollo local.

Las otras cuatro organizaciones restantes (Juntas de Vecinos I y II etapa, Comité de Adelanto “El Esfuerzo” y el Comité de apoyo a la Biblioteca), según la teoría 3-D de liderazgo presentan un estilo separado, lo que implica que en las organizaciones territoriales y en el cuerpo directivo exista una escasa preocupación de las directivas en materia de tareas y relaciones. Por tanto, cabe destacar que el funcionamiento de dichas organizaciones y la continuidad de sus gestiones esta siendo entorpecida en la adecuada manera de llevar a cabo el bienestar, teniendo como resultado el deterioro de la organización, donde solo algunos establecen sus ordenes y mandatos dejando de lado el complemento que significa ser una organización, que se traduce en la opinión de todos, donde las decisiones se toman en conjunto.

El objetivo específico de investigación “*Identificar y describir tipo de liderazgo de los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas de la población*”, se pudo cumplir satisfactoriamente, puesto que se logro identificar y realizar una descripción acabada sobre los aspectos teóricos y empíricos de la tipología del liderazgo.

Por lo que se puede señalar que al interior de las organizaciones territoriales se encontró por una parte un estilo separado que corresponde a cuatro de sus directivas (Juntas de Vecinos I y II etapa, Comité de Adelanto “El Esfuerzo” y el Comité de apoyo a la Biblioteca), que según lo planteado por Redinn en su teoría 3-D se refiere al líder como aquel que permite a sus subordinados planificar y dirigir sus propias labores, no cultivando de esta forma las relaciones personales y teniendo una escasa comunicación.

Por tanto, las dos escalas que dan origen a los estilos planteados, se encuentra reducida en su cumplimiento, ya que no existe una orientación hacia la tarea por parte de los respectivos directivos en donde dirija sus propios esfuerzos y los de sus subordinados, al igual que la orientación hacia las relaciones personales en donde se caracteriza por escuchar, confiar y estimular. Lo cual significa que este estilo de liderazgo adoptado por estas directivas, conlleva al deterioro de la organización, debido que al no existir una permanente preocupación o estimulación para trabajar en beneficio de su propia organización y establecer vínculos que forjen relaciones personales armoniosas, en pro bienestar para su directiva, la no participación en su propio proceso crecimiento, afecta el logro eficiente de sus metas y que en definitiva puede traducirse en un estancamiento del desarrollo de su comunidad en este caso la Población Obispo Pablo Lizama.

En tanto, el poseer un estilo de liderazgo integrado que corresponde a las directivas Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral y Agrupación Laboral de Mujeres “El Futuro, les permite como organización promover el desarrollo de la misma. Como plantea Ezequiel Ander Egg “el desarrollo de la comunidad es entendido como un proceso destinado a crear condiciones de progreso económicas y sociales para toda la comunidad, con la participación activa de esta y la mayor confianza posible en su iniciativa”. Por tanto, el estilo de liderazgo adoptado por estas directivas es un factor de vital importancia para el logro del bienestar social, de la estabilidad y la supervivencia de su organización, ya que al ser un agente activo, en donde la participación es el eje central, se promueve adecuadamente el desarrollo a nivel local.

En tanto, este estilo se preocupa permanentemente de la acción que promueve el trabajo en equipo en complemento de cultivar las relaciones personales que enriquecen y potencian la interacción, al interior de la organización. Lo que se traduce en un mayor fortalecimiento, efectividad y eficiencia al momento de la consecución de las metas propuestas.

En las organizaciones territoriales, tales como la agrupación laboral de mujeres “El Futuro” y el Club de adulto mayor “Gabriela Mistral” el estilo de liderazgo de estas organizaciones permiten al cuerpo directivo afrontar los escenarios que surgen en la estructura local, debido al entorno cambiante y a los determinados conflictos ante los cuales se han visto enfrentados. A pesar de las dificultades han podido mantener un estilo de liderazgo Integrado donde las tareas y las relaciones interpersonales han sido la base para una buena consolidación como organización, puesto que deben aplicar con mayor sapiencia sus capacidades y habilidades comunicativas, presentando un estilo de dirección comunicativa horizontal lo que permite que todas las partes de la estructura sean tomadas en consideración para el logro de objetivos en base a las opiniones y decisiones del cuerpo directivo y los socios.

El buen liderazgo ejercido de las organizaciones, mencionadas anteriormente, se ve manifestado en que el cuerpo directivo se siente parte de una comunidad local, por tanto, según el marco referencial donde se establece la teoría 3-D, el estilo de liderazgo Integrado que presentan las dos organizaciones es producto del logro de tareas y relaciones, lo que ha contribuido a la consecución efectiva de metas comunes que como organización persiguen, lo cual queda reflejado en los proyectos y logro de objetivos. Además, es en estas organizaciones donde prima el trabajo de calidad y dedicación, dándole sentido a cada cargo del cuerpo directivo. Esto, sin lugar a dudas, permite en la agrupación laboral de mujeres “El Futuro” y el Club de adulto mayor “Gabriel Mistral” realizar un trabajo eficiente de acuerdo a las diversas técnicas y herramientas que le permiten como organización unirse aún más como estructura local y participar en el desarrollo de la comunidad Obispo Pablo Lizama.

Las organizaciones territoriales, tales como: Junta de vecinos I etapa, Junta de Vecinos II etapa, comité de adelanto El Esfuerzo y el comité de apoyo a la biblioteca, presentan un estilo de liderazgo separado de acuerdo a la teoría 3-D, la cual se destaca por

prestar una escasa importancia a las relaciones interpersonales entre el cuerpo directivo, además, existe una baja preocupación e influencia, tanto por las tareas como por las actividades que se realizan. Este estilo de liderazgo incide en que estas organizaciones posean una dirección comunicativa vertical en un sentido descendiente, donde la dirección que toma la comunicación se subdivide en órdenes, instructivos, informaciones, reglas y manuales de procedimientos que en el caso del estudio vendrían desde ciertos directivos al resto de los miembros de las directivas y a los socios, puesto que tan solo el cuerpo directivo toma las decisiones de las organizaciones, dejando de lado la opinión del resto de las personas que la componen. Este estilo de liderazgo dificulta perseverar en los objetivos, el desarrollo interno y el encauzamiento de los esfuerzos de las organizaciones. Esto lleva consigo al deterioro constante que están vivenciando las organizaciones, referido al desligamiento del cuerpo directivo, del mantenimiento y el buen funcionamiento de la organización.

Producto del estilo de liderazgo Separado que presenta el cuerpo directivo no asigna tareas, no sanciona ni evalúa, provocando en algunas sesiones y asambleas caos y distorsión en el lenguaje comunicativo, puesto que no existe apoyo a la realización de tareas y a la atención de diversos problemas internos.

El estilo de liderazgo que ejercen las organizaciones territoriales de la Población Obispo Pablo Lizama tiene relación, en gran medida, con el proceso comunicacional, ya que la eficiencia del liderazgo depende de cómo se sepa llevar la comunicación.

La comunicación de las organizaciones Junta de vecinos I etapa, Junta de Vecinos II etapa, comité de adelanto El Esfuerzo y el comité de Apoyo a la Biblioteca es inadecuada desde el cuerpo directivo, por no escuchar la opinión de los socios y mantener la jerarquía en su estructura desde las directivas hacia los socios, no manteniendo con esto una retroalimentación en el proceso comunicacional.

Con lo anterior, se pudo describir que la comunicación es el fluido vital de las organizaciones, puesto que ésta es un medio para tomar y ejecutar decisiones. Con esto queda claro que el objetivo específico de investigación N° 2 “*Describir la comunicación de los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas de la población*”, se cumplió satisfactoriamente, pues permitió identificar la dirección de la comunicación observando su verticalidad u horizontalidad. Además, se pudo describir el proceso de

comunicación, las características, funciones y se comprendió la acción comunicativa basada en la teoría de la acción comunicativa formulada por Habermas.

La comunicación y liderazgo son dos papeles que cumplen una importancia central en el seno de las organizaciones territoriales, donde las partes se interrelacionan para que la comunicación se utilice para sobrevivir y el liderazgo para competir. Por tanto, el cuerpo directivo de acuerdo a su dirección comunicativa proporciona retroalimentación en la organización.

Se puede concluir que ambas direcciones vertical y horizontal son importantes e imprescindibles para lograr determinadas metas y objetivos que como organización territorial tienen establecidos al interior de su estructura, pero la realidad de las organizaciones territoriales de la Población demuestra todo lo contrario, a través de su direccionalidad vertical, puesto que en muchas instancias y en su propia realidad la Juntas de Vecinos I y II etapa, Comité de Adelanto “El Esfuerzo” y el Comité de Apoyo a la Biblioteca, las ideas, metas, objetivos y la integridad de los miembros de la directiva y la opinión de los socios pasan desapercibida y no adquieren mayor importancia, puesto que la atomización se ve generalizada contaminándose lentamente las organizaciones, producto de que no asumen un rol asertivo los miembros de las directivas en su desempeño como dirigentes, que transforme de esta manera la organización.

No obstante en la Agrupación Laboral de Mujeres y el Club de Adulto Mayor, a través de su dirección comunicativa horizontal dinamizan el trabajo en equipo con objetivos comunes que tienen como organización para la supervivencia de su estructura interna, además promueven la sinergia, la valoración de las diferencias, con la finalidad de encauzar los fines sociales que como organización les permite seguir funcionando ante las complejidades del contexto social de la Población Obispo Pablo Lizama.

En fin, la comunicación y su direccionalidad encabezan en las organizaciones territoriales la lista de necesidades más significativas y propias de la especie humana, ya que a través de esta se tiende a alentar a un mejor desempeño y se promueve la satisfacción en los diversos cargos que tiene el cuerpo directivo.

A través del proceso investigativo, se pudo describir adecuadamente el estilo de liderazgo, la comunicación y estructura existente en las organizaciones territoriales activas de la población, tras la adecuada aplicación de los instrumentos de recolección de

información, lo que permitió realizar una oportuna descripción de las variables utilizadas en este estudio.

