



NUEVAS ORGANIZACIONES SOCIALES DE LA COMUNA DE SANTIAGO: “ORGANICIDAD Y GRADO DE SATISFACCIÓN”

Profesora Guía: Jeannette Hernández Briceño

Estudiantes: Alejandra Fuentes Larenas

Cristina Soto Jiménez

Jennifer Suárez Figueroa

**Tesis para optar al Grado de Licenciado en Trabajo Social
Tesis para optar al Título de Asistente Social**

Santiago, Chile
2007

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	09
1.- Planteamiento del Problema	16
2.- Objetivos de Investigación	19
3.- Hipótesis de Investigación	20
4.- Estrategia Metodológica	22

PRIMERA PARTE

MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

1.- Acerca del discurso de la participación	28
2.- Distintos énfasis entorno a la participación	28
3.- Lo que entendemos por participación	32
4.- Distintos contextos de la participación	38

CAPITULO II

LA ORGANICIDAD DE LA PARTICIPACIÓN

1.- El grupo y las necesidades fundamentales de los seres humanos	45
2.- Lo que entendemos por grupo	46
3.- El grupo y la teoría de sistemas	49
4.- Sobre los procesos de formación de grupos	51
5.- Aspectos que intervienen en la formación de un grupo	52
6.- Concepto de proceso grupal	54
7.- Dinámica y estructura de grupo	55
8.- El funcionamiento interno del grupo	57
9.- Tipologías de grupos	65
10. Participar a través de las redes sociales	67

CAPITULO III

LA MOTIVACIÓN Y EXPECTATIVAS COMO CAUSANTES DE LA ACCIÓN”

1. Motivación	84
2. Teorías de la Motivación	91
3. Expectativas	95
4. Teorías de las Expectativas	99

SEGUNDA PARTE
MARCO REFERENCIAL

CAPÍTULO IV
LEYES CHILENAS SOBRE PARTICIPACIÓN

1. Acerca de la Ley de Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias	105
2. Acerca de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades	108
3. Acerca de la Ley de Registro de Personas Jurídicas	112
4. Acerca del Proyecto de Ley sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública	115

CAPÍTULO V
LA PARTICIPACIÓN EN CHILE DESDE LA LLEGADA DE LA
DEMOCRACIA

1. Contextualización	119
2. ¿Qué son los nuevos movimientos sociales y cuáles son sus características?	121
3. La Situación de América Latina	123
4. La Crisis de Representatividad y el Descenso en la Participación Ciudadana en Chile	125

5. Periodo de transición política hacia la democracia	130
6. Participación ciudadana en Chile	134

TERCERA PARTE
ANÁLISIS DE DATOS

CAPÍTULO VI
DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS Y CAUSAS DE AGRUPAMIENTO

1. Datos específicos de las organizaciones encuestadas	140
2. Datos demográficos	145
3. Causas de agrupamiento	154

CAPÍTULO VII
ORGANIZACIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LAS NUEVAS
ORGANIZACIONES SOCIALES

1. Tipo de Organización	158
2. Roles	190

CAPITULO VIII
DINÁMICA GRUPAL EN LA ESTRUCTURA DE LAS NUEVAS
ORGANIZACIONES SOCIALES

1. Comunicación	210
2. Toma de decisiones	229

CAPÍTULO IX “DE LA INTERRELACIÓN CON REDES”

1. Redes informales	235
2. Redes formales	251

CAPÍTULO X
DE LAS MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS DE LOS MIEMBROS DE LAS
NUEVAS ORGANIZACIONES

1.- Análisis Cuantitativo del Grado de Satisfacción	268
---	-----

CAPÍTULO XI
LA MIRADA DE LOS ACTORES ACERCA DE LA PARTICIPACIÓN
SOCIAL

1.-Definición de participación	285
2.- Valoración de la participación	293
3.- Motivaciones específicas de los miembros de las organizaciones	297
4.- Opinión del cumplimiento de las expectativas	305
CONCLUSIONES	315
Hallazgos de la investigación	342
Aportes del Trabajo Social.....	346
BIBLIOGRAFÍA	351

ANEXOS

Anexo I:	
Operacionalización de las Variables	371
Anexo II:	
Instrumentos de Recolección de Datos Cuantitativo	374
Anexo III:	
Instrumentos de Recolección de Datos Cualitativo	381

Anexo IV:	
Matriz de Integración de las Entrevistas en Profundidad	382
Anexo V:	
Procedimiento de selección de Muestra por Estratos	392
Anexo VI:	
Cuadros resumen de las características de las nuevas formas de organización y sus miembros, según datos generales y por tipo	395

INTRODUCCIÓN

La participación es un tema ampliamente estudiado por las ciencias sociales, en la medida que se trata del fenómeno a partir del cual las personas se constituyen en sujetos, interviniendo en los contextos de los cuales son parte, en función de lo cual, también se van modificando las formas que adquiere.

La historia, ha estado marcada por procesos sociales con distintos niveles de participación en las diversas estructuras de las que se dota la sociedad, a partir de lo cual se han originado diversos actores, que en nuestra historia reciente se han perfilado como grandes movimientos sociales, de trabajadores, estudiantes, pobladores, etc., para posteriormente pasar a los denominados nuevos movimientos sociales. Ambos, con distintas características, que dan cuenta del modo como las personas se integran a los espacios sociales.

En la actualidad, se habla tanto en círculos académicos como no académicos, de la baja participación, fenómeno que se explica a partir el individualismo como valor central de estos tiempos, lo que generaría desinterés general de las personas de incluirse en espacios colectivos. Sin embargo, sabemos que más allá de la baja participación en los espacios formales de representación, tales como las Juntas de Vecinos, se han generado nuevas organizaciones que incorporan en su accionar otras temáticas, en el alero de organizaciones funcionales.

Estas nuevas temáticas, son el elemento que nos lleva a pensar que la participación que no se centra en los espacios tradicionales, tales como las Juntas de Vecinos, sería canalizada en otras formas de organización.

Nuestro interés no ha sido indagar de manera específica en esas temáticas, sino en el modo que adquiere esta participación que no estaría siendo contenida por los espacios tradicionales, a través de la investigación de las nuevas formas de organización y el grado de satisfacción que sus miembros tienen a través de su participación en las mismas.

El carácter innovador de esta investigación, se centra en que la denominación de nuevas organizaciones sociales, no se refiere a un criterio cronológico necesariamente, aun cuando parte de la inserción de temáticas actuales, sino a la búsqueda de una nueva forma de participación, distinta a la de los grandes movimientos sociales, a partir de lo cual se generan nuevas formas de organización.

Sabemos que las nuevas formas de organización, son un tema estudiado en el último tiempo, dando cuenta de formas específicas de organización y temáticas, centradas en fenómenos específicos, tales como minorías sexuales, medio ambiente, etc. Por el contrario, nuestra propuesta de investigación no estará centrada en una única temática que concentre interés de investigar, sino en las nuevas temáticas que surjan de la revisión de las fuentes, lo que posteriormente será agrupado en categorías, cuestión que puede dar cuenta de nuevos debates en el ámbito de las organizaciones de base, dando relevancia teórica a la investigación.

En este mismo ámbito, en las investigaciones acerca de las nuevas formas de participación, se enfatiza en la dimensión colectiva de las mismas, no estableciéndose las motivaciones de las personas para participar, de acuerdo a cada temática y estructura, cuestión que

pretendemos realizar en esta investigación, estableciendo el grado de satisfacción que tienen los miembros de las organizaciones al participar.

Por otro lado, el tema que aborda esta investigación tiene relevancia metodológica en la medida que permitirá la comparación entre las distintas las estructuras que adquieren las nuevas organizaciones sociales, así como indagar en las motivaciones de las personas que participan en ellas, con lo cual se estudia la dimensión individual y colectiva de la participación.

De acuerdo a lo señalado, sabemos que en la medida que no se reconozcan tanto la dimensión individual como colectiva de las nuevas organizaciones sociales en sus formas de participación, no será posible generar políticas que permitan el ejercicio de derechos y deberes ciudadanos, cuestión altamente demandada desde los sectores públicos y privados. De este modo, se da relevancia práctica a nuestra investigación, generando nuevas propuestas orientadas a potenciar la participación ciudadana.

La investigación que a continuación se presenta, se inscribe en el marco de la comuna de Santiago, que se ubica en el centro de Área Metropolitana y que es cruzada por los principales ejes conectores norte-sur y oriente-poniente de la ciudad. Ella tiene una superficie aproximada de 22.400.000 m² (22,4 Km. 2), que representan el 3,22% de la superficie del área del Gran Santiago (www.ciudad.cl).

Según el XVII Censo nacional de población y VI de vivienda 2002, cuenta con 200.792 habitantes, de los cuales 99.155 son hombres y 101.637 son mujeres y posee una densidad de 8.964 habitantes por kilómetro cuadrado (Ibíd.). En la comuna de Santiago residen más de 200 mil habitantes lo que representa el 4,3% de la

población del Área Metropolitana (ciudad de Santiago) y el 3,31% de la población de la Región Metropolitana y recibe diariamente una población usuaria de 1,8 millones de personas.

De acuerdo a la organización espacial, presenta un triángulo central que alberga las funciones de gobierno, negocios y servicios, y un sistema de barrios mixtos con identidad propia, en los cuales la vivienda coexiste con actividades económicas. Por otro lado, la comuna de Santiago ancestralmente ha sido sede del Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, los Ministerios, los Servicios Públicos, las sedes nacionales de los partidos políticos, asociaciones gremiales y sindicales y la mayoría de las organizaciones o instituciones de relevancia nacional, junto con las instituciones financieras y oficinas centrales de muchas empresas, lo que supone en ella la importancia de tales actividades. En función de ello, la comuna de Santiago cuenta con un comercio activo, abarcando todos los rubros, con un grado de especialización creciente hacia el área central (Ibíd.).

Conforme a esto, la fuente de investigación corresponde al catastro de organizaciones sociales de la comuna de Santiago, entendiendo que en él se encuentra un número importante de organizaciones, con datos específicos que permiten el contacto con los miembros de las organizaciones, lo que sustenta en términos de viabilidad la elección para el acceso a la obtención de la información requerida.

También es importante destacar, que la diversidad de organizaciones con las que cuenta el catastro, hace referencia a las nuevas temáticas incorporadas por las organizaciones sociales, que hemos agrupado en mujer, minorías sexuales, integración social, medio ambiente, seguridad ciudadana y derechos humanos.

La elección de agrupaciones por temáticas contempla las siguientes:

- | | |
|----------------------|--|
| Mujer: | <ul style="list-style-type: none">-Organizaciones de desarrollo de la mujer-Colectivo de mujeres-Organizaciones de defensa de derechos de la mujer-Centros de capacitación para la mujer-Agrupaciones de mujeres jefas de hogar |
| Minorías Sexuales: | <ul style="list-style-type: none">-Organizaciones de promoción y defensa de derechos sexuales.-Centros culturales para minorías sexuales. |
| Medio Ambiente: | <ul style="list-style-type: none">-Agrupaciones ecologistas-Consejo ecológico-Movimiento animal |
| Integración Social: | <ul style="list-style-type: none">-Agrupaciones de voluntariado.-Agrupaciones para la asistencia a personas que enfrentan enfermedades físicas y mentales.-Centros de promoción y desarrollo social.-Centros de capacitación social.-Grupos de pobladores.-Asociaciones de inmigrantes. |
| Seguridad ciudadana: | <ul style="list-style-type: none">-Comités de Prevención y Seguridad-Comités de defensores |

- Derechos humanos:
- Comités de mejoramiento urbano
 - Comités de Retornados
 - Asociación Chilena para la Infancia y la Juventud
 - Agrupación de Víctimas de la Violencia Militar
 - Asociación de desarrollo juvenil
 - Exonerados políticos

Este informe, se ha estructurado a partir de tres partes, que dan cuenta de cada fase de la investigación, mismas que han sido capituladas de acuerdo a los contenidos de cada tema.

En primer lugar, se presenta la estructura metodológica, que establece los elementos centrales a partir de lo cual se realizó esta investigación, incorporando el planteamiento del problema, preguntas, objetivos, variables e hipótesis de investigación, para finalizar con la especificación de la estrategia metodológica.

Posteriormente, en la Primera Parte, se presenta el Marco Teórico de la investigación, desarrollado a partir de los Capítulos I, II y III, que incorpora como contenido, la participación, el grupo y redes sociales, así como las motivaciones y expectativas.

La Segunda Parte, corresponde al Marco de de referencia, que incorpora los Capítulos IV y V, donde se realiza una revisión de las Leyes que regulan la participación, así como se esboza la participación en nuestro país luego de los años noventa.

La Tercera Parte, es el análisis de la investigación, lo que se presenta en los Capítulos VI, VII, VIII, IX, X y XI que presentan los datos demográficos y causas de agrupamiento de las organizaciones, así como el desarrollo de las dimensiones de cada variable incorporada a la investigación, que corresponden a nuevas formas de organización y grado de satisfacción, lo que será desarrollado a través de la revisión de la estructura grupal, la interrelación con redes y las motivaciones y expectativas de los miembros de las organizaciones.

Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación, cuestión que incorpora las respuestas a las preguntas iniciales de investigación, conforme a lo desarrollado en la estructura metodológica, así como los hallazgos de la investigación y los aportes que ésta realiza al Trabajo Social.

Finalmente, se presentan los anexos del informe, que corresponden a la descripción de aquellos procedimientos que permitieron el desarrollo de la investigación, lo que se relaciona con la operacionalización de variables, instrumentos de recolección de datos y el procedimiento de selección de muestra.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

No hay duda que nuestra sociedad ha cambiado en el último tiempo, a nivel estructural, debido a factores como la globalización y fragmentación cultural (Martínez, 1999), lo que ha sido explicado a partir de la idea de que las sociedades contemporáneas enfrentan una modernidad y globalización excluyente y uniformante, lo que genera un proceso de dualización de la humanidad, entre los excluidos y los incluidos (Garretón, 1999).

En este contexto, en nuestro país, día a día se fortalecen los discursos públicos entorno a la relevancia de la participación, donde los ciudadanos asuman el rol protagónico (Ibíd.) frente a sus necesidades e intereses, contrario a lo cual se devela la dificultad de relacionar a los ciudadanos hacia un colectivo, en donde se aúnen criterios hacia un paradigma, sino más bien, se impulsa hacia una construcción individual de su vida e intereses (Palma D., 1998).

Lo anterior, ha sido explicado a partir de que la política ocupa un rol menos totalizante en cuanto al acceso a bienes y servicios del Estado, así como permanece atrapada en la institucionalidad heredada de la dictadura, expresada en una institucionalidad que no manifiesta la voluntad popular e impide la representatividad (Garretón, op.cit.). De este modo, se entiende la desconfianza ante las instituciones y el Estado puesto que, se cultivan desde la exclusión, discriminación e ignorancia del otro, no garantizando la protección de los derechos civiles, políticos y sociales, por lo tanto menor, es la presencia de ciudadanía (Palma D., op.cit.).

Esto se aprecia en la sostenida baja de la participación, manifestado en el Índice de participación ciudadana en América latina 2005, que postula que en nuestro país hay un descenso del índice de participación ciudadana (IPC) desde un 5.5 a un 4.5 desde el año 2004 al 2005, situación que se da sólo en nuestro país y Argentina.

En este marco, se observa una decadencia de las tradicionales formas de participación, entre las que podemos nombrar las organizaciones territoriales, a partir de lo cual se han generado movimientos o grupos alternativos de participación, con fines particulares, los que según Germani (n/d citado por Lima, 1988) se *movilizan* a través de un proceso social y psicológico adquiriendo un comportamiento deliberativo, produciendo una participación distinta tanto en el carácter orgánico como inorgánico, por vías legales o extralegales, como por ejemplo las organizaciones que abordan temáticas relativas a derechos humanos, integración social, minorías sexuales, medio ambientales, etc.

De acuerdo a esto, entendemos que es importante investigar acerca de las nuevas organizaciones sociales que abordan nuevas temáticas que no estarían siendo satisfechas desde el Estado y su rol garante de derechos, y considerando que aún cuando existe una baja en la participación, existe la emergencia de nuevas formas de participación y organización, frente a lo cual nos proponemos como preguntas de investigación:

1.- ¿Cuáles son las características de las nuevas organizaciones sociales de la Comuna de Santiago?

1.1. ¿Cuáles son las causas de agrupamiento de las organizaciones sociales?

1.2 ¿Cuál es la estructura grupal de las nuevas organizaciones sociales?

1.3 ¿Con qué tipo de redes se vinculan?

2.- ¿Cuál es el grado de satisfacción que manifiestan los miembros de las nuevas organizaciones sociales?

2.1 ¿Cuáles son las motivaciones, que miembros de las organizaciones sociales tienen integrarse a ellas?

2.2 ¿Cuál es la opinión que los miembros de las organizaciones tienen acerca del cumplimiento de sus expectativas?

2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo General y específicos

1. Describir las características de las nuevas organizaciones sociales de la Comuna de Santiago

1.1 Identificar las causas de agrupamiento de las organizaciones sociales

1.2 Determinar la estructura grupal de las nuevas organizaciones sociales.

1.3 Identificar las redes formales e informales con las que se vinculan.

2. Establecer el grado de satisfacción que los miembros de las nuevas organizaciones sociales encuentran en ellas.

2.1 Determinar las motivaciones de los miembros de las organizaciones sociales, para integrarse a ellas.

2.2 Precisar la opinión que los miembros de las organizaciones tienen del cumplimiento de sus expectativas

3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

1. Causas de agrupamiento

H₁:

- Las causas de agrupamiento de las nuevas organizaciones sociales son de carácter social, cultural, económico y político, en frecuencia decreciente respectivamente. .

2. Estructura grupal

H₂:

- La estructura grupal de las nuevas organizaciones, en cuanto a dinámica grupal, tienen comunicación cara a cara, semanalmente, con mensajes afectivos, con toma de decisiones compartida y ejecutada por todos los miembros.

H₃:

- La estructura grupal de las nuevas organizaciones, en cuanto al tipo de organización, corresponde a grupos pequeño, de formación natural, con personalidad jurídica vigente, con límites abiertos y permeables, con relaciones de grupo primario.

H₄:

- La estructura grupal de las nuevas organizaciones, en cuanto a roles, tienen liderazgo democrático y prototípico, con definición y ejecución de tareas realizada por todos los socios.

3. Interrelación con redes

H5:

- Las organizaciones sociales, si se vinculan con redes informales, de tipo una organización territorial, para el intercambio de recursos tecnológico, materiales e infraestructura.

H6:

- Las organizaciones sociales si se vinculan con redes formales, de tipo una institución pública, para el intercambio de recursos financieros.

4. Motivaciones de los miembros de las organizaciones

H7:

- Los miembros de las organizaciones se integran a ellas, con la motivación de aumentar la autoestima gregaria.

5. Opinión acerca del cumplimiento de las expectativas

H8:

- Las personas que participan en las nuevas formas de participación social, consideran que las expectativas según su motivación se han cumplido.

H9:

- Los miembros de las organizaciones a través de la participación, presentan expectativa de eficacia.

4. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Tipo de diseño:	Cuantitativa- cualitativa
	No experimental
Tipo de estudio:	Descriptivo-Transversal
Universo	1) 280 organizaciones 2) 6.649 representantes de las organizaciones sociales
Tipos de Muestra:	1) Muestra probabilística, aleatoria estratificada, cuya variable de estratificación corresponde a la temática que aborda la organización. Con varianza máxima de un 95,5% de confianza y un error de 5%. 2) Muestra de Sujetos Tipo

Muestra: 1) 165 organizaciones sociales, distribuidas en seis estratos (Ver en Anexo V: Procedimiento de selección de muestra por estratos), que corresponden a los siguientes:

i	Estratos	N_i	$\frac{N_i}{N}$	$n_i = n * \frac{N_i}{N}$	n_i
1	Mujeres	31	0,110714286	18,26785714	18
2	Minorías sexuales	4	0,014285714	2,357142857	3
3	Integración social	68	0,242857143	40,07142857	40
4	Medio ambiente	29	0,103571429	17,08928571	17
5	seguridad	134	0,478571429	78,96428571	79
6	derechos humanos	14	0,05	8,25	8
	N	280	1	165	165

2) 10 socios o dirigentes de las nuevas organizaciones sociales de la comuna de Santiago

Unidad de análisis:

1) Organizaciones Sociales de la comuna de Santiago. Relacionadas a temáticas de mujer, minorías sexuales, integración social, medio ambiente, derechos humanos y seguridad ciudadana, sin fines de lucro, que cuentan con personalidad jurídica, que no correspondan a organizaciones tradicionales tales como:

- Juntas de Vecinos
- Clubes Deportivos
- Clubes de Adulto Mayor
- Clubes de Folklore, Tango y Coral
- Centros de Madres
- Uniones Comunales
- Centros de Alumnos
- Organizaciones de Hobbies
- Comités de Vivienda, Allegados y Adelanto
- Centros Terapéuticos
- Centros Comunitarios
- Centros de Padres
- Centros Culturales
- Teatros y Compañías Teatrales.

- 2) Socios o dirigentes de las nuevas organizaciones sociales de la comuna de Santiago, asociados a las temáticas de mujer, minorías sexuales, asistencia e integración social, medio ambiente, derechos humanos, prevención y seguridad ciudadana.

- Técnicas de recolección de datos:
- 1) Encuesta social descriptiva simple, cuestionario simple. (Ver en anexo II: Instrumento de recolección de datos cuantitativos)
 - 2) Entrevista en Profundidad. (Ver en Anexo III: Instrumento de recolección de datos cualitativos)
- Análisis de datos:
- 1) Análisis estadístico, a través del Programa SPSS
 - 2) Análisis de Contenido. (Ver en Anexo IV: Matriz de integración de las entrevistas en profundidad)
- VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:
- 1) “Nuevas Organizaciones Sociales”, cuyas dimensiones son:
 - Causa de agrupamiento
 - Estructura grupal
 - Interrelación con redes sociales

2) “Grado de Satisfacción”,
cuyas dimensiones son:

- Motivos de agrupamiento
- Opinión del cumplimiento de las expectativas.

(Ver en Anexo I:
Operacionalización de las variables)

PRIMERA PARTE:
MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

1. Acerca del discurso de la participación

Los discursos entorno a participación se han multiplicado por parte de distintos actores y agentes sociales (Garcés M. y Valdez A., 1999; Serra L., 1990), lo que en nuestro país ha sido reforzado a partir del contexto político nacional e internacional.

Sin embargo, no se trata de un concepto unívoco, sino de la existencia de contenido diverso, de acuerdo al contexto discursivo en el cual se instala (Figueroa Y., 2001).

De este modo, nos encontramos con distintos énfasis, contrapuestos en términos ideológicos (Hopenhayn M., 1988; Lima B., 1988), que significan el concepto de manera distinta (Palma D., 1998), dotándolo de un contenido difuso (Godoy R., 2000), que se ve aumentado en la medida que la participación es un proceso social que se expresa en distintas escalas y espacios (Hopenhayn M., op.cit.).

2. Distintos énfasis entorno a la participación

Las definiciones de participación, adquieren distintos énfasis, según el paradigma en el cual se sitúan, a partir de lo cual podemos reconocer distintos discursos. Al respecto Lima B. (1998) plantea que el término participación sirve para cargas ideológicas contrapuestas, en la medida que se liga tanto a procesos que potencian la igualdad social como al afianzamiento de las mismas, de lo cual derivan dos imágenes

teóricas de la participación: la participación en un orden social y la visión según la cual este orden oculta la totalidad de conflictos sociales, donde la participación es el medio y fin de transformación de este orden.

2.1 Distintos discursos entorno a la participación

Hopenhayn M. (op.cit.), reconoce tres grandes ramas, que dan cuenta de diversos paradigmas: el iluminista modernizador, el nacional populista y el neoliberal el iluminista modernizador, el nacional populista y el neoliberal.

El énfasis iluminista modernizador, entiende la participación en un contexto político, suponiendo la necesidad de un proceso educativo a través del cual el sujeto recibe un saber que permite que se incorpore al progreso o emancipación, constituyéndose en ciudadano.

Por otro lado, el énfasis nacional populista, entiende la participación como integración aun *ethos* cultural nacional, reprimido por la penetración cultural exógeno.

Por último, el énfasis neoliberal, supone la exacerbación de la tendencia liberal a depositar en el mercado la función de regular la vida social, con lo cual la participación es una acción económica individual cuyo contexto es el mercado.

2.2 El aspecto valórico de la participación

Sánchez, plantea que el concepto de participación tendría una connotación valórica, lo que da un sentido al concepto, a partir de lo

cual se permite caracterizar las relaciones que lo manifiestan. Este sentido, albergaría un aspecto relevante de analizar, que corresponde a los principios que lo configuran, asociados al ideal democrático (Sánchez, 2001).

Respecto a lo anterior, podemos decir que se reconoce la libertad como propio de la naturaleza humana, a partir de la cual es posible establecer la democracia, condición aun cuando tienen este carácter, depende de los recursos y medios para ejercerla. De este modo, en un contexto de desigualdad en la distribución de recursos, el ejercicio de la libertad se establece de manera gradual, vinculado al acceso al poder, frente a lo cual se requiere de su difusión, reemplazando de este modo la imagen de un pueblo soberano frente a un Estado representativo, la concepción de ciudadano.

2.3 Distintos discursos entorno a la participación en nuestro país

Palma D. (op.cit.) reconoce tres discursos distintos entorno a la participación: el neoliberal, el desarrollado por organismos de investigación (Centro de Estudios Públicos) y el heredado de la educación popular.

El primero de los discursos, postulan que en el marco del discurso neoliberal, la participación se basa en una noción individual en la que los sujetos actúan, en un contexto neutro. Por ello, se concentra en las características de los individuos capaces de participar (Ibidem).

Por otro lado, en otra línea discursiva, plantea que la participación se considera un rasgo necesario en el escenario de las nuevas políticas sociales, que se desarrollan conforme a los criterios de

eficiencia, eficacia y sustentabilidad, de lo cual derivaría una forma de participación funcional, que demanda de ciudadanos activos en la ejecución de programas estatales.

Por último, recogiendo la herencia de la educación popular, se desarrolla la línea discursiva en la que la participación es una práctica cuya finalidad es el desarrollo de las personas que participan. De este modo, se reconoce la participación como medio y fin (Hopenhayn M., op.cit.), entendiendo que el sujeto se constituye en el mismo acto que construye su realidad, lo que define la participación sustantiva (Palma D., op.cit.).

De esta última línea, se desprenden dos enfoques, el desarrollado por las ONGs de los años ochenta, que entiende que la participación se da cuando los sectores dominados restringen el poder de los dominadores, lo que sitúa la relación en dos sujetos antagónicos, sociedad civil - Estado. Mientras, que el segundo enfoque, reconoce la posibilidad de desarrollar alianzas entre algunos grupos de la sociedad y segmentos del Estado.

2.4.- Acuerdos de los autores respecto a la participación

Figuroa Y. (op. cit.), plantea que existen ciertos acuerdos respecto al tema de la participación, señalando que diversos autores coinciden en la ambigüedad del concepto, lo que genera la necesidad de mirar el fenómeno de diversas perspectivas.

Por otro lado, se constata el debilitamiento de la participación social, producto del quebrantamiento de las matrices de la vida comunitaria, consecuencia del proceso de modernización. A partir de

ello, se define el fenómeno como un eje central del desarrollo, vinculado especialmente a las potencialidades que tiene en pos de profundizar la democracia y el mejoramiento de la sociedad en su conjunto, lo que revaloriza la participación social y vincula el concepto con el de equidad.

Por último, plantea que el mejoramiento de las condiciones de vida de los sectores excluidos, necesariamente se vincula con la ampliación de los espacios y canales de participación, con el fin de que pueda intervenir en la vida social. A partir de esto, se entiende la participación como el componente fundamental para la construcción de una nueva ciudadanía.

3. Lo que entendemos por participación

Como hemos visto, existen distintas definiciones acerca de participación, que dan énfasis diversos, aportando al estudio del fenómeno desde diversas perspectivas, las que presentamos a continuación.

3.1 La participación como elemento esencial del desarrollo humano

La ONU (1993), plantea que la participación supone que la *gente* intervenga en los procesos económicos, sociales, culturales y políticos que afectan sus vidas, enfatizando en la importancia de disponer de acceso a decisiones y poder en todas estas dimensiones.

De este modo, la participación se entiende como un elemento esencial del desarrollo humano, lo que sitúa el concepto en la naturaleza misma de éste, como un imperativo de sobrevivencia, en la

medida que en ella se encuentra su identidad básica (Klisberg B., 1999).

Con esto, se entiende una vez más la participación como medio y fin (Hopenhayn M., op.cit.; Klisberg B., op.cit.), cuestión que sirve tanto para fortalecer los procesos de democratización como para enfrentar los graves problemas sociales.

3.2. La bidimensionalidad de la participación y sus aspectos

Lima B. (op.cit.), plantea que el término participación social se vincula a una asociación de individuos unidos en una actividad común, destinada a obtener beneficios personales, sean estos materiales o inmateriales, por lo cual, tiene dos dimensiones: el sentido social, vinculado a tomar parte de la vivencia colectiva; y el sentido ontológico, vinculado a la inclusión de las partes al todo.

Asimismo, plantea que existen cuatro aspectos de la participación: el psicológico, sociológico, socioeconómico y político.

El aspecto psicológico, alude al comportamiento y da cuenta de los valores fundamentales que motivan la adhesión a organizaciones o comunidades humanas, lo que es profundizado por Hopenhayn (op.cit.).

El aspecto sociológico, alude a la pertenencia a un grupo y da cuenta de la participación como acción y compromiso, no se trata sólo de pertenecer a una colectividad, sino el tipo de actividad que individuo realiza en el grupo, lo que supone la asunción de fines operativos y abstractos del grupo.

El aspecto socioeconómico, alude a los procesos de producción y distribución de bienes y servicios, y da cuenta de la capacidad de los trabajadores para determinar y definir soberanamente la modalidad en que ha de asumir el proceso de trabajo y la planificación del proceso productivo.

El aspecto político, alude a las democracias en las relaciones sociales y da cuenta de la capacidad de adoptar decisiones políticas racionales en el que todos los individuos tengan efectiva participación en el poder o que los dirigentes estén sometidos al control de los elegidos (Ibídem.).

3.3 Las motivaciones fundamental y derivadas de la participación

En el ámbito que Lima B. (op.cit.) identifica el aspecto psicológico de la participación, podemos situar el aporte que Hopenhayn (op.cit.) realiza al debate, quien postula que trascendiendo al concepto de participación vinculado a la lucha por intervenir en las decisiones, es necesario indagar en la voluntad (motivaciones) que opera en los sujetos al participar, lo que da sentido al concepto. Al respecto, plantea que la participación tiene sentido cuando redundando en humanización, liberando potencialidades previamente inhibidas, en tanto ser social, opuesto a la alienación, cosificación y despersonalización, lo que reconoce como la motivación fundamental, que es básicamente la voluntad de ser cada vez mas sujeto.

Esta motivación fundamental, se desarrolla a través de distintas motivaciones básicas para participar: la primera de ellas, referida a la voluntad de tener o ganar control sobre su propia situación y sobre su proyecto de vida mediante la intervención en decisiones que les

afectan; la segunda, es la voluntad de acceder a mejores condiciones de vida a través de los bienes y servicios de los que dispone la sociedad; la tercera es la voluntad de integrarse a procesos de desarrollo en su calidad de ciudadanos; por último, la voluntad del sujeto de desarrollar o aumentar su capacidad gregaria, entendido como el deseo de estar con otros para desarrollar su autoestima. Estas cuatro motivaciones, tendrían una contrapartida simétrica, que genera una forma de participación valorada como negativa (Ibídem).

En este mismo tema, la Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) plantea respecto a las motivaciones para la participación en temas de voluntariado en Chile, que existirían cuatro motivaciones: la motivación social del ser humano; el deseo de provocar un cambio personal, social o institucional; conocimiento y vinculación con la desigualdad social; y motivaciones religiosas, como una forma de subsistencia en la actual sociedad (CLACSO, 2002, citado en GTZ, 2005).

3.4. La participación y el acceso al poder

Las distintas definiciones sitúan al fenómeno de la participación, en la lucha por intervenir o influir en las decisiones (Godoy R., op. cit.; Gyarmati G., 1992; Hopenhayn M., op. cit.; Palma D., op. cit.), lo que supone la existencia de un sujeto colectivo (Godoy R., op. cit.). Al respecto, Gyarmati (op.cit.) plantea que la participación en un nivel micro o macro social se basan en el concepto de poder, por lo que el inicio de las discusiones acerca de este concepto, debe relacionarse con la discusión del poder social, lo que es posible enfocar de tres modos: la visión unidimensional, bidimensional y tridimensional.

La visión unidimensional, se centra en el comportamiento manifiesto de los individuos o grupos implicados en asuntos que provocan debate público, generados por conflictos de intereses claramente definidos, que terminan en decisiones que favorecen a una u otra parte, que se conciben como antagónicas.

Mientras, la visión bidimensional, supone que el poder no sólo se ejerce en la toma de decisiones manifiestas, sino también restringiendo el debate a aquellos aspectos en los que los sectores que detentan el poder consideran inocuos, en la medida que no se pone en juego el orden social.

Por último, la visión tridimensional, considera que el poder se manifiesta en la capacidad de influir en la percepción de la realidad de los demás, moldeando la voluntad, valores y aspiraciones, suprimiendo abiertamente la oposición, evitando la percepción de intereses contrapuestos.

3.5. Las escalas de participación

Boeninger (citado por Godoy R., op.cit.), plantea que existen distintas escalas de participación. El primer ámbito corresponde al espacio político, donde se toman decisiones referidas al futuro de la colectividad, denominada *macro participación*; el nivel intermedio, se relaciona con aquella participación relacionada con políticas sociales sectoriales o regionales que impactan en amplia población, sin relacionarse con la naturaleza del régimen político, denominada *meso participación*; y aquellas decisiones relacionadas con el futuro de individuos y grupos pequeños, que aun cuando tienen un sentido político, no influyen este aspecto a la comunidad global, lo que se

denomina *micro participación* (Godoy R. , op.cit.). De este modo, se presentan niveles de participación de acuerdo a distintos niveles decisionales.

3.6. Tipos de participación, según sus objetivos

Raczynski D. y Serrano C. (1998) plantean que existen distintos tipos o modalidades de participación social, orientadas a objetivos diferentes.

Los objetivos que se proponen corresponde a: I) La participación en la toma de las decisiones y control social de los compromisos públicos asumidos, II) La participación asociada a la ejecución y gestión de los programas, III) La participación como usuario activo de beneficios sociales y IV) La participación como proceso de fortalecimiento de capital social de la comunidad.

El objetivo I y IV, concibe la participación como proceso, a la vez que como un fin en sí mismo, que fortalece la ciudadanía y capital social. Mientras, el II y III, se concibe como un instrumento que potencia la acción del Estado. Conforme a esto, se definen dos ejes que definen cuatro modalidades de participación social (Klisberg B., op.cit.).

El primero de los ejes, corresponde a la pregunta de para qué sirve la participación, e incorpora los polos de a) La satisfacción de una necesidad sentida, concreta y acotada y b) la acumulación de capital social, lo que incorpora el fortalecimiento de la calidad de actor, adquiriendo poder y ejerciendo derechos y deberes situados en su calidad de ciudadano (Raczynski D. et al, op.cit.). El segundo eje responde a la pregunta en qué consiste la participación, e incorpora los

polos de c) la utilización del programa en el cual casi no hay influencia del destinatario sobre el programa y d) la presencia de una cuota importante de influencia en la toma de decisiones relativas a los programas.

Los cuatro tipos o modalidades de participación social son: a) Participación como habilitación social y empoderamiento, que se relaciona con la toma de decisiones referida con la acumulación de capital social y empoderamiento; b) Participación gestionaia, que combina la participación asociada a la toma de decisiones y la participación con beneficios concretos de satisfacción de necesidades básicas; c) Participación instrumental, que conjuga la participación vinculada las necesidades básicas y la oferta predefinida desde los canales institucionales; y d) Participación consultiva, que reúne la participación que permite acumulación de capital social y aquella que se incorpora a las reglas preexistentes.

4. Distintos contextos de la participación

Palma (op.cit.), sostiene que el contenido con el que se ha impulsado la participación ha ido modificándose, conforme al contexto en el cual han debido ir operando los impulsores de la misma.

4.1 La participación como imperativo ético

En los años sesenta, la participación se concebía como un imperativo ético hacia una sociedad justa, considerándola como una capacidad natural de las personas inhibida por la dominación, de donde surge la importancia de la conscientización (Palma D., op.cit.), lo que coincide con el énfasis nacional populista al que se refiere Hopenhayn

(op.cit.). Esto coincidiría con la discusión presentada anteriormente, referida a la participación desde una perspectiva valórica (Sánchez, op.cit.).

4.2 La participación con altos niveles de control social

De manera coincidente con el proceso del neoliberalismo autoritario, en los años setenta, se alentaron formas de participación con altos niveles de control social y legitimación de la autoridad, propias del régimen autoritario (Ibídem).

Al respecto, se plantea que esta etapa, además de la represión, genera un quiebre de la tradición de los partidos políticos como mediadores entre el Estado y la base social, momento en el que el primero se consideraba responsable frente a la integración y movilidad social (Salman T., op.cit.).

Respecto a lo anterior, Palma D. (op.cit.) propone que no es excluyente la dominación autoritaria y la participación popular, en la medida que ciertas formas de participación (funcional) han favorecido el control social, cuando apuntan a construir hegemonía a través del perfeccionamiento del ejercicio del poder.

4.3 El rol de las ONGs y organismos internacionales respecto a la participación

En este contexto político, las ONGs impulsaron la participación al margen de la iniciativa estatal, apuntando a la incorporación de las personas en las redes, movimientos y organizaciones que se dieron en la sociedad durante esta etapa de la historia. Asimismo, se utiliza la educación popular como una vía que permitiría la participación, considerando que ésta puede provocar efectos en las dimensiones materiales y de desarrollo personal (Ibíd.).

Mientras, los organismos internacionales, sin pretender diferenciarse de la acción estatal, buscan influir en los Gobiernos, fomentando una participación que permitiera aumentar la eficiencia y eficacia de las políticas públicas, lo que se considera participación instrumental.

4.4 El surgimiento de nuevas organizaciones y demandas: el cambio de paradigma de participación

En este contexto, surge una red amplia de pequeñas organizaciones informales, de características como tamaño reducido, apegadas a estrategias de autoayuda, informales, participativas e independientes de la influencia ideológica política partidista, lo que se considera una nueva cultura política chilena, que no sólo mostraba nuevas prácticas, sino nuevos actores y valores, bajo el concepto de democracia desde abajo, con lo que, en lo teórico, se abre el debate acerca del poder local (Salman T., op.cit.).

Estas nuevas formas de organización y participación han sido denominadas nuevos movimientos sociales, cuyos discursos albergan valores contra hegemónicos, que tienen como características el rescate de la cotidianeidad, la participación social y la construcción de una cultura democrática (Hopenhayn M., op.cit.).

El rescate de la cotidianeidad se relaciona con que la identidad radica en la forma en que circulan estrategias de vida en su entorno inmediato, compuesto por un espacio y un tiempo, por lo que, lo cotidiano está definido en la diversidad y el carácter inmediato, reivindicando lo local.

Por otro lado, la participación social, surge de una crítica a las formas dominantes de participación, derivadas de la delegación del poder, al que opone un modelo que reivindica lo local, autonomía relativa de la sociedad civil respecto del Estado y la posibilidad de acción directa y constante en los ámbitos reconocidos.

Por último, respecto a la cultura democrática, sostiene que el hábito democrático tiene su arraigo en lo cotidiano, por lo que estas nuevas formas de organización serían embriones de sociabilidad alternativa, democrática, que desde lo local construyen una nueva relación en lo social y lo político (Ibídem)

De este modo, junto con el régimen autoritario, se establece una coincidencia con la reivindicación de lo individual y diverso, que marca un cambio de paradigma, que pone en cuestión la razón como principio rector de los asuntos de la sociedad, incorporándose la valoración de otras calidades de saber particulares y locales, con lo cual se observaría una tendencia a reemplazar la vida moderna por la post

moderna, lo que equivale al reemplazo de la uniformidad por la diversidad (Palma D., op.cit.).

4.5 Los noventa, la desmovilización y la incorporación de la participación en la agenda pública

En los 90, al término del régimen autoritario, las nuevas formas de organización no estuvieron presentes, debido a la capacidad desmovilizadora de la concertación política tradicional, así como la incapacidad de las nuevas formas de participación, debido a que éstas no daban cuenta del cambio sociocultural producido (Salman T., op.cit.).

Sin embargo, en la esfera pública, se retorna a la preocupación por la participación, debido a la muestra de las limitaciones y efectos no deseados del neoliberalismo. De este modo, se observa un resurgimiento tanto del Estado como de la sociedad civil, y la creciente importancia de establecer adecuadas relaciones entre ambos actores. Este discurso en nuestro país, se favorece a partir de la transición hacia gobiernos democráticos (Palma D., op.cit.).

Al respecto, se plantea que en las democracias tradicionales occidentales se percibe un creciente alejamiento de los ciudadanos respecto a las formas tradicionales de participación política. No obstante la generación nuevos gobiernos democráticos, crece la desconfianza y el desinterés entre la ciudadanía, lo que se demuestra en los índices de participación en elecciones más bajos de los últimos años; mostrando un desencanto e insatisfacción no con los valores democráticos, sino con el funcionamiento real de la democracia.

En este contexto político, y conforme al cambio de paradigma antes mencionado, se propone una forma de participación con incorporación más activa y directa de los ciudadanos en lo público. Por ello, más que un desinterés por la participación, ligado a los discursos que reconocen una exacerbación del egoísmo y despolitización, se trataría de una voluntad basada en el interés de que cada persona potencie la construcción de su mundo y vida. (Ibíd.)

Esta situación, ha llevado a la disolución del contacto entre los órganos tradicionales de representación política y la vida cotidiana de la gente a la que se supone representan (Ibídem). De este modo, los ciudadanos buscan nuevas formas de participación social integradas en nuevos movimientos, más allá de las formas políticas tradicionales.

4.6.- La participación posterior al año 2000

En un Informe de la GTZ (op.cit.) se plantea respecto a los cambios en las formas de acción colectiva y redes sociales, que existe un desvanecimiento del movimiento poblacional como orientación de las experiencias asociativas con base territorial, formándose redes agrupadas en temas específicos, orientando a las organizaciones en torno a la solución de problemas concretos. Asimismo, constata que los lazos asociativos entre las organizaciones, se producen en pequeños grupos muy unidos, pero aislados entre sí.

En este contexto, la participación en Chile en el período que comprende desde el 2000, estaría marcada por la constitución de actores sociales perfilados más por la cooperación que la confrontación, en temas ligados más a lo social que lo político. De este modo, se establecería una actitud individual – comunitaria, con movilizaciones

mas autónomas, mas cortas, menos orientadas políticamente y relacionadas con las instituciones. Respecto al contenido de las movilizaciones, se plantea que existiría una tensión entre las demandas concretas de inclusión y la búsqueda de sentido e identidad propia, frente a la universalización que postula la modernidad (Ibíd.).

CAPITULO II

LA ORGANICIDAD DE LA PARTICIPACIÓN

El capítulo que a continuación se presenta, pretende indagar en los aspectos conceptuales de la organicidad de la Participación, entendiendo por ello, qué es lo que significa el grupo para las personas, los elementos que lo definen a partir de su formación, tipología, proceso, dinámica y estructura grupal.

Por otro lado, pretende dar cuenta de las Redes Sociales, a través de sus orígenes, definición, roles y tipología.

Todo esto es importante si se considera la información del Índice de Participación Ciudadana 2005 aplicado en ocho países de latinoamericanos, un 24,6% de la población chilena encuestada plantea que participar significa integrarse o unirse a un grupo.

1.- El grupo y las necesidades fundamentales de los seres humanos

Para Schutz, existen necesidades fundamentales para el ser humano que son resultas a partir de la participación en un grupo, por otro lado, plantea también que cuando se es miembro de un grupo sólo es posible integrarse plenamente a él cuando éstas necesidades son satisfechas, estas necesidades fundamentales son expresadas como un continuo – circular con niveles de profundidad crecientes (Fritzen, 1999).

De acuerdo a lo anterior, plantea tres necesidades básicas que el sujeto experimenta en mayor o menos grado a partir de la incorporación

a un grupo, las que corresponden a la necesidad de inclusión, control y afecto.

1.1.- Las necesidades fundamentales de los seres humanos

La necesidad de inclusión, se refiere a la necesidad que experimenta todo miembro nuevo de un grupo de sentirse aceptado, integrado, valorado totalmente por aquellos con quienes se junta (Fritzen, op.cit.).

La necesidad de control, se manifiesta una vez satisfecha la necesidad de inclusión, la atención del individuo se orienta sobre la influencia y el control, lo que consiste en que cada miembro define por si mismo sus propias responsabilidades en el grupo y las de cada uno de las que forman el grupo con él, se trata de la necesidad de sentirse responsable del grupo en tanto estructura, actividades, objetivos, crecimiento y progreso.

Por último, la necesidad de afecto, implica el deseo de obtener pruebas de la valoración por parte del grupo, no sólo a través del respeto y estima por las competencias o recursos, sino esencialmente ser respetado como persona humana, es decir, por el sólo hecho de ser.

2.- Lo que entendemos por grupo

El origen de la Psicología de grupos se halla desde la revolución industrial a partir de las nuevas formas de trabajo y la generación de gremios y sindicatos a favor de los derechos de los trabajadores. Con

ello, surge el interés por conocer los procesos grupales, líderes y roles, así autores como Comte, Durkheim y Tarde inician este estudio.

Para Comte (Ahumada, 2003) el hombre tiene una dimensión moral, relacionada con sentimientos y emociones derivados de la interacción social, por lo que plantea que es la familia el primer espacio de socialización y desde ella se gesta la organización social. Es desde esta definición que se establece que el hombre es un ser social que necesita de otras personas para su crecimiento y desarrollo.

Durkheim (Ibíd.) profundiza los planteamientos de Comte, y explica que a través del fenómeno grupal es posible explicar todos los fenómenos y hechos sociales. A su vez, determina que el grupo es más que la suma de sus partes, es decir, es irreductible. Sin embargo, esta concepción se define a partir de la dialéctica, pues no se considera la existencia de sistemas al interior del grupo.

Tarde (Ibíd.) visualiza al grupo como individualista y explica que los fenómenos sociales se deben a la interacción de los individuos hacia un proceso de imitación, debido a la influencia que ejerce una persona sobre la otra. Por lo tanto este autor otorga preponderancia a los aspectos individuales en la interacción.

Otros autores desde la Psicología Social, como Cooley (Ibíd.) realizan una conciliación entre lo individual y social de la naturaleza humana, a partir de los grupos primarios y secundarios. Mientras que Allport (Ibíd.) considera que el concepto de grupo nuevo existe, puesto que la única realidad del sujeto es la psicológica, por lo que todo lo presente en el grupo está dado previamente en los miembros de forma individual.

Con el pasar de los años, surgieron otros estudios dentro del concepto de grupo referidos al clima grupal, por Elton Mayo y Dinámica Grupal por Kurt Lewin, para concluir con la hipótesis que plantea Sherif acerca de que el grupo influye en las percepciones de sus miembros dados los estímulos que este emana.

Kurt Lewin (Ibíd.), que entiende al grupo como un espacio donde existen entidades y fenómenos supraindividuales, cuyo resultado es distinto a los elementos que poseen cada uno de los miembros.

Un conjunto de individuos que mantienen entre sí relaciones recíprocas (Fischer, G., op.cit.). Lo anterior implica un sistema de intercambios entre los individuos que lo componen, sin embargo, además se considera a esta unión de personas como restringida, vale decir, que corresponde a un número limitado de individuos (entre ocho a quince personas). Al mismo tiempo se plantean ciertos criterios para el ingreso, como la persecución de un fin común; sentimientos de interdependencia y existencia de relaciones afectivas.

Desde esta perspectiva el grupo se presenta como una realidad social que se distingue de la realidad psíquica individual, por lo que se han destacado distintos aspectos dentro de las definiciones de grupo, como el sistema de interacción (Bales, 1950, *ibid*); las relaciones emocionales y las redes de afinidades (Moreno, 1969, *ibid*), y en otros casos las motivaciones (Bass, 1960, *ibid*).

3.- El grupo y la teoría de sistemas

La participación se sitúa en un contexto, en un espacio, dentro de un sistema. Un sistema es un “conjunto de objetos juntamente con las relaciones entre los objetos y entre los atributos de los objetos” (Ayestarán, op.cit.:64). Por tanto en la definición del sistema entran los objetos y las relaciones entre los objetos. Los límites del sistema se definen de dos maneras (Ayestarán, 1996): Definiendo el número de objetos que forman parte del sistema, aunque las posibles relaciones sean infinitas, limitando las relaciones que definen al sistema, aunque los objetos que puedan participar del sistema sean infinitos.