Con lo anterior queda establecido que el objetivo general de investigación “*Describir liderazgo, comunicación, estructura organizativa de los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas de la población Obispo Pablo Lizama*”, fue cumplido, ya que se conocieron y se analizaron las tres variables enunciadas (Liderazgo, Comunicación y Estructura Organizativa).

ANÁLISIS CUALITATIVO DEL GRUPO DE DISCUSION Y DEL PLANTEAMIENTO A PROBAR

Una vez que los resultados obtenidos en la fase de recolección de datos han sido presentados, se realizara un análisis descriptivo de los resultados más relevantes del grupo de discusión, el cual fue una herramienta de gran utilidad para conocer factores contextuales en el cual se encuentran insertos los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales. Esto último, forma parte del planteamiento a probar propuesto para la investigación el cual señala que “*El tipo de liderazgo que predomina al interior de las organizaciones territoriales activas de la población Obispo Pablo Lizama se encuentra relacionado con el contexto social comunitario y con factores educacionales formales presentes en sus directivas*”; por tal motivo además de analizar el grupo de discusión se abordara el planteamiento a probar de la investigación.

De esta manera, se comenzará abordando la incidencia del contexto social comunitario en el estilo de liderazgo al interior de las organizaciones. Su medición se realizo por medio de un grupo de discusión, al cual asistieron 11 dirigentes representantes de las diferentes organizaciones comunitarias, que representan al 50% de los sujetos de estudio. Los resultados obtenidos por medio de este instrumento de medición de detallan a continuación. Alrededor de un 82% (9 casos) de los asistentes concordaron en que las problemáticas que observan en la población se deben a la presencia de bandas organizadas, especializadas en tráfico de drogas, además de una alta presencia de consumo de drogas en la población lo cual conlleva a un ambiente de tensión y rivalidad permanente con

constantes actos delictivos entre los cuales se pueden mencionar peleas callejeras, uso de armamentos, deterioro de los implementos comunitarios, etc.

Frente a la pregunta que se orientaba a detectar si los dirigentes podrían describir de que manera les afectaban estos problemas en sus gestiones, el 91% (10 casos) de ellos manifestó estar o que alguna vez han sido amenazados en su integridad física y un 9% (1 caso) de ellos señala que ha sido agredido en sus gestiones como dirigente en la población. Todo este tipo de amenazas verbales y agresiones físicas esta relacionado con actos delictivos o rivalidad entre vecinos, motivo por el cual muchos de los dirigentes se sienten desmotivados en la gestión de sus cargos ya que en algunas ocasiones resultan muy difíciles de realizar, además manifiestan el descontento con carabineros, pues no satisfacen una de las necesidades básicas como la de seguridad. En la misma línea el 63.64% (7 casos) afirman no sentir satisfacción en sus puestos, ya que las personas no participan en las organizaciones y no se relacionan a nivel vecinal a pesar de compartir las mismas problemáticas y un 72.73% (8 casos) manifiesta interés en cambiar su domicilio en cuanto gocen de sus respectivos títulos de dominio tras todas las problemáticas que implica el vivir en la población.

De lo antes mencionado, se puede concluir que el contexto social comunitario es un factor que indudablemente incide en el estilo de liderazgo adoptado con mayor preponderancia por el cuerpo directivo de las organizaciones estudiadas. El estilo resultante es el separado. Este estaría justificado por el relato de sus vivencias como dirigentes, cuyos resultados han sido expuestos con anterioridad y denotan una alta tendencia perceptiva negativa del contexto comunitario, ya que éste es considerado como un contexto hostil que genera, entre otros, una escasa relación entre las personas a las cuales representan y que pertenecen a las organizaciones o que se encuentran dentro del radio de acción y forman parte del grupo vecinal destinatario de los beneficios que resultan de sus gestiones como directivos. Respecto a lo antes mencionado, Souza (1999, p.66), señala que la sustancia de la comunidad se encontraría en el conjunto de relaciones e interrelaciones de sus habitantes” aspectos fundamentales que se encontrarían debilitados debido al contexto comunitario, puesto que éste genera una escasa participación de las personas en las actividades de las organizaciones, por tanto las instancias que ellos les ofrecen no son aprovechadas en plenitud por ellas, lo que incidiría incluso en el nivel de satisfacción de los

dirigentes en sus cargos como miembros de las directivas de las organizaciones territoriales, pues estos sienten que sus acciones son infructuosas.

Por otro lado, el mismo autor se refiere a la importancia que posee la vivencia común de necesidades en un determinado espacio, pues éste contribuye a la construcción de identidades. Respecto a esto, se puede señalar que el contexto comunitario que encontramos en la población va en desmedro de la identidad comunitaria que resulta en los dirigentes, pues no otorga un sentido de comunidad para sus habitantes entendiéndose este como “Un sentimiento que tienen los miembros de la comunidad acerca de la pertenencia, un sentimiento de que los miembros se preocupan unos por otros y que el grupo se preocupa por ellos, y una fe compartida de que las necesidades de los miembros se satisfarán por su compromiso de estar juntos” (McMillan, citado por García et al, 1994), además muchos de los miembros de las directivas se sienten estigmatizados, pues la población es vista por otros pobladores de la ciudad de Melipilla como un foco de violencia y delincuencia, lo que genera planificaciones futuras de renunciar a sus puestos en las directivas de las organizaciones e incluso vislumbrar la alternativa de vender sus hogares y mudarse a otra parte de la ciudad o volver a sus comunas de origen.

Finalmente, se ha podido constatar que el contexto comunitario en el cual se desenvuelven los dirigentes incide negativamente en el desarrollo de sus roles y funciones. Esto estaría explicado por el hecho de vivir en un ambiente en constante tensión y rivalidad, por tanto los lazos que una vez los unieron para formar las organizaciones se han deteriorado y la desmotivación se ha incrementado, siendo este último, un punto de real importancia, pues el trabajo se ve desfavorecido, creando un sentimiento de estancamiento social, puesto que no logran vislumbrar un futuro para su comunidad, por esto la principal meta de las organizaciones territoriales “*promover el desarrollo de la comunidad, defender los intereses y velar por los derechos de los vecinos y colaborar con las autoridades del Estado y de las municipalidades*” se ve difusa e incluso para algunos inalcanzable.

Por otro lado, el planteamiento de la investigación también señala que el estilo de liderazgo estaría relacionado con factores educacionales formales presentes en las directivas de las organizaciones territoriales, para conocer tales fines se observó el nivel de educación, medido en la encuesta realizada por los alumnos seminaristas, que presentan los directivos de las organizaciones territoriales que tienen un estilo de liderazgo Separado,

obteniendo que la mayoría de ellos (46.6%) presentan estudios básicos completos, mientras el 20% esta en la categoría de estudios básicos incompletos, dejando al 20% en educación media incompleta y a un 13.3% en educación media completa

De lo anterior se puede decir que el factor educacional no determinaría un estilo de liderazgo, ya que la mayoría de miembros de la directiva tienen un nivel de instrucción medianamente alto, con el cual una persona puede desenvolverse sin mayores complicaciones dentro de la sociedad, pensando en que esta educación haya sido de calidad. En este punto entramos en algo muy subjetivo y personal, por lo que los resultados obtenidos no necesariamente arrojan la realidad acerca de los conocimientos formales adquiridos en un establecimiento educacional, además se debe añadir que “en el transcurso de los últimos años nuestro país ha realizado un esfuerzo sin precedentes en su historia para llevar adelante e implementar una Reforma Educacional, cuya esencia es la modificación curricular destinada a modernizar todo el sistema desde los contenidos y practicas pedagógicas, hasta los contextos de aprendizaje inmediatos tales como infraestructura, textos y material didáctico...se afirma que será la última porque dadas sus bases y alcances la educación chilena estará en permanente ajuste y acoplamiento con el medio externo.” (Estanislao Pérez, 2004:167).

Por el contrario un factor que tendría alguna relación con estilo de liderazgo seria la educación informal, entendida esta como la que reciben los miembros de una [sociedad](#), durante toda su existencia. Es absorbido por el individuo, y en forma inconsciente, a tal punto que [los valores](#) de su sociedad son internalizados como verdades que no merecen discusión. Este [proceso](#) se inicia en el seno del hogar, luego va agrandando su espacio en el ámbito de la socialización.

“...cuando se habla de aprendizaje no sólo se hace referencia a aquellos que se obtienen en el aula, sino a aquellos, mas sustantivos, que resultan como consecuencia del modo de estar y actuar en el entorno poniendo en juego y ampliando el universo experiencial profundizado...” (Estanislao Pérez, 2004:175).

La sociedad y la socialización primaria cumplen una función de gran importancia para la persona, pues a partir de la cultura que cada una va obteniendo, se comienzan a adoptar diferentes pautas y formas de vida que son transmitidas por generaciones, que determinan y ayudan a formar la personalidad, teniendo a esta como modelo social;

“importancia que no puede soslayarse por que nadie puede seriamente discutir que el condicionamiento social y cultural relativo a los años de infancia, no repercute en la manera como cada cual reacciona posteriormente frente a los contenidos, modelos y quehaceres de la realidad que constituimos en la cotidianidad...es necesario considerar que el conjunto de las experiencias que se obtienen en la practica social constituye una forma no sólo de mirar sino de estar conscientemente en el mundo...”(Estanislao Pérez, 2004:171). Es obvio que aprendemos de las experiencias que logramos en el entorno y los contenidos están relacionados directamente con la experiencia, la cual se constituye en un importante registro individual y social de cómo se genera la existencia humana. Por lo tanto se puede decir que el nivel cultural de cada persona es lo que principalmente influye en la forma de guiar sus organizaciones y no necesariamente el nivel de escolaridad que presenten, ya que la experiencia y la realidad son ámbitos interconectados a la vida de las personas los que originan los modos de organizar y comportarse en la vida social, pues cada vez que acontece una experiencia la realidad tiende a modificarse sin necesariamente que las personas lo noten, pues estas transformaciones pueden pasar desapercibidas.