La relación entre el sistema individual, el sistema grupal, y el sistema sociocultural, puede ser diferente según la situación social que se trate de analizar. Existen algunas premisas sistémicas o de análisis sistémico de la realidad social básicas para la elaboración de un modelo psicosocial del grupo (Ibíd.):

- a) No hay una jerarquía entre los sistemas, solo hay independencia e interdependencia de sistemas.
- b) Existe una relación de reciprocidad entre los sistemas de distinto nivel de complejidad: el sistema individual influye sobre el sistema social, y el sistema cultural, pero a su vez, el sistema social y el cultural influyen al individual.
- c) La reciprocidad de las relaciones entre los sistemas conlleva la paradoja de que el actor forma parte del sistema y es formado por el sistema, al mismo tiempo el actor se sitúa frente al sistema sociocultural como un sistema independiente.

d) La reciprocidad ínter sistémica varía en función del grado de permeabilidad de los límites. A mayor permeabilidad, mayor tendencia a la reciprocidad y a la innovación. A mayor impermeabilidad de los límites, mayor tendencia a la jerarquización y a la conformidad.

Maturana y Varela (citados por Ayestarán, op. cit) sostienen que todos los seres vivos, desde la perspectiva organizativa, son circulares, autónomos y autorreferenciales. Estas tres características permiten a los sistemas vivos autocrearse y autorrenovarse, manteniendo la fidelidad de fidelidad a su propia identidad, a esto llaman autopoiesis. El objetivo de este funcionamiento es el de mantener estables las relaciones internas, reforzando de esta manera su identidad (Ayestarán, op.cit.).

Un sistema cerrado tiene relaciones internas circulares y estables; equilibrio estable; mantenimiento de la identidad; relaciones autorreferenciales; atenuación de las fluctuaciones; control del ambiente desde el interior del sistema; ausencia de las relaciones recíprocas entre los sistemas; relaciones jerarquizadas entre los sistemas.

Un sistema abierto tiene relaciones internas dinámicas e inestables; equilibrio inestable; estructuración aun nivel superior de equilibrio; relaciones recíprocas entre sistemas; amplificación de las fluctuaciones; influencia del entorno sobre el sistema; interacción ínter sistémica; no jerarquización de las relaciones ínter sistémicas.

4.- Sobre los procesos de formación de grupos

El proceso de formación de un grupo o de una organización tiene tres procesos básicos: construcción de significados compartidos; construcción de roles; construcción de estrategias para el manejo de conflicto (Ibíd.).

Moreland (citado por Ayestarán, op.cit.), plantea que la *integración ambiental*, entendida como la proximidad física, participación en las mismas redes sociales y organizaciones sociales, así como compartir urbanizaciones o barrios residenciales, las mismas actividades culturales o deportivas son factores ambientales que favorecen el contacto entre las personas.

La *Integración comportamental*, se da en la medida que las personas se vuelven dependientes unas de otras para la satisfacción de sus necesidades, se relaciona con la expectativa de máxima recompensa con el mínimo costo por parte de los miembros que se integran al grupo.

La *integración afectiva*, se relaciona con los sentimientos compartidos, pueden ir desde la simpatía mutua entre las personas, a ideales, a una causa, actividades o a una persona con la que se identifican los miembros del grupo, se debe señalar que la importancia del factor afectivo en la conformación del grupo y el carácter cerrado y poco conflictivo, al menos aparentemente, de los grupos formados en base a atracciones afectivas son en los que la manipulación resulta más fácil y perniciosa.

La *integración cognitiva*, reconocimiento de ciertas semejanzas en características importantes que definen la personalidad de los miembros (de pensar, profesionales, u otras), lo importante es que los miembros se asocian por el reconocimiento de alguna semejanza entre ellos.

Para Sabino Ayestarán (op.cit.) la interacción simbólica entre los miembros del grupo es una actividad constructiva: el grupo construye su identidad, define el entorno sociocultural, interpreta la estructura de las relaciones intergrupales en el entorno social, define la tarea, la identidad de las personas, al mismo tiempo que define la posición de las mismas en la escala de reconocimiento social dentro del grupo. La misma actividad simbólica es también la que define las estrategias que se pueden utilizar para hacer frente a los conflictos y el grado de compromiso que se va a exigir a los miembros del grupo, en función de las normas de comunicación que se establezcan.

5.- Aspectos que intervienen en la formación de un grupo

Para Fischer (op.cit.) existen aspectos que intervienen en la constitución del grupo, como el tamaño, las normas, los roles y estatus, los objetivos, y la cohesión.

5.1.- Tamaño

En cuanto al tamaño plantea existe un grupo cuando tiene entre ocho y quince personas. Algunos autores consideran que un grupo pierde su eficacia cuando tiene más de doce personas, puesto que esto modifica la dinámica interna y el impacto, pues el tamaño influye sobre el funcionamiento del grupo.

5.2.- Normas

En cuanto a las normas, ellas conciernen a las expectativas compartidas por la mayoría de los miembros en cuanto al tipo de comportamiento juzgado aceptable en un grupo, indican una manera de actuar.

5.3.- Roles

Los roles, serán un modelo un conducta definido por las expectativas de los individuos con los que se entra en relación, lo que profundizaremos posteriormente.

5.4.- Los objetivos

Los objetivos de un grupo son siempre mayor o menormente manifiestos y a veces es difícil determinarlos, se define objetivos como un conjunto de orientaciones repetidas a fin de influir en las actividades de los miembros de un grupo, en este sentido la eficacia depende de la mayor o menor convergencia entre las actividades de los miembros y las orientaciones que les prescriben.

5.5.- La cohesión

En cuanto a la cohesión, es posible decir, que ella refiere a la fuerza de atracción del grupo para cada miembro, como la moral del grupo o la coordinación de esfuerzos de sus miembros, se ha planteado que un grupo pequeño tiene mayores posibilidades de ser cohesivo,

pues cuanto más aumenta el número de miembros más disminuye la cohesión.

6.- Concepto de proceso grupal

En cuanto al proceso grupal es posible decir que responde al desarrollo evolutivo del grupo, teniendo en cuenta la interacción dinámica de sus miembros y el logro del objetivo propuesto. Supone una sucesión de etapas y operaciones de resolución de problemas integrados entre sí (Kisnerman, 1987).

Algunos autores señalan que “el grupo es al comienzo como un recién nacido y su comportamiento, torpe y mal coordinado, está supeditado al dirigente. Al pasar a la adolescencia sus miembros luchan con los mismos conflictos entre dependencia e independencia que sufren los adolescentes. El grupo no sabe gobernar todavía sus crisis emocionales. A la larga y en condiciones apropiadas podrá encarar y darles una solución constructiva para que el grupo alcance un estado de madurez análogo al de un adulto inteligente y feliz (Kisnerman, op.cit.).

Se entiende que la etapa de formación es continuada por una de conflicto, cuya superación lleva a la de organización. Finalmente existe una etapa de disolución o muerte del grupo, igualmente natural y normal.

7.- Dinámica y estructura de grupo

7.1.- La dinámica de grupo

La noción de dinámica de grupo plantea a este esencialmente definido como un lugar y un medio de aprendizaje de comportamientos nuevos, de adquisición de nuevos conocimientos. La dinámica de grupo constituye por eso mismo un modelo experimental, basado en un proceso de cambio llevado a cabo en dos momentos: primero análisis y luego aplicación. El grupo constituye así, un modelo de organización social y de acción operante de los cambios de actitudes que transforman a los individuos en agentes de cambio, este proceso es concebido como un proceso de aprendizaje de puesta de circulación y tratamiento de informaciones poseídas por los miembros del grupo. Otros autores, se refieren a estos aspectos como funcionamiento interno del grupo (De Robertis, 1994).

Fischer (op.cit.) considera el cambio como una modificación en términos de reducción de tensión y de autorregulación, pues para que el grupo tenga éxito necesita aumentar su dominio en la toma de decisiones, es esto lo que lleva a cabo la autorregulación. La noción de autorregulación supone que los miembros de un grupo pueden aprender a conocer y a dominar los factores que determinan su funcionamiento. Lo consiguen reduciendo los fosos entre los diferentes elementos de la situación, por ejemplo la percepción de si mismos, de los roles de cada uno, de los objetivos perseguidos y reajustando después los roles y los medios.

El grupo definido como un lugar de aprendizaje y cambio, es también un referente informativo e ideológico que representa el

funcionamiento hacia el cual se ha de conducir el cambio, pues el grupo ocupa un puesto estratégico en la perspectiva de un cambio social, en la medida en que es el crisol en cuyo interior se elaboran nuevas actitudes a partir de las cuales se difunden progresivamente en conjuntos organizados cada vez más amplios.

Existen distintos niveles de análisis; sistema individual, sistema grupal, sistema organizacional y sistema sociocultural. El orden de análisis es el siguiente: delimitación de límites del sistema; identificación de las leyes que regulan las relaciones internas; descripción del tipo de interacción con el entorno; descripción de los conflictos intra e intersistémicos; identificación de los mecanismos de regulación de conflictos que utiliza el sistema; explicación del funcionamiento del sistema a partir de los sistemas externos.

7.2.- La estructura de grupo

El grupo constituye en sí mismo una estructura (Ayestarán, op.cit.), con dos dimensiones; dimensión individual, refiere a la acción individual dentro del grupo, cuando la persona recibe una posición dentro del grupo en función de sus características adscritas; dimensión de grupo, refiere a la conducta grupal, constituida por los esfuerzos (tiempo y energía) llevados a cabo por los miembros del grupo en la realización de la tarea grupal, se establece el consenso entre ellos sobre quién pertenece y quién no pertenece al grupo, es decir, sobre los límites y fronteras grupales.

Se define estructura grupal como “la pauta subyacente de relaciones estables entre los miembros del grupo” (Ibíd.), componentes

importantes de la estructura de grupo son los roles, la autoridad, el estatus, la atracción la comunicación y el liderazgo.

La estructura cumple una función estabilizadora de las relaciones y de las metas comunes (Ibíd), y se refiere a las interrelaciones entre los miembros del grupo, las directrices para el comportamiento del grupo que le hacen funcionar de manera ordenada y predecible.

La conducta de los individuos en un grupo depende de los patrones de comunicación establecidos, según Shaw dentro de ella un elemento importante tener en cuenta la disponibilidad de información por parte de los miembros que actúa como uno de los determinantes de la ejecución del grupo (Ibíd.).

8.- El funcionamiento interno del grupo

El funcionamiento interno del grupo ha sido estudiado, llegando al término dinámica de grupo, a partir de los estudios de Kurt Lewin (citado por De Robertis, op.cit.), relacionado con el estudio de los individuos en interacción en grupos pequeños, entendiendo a éstos como una totalidad dinámica que determina el comportamiento de los individuos que lo componen, a través de fenómenos diferentes a los que puede explicar la psicología individual (De Robertis, op.cit.).

De acuerdo a esto, se propone que para el análisis del funcionamiento interno del grupo, es necesario caracterizar el proceso de comunicación, interacción, influencia, toma de decisiones y resolución de conflictos, aspectos que analizaremos a continuación, enfatizando en aquellos que están relacionados con este estudio (Ibíd.).

8.1.- La comunicación

El proceso de comunicación en los grupos es la base de la interacción entre sus miembros, razón por la cual todo el resto de los elementos del funcionamiento interno del grupo, tienen su origen en los múltiples mensajes intercambiados entre las distintas personas que conforman el grupo.

8.1.1.- El componente no verbal

Por lo anterior, el análisis de la comunicación en el grupo no puede ser reducido al esquema lineal de emisor, mensaje, medio, receptor e impacto, en la medida que ello simplifica sólo la comunicación verbal, no incorporando la no verbal.

En ese sentido, se plantea que es necesario analizar la organización espacial, actitud corporal y lenguaje de los gestos.

Respecto a la organización espacial o proxemia se refiere a la distancia corporal entre los individuos que se comunican, lo que está determinado por aspectos culturales, dentro de los cuales se evalúa el tipo de relación.

Por otro lado, la organización temporal, se refiere a la noción subjetiva del tiempo, lo que está determinado por la cultura. Ambos aspectos, darían cuenta de la intimidad en las relaciones, los márgenes de tolerancia y la conformidad o desviación respecto a las normas sociales.

Por otro lado, la actitud corporal supone que cada emoción se expresa en un modelo postural, por lo cual cada miembro de un grupo es un dato no verbal.

Por último, el lenguaje de los gestos, se trata de un lenguaje aprendido que pertenece a un código social y no tiene en ningún modo universalidad.

8.2.- La interacción

A partir de los procesos de interacción entre los distintos miembros de un grupo, se desarrollan ciertos procesos espontáneos derivados de las relaciones entre sus miembros, lo que da origen al estudio de las redes de afinidad, subgrupos, roles y formas de mando o liderazgo.

8.2.1.- Redes de afinidad

En ese sentido, se plantea que las redes de afinidad o estructura afectiva se originan a partir de la simpatía, antipatía o indiferencia entre los miembros de un grupo, con lo cual se establecen niveles de organización y estructura.

8.2.2.- Los subgrupos

Por otro lado, los subgrupos, provienen de la necesidad de establecer relaciones de intimidad, significativas y profundas, cuando en el espacio grupal no se dan estas características.

8.2.3.- Los roles

Los roles provienen de una forma de especialización en las tareas del grupo, fenómeno que se da a partir de las capacidades, motivaciones propias, así como la reacción del grupo frente a estas (De Robertis, op.cit.). Se refieren a patrones predecibles de conducta que no están asociados con individuos particulares del grupo, sino más bien con las posiciones ocupadas por ellos (Ayestarán, op.cit.).

Los miembros de los grupos mantienen diferentes expectativas acerca de las personas o posiciones particulares dentro del grupo. Esto es una característica común de la vida del grupo que se conoce como diferenciación de roles. De acuerdo a esto, Bales (citado por Fischer, op.cit.) propone doce categorías de roles, compuestas por tres áreas, la socio afectiva positiva, área de las tareas y área socio afectiva negativa (De Robertis, op.cit.).

Mientras, Benne y Sheats (1948), plantean que el rol del líder es reducido a un rol individual, aun cuando se trata de una función propia de un grupo, por lo que puede ser compartida por varias personas, a partir de lo cual establece tres categorías de roles: los roles relativos a la tarea, orientados al mantenimiento de la cohesión y los que buscan la satisfacción de necesidades individuales (De Robertis, op.cit.).

8.2.4.- Liderazgo

Por último, la dirección del grupo o liderazgo, podemos decir que al hablar de liderazgo, se debe mencionar que existen múltiples y variadas definiciones, cada una de ellas dando énfasis en aspectos diferentes sobre lo que conlleva el liderazgo. Sin embargo el elemento

más consistentemente señalado en las definiciones es el que implica un proceso de influencia entre el líder y sus seguidores (Ayestarán, op. cit.).

El liderazgo, se refiere a un rol más en el grupo, entendiendo que el mando es una función del grupo, susceptible de evolución y modificación, por lo que puede ser ejercida por una o varias personas, así como simultánea y sucesivamente. En ese sentido, se reconocen dos tipos de funciones del liderazgo, la de carácter técnico, centrada en la ejecución de la tarea, y la función socio operativa, orientado a crear un clima de pertenencia (De Robertis, op.cit.).

8.2.4.1.- Tipos de liderazgos

De acuerdo a esto, se establecen distintas tipologías de liderazgo, en función de las formas de ejercer el poder, dentro de las cuales Lippitt y White (citados por De Robertis, op.cit.) proponen los tipos de autocrático (autoritario), democrático y “laissez – faire” (permisivo).

Asimismo, Weber (citado por De Robertis, op.cit.) establece tres tipos, en primer lugar, el carismático, casi infalible y sagrado; en segundo lugar, el tradicional, autoritario y protector; y el democrático, que establece su autoridad sobre bases consultivas y racionales (De Robertis, op.cit.).

Por último, Ayestarán (op.cit.) plantea la existencia de dos tipos de liderazgos, en primer lugar el Transformacional; definido por la relación líder-seguidores, supone que el liderazgo es ejercido por una persona tan carismática que actúa sobre la emocionalidad de los sujetos y logra que los miembros se sientan recompensados a través

del cumplimiento de la misión que el líder les impone. Este tipo de líder emerge en los períodos de crisis en los grupos, haciendo que los miembros se sientan débiles y que han perdido sus mecanismos de defensa.

En segundo lugar, el liderazgo Prototípico corresponde al miembro que representa mejor la idiosincrasia o características del grupo. Además es líder que mejor representa el consenso endogrupal y respeta las normas del grupo. Este líder surge en la medida que el grupo es capaz de alcanzar el consenso endogrupal, referido al establecimiento de acuerdos, normas o conductas comunes.

8.3.- La influencia

Este proceso se define a partir de la relación de los miembros del grupo con las normas, entendiendo por normas a las expectativas compartidas por la mayoría de los miembros en cuanto al tipo de comportamiento juzgado aceptable en un grupo, que indican una manera de actuar (Fischer, op.cit.), entendiendo que a partir del aumento de la cohesión grupal y la satisfacción ligada a la pertenencia al grupo, éste tiende a crear normas propias, que se manifiestan en maneras de pensar y actuar comunes, con lo cual se da un proceso de reducción de incertidumbre. De acuerdo a esto, en el grupo, se manifiestan distintos fenómenos, asociados a las presiones hacia la conformidad y la resistencia al cambio (De Robertis, op.cit.).

8.4.- Toma de decisiones y resolución de conflictos

Los grupos deben tomar decisiones para poner en práctica sus objetivos, cuestión que ha sido estudiada a partir de la importancia del modo como se toman las decisiones, así como el modo como se regulan los conflictos a partir de la confrontación de opiniones (Ibíd.).

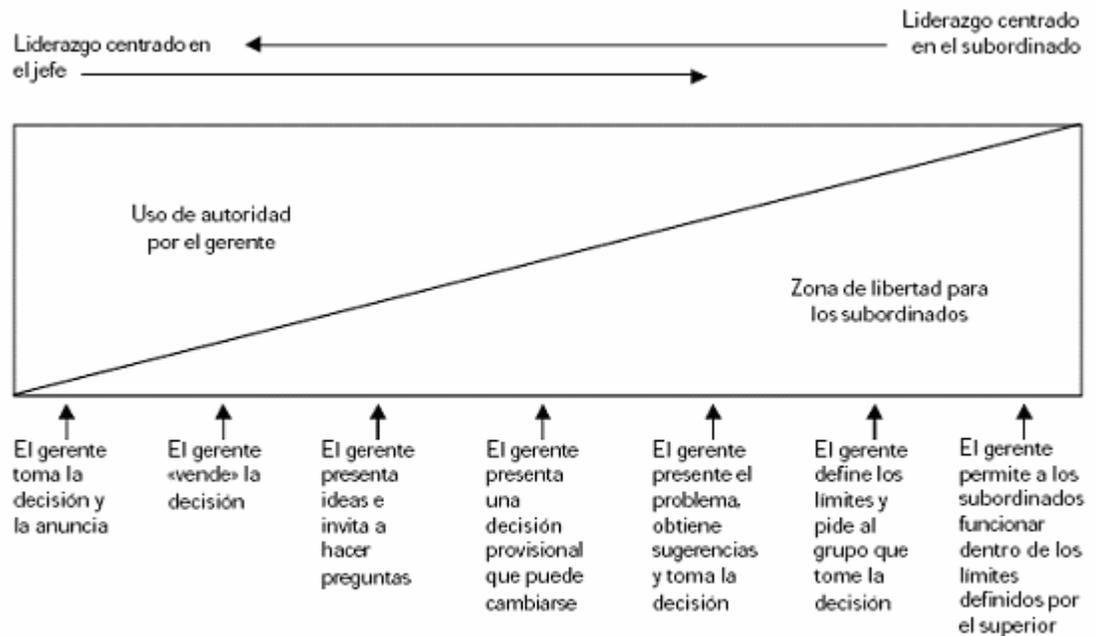
8.4.1.- Tipos de tomas de decisiones

Existen distintos tipos de decisiones, que pueden dividirse en dos grandes categorías, las que necesitan ser seguidas por una acción y aquellas que no necesariamente, lo que entenderemos en este último caso como orientación. Asimismo, dentro de las decisiones que requieren de una acción, encontramos las decisiones triviales inmediatas, las vitales inmediatas y las vitales a largo plazo, dependiendo del grado de compromiso en el cual se encuentra el grupo. (Ibíd.).

Por otro lado, se establece desde el modelo de Tanenbaum y Schmidt (citado de Tejada), la vinculación de la participación en la toma de decisiones, modelo que es vinculado principalmente al plano laboral y que establece el siguiente proceso:

Figura 1

Estilos de liderazgo según Tannenbaum y Schmidt



Este modelo, puede centrarse desde la participación de los miembros de las distintas organizaciones.

8.4.2.- Las tomas de decisiones y los conflictos

Sabemos que las decisiones del grupo son la causa de variados conflictos en el grupo, los que pueden ser resueltos a través de la eliminación, subyugación, el compromiso, la alianza o la tercera solución (Ibíd.).

9.- Tipologías de grupos

Según De Robertis y Pascal, existen numerosas clasificaciones de los grupos y se propone una clasificación en función del tamaño, la estructura y los objetivos.

9.1.- Grupo primario y secundario

En el primer caso se hace una distinción entre grupo primario y secundario; en el segundo caso entre formal e informal; y en el tercero entre grupos centrados en la tarea y grupos centrados en si mismos. Se debe señalar que esta clasificaciones no son excluyentes, puesto que se puede encontrar a un grupo primario informal y centrado en si mismo o un grupo a la vez secundario, formal y centrado en la tarea (De Robertis, et al, op.cit.).

Según el tamaño, un grupo primario tiene un número restringido de participantes (menos de quince), su tamaño debe ser lo suficientemente pequeño como para permitir las relaciones de cada participante con todos los otros. Es el lugar de intercambios numerosos, de relaciones afectivas importantes; el grupo familiar es el grupo primario por excelencia.

El grupo secundario es también llamado organización, se trata de un conjunto de personas que persiguen fines determinados, idénticos o bien complementarios, y también una estructura que reglamenta las relaciones entre las diferentes partes que la componen.

9.2.- Grupos formales e informales

Según la estructura, el grupo informal es el que no está dotado de una estructura oficial y jurídica. El grupo formal es el que tiene una estructura oficial, o bien forma parte de una organización y se inserta por ello en una estructura dada, o bien se da a si mismo una estructura jurídica (De Robertis, et al, op.cit.).

9.3.- Grupos centrados en si mismos o centrados en la tarea

Según el objetivo del grupo, pueden distinguirse dos tipos de grupos según la prioridad dada al nivel de los objetivos. El grupo centrado en la tarea es un grupo de trabajo: la acción a proseguir reúne a los miembros y da la impronta a toda la vida interna y externa del grupo. Es la preocupación por actuar, emprender, por ser útil, por aportar su contribución a la vida en sociedad lo que lleva a las personas a agruparse para “hacer” algo juntos (Ibíd.).

El grupo centrado en si mismo tiene como objetivo prioritario el encuentro, se trata de estar con el otro, y a veces contra el otro, pero nunca solo. En estos grupos predominan lazos afectivos entre sus miembros, la angustia de la soledad, la necesidad de compartir y de pertenecer. La actividad, “lo que hacen juntos”, es secundaria, no es más que un medio, una excusa, un soporte de la relación y el encuentro.

10.- Participar a través de las Redes Sociales

El Índice de Participación Ciudadana 2005, plantea que un 30,5% de la población refiere que aquello que los motiva a participar es el ayudar, colaborar y comprometerse, uno de los aspectos fundamentales de las redes, tiene que ver con la satisfacción de necesidades de diverso tipo (Abarca y Martínez, 2000), lo que plantea que la satisfacción de estas motivaciones, esta dada por la interacción con otros.

10.1 Orígenes de las redes sociales

Hoy, Abarca y Martínez (op.cit.) plantean que la sociedad vive una “segunda revolución individualista”, en donde las redes sociales se traspasan a las comunidades tradicionales como principal soporte de integración social de las personas. Así para solucionar problemas en distintos ámbitos de lo cotidiano las personas recurren y utilizan redes micro y macro sociales que les proporcionan apoyo material, emocional, afectivo, informacional, etc.

Es importante entonces entender desde dónde y cómo surgen las prácticas de redes, ellas encuentran raíces en Europa, sobre espacios donde localmente numerosas formas de solidaridad nacieron en el último siglo, notoriamente desde Francois Fourier (citados por DiCarlo, n/d), fundador de la escuela Falansteriana y Charles Gide, pionero en la cooperación. Ellas han sido parte de las intervenciones colectivas poniendo acento en la acción promocional que deja el lugar a la voluntad de la población de buscar por ella misma su mejor bienestar (Di Carlo, op.cit.).

Según Lozares (n/d), la Teoría de Redes Sociales encuentra sus orígenes en los años 30 y 40, y ha recibido, hasta su configuración actual, influencias diversas provenientes básicamente de la antropología, de la psicología, de la sociología y de la matemática, de este último para su formalización.

Plantea que es además una teoría en la que su desarrollo metodológico y formal no han sido independientes del teórico y conceptual (Ibíd.), por ello constituye un buen paradigma de un tipo de aproximación en la que teoría, aparato conceptual, métodos y técnicas de investigación están mutuamente sostenidos y vinculados.

Desde su origen su vocación metodológica ha sido claramente estructural aunque no por ello se ha de asimilar únicamente a las aproximaciones macro, al contrario es posiblemente en el universo de lo micro y en las relaciones entre macro y micro donde ha sido más fecunda y utilizada.

Lozares, rescata que la perspectiva innovadora que aporta es la relacional, es decir aquella en que los vínculos o relaciones entre entidades, nodos, son la unidad básica de análisis.

10.2 Las influencias de corrientes de pensamiento en la Teoría de Redes.

La Teoría de redes es el resultado de diferentes corrientes y teorías antropológicas, psicológicas, sociológicas como también de la matemática de los grafos en lo que se refiere a su formalización.

Scott (Ibíd.) se remonta a la “Gestalt Theory” para encontrar uno de sus primeros orígenes: la percepción de un objeto se hace, en esta teoría, dentro de una totalidad conceptual compleja y organizada teniendo dicha totalidad propiedades específicas diferente de las adición de las propiedades de las partes (Ibíd.).

Por otro lado se encuentra la “teoría de campos” de Kurt Lewin (citado por Lozares, op.cit.), inmigrante en USA en 1925 pasando por el MIT a Michigan, puso de relieve el hecho de que la percepción y el comportamiento de los individuos y la misma estructura del grupo al que pertenece se inscriben en un espacio social formado por el grupo y su entorno formando un campo de relaciones. Estas relaciones del campo social pueden ser analizadas formalmente por procedimientos matemáticos (Lozares, Ibíd.)

Otros estudios desde la psicología trabajaron en los pequeños grupos a partir de los modelos de grafos teóricos para dar cuenta de la estructura social de los mismos y para poner de manifiesto cómo la estructura del grupo afecta a los comportamientos individuales, Galaskiewicz J. Wasserman S., 1993 (citado por Lozares, Ibíd.).

Por otro lado, en línea con el estructural funcionalismo, aunque con diferencias, se situó la escuela antropológica de Manchester y Max Gluckman (citado por Lozares, op. cit.) como figura importante. Sus rasgos claves se pueden resumir en dos aspectos. Primero, en la insistencia en el conflicto más que en la cohesión como factor del mantenimiento y transformación del grupo y, segundo y en consecuencia, en contemplar la estructura como redes relacionales analizables a partir de técnicas específicas y de conceptos sociológicos más basados en la teoría del conflicto (Lozares, Ibíd.).

Como punto de confluencia entre el Estructural funcionalismo antropológico a través de Max Gluckman y los Grupos dinámicos de F. Heider aparecen Barnes, Bott y Nadel (Ibíd.), quienes analizaron la importancia de la amistad, el parentesco y el vecinaje como relaciones informales e interpersonales en la producción de la integración de una pequeña comunidad de pescadores.

Lozares (Ibíd.) plantea que las Redes Sociales tienen una rica tradición en la antropología cultural, puesto que hacia mediados de los 50 los antropólogos estudiaron la urbanización, y encontraron que las aproximaciones de la tradición antropológica a las organizaciones sociales no eran suficientemente ricas para las sociedades complejas. Se necesitaban nuevos conceptos para cuantificar las relaciones encontradas en el trabajo de campo en términos como apertura, conectividad, círculo social, densidad, etc. aplicables a las situaciones sociales estudiadas.

De 1950 a 1970 pocos sociólogos trabajaron dentro del marco de las Redes Sociales e igualmente pocos llevaron sus conceptos y los métodos a los estudios de campo.

10.3.- Qué son las redes sociales

Para Enrique Di Carlo (1998), las redes sociales son entidades dinámicas de carácter colectivo, dentro de las cuales existe una multiplicidad de relaciones tendientes a satisfacer las necesidades de carácter afectivo, informativo y material de sus miembros. Determinantes de comportamientos y al mismo tiempo, espacio para el desarrollo de nuevas estrategias de relación.

Para hablar de redes, es necesario entonces, comenzar por la comunidad, según Ander – Egg (1993), la comunidad es una agrupación organizada de personas que participan de algún rasgo, interés, elemento, objetivo o función común, con conciencia de pertenencia, situados en una determinada área geográfica en la cual las interacciones se dan con mayor intensidad que en otro contexto (Ander-Egg, op.cit.), mientras que, el concepto de red natural (Di Carlo, op.cit.), se vincula con aquellas que configuran el campo real de actuación de todo individuo en el mundo de la vida, es decir, la multiplicidad de contactos sociales de diverso tipo y nivel en los cuales transcurre la existencia.

Los sujetos colectivos no son una isla, se van construyendo como fruto de interacciones con el medio, y desde el proceso relacional que se genere, verlos como algo aislado es descontextualizarlos y con ello se parcializaría la mirada (Ibíd.).

La red social es entonces el correlato psicosocial de la vida actual, que exige movilidad, flexibilidad, desplazamiento (tanto físico como social) y relaciones eficaces y eficientes (la relación entre las personas se instrumentaliza), sin embargo este proceso que ramifica y

diversifica crecientemente los vínculos sociales de las personas a su vez las vuelve más solas y más desprotegidas (Abarca, et al, op. cit.).

Por otro lado, Socorro (n/d) plantea que las redes de contactos sociales son espontáneas y no existe una metodología específica para crearlas.

10.4.- Rol de las redes sociales

Elina Dabas (1995) plantea que la red dentro de la vida de las personas tiene gran relevancia, puesto que existen estudios que afirman que la gente menos integrada socialmente tienen más posibilidades de morir, o para plantearlo en términos menos dramáticos, que la pobreza de redes afecta negativamente a la salud (Dabas y Najmanovich, 1995).

Así mismo se plantea la revalorización de las redes sociales como forma natural de sostén social y como metodología de intervención de trabajo social (Di Carlo, op.cit.).

El medio circundante, el poder gubernamental, las contradicciones sociales, las relaciones de subordinación y explotación, el mercado (entre otros) forman parte del texto y contexto en que estas prácticas de red se producen y son influidas e influyen en ellas (Ibíd.).

El crecimiento social del sujeto incluye: asociación con otros, apropiación del espacio público, resolución conjunta de problemas comunes, solidaridad ante situaciones conflictivas de otros, desarrollo de una identidad colectiva, conciencia de derechos, crecimiento de ser ciudadano, pensar situaciones individuales en relación con el colectivo,

pasar de lo individual a lo colectivo y de lo barrial a lo comunitario, del microespacio barrial al espacio local.

La conciencia de finitud, de las limitaciones propias del ser humano llevan a relacionarse, a buscar en los otros lo que falta y en un sentido altruista, dar lo que falta a otros.

Desde estos principios la propuesta de desarrollo a escala humana (CEPAUR, 1986) se sustenta en tres pilares básicos: la satisfacción de necesidades humanas fundamentales, la generación creciente de auto independencia y la articulación orgánica de las personas con la naturaleza y la tecnología. Estos pilares se constituyen con la participación de las personas, con un protagonismo real que incluya la posibilidad de tomar decisiones (Dabas, 1998).

La existencia social humana se desarrolla en tres matrices fundamentales de las cuales dependen las características de los procesos y estados de integración social de las personas, a partir de la articulación, adecuación y equilibrio (Abarca, et al, op.cit., 22), a continuación se definen las tres matrices:

a) Matriz Comunitaria: es el espacio de vida de la gente, que proporciona seguridad, estabilidad, permanencia, identidad, historia, sentido de pertenencia, sentido psicológico de comunidad, y conexión efectiva con un territorio. Es fundamental en el proceso de socialización y control social, entrega estructuras de sentido más sólidas a las personas que la integran.

b) Matriz Institucional: es el espacio de trabajo, en donde las relaciones son más estructuradas, jerarquizadas e instrumentales entre los individuos para la obtención de fines específicos.

c) Matriz Reticular: refiere a sistemas más abiertos, móviles, flexibles, heterogéneos, de menor estabilidad y permanencia más efímera. La lógica que la recorre es instrumental, funcional, de intercambio de recursos, apoyo recíproco, de contacto social, ganancia e influencia social.

10.5.- Características de las Redes Sociales

Red social implica un “proceso de construcción permanente tanto individual como colectivo. Puede decirse entonces que es un sistema abierto, que a través de un intercambio dinámico entre sus integrantes y con integrantes de otros grupos sociales, posibilita la potencialización de los recursos que poseen” (Dabas, op.cit.: 21).

La construcción social se da por la interacción sujeto-sujeto en la experiencia social, donde los roles de uno y otro son diferenciados y aportan cada uno su propia especificidad (Di Carlo, op.cit.).

Abarca y Martínez (op.cit.) plantean que la red es un sistema de conversación/acción que se orienta al intercambio de apoyo social. La red como sistema refiere a un sistema autoorganizado de conversaciones con clausura operacional “son aquellos que a partir de una organización particular emergen del espacio donde existen sus componentes, conformando una totalidad que presenta las propiedades de los sistemas autónomos: una gran autoafirmación y plasticidad para adaptarse a los cambios del entorno sin pérdida de identidad” (Abarca, et al, op.cit.: 22).

En la red se distinguen: *Nodos* (personas, grupos, organizaciones), *Vínculos* (procesos conversacionales), *Contorno* (membrana conversacional) que define las conversaciones que

pertenecen a la red (identidad) y a su vez, la diferencia de otras redes conversacionales (Ibíd.).

En función de lo anteriormente señalado es importante rescatar la aseveración de Di Carlo (op.cit.) al plantear que la consideración de las redes sociales como entidad racional compleja de carácter colectivo, proporciona instrumentos operativos para conocer, entender y transformar situaciones humanas concretas.

En cuanto a la red como sistema de conversación, Abarca y Martínez, op.cit.) plantean que ella se construye a partir de un proceso conversacional. La unidad lingüística de la red no es el habla, es la conversación, lo interaccional lingüístico. En la red es la conversación lo que contribuye en forma decisiva a producir sistema, organización, es decir, la clausura operacional necesaria para generar un sistema autopoietico. “La autopoiesis de la red está basada en intercambios que generan intercambios, apoyo social que produce apoyo social, solidaridad que genera solidaridad, en conversaciones que generan conversaciones” (Abarca, et al, op.cit.:22).

La red conversacional genera un contorno o membrana conversacional que delimita un universo específico de conversaciones. Al poseer contorno la red posee visibilidad social. Sólo lo que posee contorno tiene visibilidad social. Así, en la red se conversa para generar acciones y posibilidades para nuevas acciones, por lo que, la red es un conjunto de conversaciones entre nodos y el acento está puesto en los vínculos conversacionales.

Por otro lado, se ha planteado también que las redes sociales son sistemas abiertos a través de los cuales se producen intercambios dinámicos en sus integrantes como con otros grupos y/u

organizaciones, posibilitando así la potenciación de recursos que poseen (Terrazas, 2002).

La red puede ser estudiada como las relaciones de contingencia existentes entre relaciones diádicas de conversación acción (Abarca, et al, op.cit.).

Según el nivel de influencia que ejercen los nodos en sus conversaciones con otros es posible diferenciar a una red, de una red de redes o sistema de vínculos entre vínculos, produciendo recursividad al sistema (Ibíd.).

Existen dos tipos de conversaciones, la primera es la conversación para la acción; “mediante ella se establecen acuerdos o compromisos para la acción que debe cumplirse. Por compromiso se entiende una obligación o responsabilidad por una acción futura que se asume a través de un acto conversacional” (Abarca, et al, op.cit.:22). El segundo tipo de conversación es para crear posibilidades, son aquellas que abren posibilidades de conversaciones para la acción. En si mismas no conducen al compromiso de una acción concreta.

“Para que la red adquiera consistencia como sistema es necesario que, producto de las conversaciones que la recorren, se generen y cristalicen acuerdos de segundo orden” (Flores, 1995, citado por Abarca, et al, op.cit.:22). Estos acuerdos incluyen desde los objetivos de la red hasta las pautas operativas de la misma (Bronstein, 1994, citado por Abarca, et al, op.cit.).

Los acuerdos de primer orden terminan cuando se cumple la acción generada. El acuerdo de segundo orden “es un compromiso sobre las conversaciones y los acuerdos que se van a generar... posibilitan las conversaciones que generan acciones” (Ibíd.:22.). Estos

acuerdos generan estabilidad y recurrencia al sistema al establecer el cómo se debe conversar al interior de la red (Abarca, et al, op.cit.).

Los acuerdos de segundo orden en la red incluyen los planes elaborados, ideología, los objetivos, las estrategias, la estructura organizacional, los roles definidos para los individuos y las organizaciones, la división de tareas, las funciones, los criterios de ingreso a la red. Estos pueden estar formulados implícita o explícitamente (Ibíd.).

El efecto de red es la creación permanente de respuestas novedosas y creativas para satisfacer las necesidades e intereses de los miembros de una comunidad, de forma solidaria y autogestora (Dabas, op.cit.).

Con respecto a lo anterior, se debe mencionar también que según Terrazas, poseen las siguientes características: son independientes, representativas, participativas, horizontales, estables, flexibles y corporativas, principalmente integradas por personas y/o instituciones (Terrazas, op.cit.).

Socorro (op.cit.) agrega que existen variados tipos de conexiones que podrían manifestarse de acuerdo a la naturaleza de la red en intercambio:

El primero de ellos es Persona-persona: Como su nombre lo indica este intercambio es de tipo personal y no necesariamente incluyen o excluyen la solución de problemas dentro de la empresa.

En segundo lugar se encuentra la vinculación Persona-grupo (o equipo): En esta conexión está presente el uso consciente o no del líder

circunstancial, la búsqueda u oferta de la transferencia de conocimientos para situaciones específicas.

En tercer lugar destaca el Grupo-equipo (virtual o presencial): Usualmente está orientado al desarrollo de soluciones, respuestas, procedimientos o cualquier tipo de intercambio que agregue valor a la organización.

Por último señala Empresa-grupos/equipos: Resulta de una relación eminentemente de intercambio, se busca asesoría, consultoría, o bien generar identificación para abordar un planteamiento de interés para las partes.

Además Socorro agrega que todo lo anterior dependerá del enfoque y las condiciones, demandas e intereses que originaron la red social y por ende la conexión (Ibíd.).

10.6. Tipos de Redes Sociales

Existen distintos tipos de redes (Torres y Lovari, 2004): las redes sociales personales, locales de instituciones y grupos, transinstitucionales informales y redes comunitarias. Las redes sociales personales son las que tienen a una persona como centro, incluyen a todas las personas con las que la misma mantiene algún tipo de relación, y que permiten su acceso a otras redes, su llegada a otros círculos, su capacidad vincular y la calidad de su vinculación con el medio.

Las redes locales de instituciones y grupos (Torres, et al, op.cit.), son aquellas que captan y entregan recursos desde diferentes instancias sobre una determinada población, y sus efectos sobre las

redes locales. Las redes transinstitucionales informales, son aquellas en las cuales es común que quienes las integran acepten compartir responsabilidades sobre situaciones problemáticas con otros que han decidido hacerles frente desde su puesto de trabajo, muchas veces contraviniendo tanto las políticas como los usos y costumbres institucionales.

Por último, las redes comunitarias, surgen de la toma de una posición que supone un grado de organización autónoma, marginal al asistencialismo y al clientelismo, de la demanda para la resolución de una dificultad común, generando cambios cuanti y cualitativos en los vínculos, enriqueciéndolos con una tarea compartida, y dejando así una huella organizativa en la historia del grupo humano que toma la decisión de erigirse en comunidad.

Sin embargo, Abarca y Martínez (op.cit.), sugieren en el Modelo Integral de Redes, dos modelos de redes.

La primera es la Red Social Focal, que se caracteriza por ser un sistema de conversación-acción que se estructura en torno a un sujeto-foco que puede ser una persona, una pareja, una familia, grupo pequeño, institución u organización.

En el caso de la Red Social Abierta, las características refieren a la no estructuración en torno a un sujeto-foco preciso como la R.S.F, por lo que es posible decir que su sujeto-foco es difuso, constituye también un sistema de conversación-acción mas amplio y flexible de articulaciones multidimensionales entre organizaciones, instituciones, asociaciones, grupos y actores individuales.

Según Dabas, existen tipos de redes, las que finalmente conforman la noción de red social, en primer lugar, se encuentra la Red

Vincular, que se refiere las diversas relaciones que una persona puede establecer (Terrazas, op.cit.).

En tanto que la Red Nocial (Ibíd.) tiene que ver con las acciones hacia las otras personas, las que pueden ser modificables, peculiares y que se van enriqueciendo de forma permanente.

La Red Social implica un proceso de construcción permanente, tanto individual como colectivo. Es un sistema multicéntrico que a través de intercambios recíprocos entre los integrantes de un colectivo familiar, equipo de trabajo, etc., otorgan posibilidades de generar otros recursos y crear alternativas para la resolución de problemas, ya que cada miembro se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes al ser socialmente compartidos (Ibíd.).

Chadi (2000) establece una clasificación de redes sociales; Red Primaria, entidad macrosociológica constituida por un conjunto de individuos que se comunican entre si a partir de mas afinidades personales, fuera de todo contexto institucionalizado.

La Red Secundaria, por otra parte, ocupa un lugar más periférico dentro del mapa relacional de un individuo o sistema aún cuando influyen en la vida de la gente (Ibíd.).

El avance hacia las redes mediatas conforma un estadio superior hacia la concreción de una tarea que apunta y se dirige hacia la progresión. De allí surge la trascendencia respecto de las relaciones en sí mismas como desde el encuadre profesional.

La tercera clasificación es la Red Institucional, ella es también responsable del proceso de socialización secundario. Complementan esta tarea de la cual resulta el hombre con sus características eminentemente sociales. De esta red, la de mayor preponderancia es la escuela, dado sus características formativas y educadoras, funciones que se integran y refuerzan con la familia y las de la red primaria.

Las redes institucionales se presentan con la característica de “cogestiones institucionales” (Ibíd.), aquí se debe plantear la intercausalidad entre los sectores por su interconexión. Cada parte es causa y efecto de una misma contingencia.

En función de lo anterior existirían dos áreas de intervención, en primer lugar, la intervención en *Áreas Endógenas de la red Secundaria*, aquí la red se cierra al intercambio, se observa con frecuencia ámbitos que aparentemente se “auto nutren” de contactos internos, alimentados por una interpretación circunstancial signada por una aparente autosuficiencia que lleva al aislamiento. La identidad de estos actores se limita.

La segunda área se refiere a la existencia de nexos recurrentes entre redes, que introduzcan cambios positivos en una de las posiciones de la red secundaria, construyendo una vía hacia la confirmación de dinámicas más saludables.

Por ello, se hace necesario investigar modalidades de interacción, confirmar los límites en la estructura, entre contextos meso y macro sistémicos. Puede ser que existan límites extremadamente abiertos que favorezcan la conexión excesiva entre los actores de cada red, esta exacerbación puede generar problemas en aspectos como la

“autonomía”, este es un indicador saludable de la individuación de cada entramado.

Así, el horizonte en todos los casos es la influencia mutua entre ambas conexiones de la red, ya que sea cual sea el tipo de conexión que limite resultará un punto de inflexión “vital para el desarrollo de la transferencia” respecto del orden de la organización.

Dicha disposición transferencial resulta de magnitud para generar articulación funcional entre red primaria y secundaria. Esta articulación amortigua la excesiva demanda de una u otra red, que convoca sólo a determinados espacios sociales, ensombreciendo los nexos y desestabilizando la posibilidad de una coexistencia entrelazada que constituya una ruta que abra caminos en la correspondencia de las relaciones y connote más el equilibrio entre las interfases de ambas mallas referenciales.

Por último Socorro (op.cit.), plantea que existen varias maneras de observar el fenómeno de las redes sociales, pues éstas vienen dadas por diversas circunstancias dentro de una misma organización, ya sean, por filiación, por conocimiento, por contexto o por demanda.

Así, plantea que las redes sociales por filiación son aquellas que se generan de forma espontánea en los grupos y cuya presencia imprime un clima de camaradería e identificación. Aunque no suelen considerarse formales, estas redes sociales permiten el flujo de la información de manera expedita y con altos niveles de calidad.

Las redes sociales por conocimiento son aquellas que responden a intereses propios de la organización pero con un alto grado de interés

personal, se generan para agregar valor a los procesos, mejorarlos o crearlos.

Las redes por contexto o demanda responden a las funciones propias vinculadas a un cargo o a un grupo de ellos, la misma labor genera la integración de estas redes y las pone en movimiento.

CAPITULO III

LA MOTIVACIÓN Y EXPECTATIVAS COMO CAUSANTES DE LA ACCIÓN

Dentro del estudio acerca de la nuevas organizaciones sociales en la comuna de Santiago, es preciso señalar qué conduce a la personas a ser parte de estos grupos y cuáles son los resultados que esperan dentro de estas organizaciones en términos personales, es decir, describir su grado de satisfacción en cuanto a las motivaciones que tienen las personas para participar en éstas organizaciones y las expectativas frente a ellas.

1. Motivación

1.1. Definición de Motivación

Para poder definir qué es la motivación, es necesario hacer referencia a lo qué causaría la conducta y la variación de la intensidad en ella (Reeve, 1995). Así, se plantea como la iniciadora del comportamiento, que genera persistencia, cambio, dirección hacia una meta y la eventual terminación del comportamiento (Ibíd.).

Las coincidencias en la definición de motivación, se centran en el esfuerzo tanto interno como externo, que conducen a las personas a comportarse de determinada forma, existiendo en ellas diversas necesidades que procuran satisfacer, a partir de ello, se planean objetivos y metas en la consecución de estas necesidades y, dependiendo los resultados ante el esfuerzo aplicado para la satisfacción de estas necesidades, es el cambio o no en la intensidad de las futuras acciones, ya que se puede alterar la orientación de los esfuerzos o, puede llevar a no activar esa conducta (Berrios, n/d)

En la motivación, se plantea que existen ciertos estados motivacionales dentro de nosotros, que pueden ser intangibles o que se encuentran en algún lugar de nuestra conciencia, como el supuesto desinterés de un alumno por los estudios o los pacientes en un hospital, con poco deseo de ejercitarse. Por ello, se puede inferir que las motivaciones no surgen siempre desde el interior de las personas, ya que, en los colegios los profesores emplean las calificaciones, elogios, suspensión de privilegios, etc., y en los hospitales los médicos usan ordenes, amenazas implícitas, que son sucesos externos que pueden constituir incentivos o consecuencias que generan estados motivacionales extrínsecos (Reeve, op.cit.).

Lo anterior, sugiere que existen dos formas de disfrutar las actividades, pues pueden ser de manera intrínseca o extrínseca.

La motivación intrínseca “es la inclinación innata de comprometer los intereses propios y ejercitar las capacidades personales para, de esa forma, buscar y dominar los desafíos máximos” (Reeve , Ibíd., cita a Deci y Ryan, n/d: 130). También, “se fundamenta en aspectos característicos de la propia actividad, motivadores por sí mismos, y que caen bajo el control del propio sujeto, definiéndose en términos de interés natural o aprendido y aceptado en un determinado nivel psicológico” (Berríos, op.cit.:7). Ella surge de manera espontánea por las necesidades psicológicas, curiosidad personal y los empeños innatos por crecer, ya que, las personas presentan necesidades psicológicas orgánicas innatas, cuentan con los medios para experimentar satisfacciones espontáneas inherentes, al comprometerse en actividades interesantes. Las personas al percibir la experiencia de sentirse competitivos y autodeterminados, conocen la motivación intrínseca. Ello motiva una fuerza natural que energiza el

comportamiento en ausencia de recompensas y presiones extrínsecas. De esta forma, la motivación intrínseca proporciona la motivación innata para involucrar el ambiente hacia la consecución de intereses personales y exhibir el esfuerzo necesario para ejercitar y desarrollar las habilidades y capacidades en las personas (Reeve, op.cit.).