Cada persona tiene una imagen de mundo de acuerdo a sus experiencias sociales vividas, por tal motivo se le considera a la educación informal un papel sumamente importante en la vida de las personas, pues es esta la que forma la cultura en cada persona y su manera de ser y actuar en el mundo social y personal.

Por lo expuesto anteriormente, en relación al planteamiento a probar, solo el contexto social comunitario de la población tiene implicancias significativas con el estilo de liderazgo adquirido dentro de las organizaciones, ya que el nivel de educación formal de los miembros de la directiva no tendría mayores implicancias en un estilo u otro, por el contrario la educación informal podría tener mayor relación con la forma de guiar grupos, organizar y coordinar diversas actividades.

SÍNTESIS DIAGNÓSTICA

A continuación se expondrán los principales resultados obtenidos, a modo de simplificar la comprensión del proceso de análisis anterior, además se realizara un acercamiento a la problemática que inicio la investigación.

En primer lugar se hará referencia al problema trabajado durante el Seminario de Título, *“La existencia de un desconocimiento respecto de la organización y tipo de liderazgo de las directivas de las organizaciones territoriales activas de la Población Obispo Pablo Lizama de la ciudad de Melipilla, dificulta la integración entre las organizaciones y el desarrollo de intervenciones comunitarias eficaces desde FESOL y otras instituciones de la ciudad”*. Para dar una respuesta a este problema se recordaran los resultados obtenidos por cada objetivo específico de investigación previamente establecido.

1. En cuanto al liderazgo que predomina en las organizaciones territoriales activas de la población Obispo Pablo Lizama, se pudo constatar que se trata de un estilo de liderazgo Separado el cual se encuentra presente en cuatro de las seis organizaciones estudiadas correspondientes a la Junta de Vecinos de la I y II etapa de la población, Comité de Adelanto El Esfuerzo y el Comité de Apoyo a la Biblioteca. Por otro lado, es importante mencionar que las organizaciones restantes El Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral” y la Agrupación Laboral de Mujeres “El Futuro” fueron las únicas dos organizaciones en las cuales se encontró un estilo de liderazgo Integrado.
2. En lo que respecta a la comunicación existente al interior de cada organización, se pudo establecer que en las Juntas de Vecinos I y II etapa, Comité de Adelanto “El Esfuerzo” y el Comité de apoyo a la Biblioteca, existe una comunicación vertical, de modo descendiente y en el Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral” y la Agrupación Laboral de Mujeres “El Futuro” se visualizo una dirección de la comunicación horizontal, basada en la participación de todos y todas en la toma de decisiones. Esto se encuentra relacionado al tipo de liderazgo, ya que en las organizaciones en las cuales se observo una comunicación vertical el estilo de

liderazgo es Separado, lo que da como resultado que los mensajes o información que entre el cuerpo directivo se emite no es recepcionado adecuadamente, además esta se da desde los miembros de la directiva hacia los socios en forma de reglas, información e incluso en algunos casos como una orden.

3. Lo referente a la estructura organizativa se puede apreciar que en el Club de Adulto Mayor “Gabriela Mistral” y la Agrupación Laboral de Mujeres “El Futuro”, se muestra una estructura organizada, ya que existe al interior de estas una clara participación en la toma de decisiones de todos sus miembros, además de una adecuada aplicación de normas de conductas y principalmente, un alto grado de respeto en los roles y funciones de los otros miembros de las directivas. Por el contrario, y continuando la tendencia negativa, las Juntas de Vecinos I y II etapa, Comité de Adelanto “El Esfuerzo” y el Comité de apoyo a la Biblioteca, muestran una estructura organizativa desorganizada, ya que solo se basa en aplicación de normas y una marcada presencia en el proceso de decisiones, pero principalmente con un escaso respeto hacia los cargos y funciones de los demás miembros de las directivas.

Lo anterior da cabida para señalar que el estilo de liderazgo Separado que predomina en las organizaciones territoriales de la población da como resultado una estructura organizativa desfavorable para las organizaciones, pues la alta formalización, baja complejidad y centralización de los miembros de la directiva va en desmedro de la consecución de objetivos comunes, ya que no existe un orden que contribuya al rendimiento de las organizaciones territoriales, puesto que se ejerce un gran control en las mismas, imponiendo una alta cantidad de reglas donde la división del trabajo se traduce al cuerpo directivo que no presenta funciones claramente establecidas por lo que en muchos casos se atribuyen funciones que no corresponden a sus cargos, además el nivel de participación en la toma de decisiones se centra en los miembros de la directiva.

Con lo anterior queda establecido que el objetivo general de investigación “*Describir liderazgo, comunicación y estructura organizativa de los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas de la población Obispo Pablo Lizama*” se cumplió, ya que se describieron las tres variables mencionadas, lo cual nos lleva a dar una respuesta al problema ya que realmente este afecta la adecuada intervención de proyectos o programas a realizar en la población, pues el desconocimiento de la organización y tipo de liderazgo de las organizaciones territoriales es un factor que puede ser determinante al momento de trabajar en la población ya sea con las organizaciones o con un grupo de personas dentro de esta.

Por lo tanto con todo el proceso de investigación y los resultados de esta, el desconocimiento primeramente establecido se trasformo en datos concretos y en un conocimiento de gran utilidad para el desarrollo de futuras investigaciones y/o intervenciones comunitarias tanto para FESOL como para otras instituciones de la ciudad de Melipilla.

Es importante mencionar que los resultados obtenidos también podrían ayudar a la integración de los habitantes de la población, pues el conocer sus problemas y darse cuenta de que son sentidos por otros, es una buena instancia para cambiar el estilo de liderazgo y establecer vínculos que forjen el trabajo en común orientado al crecimiento de la organización, logrando un mayor desarrollo local que es lo que muchos de los habitantes de la población anhelan.

En lo que respecta al planteamiento a probar en esta investigación se obtuvo que el tipo de liderazgo que predomina en las organizaciones territoriales se encontraría influenciado por factores del contexto social comunitario, ya que el entorno en el cual habitan y llevan a cabo sus funciones como directivos, obstaculiza el adecuado funcionamiento como dirigentes, pues este les provoca desmotivación y un sentimiento de estancamiento social, además de sentirse estigmatizados como residentes de la población, por otro lado el nivel de educación formal no tiene mayor influencia en el tipo liderazgo ejercido, siendo la educación informal de los miembros de las directivas la que tendría alguna implicancia en la forma de guiar cada organización.

Concluyendo, se debe hacer especial énfasis en que la intención de esta investigación no ha sido establecer una relación causal, ni muchos menos explicar las causas que puedan estar incidiendo en la génesis de la problemática, sino solo se ha estimado conveniente otorgar una visión entorno a lo que podría orientar una futura investigación, ya sea de carácter descriptiva o explicativa.

UNIVERSIDAD
— DE —
VALPARAÍSO
C H I L E
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

CAPITULO III

Diagnóstico

INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se presentará el diagnóstico con la finalidad de dar a conocer los resultados obtenidos en la investigación realizada en la población objeto de estudio, con el conocimiento real y concreto de las problemáticas y las necesidades existentes en las organizaciones territoriales activas de la población Obispo Pablo Lizama, haciendo un análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados de las variables socioeconómica, liderazgo y estructura organizacional, bajo el enfoque estructural funcionalista, el cual ha sido utilizado durante toda la investigación, pues lo importante para este es el individuo, además de considerar a todos los sistemas de vida real como sistemas abiertos, en cuanto mantienen permanentes intercambios e interacciones con otros sistemas y el medio ambiente en general (apuntes de asignatura Evaluación de Proyectos. Universidad de Valparaíso. Escuela de Trabajo Social, 2006).

El diagnóstico comenzará con la descripción y ubicación del área de estudio, el análisis de la información obtenida, cuya presentación se realizará a través de gráficos y tablas de frecuencia (cuando corresponda) de los resultados de las variables, además se darán a conocer los resultados del grupo de discusión y del planteamiento a probar. Por último, se finalizará con la síntesis diagnóstica de la investigación realizada en la población antes mencionada.

DESCRIPCIÓN Y UBICACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

Antecedentes generales de Melipilla

Melipilla, capital de la provincia del mismo nombre, que en el idioma mapuche significa "Cuatro espíritus guerreros". Integra junto con las comunas de Talagante, El Monte, Peñaflor, Isla de Maipo, María Pinto, Curacaví, Alhué y San Pedro el Distrito Electoral N° 31 y pertenece a la 7ª Circunscripción Senatorial (Santiago Poniente). Fue fundada el 11 Octubre de 1742 por Don José Manso de Velasco, y tiene una superficie de 1.338 km². Según el censo de 2002, tiene 97.800 habitantes. Limita con las siguientes comunas: Por el norte con la comuna de María Pinto, por el Sur las comunas de San Pedro y Alhué, por el Oriente la provincia de Talagante y por el Poniente, la comuna de San Antonio V Región de Valparaíso.

Melipilla, comuna cabecera, es el centro político de la Provincia, encontrándose en ella la Gobernación Provincial, y así también las principales entidades sociales económicas del país, como son Bancos, Obispado, Hospitales, Industrias y Servicios Públicos. Esta ciudad cumple un rol integrador y es un buen ejemplo de la ciudad que puede ser promovida selectivamente para el desarrollo.

Además es una zona dotada de recursos naturales aptos para diversos deportes como; andinismo, pesca, caza y la recreación al aire libre, existiendo una variada flora y fauna.

Al Norponiente de esta ciudad se ubica geográficamente la Población Obispo Pablo Lizama objeto de estudio del presente Seminario de Título, sus puntos cardinales deslindan al Norte con Vicuña Mackena, al Sur con la Población Colonial, al Este con la localidad de Puangue y al Oeste con la Población los Poetas.

A continuación se realizará un análisis histórico sobre la Población Obispo Pablo Lizama.

Antecedentes históricos de la población Obispo Pablo Lizama.