Por otro lado, la motivación extrínseca se esboza desde incentivos y consecuencias ambientales, es decir, las personas se comportan de cierta forma para obtener algo a cambio. Esta motivación, es creada por factores ambientales para incentivar o persistir una acción, así, la conducta es el medio para conseguir alguna consecuencia, que es el fin (Ibíd.).

Ahora bien, sólo la observación no basta para diferenciar la motivación intrínseca de la extrínseca, pues ambas suelen tener los mismos resultados evidenciables. La diferencia radica en la fuente que energiza y dirige la conducta, puesto que *“la conducta intrínseca es el resultado de necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona, y la motivación extrínseca surge de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes en el comportamiento observado”* (Ibíd.: 130).

El estudio de la motivación extrínseca nos devela una serie de tipos de esta motivación. Uno de ellos es la Regulación Externa, que se aplica a las personas que no tienen interiorizadas una buena disposición para realizar cierto tipo de actividad por su propia voluntad, así, se fomentan los incentivos y presiones ambientales a fin de tener una razón para actuar, por ello, la motivación se regula por sucesos externos a la persona. Otro tipo de motivación, es la Regulación Introyectada, aplicada cuando no se aceptan totalmente las reglas o

exigencias de otras personas en relación a pensar, sentir o comportarse de una forma en particular, ella supone una interiorización parcial de creencias, caracterizándose por las presiones basadas en la aprobación de la propia persona y de los otros. Otra motivación, es la Regulación Identificada, en donde la persona acepta de manera voluntaria los méritos y la utilidad de una creencia o conducta, pues así se concibe la persona como importante o útil. Finalmente, existe la Regulación Integrada, cuyo proceso supone la transformación de los valores y regulaciones que toman como suyos, generado por incentivos y consecuencias, que involucra adoptar nuevas formas de sentir, pensar y comportarse (Ibíd.).

1.2. Características de la Motivación

El estudio de la motivación abarca una serie de hallazgos e hipótesis que son parte del estudio de la motivación. Los temas de estudio que podemos encontrar son 1.- que la motivación facilita la adaptación; 2.- los motivos afectan la conducta al dirigir la atención; 3.- la intensidad del motivo varía con el tiempo e influye en la fuerza de la conducta; 4.- la motivación incluye tendencias de aproximación y de evitación; 5.- el estudio de la motivación explica el contenido de la naturaleza humana; 6.- la motivación varía no sólo en su intensidad sino también en su tipo y 7.- no siempre estamos conscientes de las raíces motivacionales de nuestro comportamiento (Ibíd.).

El primer tema de estudio, que estipula que *la motivación facilita la adaptación*, se sustenta entendiendo que ella es proporcionada a circunstancias siempre cambiantes, ya que los estados motivacionales surgen siempre que se presentan diferencias entre el bienestar personal y las incesantes demandas. Así, cuando un grupo de personas experimentan la escasez de alimentos, los estados biológicos y

psicológicos crean la motivación del hambre y, sí las personas logran obtener el control sobre ese problema, generan estados biológicos y psicológicos orientados al dominio, logro y bienestar. De esta forma, se establece que los estados motivacionales proporcionan un medio clave para que el individuo confronte con éxito las exigencias de la vida. Pero cuando la motivación no es la adecuada la adaptación personal lo resiente y las personas se sienten deseadas a no ejercer control sobre su futuro, pues tienden a rendirse con facilidad cuando se les presenta un reto (Reeve, op.cit., cita a Peterson, Maier y Seligman, n/d). *“Las personas que enfrentan las competencias con más dudas que confianza evitan interactuar con su entorno”* (Reeve, op.cit., cita a Bandura, n/d: 14) y *“a quien se le manipula, arremete y controla por lo general se vuelve una persona emocionalmente neutra e insensible respecto a las esperanzas y aspiraciones que se encuentran muy enlazadas en sus necesidades psicológicas internas”* (Reeve, op.cit., cita a Deci, n/d: 14), a diferencia de los estados motivacionales basados en la intensidad y confianza, que ayudan a desarrollar la adaptación personal, por ello, la conclusión que podemos desprender es que la calidad de la motivación influye en la calidad de la adaptación personal.

El segundo tema de estudio, dentro de la motivación, es que *los motivos afectan la conducta al dirigir la atención*, pues los motivos tienen una forma de ganar y exigir la atención de las personas, lo que se manifiesta en la elección de ciertos comportamientos y no de otros. Por ejemplo, el motivo de evitar el dolor de cabeza es relevante para las personas, por ello, a las personas les llamará la atención y dirigirán la conducta hacia la ingesta de una aspirina. Los motivos influyen en el comportamiento al llamar la atención, interrumpir aquello que se está realizando, distraer la atención ante determinadas cosas y al imponer

ciertas prioridades en conductas concordantes hacia un motivo en particular.

El tercer tema de estudio de la motivación, es que *la intensidad del motivo varía con el tiempo e influye en la fuerza de la conducta*. La motivación, es entendida como un proceso dinámico y cambiante, pues junto con la intensidad de los motivos hacia su aumento o disminución, encontramos que las personas tienen diferentes motivos en las distintas etapas de su vida. Por lo general, es el motivo más intenso y, el resto se encuentran latentes en esa etapa de las personas. El motivo más intenso, es el que provoca la mayor influencia en el comportamiento, aun cuando otro motivo pueda convertirse en el más dominante, cambiando o influyendo en el actual comportamiento. De esta forma, se plantea que la intensidad del motivo cambia a lo largo del tiempo, las personas poseen una multitud de motivos con diferentes intensidades, y las intensidades de los motivos pueden cambiar, por factores ambientales, influyendo o modificando la conducta frente a ciertas situaciones y, finalmente, “los motivos no son algo que una persona tenga o no tenga; más bien, tales motivos surgen y desaparecen durante un ciclo en el que el principio parecen estar dormidos, emergen a la conciencia, son satisfechos o se frustran, y crecen o se opacan en intensidad” (Reeve, op.cit.: 16,17).

El cuarto tema de estudio de la motivación, nos señala que *la motivación incluye tendencias de aproximación y de evitación*, así entendemos que las personas suponen que es mejor la motivación que la desmotivación, y que la motivación es un estado que cuesta conseguir hacia las mismas personas y hacia los otros. El problema que se plantea es que existen diversos estados motivacionales que generan aversión, como el hambre, dolor o miedo, y las personas tienen

inevitablemente a ahuyentar situaciones nocivas así se establece que “los seres humanos son curiosos, están intrínsecamente motivados, son animales que buscan sensaciones, que tienen metas y planes para dominar los retos, para desarrollar relaciones afectivas interpersonales y dirigirse hacia el desarrollo y crecimiento psicológico y hacia incentivos atractivos...sin embargo, la gente está frustrada, saturada de inseguridades, presionada, temerosa, adolorida y deprimida, se topa con situaciones de aversión de las que desea alejarse y se siente estresada...las personas sienten dichos estados motivacionales y emocionales, positivos y negativos, al mismo tiempo” (Ibíd.:18), factores que permiten que las personas puedan adaptarse de manera óptima.

El quinto tema de estudio de la motivación *explica el contenido de la naturaleza humana*, entendiéndolo que todos tenemos necesidades fisiológicas como sed, sexo y dolor, además, heredamos disposiciones biológicas como el temperamento y compartimos un pequeño número de emociones básicas, como el miedo en caso de amenaza o pérdida. Por otro lado, establece la existencia de motivos aprendidos, como la apreciación que las personas tienen al dinero y la fama o las metas de largo alcance al cual las personas se enfocan. Ambos ejemplos, nos dan cuenta de necesidades y afectos internalizados a partir de la experiencia. Así, las personas adquieren motivaciones de fuerzas sociales y culturales, por lo que la naturaleza humana, se compone de los deseos y requerimientos de las propias personas, la sociedad y la cultura.

El sexto tema de estudio de la motivación, nos señala que *la motivación varía no sólo en su intensidad, sino también en su tipo*, pues muchos teóricos de la motivación sugieren que existen diferentes tipos de motivaciones como la intrínseca y extrínseca, motivación por

aprender y por realizar o la motivación de aproximación al éxito y evitar el fracaso. Distinguir entre la intensidad y tipo de motivación ayudará a comprender de mejor forma el comportamiento de las personas.

Finalmente, un séptimo tema de estudio en la motivación, nos indica que no siempre estamos conscientes de las raíces motivacionales de nuestro comportamiento, esto debido a que los motivos varían según la accesibilidad para la conciencia y las estructuras del lenguaje verbal. Esta clase de motivos dan cuenta de argumentos racionales y lógicos, sin embargo, también existen actos que son impulsivos y las razones o argumentos de ellos no son claras. Esto se debe a que existen motivos con estructuras no lingüísticas, por lo que se encuentran menos disponibles a la conciencia y al lenguaje verbal. A partir de esto, “el tema de los motivos ocultos es una de las razones principales por las que los investigadores de la motivación confinan demasiado en las medidas fisiológicas y conductuales, y sólo muy poco en las medidas de auto testimonio” (Ibíd.: 21).

2. Teorías de la Motivación

2.1 La Teoría de Maslow

El fundamento de la teoría de Maslow (1999) en la motivación, esta dado por que las personas poseen necesidades en el nivel orgánico y propuso que existe un cúmulo de necesidades interrelacionadas y que alientan el conocimiento, gobernando y organizando todas las otras necesidades dentro de una jerarquía que presenta cinco grupos que se clasifican desde las necesidades de supervivencia hacia las de crecimiento.

Maslow, jerarquizó estas necesidades en una pirámide, donde la base presenta las necesidades fisiológicas, que requieren homeostasis corporal, latencia y supervivencia, y el resto de las necesidades en orden creciente, son psicológicas, y deben satisfacerse también en orden creciente.

La pirámide de Maslow desde su base, establece el siguiente orden de las necesidades: 1.- necesidades fisiológicas, 2.- necesidad de salvaguarda y seguridad, 3.- necesidad de amor y pertenencia, 4.- necesidad de estima, que corresponden a la motivación de deficiencia y 5.- necesidad de autorrealización, que corresponde a la motivación de crecimiento.

La pirámide planteada por Maslow (op.cit.) establece tres fundamentos sobre la naturaleza de las necesidades humanas y ellas dicen relación con que las necesidades se arreglan por si mismas dentro de la jerarquía de acuerdo con la potencia o fuerza, que mientras más bajo está la necesidad en la jerarquía, más pronto aparece en el desarrollo y que las necesidades en la jerarquía se satisfacen de manera secuencial, de la más baja a la más alta, desde la base de la pirámide hasta su vértice.

Las llamadas necesidades de deficiencia son las perturbaciones fisiológicas y las necesidades de seguridad, pertenencia y estima, son importantes en la medida que su ausencia inhibe el crecimiento y desarrollo. En la medida que un grupo de necesidades se satisface, comienza otro tipo de necesidades.

Un aspecto importante desarrollado por Maslow, fue el postulado acerca de que cualquier aparición de las necesidades de deficiencia

indica que las personas son víctimas de privación, sin destacar una necesidad por sobre otra, lo que impide la búsqueda del crecimiento y la realización (Ibíd.).

Las necesidades de crecimiento, surgen cuando son satisfechas las necesidades de deficiencia. Ellas vuelen a las personas inquietas porque al estar satisfechas las otras necesidades, la satisfacción de necesidades se orienta hacia el deseo de querer convertirse en más de lo que la persona es y llegar a ser todo lo que sea posible, esta es la necesidad de autorrealización.

Sin embargo, el estudio de la satisfacción de la necesidad de autorrealización no es muy alentador, pues Maslow estimó que sólo el 1% de las personas pueden alcanzar la autorrealización. La razón que explica que la mayoría de las personas no cumplan con la satisfacción de esta necesidad, esta dada porque el ambiente no es el apropiado o porque las propias personas limitan su potencial por temor. Al respecto, también llegó a la conclusión, que la necesidad de autorrealización no es innata y que es consecuencia del bienestar psicológico, por ello, da énfasis a la promoción de los aspectos exitosos en la vida de las personas. Además, Maslow subrayó la importancia de las relaciones sociales y personales para propiciar experiencias de éxito, puesto que interrelacionarse, significa establecer relaciones abiertas y de apoyo mutuo, que constituyen la base hacia la autonomía y el potencial de cada persona (Reeve, op.cit.).

2.2 Los Aportes Teóricos de Hopenhayn

Los aportes teóricos de Hopenhayn al estudio de la motivación, están centrados desde la participación y la toma de decisiones, entendiendo que la participación conllevaría inevitablemente a este

proceso (Hopenhayn, op.cit). Él establece que la voluntad en participar esta dada por cuatro motivaciones, y la importancia de estas motivaciones, se centra desde la mirada de la investigación propuesta de “Las Nuevas Formas de Participación Social”, entendiendo a que apuntan a una forma de participación centrada en objetivos específicos por un grupo de personas, ante una causa determinada. Las motivaciones señaladas por Hopenhayn, son importantes para esta investigación, en la medida que logran, a nivel general, aunar perspectivas de motivaciones, hacia procesos internos y externos.

De esta forma, las motivaciones señaladas en el primer capítulo de este marco teórico, que son el ganar control sobre la propia situación y el propio proyecto de vida de las personas, el acceder a mejores y mayores bienes y servicios que la sociedad está en situación de suministrar, integrarse a procesos de desarrollo a favor de grupos excluidos y el aumentar la autoestima gregaria (Ibíd.), constituyen la base que dirige la conducta hacia una motivación fundamental, que según Maslow (Maslow, op.cit.) orientan al hombre a la autorrealización.

La motivación fundamental para Hopenhayn (op.cit.), involucra la liberación de potencialidades inhibidas, convirtiéndose en protagonista como ser social, en tanto las personas sean capaces de conquistar las cuatro motivaciones, haciendo de la participación el instrumento que permite que las personas sean “más sujetos”, generando autonomía en aras del desarrollo óptimo de los seres humanos para conquistar su independencia.

3. Expectativas

3.1 Concepto de Expectativa

Los psicólogos cognitivos definen la expectativa como *“la evaluación subjetiva de la probabilidad de alcanzar una meta concreta. Lo que permite al individuo predecir la probabilidad de que se de un acontecimiento o una consecuencia, es una estructura de conocimiento basada en la experiencia previa”* (Ferro M. 2005, cita a Reeve J., 1994).

Otra definición nos plantea que “la expectativa consiste en una predicción subjetiva de lo probable que resulta una situación. Dicho acontecimiento puede ser un resultado o un curso de acción que da origen al resultado” (Reeve, op.cit.:233).

Por otro lado, existen teorías que tratan de responder a fenómenos relativos a lo que potencia la conducta, la dirige y la lleva término, y el por qué las personas eligen determinadas formas y vías de comportamiento para conseguir sus objetivos. Así, se plantean las expectativas cognitivas en lo que se refiere al objetivo o al resultado final que se ha de conseguir. De acuerdo a las teorías de la instrumentalidad, las personas actúan de determinada forma para conseguir aquello que posee valor para sí mismas (Berrios, op.cit.).

3.2 Expectativa de Eficacia

Las expectativas de eficacia (Reeve, op.cit.) están referidas al grado de confianza que las personas tienen respecto a sus habilidades para ejecutar ciertos actos o secuencias de acción. De esta forma, se plantea que las personas mientras más seguras están de las actividades que realizan, mayor esfuerzo invertirán cuando se presenten dificultades para el cumplimiento de tales actividades. Sin

embargo, si las personas consideran que no pueden rendir de forma adecuada en ciertas actividades, su compromiso ante ellas será menor y, por tanto, disminuirá su esfuerzo, aceptando resultados mínimos y cediendo ante las dificultades.

En las expectativas de eficacia, es posible encontrar causas que las hacen emerger como en primer lugar, la historia personal de las personas al ejecutar conductas particulares, en segundo lugar, las observaciones ante determinadas conductas, en tercer lugar, las persuasiones verbales de otros y, en cuarto lugar, los estados fisiológicos.

La primera causa de las expectativas de eficacia, referida a la *historia del comportamiento personal*, que es la más influyente, y nos plantea que *“el grado de importancia de cualquier comportamiento para las futuras expectativas de eficacia depende de la intensidad de la expectativa preexistente del ejecutante. Una vez que la historia conductual personal una persona provoca una intensa expectación de eficacia, una actuación insatisfactoria ocasional no cambiará mucho la expectativa de eficacia...Sin embargo, si el ejecutante es menos experimentado..., cada nueva actuación competente o incompetente tendrá un gran efecto en las expectativas de eficacia futuras”* (Ibíd.: 235).

La segunda causa de las expectativas de eficacia, son las *experiencias indirectas*, que se sustenta en la comparación de las conductas ejecutadas por los otros. Lo que resulta determinante a la hora de establecer la expectativa de eficacia, pues si lo observado en los otros da cuenta de algo que no es posible realizar, la expectativa de eficacia es leve, y al contrario, si lo observado en las otras personas ha

resultado positivo o favorable, lo será también la expectativa de eficacia. La influencia del modelo de la expectativa de eficacia depende, en primer lugar, de la similitud entre el modelo y el observador, y en segundo lugar, del nivel o grado de experiencia de la conducta.

La tercera causa de las expectativas de eficacia, que es la *persuasión verbal*, nos plantea que *“las prácticas efectivas para levantar la moral persuaden al ejecutante a centrarse más en fuerzas personales y potenciales, y menos en deficiencias y debilidades personales. Tales prácticas desvían la atención de un ejecutor de las fuentes de ineficacia a las de eficacia. Pero la persuasión verbal llega hasta donde la contradice la experiencia directa”* (Ibíd.:236), esto debido a que existen barreras en la mente del ejecutante de lo posible e imposible, todo esto dependiendo de factores como la experiencia, credibilidad y confianza de la persona que está persuadiendo. La relevancia de la persuasión está dada porque dan impulsos a las personas, lo que deriva en eficacia temporal y nuevos impulsos, y contrarresta la persistencia de detener la tarea.

Finalmente, la cuarta expectativa de eficacia, que es el *estado fisiológico*, nos revela que el cuerpo emite señales ante las exigencias de las tareas que las personas se han propuesto hacer. Estas señales nos evidencian dificultad en las habilidades de las personas o un nivel adecuado en las habilidades de las personas para realizar la tarea propuesta. Así, estados como tensión, miedo o estrés suponen la existencia de expectativas de ineficacia, por el contrario, en ausencia de tales estados, nos encontramos ante la presencia de expectativas de eficacia, en la medida que la persona logra realizar las tareas propuestas. *“La dirección causal entre eficacia y excitación fisiológica es bidireccional: la ineficacia intensifica la excitación y ésta intensificada*

alimenta la ineficacia percibida” (Bandura, 1988, citado por Reeve, op.cit.: 237).

3.3 Expectativa de Resultado

La expectativa de resultado, está basada en el juicio de las personas hacia realizar determinadas conductas para obtener un resultado específico, o si producirá resultados deseables.

En este tipo de expectativa, según plantea Johnmarshall Reeve (op.cit.), existen cuatro factores que las determinan, ellos son, historia de resultado personal, la dificultad de la tarea, la información derivada de las comparaciones sociales y las diferencias de la personalidad.

La *historia de resultado personal*, nos plantea que existe un compromiso o valoración inevitable por parte de las personas cuando se involucran con una tarea. Las evaluaciones que pueden realizar las personas, están referidas al éxito o fracaso en la tarea encomendada, lo que influye en las expectativas futuras de resultado.

La *dificultad de la tarea*, establece que la valoración de la dificultad de la tarea depende de las características propias de ella, y si las personas consideran que la tarea es difícil, presentan expectativas bajas de éxito, a diferencia, si la percepción de la tarea es fácil, pues provoca elevadas expectativas de éxito.

La *información derivada de comparaciones sociales*, señala que las expectativas de resultado dependen de las observaciones de los resultados en otras personas (De Villas y McCauley, 1978, citado por Reeve, op.cit.). Aun cuando no exista observación directa del éxito o

fracaso, las personas tienen una apreciación general con respecto a la tarea.

Finalmente, *la personalidad*, nos indica que las diferencias individuales están dadas por el logro y el fracaso, que predisponen en las personas al optimismo o pesimismo, para enfrentar determinadas situaciones, influyendo la necesidad de logro en la sobreestima de las posibilidades de éxito y la baja necesidad de logro en el pesimismo en la estimación de las posibilidades de éxito.

4. Teorías de las Expectativas

4.1 Teoría del Establecimiento de Metas de Locke

La teoría del establecimiento de metas de Locke (n/d, citados por Berrios, n/d), está situada dentro del estudio de teorías de las expectativas en la realización de tareas asociadas al trabajo.

La teoría planteada por Locke, reconoce un papel motivacional en las intenciones que las personas tienen cuando realizan ciertas tareas, ya que, existirían objetivos y metas en las personas que los motivarían a realizar determinadas tareas, lo también determinaría el nivel de esfuerzo que las personas despliegan en su ejecución.

Locke y Latham (1990, citados por Berrios, *Ibíd.*), sostienen que las metas tienen dos funciones principales, orientadas a gestar la motivación y dirigir, por ello, la conducta, lo que se reflejaría en las expectativas ante la realización de tales tareas.

Las condiciones que deben cumplirse para que las metas puedan influir de forma positiva en el rendimiento, son que las personas deber estar concientes de las metas, para saber qué es lo que quieren lograr,

así como, que deben aceptar las metas como algo para lo que están dispuestas a comprometerse y trabajar.

La teoría de Locke y Latham, señala que el establecimiento de metas con mayor complejidad, genera en las personas la necesidad de rendir con mayor intensidad, y compromiso en su consecución, excluyendo los casos en que la meta propuesta no sea posible de ser desarrollada por las competencias o habilidades de quienes se han propuesto alcanzarla, debido a su complejidad.

La teoría también señala, que el establecimiento de metas concretas y específicas motivan más que las metas generales, y las expectativas son percibida como positivas hacia el cumplimiento de la tarea, más aun cuando existe aprobación o evaluación por el rendimiento ejecutado en la acción.

4.2.- Pioneros del Enfoque Cognitivo en el estudio de las Expectativas

Edward Tolman y Kurt Lewin (citados por Reeve, op.cit) fueron los pioneros en el estudio de la motivación, desde un enfoque cognitivo. Ambos aportes, se darán a conocer a continuación, desde los postulados de cada uno de ellos.

Edward Tolman (Ibíd.) fue un conductista, cuyas observaciones le hicieron concluir que la conducta estaba dirigida hacia un propósito o meta, por lo que, las conductas o comportamientos de las personas estaban en función de esa meta. De esta forma, si una persona se plantea una meta, y la consecución de sus conductas no le permite alcanzarla, tales conductas cesarán.

Las afirmaciones, que establecen que la conducta es deliberada, nos sugieren que la conducta genera conocimientos, cognición. El propósito y cognición, establecidos por Tolman, son traducidos por él como demanda y expectativa, respectivamente.

Para Tolman, las demandas surgen de necesidades corporales como el hambre, sexo o dolor, por lo tanto, el propósito establecido por las personas se orienta a satisfacer estas necesidades o demandas corporales. De acuerdo a esto, las expectativas surgen como la forma en que las personas buscan un objeto para saciar las demandas. Así, *“las búsquedas ambientales por objetos satisfactorios de la demanda no eran aleatorios sino que, en vez de ello, las expectativas los mantenían informados de manera constante...Por lo tanto, el propósito impulsa la búsqueda, lo cual es un instrumento para mejorar su cognición...las demandas, las expectativas, el propósito y la cognición guían nuestro comportamiento”* (Reeve, op.cit.: 203).

Otro autor que nos habla de la comprensión cognitiva, es Kurt Lewin (citado por Reeve, op.cit), quién planteó que la motivación de las personas está en función de metas. Por lo tanto, la necesidad es lo que hace que las personas se acerquen o eviten algo. Esta necesidad se establecía desde demandas psicológicas y ellas, producían intenciones y una vez que la intención se formulaba, la tensión permanece hasta que dicha intención se transforme en una acción que satisfaga la necesidad en cuestión.

Para Lewin, las necesidades crean intenciones, a su vez, las intenciones producen tensiones que motivan a comportamientos consumidores de acercamiento o evitación hacia una conducta específica para satisfacer una cierta necesidad.

De acuerdo a lo anterior, Lewin desarrolló un constructo cognitivo, que era la valencia, refiriéndose al valor que las personas le atribuían a los objetos ambientales, siendo éste, positivo o negativo. Los objetos ambientales considerados como atractivos, que reducen la tensión, tienen una valencia positiva, por el contrario, objetos ambientales amenazantes, generan tensión y tienen una valencia negativa.

Lewin establece que la necesidad se traduce en intención, esta intención en tensión que genera una búsqueda dirigida a una meta, el establecimiento de esta tensión genera procesos o actividad cognitiva en las personas hacia expectativas por resolver lo que podría ser un problema. Así, el comportamiento de las personas deriva de *“un espacio psicológico, presionados por intenciones y jalados por valencias ambientales...cuerpos en movimiento que se trasladan en ciertas direcciones, debido a las fuerzas internas que presionan y a las fuerzas ambientales que jalan”* (Reeve, op.cit.: 204).

Así, se instaura el desarrollo de metas relativamente duraderas o metas a largo plazo en las personas, influenciado por motivos específicos ante determinadas situaciones.

4.3 Teoría de la Expectativa x Valor

La Teoría de la Expectativa x Valor, derivada de los aportes de Lewin y Tolman (García J., n/d), establece que la expectativa equivale a la expectativa de resultado, en tanto se espera que a través de la realización de determinada conducta se obtendrá un resultado concreto, en donde el valor es la satisfacción que la persona puede derivar de un estímulo ambiental. De esta forma, las expectativas y los

valores se combinan en una tendencia conductual de aproximación o evitación a los objetos del entorno. La tendencia conductual es la fuerza, por lo tanto, fuerza y motivación serían sinónimos.

En la teoría el signo de multiplicación (X) cobra vital importancia, entendiendo que si el valor corresponde a cero, la fuerza también lo será, y si una persona no tiene éxito o un estímulo ambiental es totalmente neutral, pues la fuerza de aproximación o evitación será cero.

Para Tolman y Lewin la conducta es resolutive y dirigida por metas, en la medida que las personas se esfuerzan en conseguir objetivos valorados positivamente y evitan, por tanto, objetos valorados negativamente.

La Teoría de la Expectativa x Valor *“propone que la tendencia a aproximarse a un objeto ambiental es una función multiplicativa de la expectativa que se tiene de que una conducta tendrá un resultado determinado y de la satisfacción anticipada o valor que se cree que se derivará de la consecución del objeto”* (Ibíd., artículo: 17).

La Teoría de la Expectativa x Valor puede aplicarse en circunstancias referidas en que las personas deben elegir objetos ambientales, lo que influye en su toma de decisiones.

SEGUNDA PARTE:
MARCO REFERENCIAL

CAPÍTULO IV

LEYES CHILENAS SOBRE PARTICIPACIÓN

El capítulo que a continuación se presenta, pretende dar cuenta de cómo se entiende la participación en Chile a partir de las diferentes leyes que trabajan este concepto. Por ello, se presentan las Leyes de Juntas de vecinos y demás Organizaciones Comunitarias, Orgánica Constitucional de Municipalidades, Registro de Personas Jurídicas y el Proyecto de Ley de Participación Ciudadana.

1. Acerca de la Ley N° 19.418 sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias

La Ley sobre Juntas de Vecinos y demás organizaciones comunitarias (Ley N° 19.418) es el instrumento legal que norma la creación, funcionamiento y disolución de estas entidades, cuestión que, según la División de Organizaciones Sociales, es relevante en la medida que las organizaciones sociales, en el contexto comunal, cumplen un rol fundamental referido a la representación social de la comunidad (DOS, n/d).

1.1.- Definiciones conceptuales

La Ley establece en sus primeros artículos la relación que se establece entre las personas que habitan en un lugar específico y las organizaciones a las que pueden adherirse, definiendo un territorio (Unidad Vecinal) en el cual actúa un sujeto (Vecino) a través de una organización que representa el interés general (Junta de Vecinos) y/o intereses específicos (Organización Comunitaria funcional), definiendo conceptualmente cada uno de estos componentes.

De acuerdo a lo anterior, entiende por Unidad Vecinal el territorio en el que se subdividen las comunas, en el marco de la descentralización, por lo cual se considera el espacio físico en el cual se constituyen y desarrollan sus funciones las Juntas de Vecinos. (Ibíd., Art. 2)

De acuerdo a esto, la Junta de Vecinos, es considerada una organización comunitaria de carácter territorial representativa de quienes residen en la Unidad Vecinal, cuyo objeto es “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” (Ibíd., Art. 2). Cabe destacar que, aun cuando posee el carácter de representatividad, en cada Unidad Vecinal, pueden funcionar una o más Juntas de Vecinos (Ibíd., Art. 37).

Asimismo, define a los Vecinos como las personas naturales con residencia habitual en el territorio referido, quienes para asociarse a la Junta de Vecinos, deben tener mas de 18 años e inscribirse en los registros de la organización (Ibíd., Art. 2,).

Por último, define a la Organización Comunitaria funcional, a aquella que cuenta con personalidad jurídica, sin fines de lucro, cuyo objeto es “representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad dentro del territorio de la comuna o agrupación de comunas respectiva” (Ibíd., Art. 2).

1.2.- Características de las organizaciones

De acuerdo a esta Ley, las organizaciones comunitarias no pueden perseguir fines de lucro y deben respetar la libertad religiosa y política de sus integrantes (Ibíd., Art. 3). La Ley establece normas especiales sobre las juntas de vecinos y organizaciones comunitarias funcionales, regulando en las primeras su organización, funcionamiento, funciones y atribuciones, (Ibíd., Art. 37 - 44). Respecto a las organizaciones comunitarias funcionales, define el número mínimo de socios y requisitos de ingreso. (Ibíd., Art. 46 - 47).

1.3.- Constitución y funcionamiento

Para la constitución de ambas organizaciones comunitarias, es necesaria la realización de un proceso formal que contempla la ejecución de una asamblea ante un ministro de fe, en la que se aprueban estatutos y elige un directorio provisional, posterior a lo cual se debe hacer entrega de una copia autorizada del acta constitutiva en la secretaría municipal que corresponda, quedando completado el proceso a través de la entrega de la Personalidad Jurídica y la elección del Directorio definitivo. (Ibíd., Art. 7).

1.4.- Otros temas relevantes tratados en la Ley

La Ley N° 19.418 se refiere a una serie de otros aspectos que consideramos relevante destacar, sin describir, por la extensión que ello implicaría, por lo que los nombramos a continuación: Establece los derechos y obligaciones de las Juntas de Vecinos y demás organizaciones comunitarias (Ibíd., Art. 12 - 15), fija las características

de las asambleas, diferenciando entre las generales ordinarias y extraordinarias (Ibíd., Art. 16 - 18), se refiere a la estructura organizativa de las organizaciones, estableciendo las características del Directorio, el modo de elección, funciones y responsabilidades civiles y penales cuando correspondiera y causales de cese de los cargos (Ibíd., Art. 19 - 25), regula el patrimonio y establece la posibilidad de otorgamiento de subvenciones y otros aportes fiscales o Municipales a través de la presentación de proyectos (Ibíd., Art. 26 - 27), establece la modalidad de manejo financiero (Ibíd., Art. 31 - 33), establece la creación del Fondo de desarrollo vecinal (Ibíd., Art. 45), norma la constitución de Uniones comunales de las Juntas de Vecinos (Ibíd., Art. 48 - 52) y de las Organizaciones comunitarias funcionales (Ibíd., Art. 53,).

2. Acerca de la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, Título IV sobre Participación Ciudadana.

La ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, en su título IV sobre Participación Ciudadana, es el instrumento legal, a través del cual se norman las instancias de participación, se definen las audiencias públicas y las oficinas de reclamos, se norman los plebiscitos comunales así como las consultas no vinculantes, ello dividido en tres párrafos y 12 artículos en la Ley N° 18.695.

2.1.- Definiciones conceptuales

En primer lugar la Ley establece que cada municipalidad deberá establecer en una ordenanza las modalidades de participación de la ciudadanía local, teniendo en consideración las características la comuna, como la configuración del territorio comunal, localización de los asentamientos humanos, tipo de actividades relevantes del quehacer comunal, conformación etárea de la población y cualquier otro

elemento que, en opinión de la municipalidad, requiera una expresión o representación específica dentro de la comuna y que al municipio le interese relevar para efectos de su incorporación en la discusión y definición de las orientaciones que deben regir la administración comunal (Ibíd., art. 93).

2.2.- Características de las organizaciones

El artículo 94 de la Ley 18.695 establece que cada municipalidad tendrá un *consejo económico y social comunal*, compuesto por representantes de la comunidad local organizada. Será un órgano asesor de la municipalidad, el cual tendrá por objeto asegurar la participación de las organizaciones comunitarias de carácter territorial y funcional, y de actividades relevantes en el progreso económico, social y cultural de la comuna.

Por otro lado, el artículo 97 registra que cada municipalidad deberá regular en la ordenanza municipal de participación, las *audiencias públicas* por medio de las cuales el alcalde y el concejo conocerán acerca de las materias que estimen de interés comunal, como asimismo las que no menos de cien ciudadanos de la comuna les planteen. Exceptuándose de esta exigencia las comunas de menos de 5.000 habitantes, en las que el concejo determinará el número de ciudadanos requirentes.

Cada municipalidad deberá habilitar y mantener en funcionamiento una *oficina de partes y reclamos* abierta a la comunidad en general (Ibíd., Art. 98).

El artículo 99 define como manera de participación los *Plebiscitos*, para los cuales el alcalde, con acuerdo del concejo, o a requerimiento de los dos tercios del mismo concejo o por iniciativa de los ciudadanos inscritos en los registros electorales de la comuna, someterá a plebiscito las materias de administración local relativas a inversiones específicas de desarrollo comunal, a la aprobación o modificación del plan comunal de desarrollo, a la modificación del plan regulador u otras de interés para la comunidad local, siempre que sean propias de la esfera de competencia municipal (Ley N° 18.695, op.cit.).

2.3.- Constitución y funcionamiento

En cuanto al CESCO, el artículo 95° define los requisitos para ser miembro del éste. Mientras que el artículo 96°, plantea que las atribuciones municipales en materia de participación ciudadana, no obstan a la libre facultad de asociación que corresponde a todos los habitantes de la comuna.

En relación a la Audiencia Pública, deberá acompañarse de las firmas de respaldo correspondientes, contener los fundamentos de la materia sometida a conocimiento del concejo y, además, deberá identificar a las personas que, en un número no superior a cinco, representarán a los requirentes en la audiencia pública que al efecto se determine (Ibíd., Art. 97).

La oficina de partes y reclamos abierta a la comunidad en general tendrá un procedimiento público para el tratamiento de las

presentaciones o reclamos, como asimismo los plazos en que el municipio deberá dar respuesta a ellos, los que, en ningún caso, serán superiores a treinta días (Ibíd., Art. 98).

En cuanto a la procedencia de un *plebiscito* a requerimiento de la ciudadanía, deberá concurrir con su firma, ante notario público u oficial del Registro Civil, a lo menos el 10% de los ciudadanos inscritos en los registros electorales de la comuna al 31 de diciembre del año anterior, debiendo acreditarse dicho porcentaje mediante certificación que expedirá el Director Regional del Servicio Electoral (Ibíd., Art. 100). Así mismo, el artículo 101 establece que en el décimo día de adoptado el acuerdo del concejo, de recepcionando oficialmente el requerimiento del concejo o de los ciudadanos en los términos del artículo anterior, el alcalde dictará un decreto para convocar a plebiscito. Dicho decreto se publicará, dentro de los quince días siguientes a su dictación, en el Diario Oficial y en un periódico de los de mayor circulación en la comuna. Asimismo, se difundirá mediante avisos fijados en la sede comunal y en otros lugares públicos.

El decreto contendrá la o las cuestiones sometidas a plebiscito. Además, señalará la fecha de su realización, debiendo efectuarse, en todo caso, no antes de sesenta ni después de noventa días, contados desde la publicación de dicho decreto en el Diario Oficial (Ibíd., Art. 101).

2.4.- Otros temas relevantes tratados en la Ley

Los artículos 102 y 103, establecen cuándo no podrá convocarse a plebiscito comunal, mientras que el 104° define que la realización de

los plebiscitos comunales se regulará por las normas establecidas en la ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios con algunas excepciones del artículo 175 bis. Así mismo, el costo de los plebiscitos será cargo de la municipal.

3.- Ley para el registro de las personas jurídicas receptoras de fondos públicos

En el marco del proyecto de ley de participación ciudadana se establece la creación de registros distintos para las asociaciones voluntarias con personalidad jurídica, las organizaciones de interés público y las organizaciones con voluntariado.

La Ley sobre el Registro de las personas jurídicas receptoras de Fondos Públicos es el instrumento legal que norma el funcionamiento de aquellas Organizaciones Sociales que reciben o quieren postular a recibir fondos públicos a partir del 30 de enero de 2003 (Ley N°19.862).

3.1.- Definiciones conceptuales

Para efectos de esta ley, según el artículo 2, se entiende por transferencias las subvenciones a personas jurídicas, sin prestación recíproca en bienes o servicios, y, especialmente, los subsidios para financiamientos de actividades específicas o programas especiales y los gastos inherentes o asociados a la realización de éstos, sea que estos recursos se asignen a través de fondos concursables o en virtud de leyes permanentes, o subsidios, subvenciones en áreas especiales, o contraprestaciones establecidas en estatutos especiales, y otras de similar naturaleza (Ibíd., Art. 2)

Ahora bien, para la División de Organizaciones Sociales serán receptoras de fondos públicos aquellas entidades que se definan de Interés público, siendo estas personas jurídicas sin fines de lucro que tienen como uno de sus objetivos esenciales la promoción del interés general (www.portalciudadano.cl).

3.2.- Características de las organizaciones

El artículo 1° de la Ley plantea que deberán registrarse las entidades que sean susceptibles de recibir recursos públicos contemplados en la Ley de Presupuestos o aquellas con derecho a crédito fiscal reguladas en el artículo 8° de la ley N° 18.985, en el artículo 69 de la ley N° 18.681, en el artículo 3° de la ley N° 19.247, y en el Párrafo 5° del Título IV, de la ley N° 19.712, al igual que deberán registrarse las personas jurídicas o naturales que efectúen la donación correspondiente.

3.3.- Constitución y funcionamiento

Según el artículo 4° en los registros se incorporará la individualización de las entidades mencionadas en esta la ley, área de especialización, naturaleza jurídica, y antecedentes financieros. Consignándose también las actividades, trabajos o comisiones que se hayan encargado por parte de las entidades públicas y municipios; los recursos públicos recibidos y el resultado de los controles efectuados por la Contraloría General de la República y otros órganos fiscalizadores, cuando corresponda. (D.O.S, 2005). Planteándose que las instituciones receptoras de las transferencias o donaciones deben mantener actualizada esta información (Ibíd., Art. N° 5).

Por otro lado el artículo sexto establece que sólo se harán efectivos estos traspasos una vez que las entidades se encuentren inscritas en el registro correspondiente, y se sancionará a los funcionarios públicos que otorguen recursos a alguna entidad no inscrita, mientras que las entidades deberán hacer devolución de los recursos públicos reajustados más del interés máximo convencional.

3.4.- Otros temas relevantes tratados en la Ley

Los artículos 7, 8 y 9 hacen referencia a quienes deberán dictar las normas e instrucciones por las que deberán regirse los registros, así como la forma en que deberán uniformarse los datos. Se establece que la Secretaría de Estado está facultada para requerir información de órganos y servicios públicos, excepto municipalidades, para constituir un registro central de colaboradores del Estado. Así mismo se definen las dependencias de las instituciones con el organismo estatal correspondiente (Ibíd., art. N° 7).

Se define que cualquier persona podrá solicitar la información contenida en el registro, pues es pública (Ibíd., art. 8). Mientras que el artículo 9 plantean que la fiscalización corresponde a la Contraloría General de la República.

Los artículos 11, 12, 13 y 14 son artículos transitorios que dicen relación con medidas necesarias para la implementación de esta ley durante el año 2003.

4. Acerca del Proyecto de Ley sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública

El Proyecto de Ley sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública posee dos fundamentos que son, en primer lugar, la libertad de asociación, y en segundo lugar, el principio participativo (www.chilevoluntario.cl), al igual que establece un marco jurídico general, principales garantías, la vinculación entre la participación ciudadana y el derecho de asociación, y la vinculación entre la asociatividad y sistema político.

4.1 Sobre los Fundamentos, Marco y Garantías del Proyecto de Ley

4.1.1 La Libertad de Asociación

La Libertad de Asociación es el fundamento que debe ser amparado y garantizado desde el Estado, esto debido a que es un derecho de las personas reunirse en torno a un objetivo común y constituye la base de un sistema democrático con participación ciudadana. Por esto, se plantea que las asociaciones permiten a las personas reconocerse en relación a sus ideales, convicciones, tareas y generar presión para provocar cambios de importancia en la sociedad.

De esta forma, el principio participativo de este proyecto de ley no hace otra cosa que promover una sociedad civil fuerte, pues a través del incremento de la participación ciudadana sería posible influir en los denominados “asuntos públicos”, y hacer la participación eficiente y efectiva (www.chilevoluntario.cl).

Para que la promoción de asociaciones sea real, es necesario establecer límites entre la libertad de las asociaciones y la injerencia

externa, entendiendo por ello, posibilitar la creación de agrupaciones de todo tipo, con o sin personalidad jurídica, con la libertad de las personas de pertenecer o no a ellas, de manera que no influya en el ejercicio de sus derechos, así como, establecer límites permeables, estructura y finalidad de acuerdo a los requerimientos de estas agrupaciones (Ibíd.,, Art.4, 5,6,7).

4.1.2 El Principio Participativo

El principio participativo del proyecto de ley se fundamenta desde el derecho de las personas a participar en igualdad de oportunidades en la vida nacional (Ibíd.,, Art. 1). En función de esto, el proyecto de ley entiende que la participación ciudadana esta basada en la relación entre el Estado y las personas, en donde existiría una intervención o influencia de la sociedad civil en la elaboración de decisiones públicas, esto frente a la presencia de una ciudadanía con fuerte compromiso social, organizada y activa ante sus demandas y derechos (www.chilevoluntario.cl), lo que favorece a la democracia, representatividad y legitimidad del Estado.

4.1.3 Del Marco Jurídico General

La constitución de un marco jurídico general en este proyecto de ley posibilita que las asociaciones que no poseen estatuto jurídico especial sean reguladas. Sin embargo, el proyecto de ley limita esta aplicación a las asociaciones sin fines de lucro, dejando fuera a las sociedades civiles y mercantiles, cuya naturaleza y finalidades no responderían a la mayoría de las asociaciones aceptadas (Ibíd., Art. 2).

4.1.4 De las Principales Garantías

Las garantías que se establecen desde la libertad de asociación son el derecho de las personas en la esfera pública y la capacidad de las asociaciones para determinar en forma autónoma su funcionamiento (Ibíd., Art. 5).

La primera garantía relativa al derecho de las personas en la esfera pública establece la libertad y voluntariedad en la constitución de las asociaciones, así como, los derechos ante la condición de asociados y la garantía ante la libertad individual de querer pertenecer o no a las asociaciones. En cuanto a la segunda garantía referida a la capacidad de las asociaciones para determinar una forma autónoma de funcionamiento, se reconoce la capacidad de establecer una organización dentro de los límites de la ley, actividades y fines, al igual que no posibilita la injerencia del Estado desde su constitución al ser Registrada, aun cuando regula el tráfico jurídico referido al acta fundacional y de los Estatutos, la modificación, disolución y liquidación de las asociaciones, sus obligaciones documentales y contables, y la publicidad de la identidad de los miembros de los órganos de dirección y administración.

4.1.5 De la Participación Ciudadana y el Derecho de Asociación

Considerando la importancia de las asociaciones en cuanto a los ámbitos de la sociedad que representan, ya que permiten el ejercicio activo de la ciudadanía respondiendo a sus intereses y la presentación de ellos ante los poderes públicos para la influencia en el diseño y ejecución de políticas de desarrollo, medio ambiente, superación de la pobreza, promoción de los derechos humanos, etc., es que se ha

propuesto tratar a las asociaciones de interés público, pues trabajan en actividades en relación a estas temáticas e incluir el trabajo del voluntariado (Ibíd., Art. 29)

La incorporación del voluntariado y asociaciones de interés público, permite regular el ejercicio de la libertad de asociación y la posibilidad que tengan estas asociaciones de acceder a recursos públicos para financiar sus iniciativas y actividades, junto con ello, busca otorgar de transparencia y eficiencia a la constitución de asociaciones de manera de garantizar la participación de las personas en ellas, la participación de las asociaciones en la vida social, económica, cultural y política bajo la tolerancia, pluralismo, libertad y responsabilidad social, entendiendo que ellas posibilitan transformaciones y cambios sociales(www.chilevoluntario.cl).

CAPÍTULO V

LA PARTICIPACIÓN EN CHILE DESDE LA LLEGADA DE LA DEMOCRACIA

El capítulo V de esta investigación, está destinado a profundizar en los aspectos históricos y actuales acerca de la participación en América Latina y Chile, desde los nuevos movimientos y organizaciones sociales con la llegada de la democracia, lo que permite comprender en profundidad el surgimiento de este fenómeno social.

1. Contextualización

La historia de América Latina (AL) se caracteriza porque *“después de una fase de desarrollo nacional y de regímenes populistas, los poderes militares orchestaron la reinserción del continente en la economía capitalista mundializada, apagando la voz de los movimientos sociales”* (Houtart, artículo., 2003: 1), o como lo señala Bengoa (2006), la década pérdida en los movimientos sociales producto de medidas represivas que afectaron al continente.

El período que le sucedió a las dictaduras dio paso a democracias en donde los movimientos que se manifestaban, lo hacían en contra de las privatizaciones (Ibíd.) por nuevos conflictos sociales, producto de políticas de ajuste impulsadas por los gobiernos para contrarrestar las crisis financieras que a partir de 1997 afectaron a AL, con recesiones económicas y pérdida de legitimidad ante los gobiernos y el avasallamiento creciente de los derechos sociales (Borón, 2004), ejemplos en AL de estos conflictos son el caso de Carlos Menem en Argentina, Alberto Fujimori en Perú, Salinas de Gortari en México,

Collor de Mello y Fernando Cardoso en Brasil y Carlos Pérez en Venezuela, además de un estudio realizado por OSAL-CLACSO en AL que demuestra el incremento de la conflictividad social desde mayo de 2000 a abril de 2004 (Seaone; Taddej; Algranati, 2006).

Así, han surgido movimientos de campesinos, de pueblos indígenas, como el levantamiento zapatista, obreros, de las clases medias, de mujeres, políticos, religiosos, etc., que se han caracterizado por la búsqueda de sistemas más participativos en la democracia (Houtart, op.cit) y que expresan el descontento social frente a la inequidad y la corrupción inherentes de un modelo neoliberal (Borón, op.cit.) y *“que en su reivindicación de autonomía cuestiona las bases constitutivas del estado- nación”* (Seaone, el al, op.cit.: 230). La caída de gobiernos y la apertura de crisis políticas se hacen evidentes en conflictos como la guerra del gas en Bolivia el año 2003, la guerra del agua en Cochabamba el año 2000, lucha del movimiento cocalero en Chapare y del movimiento indígena en el Altiplano.

De esta forma, el auge de los nuevos movimientos o formas de organización adquieren gran importancia, un ejemplo de estos síntomas sociales son la creación del primer Forum Social Mundial de Porto Alegre en Brasil y el Otro Davos (Houtart, op.cit.) o las acciones de visibilidad pública, como los cortes de rutas, bloqueos, ocupaciones de espacios públicos, marchas, etc., que hacen manifiestos los conflictos actuales y la acción colectiva actual (Borón, op.cit.).

2. ¿Qué son los NMS y cuáles son sus características?

Antes de continuar con el contexto de AL y Chile por la emergencia de los Nuevos Movimientos Sociales (NMS), es necesario dar cuenta brevemente que significan ellos, de acuerdo a importantes autores del área social.

De acuerdo a lo que plantea Boaventura de Sousa Santos (2001) no existiría una definición que pudiera unificar a los NMS, debido a la diversidad de movimientos, pero propone una definición genérica de Dalton y Kuechler, 1990, (citados por Sousa Santos, op.cit.) que los explica como *“un sector significativo de la población que desarrolla y define intereses incompatibles con el orden político y social existente y que los prosigue por vías no institucionalizadas, invocando el uso de la fuerza física o de la coerción”* (Dalton, et al, op.cit:227). Sin embargo, tomando en cuenta que la diversidad de los NMS se encuentra desde las clases medias y las clases populares, necesariamente la definición debería ser más heterogénea, incluyendo los movimientos ecológicos, feministas, pacifistas, antirracistas, de consumidores, de autoayuda, religiosos, sindicalistas urbanos y rural, de jóvenes, etc. (Ibíd.)