La historia de la comunidad Obispo Pablo Lizama comienza cuando en el año 2002, el Ministerio de Vivienda implemento una nueva política habitacional, a través del Programa de Vivienda Social Dinámica sin Deuda. Esta tipología de vivienda esta dirigida a la población indigente y pobres no sujetos de crédito, con un puntaje CAS inferior o igual a la línea de pobreza. Estas viviendas están dispuestas en conjuntos habitacionales de hasta 300 unidades.

Los habitantes de la población cuentan con los accesos suficientes que les brinda la posibilidad para desplazarse dentro de la comunidad y les permite conectarse con su contexto más inmediato, posibilitando así la interacción y la integración entre vecinos. Es importante mencionar que el conjunto habitacional fue entregado en su totalidad con sistema de alumbrado domiciliario eléctrico (medidor de energía eléctrica) y público, con servicio de alcantarillado y con equipo comunitario correspondiente a juegos infantiles, multicanchas y plazas.

En el año 2003 el Servicio Regional de Vivienda y Urbanización (SERVIU) y la Gobernación de Melipilla, brindan solución habitacional a través del Programa de Vivienda Social Dinámica sin Deuda, programa especificado anteriormente, a familias provenientes de Santiago, Talagante y de dos campamentos ubicados en la periferia de la ciudad de Melipilla, llamados Un techo para un niño y Nuevo Amanecer

Se comenzó así el proceso de postulación, donde los usuarios debían depositar en la libreta de vivienda la cantidad de \$180.000 para la obtención de su casa propia, con la finalidad de poseer un hogar y espacio digno. El día 17 de Mayo del año 2004 se hace entrega de la primera etapa de la población, con un total de 268 casas. A través de una ceremonia de inauguración, donde participaron, entre otros, el ex presidente de la República Don Ricardo Lagos Escobar y autoridades de la comuna y provincia de Melipilla.

Es fundamental destacar que los primeros residentes de la comunidad, provenían de los campamentos de la ciudad de Melipilla. Además, la mayoría de los habitantes se conocían lo que permitió que pudiesen organizarse para conformar la primera Junta de Vecinos, entre las finalidades de esta organización estaba el poder optar a determinados proyectos que irían en beneficio de la calidad de vida de los habitantes y en el bienestar de la comunidad.

Dadas las condiciones de la ubicación de la comunidad no existía locomoción colectiva teniendo que trasladarse a la población más cercana para tener acceso a los servicios de transporte público. A comienzos del año 2005 la situación cambio debido al recorrido del microbús (línea 4 de la Asociación de transporte Melitran, Melipilla) que comenzó a circular por la población, facilitando el desplazamiento a los distintos puntos de la ciudad, permitiéndoles acceder a diversos servicios médicos, educacionales, bancarios y comercio en general.

En Marzo del mismo año (2005) se hace entrega de la segunda etapa de la población Obispo Pablo Lizama, con un total de 289 casas.

Otro hecho importante, fue la inauguración de Jardín Infantil Pequeños Poetas y el Jardín Tierra de niños, lo que permitió que muchos de los habitantes tuvieran acceso a dichas instituciones educacionales.

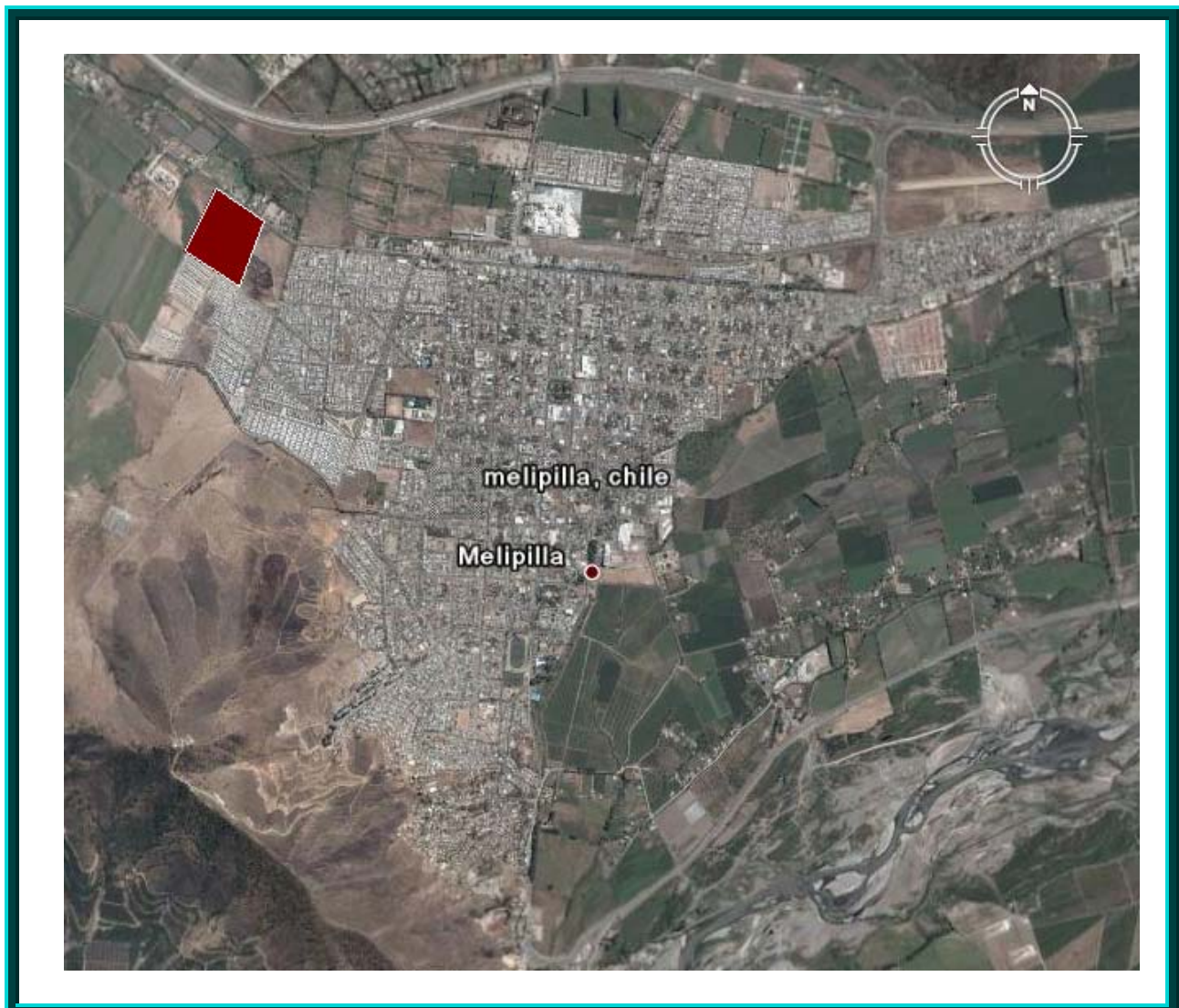
En el año 2006 se hizo entrega del Centro de Salud Familiar Comunitario, integrado por un equipo interdisciplinario, lo que produjo satisfacción a los habitantes de la comunidad.

Actualmente la población tiene una densidad aproximada de 2.785 personas, incluyendo a niños y adultos de ambos sexos.¹


¹ Datos extraídos de práctica de Comunidad 2006, población Obispo Pablo Lizama, Universidad de Valparaíso.

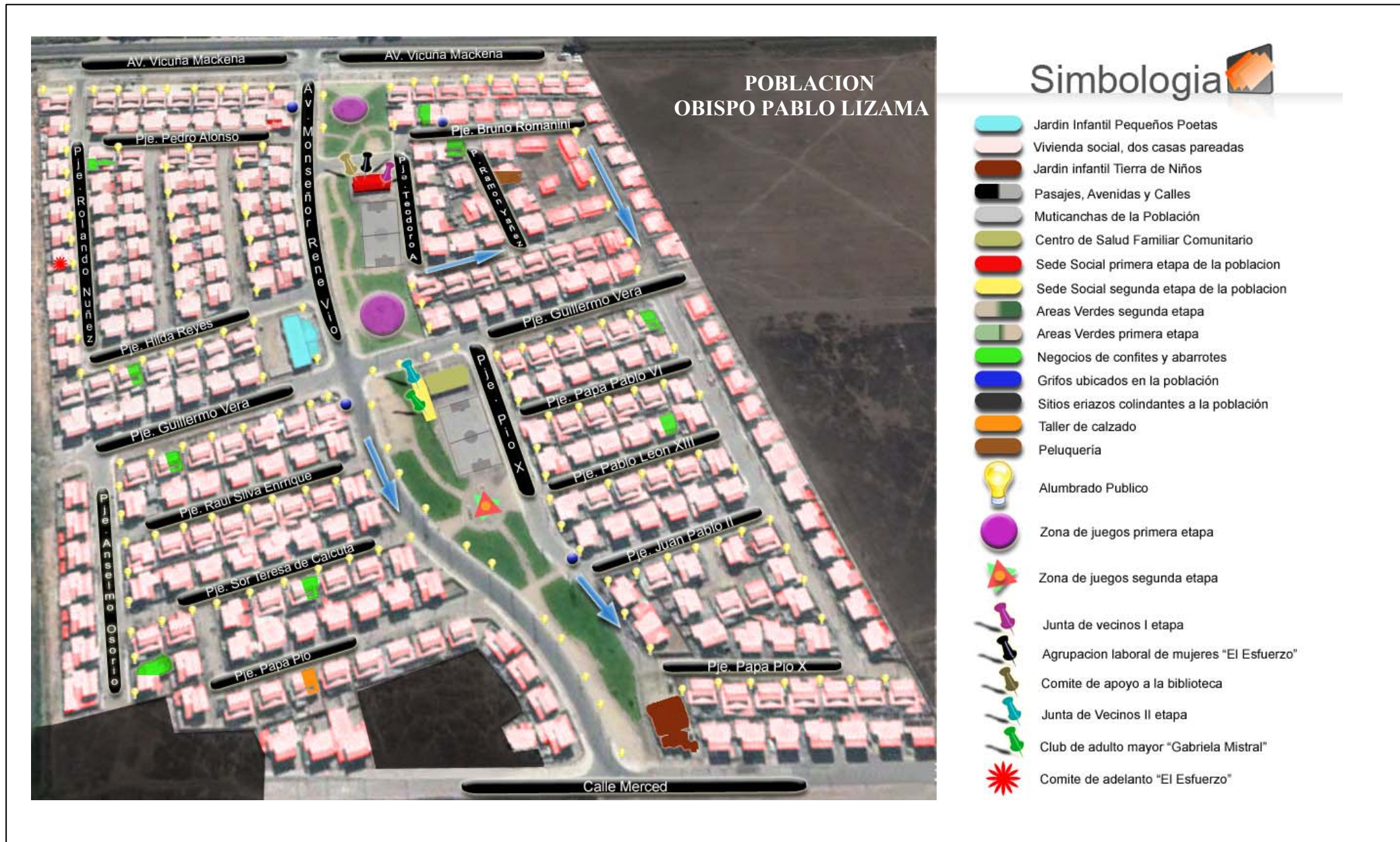
**MODULO SOCIAL OPERATIVO DE LA POBLACIÓN OBISPO PABLO LIZAMA
DE LA CIUDAD DE MELIPILLA.**

MAPA DE MELIPILLA



Fuente: Google Herat, editado por estudiantes Seminaristas, 2007

Simbología	
	Ubicación de la población Obispo Pablo Lizama en la ciudad de Melipilla.



UNIVERSIDAD
— DE —
VALPARAÍSO
C H I L E
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

CAPITULO IV

Conclusiones y Aportes

CONCLUSIONES Y APORTES

Para llegar a las conclusiones o resultados obtenidos a modo de diagnóstico, se debe comentar que el proceso resultó ser enriquecedor, tanto en el ámbito de formación profesional como el humano, ya que en lo que respecta al aspecto metodológico se tuvo que proceder a la búsqueda de formas alternativas para lograr tener un cierto nivel de éxito. A la vez, no se puede dejar de mencionar que dicho proceso de investigación resultó ser difícil producto de las características de la población, tal como ya se ha mencionado en el diagnóstico y la síntesis de éste, se trata de personas, en este caso de dirigentes comunitarios, desligadas, no sólo de sus organizaciones, sino también, de toda iniciativa externa que involucre el despliegue de un esfuerzo adicional o de trabajo.

Lo anterior ha demandado una búsqueda de soluciones y estrategias alternativas para poder, en un comienzo, lograr un acercamiento hacia ellos y posteriormente, llegar a lograr el trabajo investigativo con la participación de estos sujetos, logrando además, un cierto nivel de involucramiento en esta instancia. Esto se puede explicar en cierta manera, por la pérdida de sentido de trabajo asociativo o de redes, ya que luego de haber conseguido la meta común de la casa propia, que alguna vez persiguieron, en la actualidad muestran una deficitaria asociación, ya que hoy no tienen una meta común que los involucre a todos en una empresa de esta envergadura.

Otro aspecto que no se puede dejar de mencionar, es la característica de vulnerabilidad y alto riesgo social que se vive en la población, lo que también se tradujo en una búsqueda de estrategias para lograr el acercamiento y adentramiento a la población, ya que la sensación de inseguridad era alta, situación que se encuentra demostrada con hechos empíricos, pues los investigadores fueron testigos del flagelo de la droga y los problemas que ésta conlleva, situación ante la cual los mismos dirigentes han sucumbido perdiendo la motivación, elemento fundamental para el despliegue y ejecución de sus funciones, lo que ha influido en la disfuncionalidad de sus organizaciones.

Toda esta realidad ha implicado dejar de lado ciertos prejuicios hacía este tipo de situaciones, reforzando y de cierta manera moldeando la configuración del carácter profesional de los estudiantes seminaristas.

Referente a los aspectos metodológicos de la Investigación Diagnóstica, se puede decir que fueron llevados a cabo de acuerdo a lo que se había estipulado, permitiendo recabar la información necesaria para dar cuerpo a la presente investigación que precede este seminario de título.

En relación a otras dificultades que surgieron en el proceso de investigación, referidas a la recolección de los datos, se pueden mencionar entre otras, la ausencia de dos de los veinticuatro directivos que conformaban el universo completo, lo que quedó establecido en el capítulo de Diagnóstico. Otras de las dificultades que se pueden mencionar, fue el vivenciar el alto nivel de peligrosidad que existe en donde habitan niños, niñas, mujeres y hombres.

Por otro lado, la razón fundamental de investigar a las organizaciones, específicamente a los dirigentes de base, se debe a que ellos son considerados una figura representativa de la comunidad, por lo que el adecuado o inadecuado funcionamiento de la organización depende de que tan bien desarrollen las funciones que le corresponden. Referente a esto y tras la información recogida entorno al estilo de liderazgo que predominaba en cada organización y el adecuado o inadecuado funcionamiento de la estructura de las organizaciones es que podemos decir, que del 100% (las seis organizaciones estudiadas) solo el 33% (solo dos organizaciones) poseen un funcionamiento adecuado en su estructura organizacional, con un estilo de liderazgo integrado y un 66% (cuatro de las seis organizaciones) se encuentra con una estructura organizacional inadecuada que dificulta el funcionamiento al interior de la organización y las relaciones externas que puedan generarse a partir de estas.

Por su parte, durante el transcurso de la investigación se ha podido establecer que en la población Obispo Pablo Lizama existe un escaso trabajo comunitario, razón por la cual se comenzó a estudiar las organizaciones territoriales que son quienes representan a nivel local a una población.

Es importante señalar que, y como siempre se ha establecido desde un comienzo del estudio, el ser humano es por esencia un ser gregario que necesita de otros para subsistir, esta vinculación hace que surja la comunidad, pues las personas desean vivir bien por lo que un adecuado desarrollo de estas es fundamental y la mejor manera de lograrlo es por

medio de las organizaciones territoriales que apuntan a generar espacios de participación, de cooperación y de diálogo entre vecinos.

Para cualquier población es fundamental el desarrollo, por lo que el logro de esta es un espacio que requiere de la participación de todos y todas, visualizando la superación y futuro juntos.

Dentro de la población investigada existen muchos problemas que dificultan su adecuado desarrollo, personas que han perdido fuerzas y temen por el futuro de su comunidad. Esta visión negativa juega en contra de los esfuerzos que pocos hacen, pues algunos de ellos han perdido las esperanzas, ya que ven, que a pesar de llevar tiempo establecido como organizaciones, se encuentran igual e inclusive hay pesimistas quienes consideran sus situaciones peor que en un comienzo.

Otro de los puntos relevantes es la escasa vinculación que existe y la rivalidad permanente entre algunos vecinos, lo cual los lleva a no trabajar como una sola población, sino más bien, a estar segmentados luchando cada cual por sus intereses propios, lo que no les permite tomar en consideración que los problemas son iguales para todos y que si unieran fuerzas, quienes aun creen en la superación, lograrían mayores y mejores resultados.

En lo que respecta a la experiencia institucional, se debe mencionar que FESOL es una institución privada de derecho canónico, sin fines de lucro, por lo cual toda su línea de acción se encuentra orientada bajo una mirada cristiana. Ante esto, la inserción y desenvolvimiento profesional no significó grandes esfuerzos, puesto que los estudiantes fueron bien acogidos y orientados durante todo el proceso, por parte del Director de la fundación Don Manuel Gallegos y la asistente social Erica Álvarez. Además y continuando con la idea anterior, el desarrollo de la labor científico – profesional realizada por los estudiantes seminaristas, no se vio entorpecida, ni dificultada por la institución, sino más bien, resulto ser una instancia positiva y fluida.

Por último y en síntesis, se puede establecer que la vida en comunidad no siempre es fácil, el compartir con personas diferentes que no siempre piensan igual es muchas veces un gran problema, pero ahí viene lo intrínseco de la comunidad que es superponer el bienestar común al bienestar individual, pues ¿no es la comunidad el medio por el cual aprendemos a vivir en sociedad y luchamos por un bien común?, la respuesta a esta pregunta para los

profesionales de Trabajo Social es sin duda afirmativa, aunque se debe reconocer que en muchas oportunidades las personas que no tienen un conocimiento e incluso aquellas con formación profesional lo desconocen u obvian y piensan que el bienestar individual esta por sobre todo lo colectivo, sin pensar que lo contrario se traduce en hechos sumamente beneficiosos si se trabaja en conjunto y con responsabilidad, alcanzando cada individuo que participa en este proceso, una actividad central de su propio progreso.

Frente a los resultados diagnósticos de la investigación desarrollada en la organizaciones territoriales de la población Obispo Pablo Lizama, desde trabajo social se pueden abordar diversos ejes, fomentando la integración y unidad desde las organizaciones para el adecuado desarrollo local, las funciones de cada profesional tienen que ser desarrolladas intrínsecamente frente a los acontecimientos que se presentan, en diversas índoles, en la vida profesional.

Concluyendo y volviendo a reiterar, esta investigación ha significado un gran desafío en nuestra formación profesional, ya que ha resultado ser la mejor de las cátedras, puesto que nos ha permitido, desplegar todas nuestras habilidades de formación de salón o teórica, confrontándolas una vez más con la dura realidad que viven ciertos colectivos de personas, lo que nos llama a seguir por esta hermosa y laboriosa senda del trabajo social.

APORTES

Es esta realidad de las organizaciones territoriales que nos permiten generar propuestas concretas para la realización de estudios e intervenciones sociales en las organizaciones, cuya finalidad es contribuir al desarrollo local y a la vinculación de organizaciones y personas por medio de las diversas redes sociales que se encuentran en el contexto social.

Los aportes que a continuación presentan los estudiantes seminaristas se encuentran sustentados en base a dos elementos principales, los cuales entregan distintas visiones del trabajo comunitario, estos son el diagnóstico obtenido de la investigación de las organizaciones territoriales activas de la población Obispo Pablo Lizama de la ciudad de Melipilla, presentada en el tercer capítulo del cuerpo de la tesis de investigación y el trabajo de redes sociales o de apoyo y sus principales herramientas que dan sustentos a este tipo de labor y que configuran a la vez un entramado con excelentes resultados.