Para Santos (op.cit.) los NMS constituyen *“una crítica de de la regulación social capitalista y una crítica de la emancipación social socialista tal como fue definida por el marxismo”* (Ibíd., artículo: 2), entendiendo por ello, que encuentran nuevas relaciones de opresión como lo son el machismo o el racismo, y que responden a peculiaridades e intereses particulares de grupos que no son considerados en la emancipación tradicional marxista del mundo obrero, grupos que luchan por una emancipación personal, social y cultural.

Otros autores plantean que *“quizás sea la hora de repensar los movimientos sociales desde otra perspectiva: no se trataría solamente de nuevas formas de hacer política; sino de nuevas formas de relaciones y de organización social; lo que se estaría transformando o engendrando es una sociedad, más que en una política nueva”* (Calderón y Jelin (n/d), citados por Garcés, 2003: 5).

Finalmente, dentro de las definiciones de los NMS que mencionáremos en este punto se encuentra la señalada por Garcés (op.cit.) quién declara que los NMS *“constituyen luchas, aspiraciones y propuestas de cambio social y político que resisten al neoliberalismo y que buscan incidir sobre los inestables sistemas políticos latinoamericanos; pero al mismo tiempo, prácticas y discursos de transformación socio cultural que están produciendo cambios en los valores, conductas y relaciones sociales en el campo de la sobrevivencia, el doblamiento, la vida comunitaria, las relaciones de genero, la fe religiosa y más ampliamente en la solidaridad social”* (Ibíd.: 11, 12)

Por último, en cuanto a las características de los NMS, José Luis Castagnola (1987) los entiende como:

a. La expresión de la pluralidad de grupos, intereses y competencias sociales que se generan en una comunidad.

b. La manifestación o expresión de sujetos colectivos preconstituidos con la existencia propia más allá de las articulaciones concretas que resultan en cada caso, es decir como personas capaces de transformar las cosas.

c. . Permiten la permanente creación de demandas y necesidades, y

d. Los NMS son el medio para lograr cambios y el Estado el instrumento para conseguirlo.

3. La Situación de América Latina

3.1 Contexto de América Latina

Actualmente AL configura un período en su historia marcado por regímenes políticos democráticos, es el caso de Argentina, Chile, Uruguay, Brasil y Bolivia, que han recuperado los regímenes electorales, junto con la mayoría de los países de la región. Sin embargo, esto no garantiza a la población una forma de vida satisfactoria, entendiéndose que *“desde la mitad de los años noventa, la región experimenta la peor crisis económica y social desde los años treinta”* (Sader, 2006: 53), lo que se devela en la fragilidad de la economía externa y en la inserción internacional de bajo perfil.

La crisis experimentada por AL pone en evidencia los atrasos tecnológicos, estados debilitados y con escaso poder de decisión en los asuntos internos, sociedades fragmentadas, sectores excluidos de sus derechos básicos, como el empleo formal, y economías que dependen de la exportación de materias primas (Sader, op.cit.).

De esta forma, la realidad que vive actualmente AL, desde el punto de vista sociopolítico, no hace otra cosa que levantar la protesta social, con *“movimientos sociales y populares con características*

diferentes de aquellos que habían ocupado el centro de la escena en el pasado inmediato” (Seaone, el al, op.cit.:246), de grupos que demandan derechos universales y que se manifiestan contra las políticas neoliberales, privatizaciones, precariedad en el trabajo, bajas remuneraciones, cierre de empresas, etc. (Houtart, op.cit.).

3.2 De las argumentaciones que fortalecen la emergencia de Nuevos Movimientos y Organizaciones Sociales en América Latina

De acuerdo a lo trabajado por Houtart (2003) las principales causas que favorecen las resistencias ante el sistema neoliberal y la emergencia de movimientos sociales son los sucesos políticos y sociales vividos en México con la revolución de Zapata y Pancho Villa, de carácter nacionalista, antiimperialista y agrario; y las luchas obreras, entre ellas las de Chile, como la masacre de la Escuela Santa María de Iquique, que le costó la vida a un grupo importante de mineros del cobre, que se encontraban en huelga contra las empresas controladas por norteamericanos.

Según Garcés (2003), la importancia de los actuales MS se traduce a hechos históricos como el levantamiento zapatista en la selva Lacondana en 1994, que explicitó las demandas campesinas e indígenas en cuanto a el respeto y autonomía de los pueblos indígenas ante sus tierras, cultura, costumbres y representación nacional. Otro hecho importante es el levantamiento y movilizaciones indígenas en Ecuador, en donde la demanda indígena no pasa sólo por el respeto de todos los pueblos, sino también por la integración en la toma de decisiones hacia la estructuración del Estado, en cuanto a esto, otro fenómeno es el de las movilizaciones de campesinos e indígenas en Bolivia para alcanzar representatividad en el Estado, y en cuanto al

movimiento de los Sin Tierra, en Brasil, un momento que denota el auge de los NMS es la elección de Lula. Por otro lado, según lo considera Garcés (Ibíd.), se encuentra la presencia de movimientos que ya no tienen sus raíces desde lo estructural como el movimiento obrero, ni de partidos de masa como el peronismo, más bien son grupos con diversidad en origen, composición, objetivos y organización.

Finalmente, como señala Boron (op.cit.), la constitución de nuevos sujetos políticos hace referencia a la situación de los piqueteros en Argentina, a los agricultores endeudados de México, nucleados en “El campo no aguanta más”, movimientos de género, opción sexual, etnias, lenguas, etc. Además los movimientos de campesinos en Brasil, México, Ecuador y Bolivia, y las clases medias, como lo experimentado en Argentina en la expropiación de los ahorros de esta población, los médicos y trabajadores de la salud en El Salvador o los grupos de la “Guerra del agua” en Cochabamba. Lo que se traduciría en el fracaso de los capitalismo democráticos en la región, que trajo como consecuencia el *“ajuste y la estabilización, precariedad laboral, altas tasas de desocupación, aumento vertiginosos de la pobreza, vulnerabilidad externa, endeudamiento desenfrenado y extranjerización de nuestras economías”* (Ibíd., artículo: 5).

4. La Crisis de Representatividad y el Descenso en la Participación Ciudadana en Chile

4.1 La Situación de Chile en los años ochenta

En 1973, bajo una gran crisis política y económica el presidente de Chile, Salvador Allende fue derrocado por una Junta Militar (Fazio, H., 2000). Esta Junta inició un proceso de ajuste económico estructural

profundo. Aunque la economía se caracterizaba por una gran cantidad de distorsiones microeconómicas y desequilibrios macroeconómicos, el déficit fiscal era el principal objetivo de atacar. Desde el comienzo de la nueva administración, la Dictadura requirió a sus agencias reducir el número de trabajadores en un 20%, discontinuó todas las transferencias y subsidios, eliminó las reglas discriminatorias que favorecían a las instituciones públicas además de incrementar los precios de los servicios públicos. Como resultado, las empresas del sector público mejoraron su desempeño financiero y el déficit gubernamental cayó de un 12,4% del PGB en 1973 a cero en 1979. En cierta medida, la primera ronda de privatizaciones, además de un elemento doctrinario, se explica por la prioridad a la reducción del déficit fiscal.

En este contexto, hubo un primer grupo de firmas privatizadas, que fueron aquellas que siempre habían sido privadas, pero que habían sido intervenidas por el gobierno de Allende. Durante la primera etapa del proceso de privatización, que empezó en 1974, la Dictadura devolvió 259 firmas de aquellas firmas legalmente intervenidas a los dueños originales y vendió 200 firmas y bancos consideradas potencialmente competitivas, es decir, que no tenían ninguna característica de monopolio natural. En esta primera etapa, el gobierno no fijó regulaciones. Ello se fundamentaba en la idea que los controles a los monopolios naturales no eran necesarios ya que no era la intención privatizarlos.

No obstante, algunas críticas sobre este primer proceso de privatización se refieren a que no se mostró preocupación en fijar adecuadamente los precios de los activos que estaba privatizando. Un mercado de capitales pequeño, un limitado número de oferentes (el

capital extranjero era muy cauteloso de entrar a Chile), las firmas vendidas en paquetes y el hecho que el periodo en el cual la privatización ocurrió, se caracterizaba por una profunda recesión son argumentos que se han señalado para indicar por qué los precios a los cuales se vendieron las empresas habrían sido relativamente bajos (Edwards, S. y Edwards, A., 1987). Como no existía en esa época un mercado real para los activos que estaba vendiendo el Estado, la mayoría de las firmas se vendieron directamente. Esto hizo difícil estimar si realmente hubo o no subsidio implícito en el traspaso de las firmas.

En el llamado “modelo chileno” encontramos que se abren las fronteras al capital multinacional. Consagra un sistema jurídico donde sólo las personas tributan, excluyendo de esta manera las utilidades de las empresas. Este modelo es la renuncia total de los poderes del Estado, por ello, la afirmación que es necesario “dejar que las instituciones funcionen” es el reconocimiento más explícito de la impotencia Estado- Nación, cuyo deber principal, es trabajar por el bienestar del pueblo y en especial de los más desposeídos.

Todo ello implica tensiones y luchas sociales donde está presente la transformación de las relaciones de producción. Sin embargo, lo esencial en las nuevas luchas no está allí, sino en la producción de relaciones, lo cual lleva implícito el reemplazo del sistema.

Para que este tipo de economía se implantara en Chile se necesitaba disciplinar (Guerrero, 2006) ya que se encontró resistencia a sus prácticas. Por tal motivo, en este proceso no fue suficiente emprender sólo represión, (en donde sólo por sus necesidades de

política represiva aplastó las organizaciones sindicales, asesinando, encarcelando y mandando al exilio a sus dirigentes, terminando así con las presiones por reivindicaciones salariales y previsionales, redujo los impuestos a las grandes empresas y abrió el proceso de las privatizaciones) (Ibíd.), sino toda una operación hegemónica, se jugó su capacidad de lograr que la sociedad en su conjunto hiciera suyo y aceptara su proyecto particular, de modo que éste se tornara colectivo. La Junta Militar contaba con el conjunto de los medios de comunicación social, con personal político de la gran burguesía, con las organizaciones sociales de los sectores medios (el gremialismo), con intelectuales y tecnócratas. Por otro lado, recibió el apoyo del partido Demócrata Cristiano, del partido de Izquierda Radical y de parte de la Iglesia (Orellana, 1989). Podríamos señalar que este *gobierno* contaba con una gran cantidad de aparatos ideológicos del Estado.

Dado el grado de brutalidad en que fue aplicado este sistema, el intento hegemónico se vio frustrado, perdiéndose el control de algunos de los que poseían gran legitimidad, como las iglesias, aparato familiar, aparato sindical, y en los aparatos escolar y cultural se encontraron surcados por el tejido popular que se pretendía destruir. Esta crisis explica un aspecto más del animo fascista desatado dado que el intento hegemónico se ve frustrado en el corto plazo, el dispositivo del terror se torna aún más necesario. Por esto, a la desarticulación de la sociedad civil, y en especial, al tejido popular recibido por la Dictadura le correspondió un proyecto articulador nuevo.

Este proyecto, incorporó la exaltación del Mercado como mecanismo autorregulador de todas las esferas de lo social, así el espacio público y la política se volvían innecesarios una vez que el

mercado regula de manera natural la economía y el conjunto de relaciones sociales.

La Dictadura recurrió a una profunda operación hegemónica en los ámbitos cultural y educacional, que indican un más allá del momento que se preocupó de desarticular por medio de la represión, la base estructural de la cultura popular y autónoma. Así, el gobierno controló la totalidad de los medios de comunicación de masas, en donde se restringió la comunicación social a la del discurso ideológico de la Junta, instalando la cultura del consumo privado, además se abandonó las figuras de la cultura nacional- popular como Pablo Neruda, Gabriela Mistral y Violeta Parra, destacando por otro lado, el chovinismo criollo patronal (Guerrero, Op. Cit.).

En el ámbito educativo, la enseñanza primaria se preocupó de la exaltación de los valores patrios y militares, se mercantilizó la educación y se disminuyó el gasto público, a la par que las escuelas técnicas y profesionales se ligaron a las empresas, obteniendo un control directo de los contenidos y valores que se impartirían a los nuevos “obreros calificados”. Por su parte, el diseño del modelo universitario osciló entre los partidarios militaristas del disciplinamiento total, los tradicionalistas integristas católicos y el sector técnico burocrático. Las medidas tomadas en este campo se dirigieron a la reducción del rol de la universidad como el punto de referencia cultural y de movilidad social por excelencia de la vida nacional, convirtiendo a la educación superior (gracias a su mercantilización) en un medio de selectividad social según origen socio económico, correspondiendo a cada clase un establecimiento *de educación superior propio*, sean estos los Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales o Universidades.

Sin embargo, la persistencia de la represión hasta sus últimos años es indicativa del reconocimiento de resistencias que no terminaron por desaparecer, no logró controlar por completo la totalidad social, no logró instituirse como totalidad.

De esta forma el movimiento social en los ochenta, se hizo patente con la realización de numerosas protestas nacionales así como el trabajo político, social y cultural desplegado en los campos estudiantil, poblacional, sindical y gremial; esta lucha fue llevada adelante por una multiplicidad de fuerzas, de cuerpos de resistencia e identidades que se disputaron el espacio de la política que aquel gobierno intentará eliminar. Así, la calle, la asamblea, la marcha, la protesta, como instancias de roce social, de conexión de diversas relaciones desordenadas y creadoras, prometían alcanzar una democracia que fuese la expresión de esta dispersión múltiple (Ibíd.) El movimiento social de los años ochenta era un territorio de gestación de sociedad y de estrategias de resistencia que conducían a formas distintas de hacer sociedad.

5.- Período de Transición Política hacia la Democracia

A finales de los años ochenta, una variada gama de opositores al régimen militar se unían para conformar la Concertación de Partidos por el NO. Lo anterior conlleva una serie de campañas que tenían que ver con el camino al plebiscito, como por ejemplo las inscripciones legales de algunos partidos políticos opositores (Partido Demócrata Cristiano), ello fue el marco en que se da término a la dictadura de Augusto Pinochet U. el día 5 de Octubre, iniciando así la fase de transición política hacia la democracia (Durán, 2006).

Para Durán, la transición política chilena se condiciona al mutuo reconocimiento entre gobierno militar y oposición, de esta forma se asume que se debe reconstruir el espacio político, la democracia. Se entiende entonces la generación de este proceso acotado a la dimensión político-formal de la reconstrucción democrática, siendo entonces, una transición eminentemente política. Dejando a un lado los problemas de democratización Social, pues para los científicos sociales implicaba concretamente la construcción de una agenda centrada en recuperar el orden compartido capaz de dictar las condiciones para un futuro tiempo de gobernabilidad y estabilidad.

Este objetivo que reducía el proceso democratizador a un aspecto netamente político requería necesitaba que los actores políticos controlaran la explosión de demandas sociales propias luego de un proceso de dictadura que genera efectos sociales complejos, y neutralizaran al llamado sector radical. Por lo anterior se hacía necesario que los actores políticos elaborasen un discurso tendiente a la diferenciación entre la demanda política y la demanda social (Durán, op.cit.).

Con respecto a la neutralización de los grupos radicales, su oposición al autoritarismo generaba dificultad al momento de instalar una institucionalidad política estable que permitiera la óptima consolidación del tiempo transicional. Ahora bien, se debe señalar que este procedimiento se fortalece, pues se alían los sectores intransigentes del bloque autoritario (Ibíd.).

A partir de este momento se da inicio a la consolidación de un nuevo modelo y una nueva institucionalidad democrática. En este

período se entiende la democracia como un fenómeno estrictamente político de constitución de competencia de partidos, transformándose en una instancia de carácter procedimental de organización del sistema político, percibido como una clara conclusión de la experiencia autoritaria (Ibíd.).

Durán (op.cit.) señala que lo que rige los gobiernos democráticos es el consenso político, por ello para mantener la central demanda política de gobernabilidad no se requerirá de la activación de la participación social o ciudadanía, pues los protagonistas de este “modelo consociativo” son las elites políticas.

Para Manuel Garretón (1999) la transición democrática en Chile culmina en Marzo de 1990, una vez que las instituciones políticas son recuperadas por el poder civil democráticamente elegido”, dando paso a la llamada “Consolidación Democrática”, este momento tiene su propia agenda, referida mas bien a los siguientes aspectos: creación de condiciones que impidan la regresión autoritaria y la profundización democrática orientada a evitar situaciones que hagan irrelevante la democracia frente a los poderes fácticos o crisis que lleven a nuevas rupturas o quiebres del régimen.

Así mismo Garretón alude que la democratización política chilena no puede considerarse ejemplar o exitosa, pues si bien desplazó la dictadura, impidió la descomposición de la sociedad al controlar las variables económicas y aseguró un gobierno formado por la coalición democrática mayoritaria, si se consideran los resultados del proceso y la calidad de este régimen democrático.

Los resultados de éste régimen democrático que impiden que sea completamente exitoso y ejemplar para Garretón son básicamente cuatro, mencionados por Durán (op.cit.), el primero de ellos es la *Mantenición de los enclaves autoritarios* (Institucionales, Ético-Simbólicos, y Actorales), estos enclaves expresarían la presencia de situaciones, instituciones y disposiciones actorales propias del contexto autoritario en el seno mismo del proceso de consolidación democrática. El segundo problema es la *“Ausencia de debates sustantivos”* y el *“Debilitamiento de la Acción Estatal”*. El cuarto aspecto refiere a los *“Problemas de Representación Social”*.

5.1.- El Problema de la Representación Social

Ya que el proceso de transición y consolidación democrática en Chile fue eminentemente político, y se optó por dejar las demandas sociales acumuladas en tiempos de dictadura para tiempos futuros, Durán (op.cit.) plantea que consecuentemente esta distinción debía traducirse en un alejamiento de los actores políticos y los actores sociales, pues los primeros son los protagonistas exclusivos y excluyentes de este proceso.

Para Durán, los actores políticos habrían abandonado la preocupación por acoplar la demanda social a las dinámicas políticas produciendo un efecto de orfandad para las demandas emergentes de la sociedad civil.

Lo anteriormente expuesto habría generado una desarticulación total entre actores políticos y sociales, en donde para un conjunto de la ciudadanía se habría convertido la racionalidad política, la lógica del

consenso, el sistema de partidos se habría convertido en un espacio irrelevante (Durán, op.cit.).

Los problemas de representación social tienen relación con las dificultades que el régimen político y sus estructuras de representación manifiestan respecto a la reposición de un rol articulador de las demandas emergentes del mundo social, lo que tendría como consecuencia una rutinización de las prácticas políticas lo que se traduce en una pérdida de legitimidad del régimen democrático (Ibíd.).

6. Participación Ciudadana en Chile

Entre los instrumentos para medición de la Participación se encuentra el *Índice de Participación Ciudadana*, un instrumento promovido por la Red Interamericana para la Democracia para evaluar el estado actual de la participación ciudadana y constituirse en una herramienta que permita comparar la evolución de la misma año a año. Se entiende por *Participación Ciudadana* estar presente activamente en los procesos que nos preocupan e interesan, lo que implica la intervención en actividades que influyan en la construcción de la agenda pública, en la defensa y promoción de los intereses personales y sociales (Participa, 2005).

El Índice se ha aplicado en dos ocasiones, primero el año 2004 y, luego el 2005. En ambos casos se aplicó en 8 países de América Latina. El 2005, los países seleccionados fueron: Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Chile, México, República Dominicana y Perú.

6.1.- Ámbitos de Participación Ciudadana, Componentes de Índice de Participación Ciudadana aplicado en Chile.

Se han definido una serie de ámbitos de participación que son los componentes de éste índice, entre ellos se encuentran: Asuntos Públicos, partidos y movimientos político, ONG, actividades en torno a organizaciones religiosas, organizaciones comunales o barriales, club u organización deportiva, organizaciones de Beneficencia, sindicatos, cooperativas o colegio profesional, asociaciones vinculadas a la educación Organizaciones artísticas, control de gestión de gobierno y Manifestaciones, en éste aspecto se mide Intensidad en función de Responsabilidad Directiva, asistencia a reuniones, pagar cuotas o realizar aportes, participación en decisiones colectivas o de asamblea, solicitar o recibir información (Ibíd.).

Otro componente es el Opinativo, (enviar artículos o cartas a medios, contactar a algún programa de radio o TV, Participar en consultas o encuestas, informarse y contactar al gobierno visitando los sitios web o enviando correos electrónicos), Electoral (Participación en elecciones, Participación en internas abiertas, Participación en iniciativas populares y audiencias públicas) (Ibíd.).

En relación a los datos entregados por el estudio, es posible decir que en nuestro país la participación baja en todos los ámbitos de participación, altos niveles de participación nula, baja participación política y alto nivel de participación en actividades asistenciales y de beneficencia, Alta valoración de la democracia, Alto uso de medios informáticos para contactar al gobierno.

De acuerdo al Índice de participación ciudadana en América latina 2005, se establece que en nuestro país, se observa un descenso del índice de participación ciudadana (IPC) desde un 5.5 a un 4.5

desde el año 2004 al 2005, situación que se da sólo en nuestro país y Argentina.

En este mismo estudio, se establece dentro del porcentaje de la población que realiza actividades de participación ciudadana, que en nuestro país, se observa un 5,7% de participación nula, un 50,2% de participación baja, un 22,1% de participación media, un 16,4% de participación alta y un 5,5% de participación óptima.

Sin embargo, ante la pregunta qué significa participar un 49, 0% dice que es involucrarse, comprometerse, interesarse y un 39, 2% manifiesta que es ayudar, colaborar o cooperar, un 24,6% manifiesta que es integrarse a un grupo, un 10,9 que es manifestar o reclamar, y un 3,1% que dice que es buscar soluciones.

Existen importantes diferencias de participación en materia de género, a menor nivel socioeconómico, menor nivel de participación, bajo nivel de involucramiento en actividades directamente vinculadas a la política ,baja participación electoral en los jóvenes, mientras que a mayor nivel de participación más fuerte es el apoyo a la democracia como forma de gobierno (Ibíd.).

En síntesis, baja la participación en Chile ocupando el 4º lugar entre 8 países:

- a. Baja el promedio de participación (5.5 en el 2004 v/s 4.5 en el 2005).
- b. Importante porcentaje de participación nula (9.3% de la población no participa en nada).

c. Baja participación política (2% de la población participa en actividades de este tipo)

d. Poca participación de las mujeres (45.2% participa)

5. Poca participación de los niveles socioeconómicos bajos (46.3% participa)

Existen aspectos positivos, pues pese a la baja, se mantiene una alta participación en actividades asistenciales y de beneficencia. (18.4% participa), alta participación de los jóvenes en actividades de este tipo, (15.5% participa) y baja en actividades electorales (62.7% participa) en comparación al resto de los grupos de edad. Fuerte vinculación entre aquellos que participan y la valoración por la democracia. Un dato importante es que el 16.7% con participación óptima se declara cercano a la democracia y el 20.7% con participación alta se declara cercano a la democracia (IPC, 2005).

TERCERA PARTE
ANÁLISIS DE DATOS

CAPÍTULO VI

DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS Y CAUSAS DE AGRUPAMIENTO

Las nuevas formas de organización a las que se refiere esta investigación, en términos teóricos, corresponden a organizaciones cuyos discursos albergan valores contra hegemónicos, que tienen como características el rescate de la cotidianeidad, la participación social y la construcción de una cultura democrática (Hopenhayn M., op. cit.), lo que en términos operacionales, supone determinada estructura, relación con redes e intervención en temas específicos, asociados a determinadas problemáticas sociales.

Las problemáticas son la puerta de entrada a esta investigación, razón por la cual hemos definido como relevante la identificación de las temáticas que aborda cada organización, lo que da origen a los tipos de organización. Estos datos son relevantes, en la medida que en los siguientes apartados realizaremos la comparación del comportamiento de todos los indicadores, entre los distintos tipos de organización, lo que permitirá posteriormente realizar un perfil de cada tipo de organización según la temática en la que intervienen.

Por otro lado, se ha incorporado en este apartado el funcionamiento de la organización, los datos demográficos de los entrevistados y las causas de agrupamiento. Todos estos elementos, nos permitirán tener una visión general de las organizaciones investigadas.