En lo que respecta al diagnóstico de las organizaciones estudiadas en el marco del seminario de título, se obtuvo que el estilo de liderazgo que los dirigentes adoptan con una mayor preponderancia es el estilo separado. Además, en lo que respecta al tipo de comunicación existente al interior de las organizaciones, se puede señalar que la comunicación vertical de modo descendiente es la de mayor incidencia. Este tipo de comunicación genera como consecuencia que los mensajes e información, entre los directivos y estos últimos con los socios correspondientes, no sean recepcionados de manera adecuada y esta sea manifestada en forma de regla, orden o mandato rígidamente estricto, causando por ende, una disfuncionalidad en la comunicación, pues para que ésta logre su finalidad debiera tener una dirección horizontal, en donde todos se comuniquen de igual a igual, para que se abran los espacios adecuados para que cualquier miembro de una organización pueda expresar sus ideas y sentimientos libremente y sin censuras, ni represiones. Este fenómeno se encuentra estrechamente ligado al estilo de liderazgo que adoptan los dirigentes de las organizaciones territoriales.

Por último, se pudo establecer que este tipo de estilo liderazgo predominante en las organizaciones genera una estructura organizativa inadecuada, lo cual conlleva a la disfuncionalidad de estas, caracterizada por poseer una baja complejidad y una alta formalización y centralización en la toma de decisiones, aspectos que se traducen en un incumplimiento y transgresiones de las funciones que le corresponden a cada miembro de la directiva y por ende, un incumplimiento de las metas de las organizaciones. (Alarcón, M, et al, 2007)

Además, y en relación al segundo elemento citado para la estructura de la fundamentación, se debe considerar la proliferación del trabajo asociativo, también denominado trabajo de redes sociales, y por supuesto reflexionando entorno a los resultados positivos que con este estilo de trabajo se ha conseguido en distintos ámbitos, ya sea en salud, en educación, derechos infanto-juveniles y otros, es que se cree indispensable abordar la problemática desde el enfoque de redes sociales o de apoyo.

Las redes sociales o de apoyo han sido definidas como un conjunto de personas que representan a organizaciones e instituciones que establecen relaciones y producen intercambios de manera continua, con el fin de alcanzar metas comunes en forma efectiva y eficiente. (Fundación para la superación de la pobreza, 2007).

Referente a esto último, se debe distinguir la relación y diferencia que existe entre los términos de eficiencia y efectividad. En lo que respecta a la efectividad, esta puede ser entendida como la relación entre los resultados previstos y no previstos y los objetivos, en otras palabras la efectividad es la medida que reconoce los resultados diferentes a los que eran esperados en una determinada iniciativa. (Mokate, K. 2001). Por otra parte, la misma autora se refiere al concepto de eficiencia entendiendo por este como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible, no sólo en el ámbito económico, sino también en lo social y lo relacionado con los aspectos técnicos de una determinada iniciativa.

Además, estas instancias de trabajo en redes sociales son definidas como espacios de diálogo y coordinación, ejes centrales de todo proceso democratizador, ya que el diálogo horizontal, como ya se ha mencionado, es el elemento generador de instancias igualitarias de participación en donde todos los integrantes de una determinada organización de individuos son reconocidos y se les permite expresar sus ideas y sentimientos sin coartaciones. Por último, en lo que respecta a la coordinación, se puede señalar que esta es entendida como la acción de disponer un conjunto de cosas o acciones de forma ordenada, con vistas a un objetivo común (Malone, T. Y Crowston, K.1991). Estos dos elementos dan fuerza y sustento al trabajo de redes o de apoyo, razón por la cual se puede explicar el éxito que este tipo de iniciativa tiene en la actualidad y en cualquier contexto.

De esta manera, se debe considerar que según la fundación para la superación de la pobreza (2007) las redes sociales han permitido generar relaciones de colaboración, poner en común recursos, desarrollar actividades en beneficio de los participantes, ampliar y estrechar vínculos, crear sentido de pertenencia, socializar conocimientos, experiencias y saberes, reconstituir la confianza social y establecer relaciones de intercambio y reciprocidad. (Fundación para la superación de la pobreza, 2007).

De acuerdo a estas evidencias se desprende la necesidad de proponer lineamientos para que de alguna u otra forma, los asistentes sociales de la institución patrocinante logren visualizar formas alternativas de trabajo con las organizaciones territoriales que se encuentran activas en la población, y cuya finalidad sea contribuir a la superación de tales problemáticas para fortalecer las organizaciones y sus dirigentes se transformen en agentes sociales activos y positivos en el proceso de desarrollo comunitario y se sientan elementos

integrales de la estructura de las redes sociales de apoyo comunitario dentro de la comuna y por el contrario, no se sientan meros apartados de dichas estructuras, ni mucho menos objetos utilizados por las grandes instituciones para lograr un posicionamiento estratégico referente a las demás instituciones.

Una forma de apalear las problemáticas visualizadas en la población se relacionan con fortificar y modificar los actuales estilos de liderazgo y formas de comunicación utilizados por los diferentes dirigentes comunitarios que resultan en una estructura organizativa deficitaria. Además, potenciar la integración de los habitantes de la población a la red social de la comuna de Melipilla, por medio de la contemplación y posibles soluciones que nazcan en conjunto, respecto de las problemáticas comunes que ellos poseen, todo ello para contribuir al forjamiento del camino al desarrollo local en conjunto y no de manera sectorizada, a través de FESOL.

Para lograr lo anteriormente señalado, esto se podría articular en base a dos etapas: intra y extracomunitaria, cada una persiguiendo objetivos diferentes y procesos que también lo serian, pero en la práctica contribuirían al logro de un objetivo mancomunado, que es la instauración de una mesa de trabajo entre los diferentes dirigentes sociales de la población y las diferentes instituciones gubernamentales y no gubernamentales de la comuna de Melipilla.

De esta forma, la intención metodológica sería realizar una propuesta de carácter inductiva, ya que para que estos sujetos, logren funcionar adecuadamente como organización y puedan llevar a cabo un proceso inter- organizacional, como lo es la mesa de trabajo, es necesario el desarrollo de ciertas habilidades y capacidades, que en la actualidad no presentan, y que les permitirían iniciar un proceso de trabajo, en un principio a nivel micro-social, como lo es el caso de su contexto social más inmediato, su población, y finalmente, a nivel macro-social, en su contexto social más mediato, como sería el trabajo con otras organizaciones territoriales o unidades vecinales o con instituciones u organizaciones comunales que les permitan de manera efectiva una participación activa para el progreso de su población y también de la comuna.

De esta forma la primera etapa referente a lo intracomunitario comprendería dos ejes fundamentales, el primero de ellos se relacionaría con incentivar el desarrollo de líderes

efectivos al interior de las organizaciones territoriales activas de la población, por medio del uso de habilidades y capacidades asociadas a los roles que representa cada uno de ellos, lo cual se lograría en base a una eficaz y eficiente capacitación abordando determinados ámbitos, tales como:

1. Impulsar el desarrollo de habilidades de liderazgo integrado en los dirigentes comunitarios territoriales.
2. Dar a conocer y reforzar las distintas funciones asociadas al rol de dirigente social comunitario.
3. Fortalecimiento organizacional y trabajo en equipo.
4. Potenciar el uso de una comunicación efectiva entre los dirigentes sociales comunitarios.
5. Desarrollar habilidades de resolución de problemas al interior del ámbito organizacional.

El segundo de los ejes correspondería a la creación de una mesa de trabajo compuesta por las diferentes organizaciones de la población Obispo Pablo Lizama, para incentivar el trabajo de Redes Sociales, por medio de la estructuración, diseños y postulación de sus propios proyectos sociales. Con la finalidad de generar competencias en este ámbito.

Los aspectos centrales a abordar en la capacitación para este eje correspondería a:

1. Fortalecer el trabajo de gestión de redes sociales
2. Reforzar conocimientos de diseño y evaluación de proyectos sociales en los dirigentes comunitarios pertenecientes a las diferentes organizaciones comunitarias territoriales de la población.
3. Impulsar la creación de una mesa de trabajo compuesta por los diferentes dirigentes de las organizaciones territoriales activas de la población, a través de la puesta en marcha de un proyecto social diseñado por ellos mismos.

La segunda etapa referida a lo extracomunitario pretende generar una instancia de trabajo de redes con otras instituciones representativas de la comuna de Melipilla, donde los

dirigentes se inserten de manera activa en la propuesta de soluciones alternativas de problemáticas asociadas a su contexto social más inmediato y también mediato.

En esta etapa es necesario que se realicen gestiones pertinentes con otras instituciones de la ciudad y con aquellas que se encuentran realizando intervenciones en la población, con la finalidad de incentivarlos a participar y formar parte de una mesa de trabajo para la realización de soluciones a problemáticas que en la comunidad se visualicen. Además, se pretende que los diferentes dirigentes se inserten de manera activa y no en forma pasiva a nivel intra y extracomunitario, producto de la adquisición de habilidades y capacidades obtenidas durante el transcurso de la etapa anterior.

Por lo tanto, el Trabajador Social al ser un agente de cambios, cumple un rol consciente de promotor de cambios dinamizadores del progreso a nivel de comunidades locales. Entonces la relación del profesional en el nivel de la comunidad, se traduce en la forma de acercarnos profesionalmente al sujeto y su problemática manteniendo una constante interacción ya sea, con otros asistentes sociales, con los dirigentes, organizaciones territoriales y/o funcionales, como con autoridades y comunidades en general. Una de las tareas importantes será, además, reforzar y direccionar comportamientos favorables a la organización, cooperación, participación y la articulación de actores e intereses en torno a propósitos colectivos, con la finalidad de fortalecer el trabajo en conjunto.

Sin duda la relación que pudiese existir entre el trabajador social y los dirigentes sociales es importante, ya que estos últimos al interior de su comunidad son considerados una figura de autoridad que forma parte de la realidad sociológica y psicosocial de la misma. Por tanto, el vínculo que debe establecerse con la estructura directiva de la comunidad local, es el inicio de la intervención profesional, conllevando al forjamiento de lazos con las organizaciones de base poblacional.

Se debe reconocer que lo que mas singulariza al Trabajador Social en comunidades locales es lo relativo a la promoción y fortalecimiento de las organizaciones de base comunitaria, de esta forma se convierte el trabajo social en un organizador de la vida organizacional. Partiendo del supuesto funcionalista de que la organización social es la base

y motor del desarrollo económico y social y que es indispensable promover el progreso con participación de la población de una cierta localidad.

Según García, P (1998) el asistente social comunitario lleva a cabo varias funciones las cuales van a depender del área en que se desenvuelva. De esta manera, desde la perspectiva del desarrollo económico y social se visualiza que el papel que debe cumplir el Trabajador Social, puede dividirse en varias áreas de intervención; la primera de ellas corresponde al área económica, desde aquí implementa proyectos de carácter económico productivo, sirviendo estos de palanca al desarrollo social. En lo que respecta a la intervención en el área social, podemos decir que esta se orienta a contribuir y a mejorar las características de la comunidad en los aspectos sociales. Desde el aspecto o área socioeconómica, la acción profesional se despliega hacia la contribución de mejorar el consumo de la población en los sectores de salud, vivienda, educación, esparcimiento, alimento y vestuario, como asimismo el goce de subsidios directos que complementan el ingreso económico.

Entre otras áreas como lo sociojurídico y sociopolítico, la acción fundamental del Trabajo Social es contribuir a la organización de la población, de manera de conducir el proceso de desarrollo, con la finalidad de contar con comunidades conscientes y responsables de sus aspiraciones y actuaciones. En tanto, la participación activa de los grupos u organizaciones territoriales y/o funcionales pretende mejorar la capacidad de negociación de la comunidad con el resto de los agentes existentes en la sociedad.

Respecto al área sociocultural, éste busca contribuir en la integración sociocultural de las comunidades locales a la sociedad global, a fin de evitar la marginación cultural que trae como consecuencia la marginación global del individuo.

Continuando con la idea anterior, se debe mencionar que la intención de haber hecho referencia a estas áreas ha sido mostrar algunas alternativas ante las cuales los Trabajadores Sociales tienen experticia y capacidad de gestión para lograr una inserción y desarrollo de trabajo eficiente y lo más importante eficaz a nivel local.

Finalmente, es menester reflexionar entorno a que como futuros profesionales tenemos la visión de que nada es determinante en la vida por lo que para la población

Obispo Pablo Lizama aún no esta nada dicho, ya que aquellas cosas que hoy son un problema mañana serán una experiencia de vida que contribuya al desarrollo, tanto personal como social.

“La organización y desarrollo efectivo de la comunidad tiene que basarse en el conocimiento de sus condiciones y recursos por parte de los grupos e individuos que trabajan conjuntamente para solucionar sus problemas” (F. Ware, S/F: 5).

**UNIVERSIDAD
— DE —
VALPARAÍSO
C H I L E**
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

CAPITULO VI

Bibliografía

BIBLIOGRAFIA

Libros

- Acotto, L (2003). Las organizaciones de la sociedad “Un camino para la construcción de ciudadanía”. Editorial Espacio, Buenos Aires.
- Castañeda, P, Lobos, F y Saavedra, J (2005). Lógica de Intervención en Trabajo Social. Editorial. EDEVAL. Valparaíso.
- Colom, A y Melich, J (S/F). Habermas o el retorno a la modernidad. Después, nuevas filosofías de la educación. Editorial Paidós.
- Davis, K (1983). El comportamiento humano en el trabajo. Editorial Mc Grow, México.
- García, P (1996). Servicio social y desarrollo local Editorial Edeval.
- Hall, R (1998). Organizaciones, estructura y proceso. Editorial Prenticehall.
- Krieger, M. (2001). Sociología de las Organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Buenos Aires. Prentice Hall y Pearson Educación
- Nixon, R (1963). Investigaciones sobre comunicación colectiva. Ediciones Ciepál, Ecuador.
- Palladino, E, Palladino, L. (1998). Administración Organizacional. Buenos Aires: Espacio
- Papalia, D. (1992). Desarrollo Humano. México: Mc Graw.
- Remate, M (1972). Sociología de la organización, editorial Alianza, Madrid.
- Sampieri, R, Fernández, C y Pilar Baptista Lucio (1998). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill, tercera edición.
- Souza, M. (1999). Desenvolvimento de comunidades e Participação. 6ª ed. São Paulo: Cortez
- Stephen, P (2004). Comportamiento Organizacional, teoría y práctica. Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana, décima edición. México.
- Warre, C (1986). Estudio de la Comunidad. Editorial Humanitas. Buenos Aires, cuarta edición.

- Watzlawick, P (1989). ¿Es real la realidad? Confusión, desinformación: Comunicación, editorial Herdem. Barcelona.

Revistas

- Revista Universitaria de Trabajo Social N° 1, abril 2004. Universidad de Valparaíso, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Escuela de Trabajo Social. Valparaíso.

Leyes

- República de Chile (1997). Ley N° 19.4718 sobre Junta de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias.

Tesis

- Sandoval Palacios Elisa, Tesis de grado presentada a la facultad de humanidades en cumplimiento parcial de los requisitos para optar al grado académico de magíster en educación, “El estilo de liderazgo del director y su incidencia en el clima organizacional de la unidad educativa”, Mayo del 2003.
- Riquelme Pérez Andrea, Vega Astudillo Paulina, tesis para optar al título de periodista, “la comunicación entre DIDECO, dirigentes y vecinos de la comuna de Independencia y su influencia en la participación vecinal”. Santiago 1999.

Documentos Técnicos

- Alarcón, M, Bravo, J, Marín, D y Miranda, J (2006). Compendio Práctica de Comunidad. Fesol. Melipilla.
- FESOL. (2007). Plan Estratégico 2007-2009 Fundación Esperanza y Solidaridad, Melipilla.
- Ministerio de Planificación (2005). Manual Operativo Aplicación de la Ficha Familia. Gobierno de Chile.

- Mokate, K (2001). Eficacia, Eficiencia, Equidad y Sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?. *Series documentos de trabajo del INDES, I- 24.*

Páginas Web

- Fundación Para la Superación de la Pobreza. (2007). Programa de Redes Sociales. Recuperado el 02 de Noviembre de 2007, desde http://www.fundacionpobreza.cl/programas/redes_sociales/asp/historia.asp
- Malone, T Y Crowston, K. (1991). Toward an interdisciplinary study of coordination. Center for Coordination Science, MIT. Recuperado el 02 de Noviembre de 2007, desde <http://es.wikipedia.org/wiki/Coordinaci%C3%B3n>
- Educación en la Comunidad (S/F). educación Informal. Recuperado en Octubre de 2007, desde <http://www.monografias.com/trabajos5/edcomu/edcomu.shtml#infor>
- Yahoo! Respuestas. Definición de Respeto. Recuperado el 12 de Agosto de 2007, desde <http://es.answers.yahoo.com/question/index?qid=20070810082011AA4NerF>
- Wikilearning (2007). Definición de motivación. Recuperado el 12 de Agosto de 2007, desde http://www.wikilearning.com/objetivos_y_definicion_de_motivacion-wkccp-7275-1.htm
- Wikipedia (2007). Melipilla. Recuperado el 08 de Agosto de 2007, desde <http://es.wikipedia.org/wiki/Melipilla>

- Analfabetismo en Chile (2007). Analfabetismo en Chile. Recuperado el 18 de Octubre de 2007, desde <http://www.mineduc.cl/usuarios/adultos/doc/200507151621370.Analfabetismo%20en%20Chile.doc>
- Mujeres chilenas en los noventas, hablan las cifras (2000). Recuperado el 20 de Octubre de 2007, desde <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/5494/LBC-57.pdf>

UNIVERSIDAD
— DE —
VALPARAÍSO
C H I L E
FACULTAD DE DERECHO Y CS. SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

CAPITULO V
Anexos

ANEXOS

ENTREVISTA

Variable estructura organizativa

Objetivo

Conocer la estructura organizativa que presentan las diferentes organizaciones territoriales activas de la población.

1. ¿Cuál(es) es(son) la(s) organización(es) a la(s) que usted pertenece y que cargo desempeña al interior de esta(s)?
2. ¿Cuánto tiempo lleva en su cargo y como ha sido su experiencia en el transcurso de este tiempo?
3. De acuerdo a su cargo, explíquenos que funciones realiza y cuales son las funciones de los otros miembros de la directiva dentro de su organización
4. De acuerdo a los cargos y funciones que le corresponden a cada uno de los miembros de la directiva ¿Qué piensa usted acerca del desempeño de estos y como lo evaluaría?
5. ¿Cuáles son las metas de su organización?
6. ¿Cuáles son las acciones y/o actividades que realizan en su organización para el logro de estas metas?
7. ¿Cuales son las reglas y/o normas que hay dentro de su organización y cual considera más importante?
8. Mencione si existe algún documento donde se registre lo anterior.
9. Explíquenos la forma en la cual se decide alguna actividad, proyecto y/o propuesta dentro de su organización
10. Cuéntenos si son los directivos o los socios quienes participan más en la realización de propuestas para el bienestar de la organización
11. Coméntenos su participación como directivo en la toma de decisiones y la de los socios dentro de su organización
12. Describa la relación que se da entre la directiva y los socios de su organización

ENTREVISTA

Variable Liderazgo

Objetivo

Conocer el liderazgo que se da en los dirigentes de las distintas organizaciones territoriales activas de la población.

1. ¿Describa como se realiza el trabajo y/o actividades en su organización y cual es el compromiso que usted tiene frente a este trabajo y actividades?
2. Comente el compromiso que tienen los demás miembros de la directiva frente al trabajo y actividades que se realizan en su organización.
3. ¿Que espera como miembro de la directiva de su organización?
4. ¿Que es lo que ha aprendido como miembro del directorio?
5. ¿Cuáles son las prioridades que tiene usted como miembro de la directiva con los socios y cuales son sus aportes en esta relación directivo-socio?
6. Cuéntenos acerca de la relación de los demás directivos con los miembros de la organización.
7. Comente como es la cooperación entre los miembros de la directiva de su organización
8. Coméntenos sobre el manejo de la información dentro de su organización.
9. Comente su opinión respecto de la fomentación de la comunicación en el directorio y como esta se da entre usted y los demás miembros de la directiva de su organización
10. Explique como se organizan entre directivos para realizar actividades en su organización.
11. Comente lo que sucede cuando dentro de la directiva existe un problema o no hay acuerdo respecto de una decisión.
12. Comente su participación frente a las actividades que realiza su organización
13. Comente su opinión respecto a la fomentación de la comunicación y como esta se da entre los miembros de la directiva de su organización
14. Comente que ocurre cuando se debe tomar una decisión rápida y no se encuentran los demás miembros de la directiva.

15. Explique si todas las decisiones aceptadas por votación mayoritaria se llevan a cabo a pesar de no ser las más indicadas o beneficiosas para su organización.
16. Comente lo que sucede cuando dentro de la directiva existe un problema o no hay acuerdo respecto de una decisión.
17. Comente lo que hace usted cuando en una reunión o Asamblea se provoca un conflicto.
18. Comente lo que hace usted cuando un miembro de la directiva no realiza bien su trabajo y lo que pasa cuando un miembro de la directiva no desea seguir con su cargo.
19. Comente lo que hace usted cuando los demás miembros de la organización no cumplen con las normas establecidas.
20. Explique quien o quienes son los responsables de hacer cumplir las reglas y/o normas que tiene su organización.
21. Explique quien o quienes se responsabilizan de que los recursos materiales de su organización sean bien administrados.
22. ¿Que espera como miembro de la directiva de su organización?
23. ¿Que es lo que ha aprendido como miembro del directorio?

ENCUESTA A REALIZAR EN LA POBLACIÓN OBISPO PABLO LIZAMA

Variable Estructura sociodemográfica

Objetivo

Determinar las condiciones sociodemográficas de los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas de la población.

ESTRUCTURA SOCIODEMOGRAFICA							
Nombre	sexo	Edad	Ocupación	Ingreso/sub.	Previsión	Escolaridad	Estado civil
Estado de Salud					Discapacidad		
N° de integrantes en el hogar							

ESTRUCTURA SOCIAL						
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INTERNA						
N° Total de familias						
Tipología del Hogar	Uniparental		Nuclear			Extendida
Sexo Jefe de hogar	Hombre				Mujer	
Instituciones sociales asociadas a la vida familiar						
Colegios	Escuelas	Colegios Técnicos		Jardín Infantil		Preuniversitarios
Salas Cunas		Iglesias	Hospitales	Consultorio	Policlínico	Hogar de Ancianos
Otros (especificar)						

INFRAESTRUCTUA MATERIAL						
INFRAESTRUCTURA DE VIVIENDA Y EQUIPAMIENTO						
N° Total de Viviendas						
Material	Mixto	Ampliación	Si	No	Material	
N° de habitaciones en el Hogar			N° hab. que se utilizan para dormir			
Situación de la vivienda que ocupa			Propietario	Allegado	Ocupación Irregular	Arriendo

INFRAESTRUCTURA DE SERVICIOS BASICOS					
Cuenta con servicio habilitado de energía eléctrica			Si	No	Tiempo
Cuenta con servicio habilitado de agua potable			Si	No	Tiempo
Tipo de combustible de uso doméstico		Leña	Kerosén	Gas	
Sistema de Comunicación	Telefonía celular		Televisión por cable		Televisión satelital
	Televisión abierta		Radio		

RELACIONES ORGANIZACIONALES EXTERNAS		
Fuente Económica	Dentro de la Población	Fuera de la Población
Asistencia a Centro Educacional	Dentro de la Población	Fuera de la Población
La mayor parte de los familiares se concentra	Dentro de la Población	Fuera de la Población
La mayor parte de las amistades las concentra	Dentro de la Población	Fuera de la Población
Participación en org. Territoriales y funcionales	Dentro de la Población	Fuera de la Población

PAUTA DE OBSERVACION

Objetivo

Obtener un registro sobre los aspectos personales relevantes de los miembros de las directivas de las organizaciones territoriales activas de la población, para lograr una mayor profundidad en el análisis tanto del grupo de discusión como en el de las variables Liderazgo y Estructura Organizativa.

PUNTOS A OBSERVAR

PARTICIPACION

Proceso de involucramiento de las personas y grupos en cuanto a sus sujetos y actores en las decisiones y acciones que los afectan a ellos o a su entorno. (Mineduc 2000).

- Participan activamente del grupo de discusión
- Hacen comentarios de acuerdo a cada pregunta realizada
- Realizan preguntas a otros miembros de la directiva de otras organizaciones
- Participan en la dinámica con entusiasmo

RESPETO

Reconocer, apreciar y valorar a mi persona, así como a los demás, y a mi entorno. Es establecer hasta dónde llegan mis posibilidades de hacer o no hacer, como base de toda convivencia en sociedad.

- Muestran respeto frente a opiniones diversas entre miembros de la directiva de una misma organización
- Muestran respeto con los miembros de la directiva de las demás organizaciones frente a opiniones diversas
- Los miembros de las directivas dan espacio a que todos den su opinión
- Se presentan interrupciones impertinentes por parte de algún miembro de las directivas

COMPRESION

Se toma también por el concepto de retroalimentación o feedback “Consiste fundamentalmente en una información sobre el carácter, adecuado o inadecuado, de la respuesta. Sin esta información regular no sería posible un progreso continuo, ya que sobrepasa la simple información sobre el éxito o fracaso de la prestación”. Estudio de las variables de participación del alumnado durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, Feedback.

- Existe un fácil y rápido entendimiento de las preguntas expuestas
- Cuando uno de los miembros de la directiva opina sobre el tema el grupo lo entiende y comprende rápidamente

MOTIVACION

Proceso que impulsa a actuar de una manera determinada (origina un comportamiento) buscando un objetivo, este impulso puede provenir del ambiente (externo) o del

pensamiento individual (interno). La motivación es una conducta y requiere de voluntad para ejercerla.

- Presentan interés en cada actividad planteada
- El discurso de la mayoría de los miembros de la directiva tiende a ser negativo o negativo
- Muestran una actitud positiva para su organización en el futuro

PAUTA DE OBSERVACION

MODULO I

PARTICIPACION		
Participan activamente del grupo de discusión	Si	No
Hacen comentarios de acuerdo a cada pregunta realizada	Si	No
Realizan preguntas a otros miembros de la directiva de otras organizaciones	Si	No
Participan en la dinámica con entusiasmo	Si	No
OBSERVACIONES		

MODULO II

RESPECTO		
Muestran respeto frente a opiniones diversas entre miembros de la directiva de una misma organización	Si	No
Muestran respeto con los miembros de la directiva de las demás organizaciones frente a opiniones diversas	Si	No
Los miembros de las directivas dan espacio a que todos den su opinión	Si	No
Se presentan interrupciones impertinentes por parte de algún miembro de las directivas	Si	No
OBSERVACIONES		

MODULO III

MOTIVACION		
Presentan interés en cada actividad planteada	Si	No
El discurso de la mayoría de asistentes tiende a ser	Positivo	Hacia la organización
		Hacia el contexto
		Hacia las otras organizaciones
	Negativo	Hacia la organización
		Hacia el contexto
		Hacia las otras organizaciones
Muestran una actitud positiva para su organización en el futuro	Si	No
OBSERVACIONES		

MODULO IV

COMPRENSION		
Existe un fácil y rápido entendimiento de las preguntas expuestas	Si	
	No	Se repiten 2 veces
		Se repiten 3 veces
		Más de 3 veces
Cuando uno de los miembros de la directiva opina sobre el tema el grupo lo entiende y comprende rápidamente	Si	
	No	No lo entiende y da opiniones que no se relacionan con el tema abordado
		Pide amablemente que lo explique mas claramente
		Pide con tono descortés que explique nuevamente su opinión
		Pide agresivamente que lo vuelva a explicar
OBSERVACIONES		

MODULO V

CONTEXTO GRUPAL DEL GRUPO DE DISCUSION
Los asistentes del Focus Group mostraron sentimientos de desagrado cuando se encontraron con miembros de las directivas de otras organizaciones
Se registraron incidentes entre los asistentes durante el desarrollo del grupo de discusiones
Durante el tiempo de la reunión los asistentes se mostraron amables entre si y sin problemas al escuchar opiniones diversas
Observaciones importantes referentes al grupo de asistentes

GRUPO DE DISCUSION

Objetivo

Conocer aspectos del contexto comunitario que puedan incidir en la gestión de cargos como miembros de la directiva de las organizaciones territoriales activas.

PAUTA GRUPO DE DISCUSION

I.- PRESENTACIÓN FORMAL

- Asistente Social, Erika Álvarez
- Alumnos Seminaristas
- Miembros de la directiva de las organizaciones territoriales.

II.- ENTREVISTA GRUPAL (Modelo Parsonian)

1. Experiencia

1.1.- ¿Cuál o cuales han sido sus mayores satisfacciones como miembros de la directiva de su organización?

1.2.- ¿Cuál o cuales han sido las dificultades a las cuales se han enfrentado como miembros de la directiva?

2. Sociocultural

2.1.- ¿Qué problemáticas existen en su población?

2.2.- De acuerdo a su experiencia, coméntenos si las problemáticas antes mencionadas influyen en sus gestiones como directivos.

2.3.- Que soluciones ven para tales problemáticas

III.- DINAMICA

Nombre: “Lo que quiero para mi organización”

Objetivo: que los miembros de la directiva escojan características que desean se refuercen en su organización y se comprometan a luchar por el logro de estas.

Características:

- Cooperación
- Participación
- Comprensión
- Entusiasmo
- Respeto
- Comunicación
- Disposición
- Sinceridad
- Obediencia