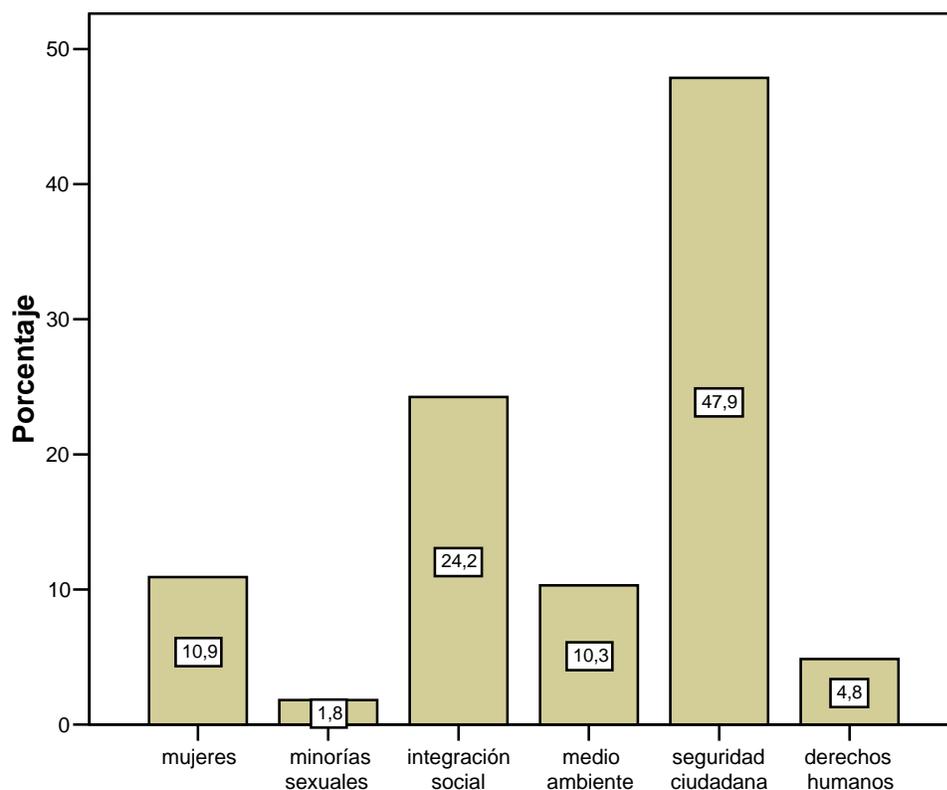
1. Datos específicos de las organizaciones encuestadas

1.1. Cantidad de organizaciones sociales según temática que abordan

La intervención en temas específicos, es el primero de los aspectos presentados, en la medida que corresponde a la variable de estratificación, es decir, aquella que permitió la definición de los estratos de cada tipo de organización según la temática que abordan. De acuerdo a esto, hemos dividido las organizaciones a partir de seis categorías temáticas, que excluyen a las organizaciones consideradas tradicionales, conforme a las definiciones realizadas en el diseño de la investigación.

De este modo, contamos los estratos de mujeres, minorías sexuales, integración social, medio ambiente, seguridad ciudadana y derechos humanos, lo que da origen a seis tipos de organizaciones.

Gráfico N° 1: Nuevas organizaciones según tipo



Fuente: Investigación Directa, 2006

Conforme a lo anterior, podemos decir que en orden decreciente de porcentajes, se encuentran en primer lugar las organizaciones de Seguridad Ciudadana con un 47,9% del total, posterior a lo cual se encuentran con un 24,2% Integración Social, luego se encuentran las organizaciones de Mujeres con un 10,9% del total, a continuación se encuentran las de Medio Ambiente con un 10,3%, luego se encuentran las organizaciones de Derechos Humanos con un 4,8%, para finalizar con un 1,8% de organizaciones de Minorías Sexuales.

1.2. Funcionamiento de la organización

Los grupos, como sistemas sociales, cumplen con un ciclo vital, lo que ha sido denominado proceso grupal, según el cual existiría una sucesión de etapas, determinadas por la integración de sus miembros y el objetivo propuesto. Por ello, entendemos que así como existe una etapa de formación, existe una etapa de disolución o muerte del grupo igualmente natural y normal (Kisnerman, op. cit.).

De acuerdo a esto, podemos decir que no todas las organizaciones encuestadas se encontraban funcionando, aun cuando se encontraban actualizadas en el registro, razón por la cual incorporamos como aspecto a estudiar el funcionamiento, entendiendo por tal, aquellas organizaciones que actualmente, de manera independiente al estado de la personalidad jurídica, no hayan pasado por la etapa del proceso grupal asociada a la disolución o muerte. Por lo anterior, establecimos como pregunta filtro el funcionamiento de la organización.

Tabla N° 1: Nuevas organizaciones según funcionamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	120	72,7	72,7	72,7
	no	45	27,3	27,3	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Fuente: Investigación Directa, 2006

Al respecto, podemos decir que las organizaciones, en su mayoría, se encuentran en funcionamiento, expresado en un 72,7%,

mientras que las organizaciones que no se encuentran funcionando corresponden a un 27,3%.

Tabla Nº 2: Nuevas organizaciones según tipo y funcionamiento

		Nuevas organizaciones según funcionamiento		Total	
		si	No		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	14	4	18
		% de Nuevas organizaciones	11,7%	8,9%	10,9%
	minorías sexuales	Recuento	3	0	3
		% de Nuevas organizaciones	2,5%	,0%	1,8%
	integración social	Recuento	31	9	40
		% de Nuevas organizaciones	25,8%	20,0%	24,2%
	medio ambiente	Recuento	11	6	17
		% de Nuevas organizaciones	9,2%	13,3%	10,3%
	seguridad ciudadana	Recuento	58	21	79
		% de Nuevas organizaciones	48,3%	46,7%	47,9%
	derechos humanos	Recuento	3	5	8
		% de Nuevas organizaciones	2,5%	11,1%	4,8%
Total		Recuento	120	45	165
		% de Nuevas organizaciones	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Las organizaciones que se encuentran en porcentaje decreciente en funcionamiento corresponden a las organizaciones de Minorías Sexuales con un 100%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de Mujeres, Integración Social y Seguridad Ciudadana, con porcentajes similares entorno al 75%, mientras que las organizaciones Medio Ambientales presentan un 64,7% de ellas en funcionamiento. Finalmente, la categoría que presenta menos organizaciones en funcionamiento es la de Derechos Humanos, con sólo un 37,5% de ellas en funcionamiento.

De las organizaciones que se encuentran en funcionamiento, todas las organizaciones excepto las de derechos humanos presentan un porcentaje de funcionamiento mayor al 60%, dentro de lo cual se destaca el 100% de las organizaciones de minorías sexuales. Mientras, las organizaciones de derechos humanos, tienen un funcionamiento del 37,5%.

De este modo, el 72,7% se constituye en la totalidad de las organizaciones a las cuales se les aplicó el instrumento de recolección de datos.

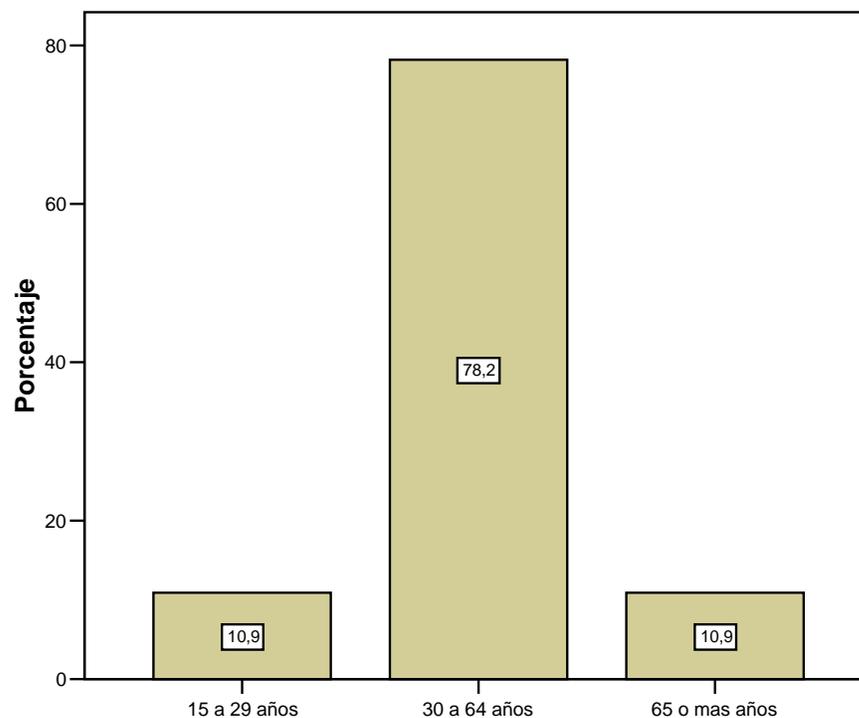
2. Datos demográficos de las personas encuestadas

1.1. Edad

Las entrevistas realizadas incorporaron una serie de datos orientados a caracterizar demográficamente a los entrevistados. El primero de ellos, corresponde a edad, para lo cual fueron utilizados los rangos etáreos de acuerdo a los patrones internacionales de ciclo de vida, que establecen una clasificación de los grupos de edad.

Conforme a esto, las personas que se encuentran entre los quince y veintinueve años corresponden a jóvenes, los que se encuentran entre los treinta y sesenta y cuatro años de edad corresponden a adultos, siendo adultos mayores quienes se encuentran en el rango etáreo que comienza desde los sesenta y cinco años.

Gráfico N° 2 : Personas encuestadas de las nuevas organizaciones según edad



Fuente: Investigación Directa, 2006

Como podemos ver, los miembros de las organizaciones se encuentran en su mayoría en el tramo de la población adulta, a través de un porcentaje de 78%, lo que mantiene la tendencia manifestada por el IPC 2004 (op. cit.), que plantea el mayor porcentaje en este tramo.

Sin embargo, se opone al IPC aplicado en el 2005, que indica que la participación en nuestro país se concentraría principalmente en jóvenes y adultos mayores (IPC Regional, 2005), lo que se expresa en ambos sólo en un 10,9% respectivamente en nuestro estudio. Lo anterior, puede ser justificado a partir de la exclusión de una serie de organizaciones del registro, por ser consideradas tradicionales.

Tabla Nº 3: Nuevas organizaciones según tipo y edad

		Personas encuestadas de las nuevas organizaciones según edad			Total	
		15 a 29 años	30 a 64 años	65 o más años		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	0	17	1	18
		% de Nuevas organizaciones	,0%	94,4%	5,6%	100,0 %
	minorías sexuales	Recuento	1	2	0	3
		% de Nuevas organizaciones	33,3%	66,7%	,0%	100,0 %
	integración social	Recuento	7	32	1	40
		% de Nuevas organizaciones	17,5%	80,0%	2,5%	100,0 %
	medio ambiente	Recuento	2	13	2	17
		% de Nuevas organizaciones	11,8%	76,5%	11,8%	100,0 %
	seguridad ciudadana	Recuento	6	61	12	79
		% de Nuevas organizaciones	7,6%	77,2%	15,2%	100,0 %
	derechos humanos	Recuento	2	4	2	8
		% de Nuevas organizaciones	25,0%	50,0%	25,0%	100,0 %
Total		Recuento	18	129	18	165
		% de Nuevas organizaciones	10,9%	78,2%	10,9%	100,0 %

Fuente: Investigación Directa, 2006

El tramo etéreo en donde se concentra la mayor parte de la población encuestada es el tramo adultos, lo que se expresa en la categoría Mujeres en un 94,4% de los encuestados, mientras que en las organizaciones de Integración Social este tramo comprende el 80% del

total de los encuestados, las organizaciones de Seguridad Ciudadana y las organizaciones Medio Ambientales con porcentajes similares, sobre el 70%; mientras se observa una leve baja en la representación de este tramo en la categoría Minorías Sexuales con un 66,7% del total. Por último, las organizaciones de Derechos Humanos presentan un 50% de encuestados en el tramo adulto.

En el rango etéreo asociado a jóvenes, se encuentran Minorías Sexuales con un 33,3% del total; mientras que le sigue la categoría Derechos Humanos, con un 25% del total de sus representantes ubicados en este tramo, mientras las Organizaciones para la Integración Social están representadas en un 17,5%, mientras que un 11,8% se encuentran representadas por este tramo las organizaciones Medio Ambientales. Una baja importante de representación de este tramo, se refleja en las organizaciones de Seguridad Ciudadana con un 7,6% del total de encuestados de esta categoría, mientras que las organizaciones de Mujeres no poseen representación del tramo joven en la aplicación de estas encuestas.

En cuanto al tramo adulto mayor, las organizaciones de Derechos Humanos concentran la mayor cantidad de representantes, con un 25% del total; a continuación le siguen las organizaciones de Seguridad ciudadana con un 15,2% de representantes ubicados en este tramo etéreo, posteriormente se encuentran las organizaciones Medio Ambientales con 11,8% de encuestados en la etapa de adultez mayor. Se observa una brusca caída en la representación de este tramo en las organizaciones de Integración Social con un 2,5% del total de encuestados de esta categoría. Por último, la categoría Minorías Sexuales, que no tiene representatividad en este tramo etéreo

La tendencia definida con anterioridad, respecto a las organizaciones en términos generales, se mantiene en los distintos tipos de organización, destacando las organizaciones de mujeres y minorías sexuales que se concentran sólo en dos tramos de edad. Al respecto, podemos decir que las organizaciones de mujeres, presentan 0% en el tramo de jóvenes, mientras que las de minorías sexuales tienen un 0% en el tramo de adultos mayores.

Ahora bien, con respecto a los datos específicos de esta investigación, podemos decir que la concentración de adultos en estas organizaciones, genera la convivencia de al menos dos formas de participación, la d el contexto de la Dictadura Militar o antes y la de la etapa de la Concertación.

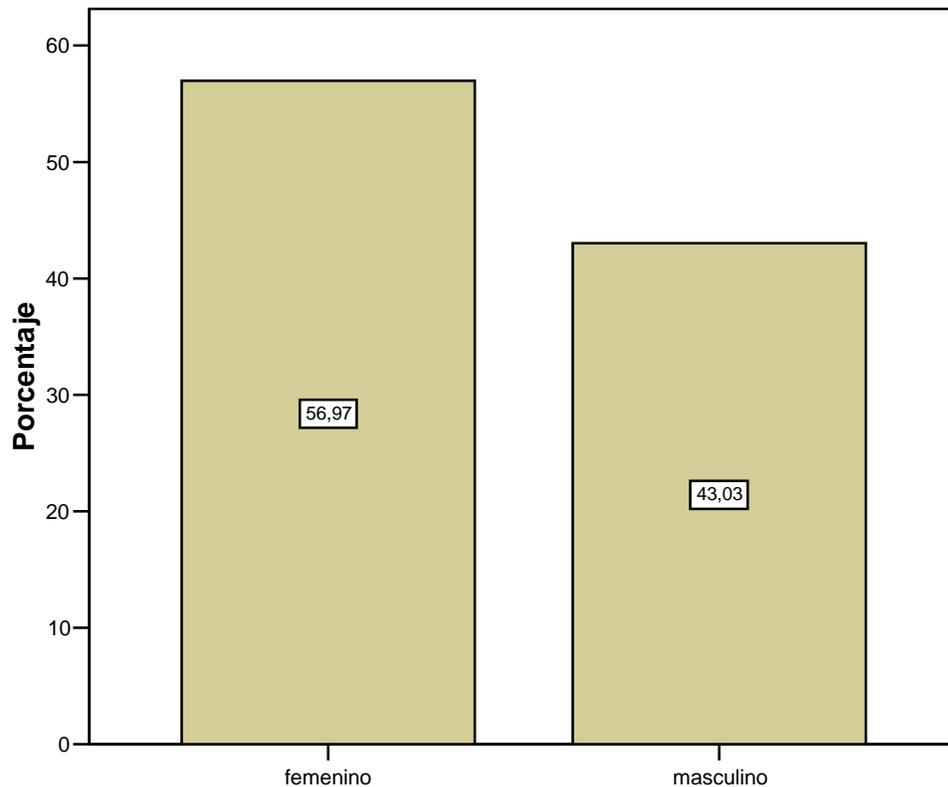
La primera de ellas, se relacionaría con una concepción de participación centrada en lo local en un contexto de amplio control social y reducción de la participación, mientras que la segunda actúa en un proceso de transición donde se retoma el discurso público de la participación (Salman T., op. cit.), que coincidirían en una propuesta de participación mas activa por parte de los ciudadanos (Palma D., op. cit.).

Esta coincidencia, marcará entonces las formas que adquieren las actuales nuevas formas de participación, que no expresan un criterio cronológico de novedad, sino un cambio de paradigma de la participación.

1.2. Género

Respecto al género de las personas encuestadas, se estableció el criterio biológico para su definición, considerando por tal el sexo femenino y masculino.

Gráfico N° 3 : Personas encuestadas de las nuevas organizaciones según género



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a esto, el 57% de los entrevistados corresponden a mujeres, mientras que el total de hombres corresponde a un 43% del total de representantes de organizaciones encuestadas, razón por la cual podemos decir que existe mayor presencia femenina en una diferencia de 7% a favor.

Tabla Nº 4: Nuevas organizaciones según tipo y género

			Personas encuestadas de las nuevas organizaciones según género		Total
			femenino	masculino	
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	18	0	18
		% de Nuevas organizaciones	100,0%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	1	2	3
		% de Nuevas organizaciones	33,3%	66,7%	100,0%
	integración social	Recuento	20	20	40
		% de Nuevas organizaciones	50,0%	50,0%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	10	7	17
		% de Nuevas organizaciones	58,8%	41,2%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	40	39	79
		% de Nuevas organizaciones	50,6%	49,4%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	5	3	8
		% de Nuevas organizaciones	62,5%	37,5%	100,0%
Total		Recuento	94	71	165
		% de Nuevas organizaciones	57,0%	43,0%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

El género femenino presenta un 100% en las organizaciones de mujeres, posterior a lo cual se encuentra las organizaciones de

Derechos Humanos con un total del 65,5% del total de encuestados, a continuación con un 58,8% de encuestas aplicadas a la población femenina se encuentran las organizaciones Medio Ambientales. Posteriormente, con porcentajes similares, asociados al 50%, se encuentran las organizaciones de Seguridad Ciudadana e Integración Social. Finalmente, en las organizaciones de Minorías, sólo un tercio de los entrevistados son mujeres.

En relación al género masculino, es posible decir que la organización que tiene mas entrevistados de sexo masculino, corresponde a la de Minorías Sexuales con un 66,7%, posterior a lo cual por otro lado se encuentran las organizaciones para la Integración Social y Seguridad Ciudadana, con porcentajes similares asociados a la mitad de la población de este sexo. Las organizaciones Medio Ambientales son representadas en un 41,2% por población masculina, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de Derechos Humanos, para finalizar con las organizaciones de Mujeres que no tienen representatividad masculina.

Ahora bien, en términos específicos, podemos presentar tres tipos de distribución. El primero de ellos, se presenta con similares porcentajes en ambos géneros, lo que se expresa en las organizaciones de integración social y seguridad ciudadana.

Por otro lado, se encuentran las organizaciones cuyos porcentajes se encuentran cercanos a 60% y 40% entre mujeres y hombres, dentro de lo cual destacan las organizaciones de medio ambiente y derechos humanos, mientras que se presenta en las organizaciones de derechos humanos un porcentaje alrededor del 60% en hombres y 30% mujeres.

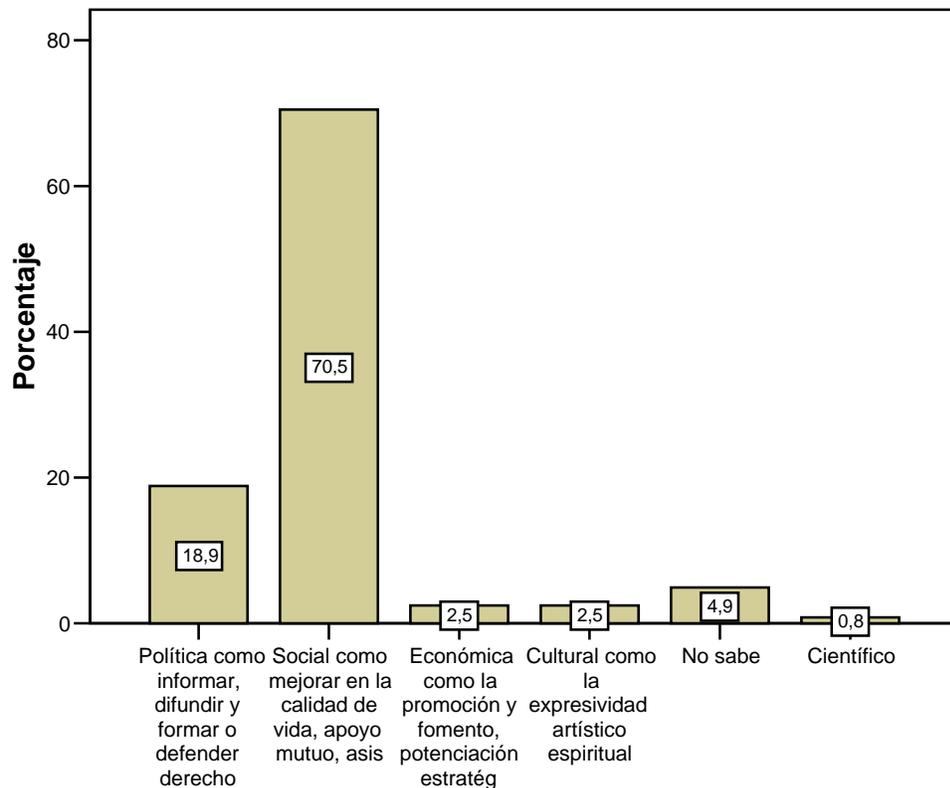
Por último, destacan las organizaciones de mujeres, con un 100% en el género femenino, lo que se explica por la naturaleza de esta organización.

Estos datos no tienen coincidencia con los proporcionados por el Índice de Participación Ciudadana (op. cit), en el que se destaca la mayor propensión de los hombres a participar, aun cuando ello puede establecerse sólo a partir de quienes fueron entrevistados, que corresponden a miembros de las Directivas de las organizaciones. Por ello, estamos en condiciones sólo de plantear que la mayoría de las personas entrevistadas son mujeres.

3. Causas de agrupamiento

Cuando las organizaciones se forman, no sólo definen su temática, sino también la orientación a partir de la cual establecerán la estrategia de la organización, que puede estar centrada en lo político, social, económico, cultural u otro. Por ello, hemos querido incorporar al análisis de las organizaciones la dimensión causa de agrupamiento, entendiendo por tal el carácter de la estrategia a partir de lo cual se desarrolla la temática de la organización.

Gráfico N° 4: Nuevas organizaciones sociales según causa de agrupamiento



Fuente: Investigación Directa, 2006

De este modo, podemos observar que la mayoría de las organizaciones centran su causa de agrupamiento en lo social, a través de un 70,5%, lo que se expresa en las organizaciones de integración social, medio ambiente y seguridad ciudadana en mayor porcentaje. El porcentaje de esta causa de agrupamiento, se corrobora a partir de un informe de la GTZ (op. cit.) que señala que actualmente se configurarían actores basados más en la cooperación que en la confrontación, por tanto, mas sociales que políticos.

Posterior a la causa de agrupamiento social, se encuentra la causa de agrupamiento político con un 18,9%. Sin embargo, es necesario destacar los porcentajes sobre el 50% en esta categoría, de las organizaciones de mujeres, minorías sexuales y derechos humanos.

Luego, se encuentran con menor porcentaje aún el 4,9% de las personas que manifiestan no saber la causa de agrupamiento, cuestión que expresa la ausencia de claridad acerca del carácter de su estrategia, lo que puede ser interpretado a partir de la organización entorno a temas específicos y a corto plazo, fenómeno también manifestado en el informe antes mencionado.

Luego se encuentran con 2,5% las causas económicas y culturales respectivamente, para finalizar con el interés científico que presentan un 0,8%., porcentajes que responden a la minoría de las causas de agrupamiento, posiblemente debido a la concentración de estas actividades en aquellas organizaciones excluidas del estudio, por considerarse tradicionales.

Tabla Nº 5: Nuevas organizaciones según tipo y causa de agrupamiento

			Nuevas organizaciones según causa de agrupamiento						Total
			Política	Social	Económica	Cultural	No sabe	Científico	
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	7	4	1	0	2	0	14
		% de Nuevas organizaciones	50,0 %	28,6 %	7,1 %	,0 %	14,3 %	,0 %	100,0 %
	minorías sexuales	Recuento	2	1	0	0	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7 %	33,3 %	,0 %	,0 %	,0 %	,0 %	100,0 %
	integración social	Recuento	9	19	1	1	1	0	31
		% de Nuevas organizaciones	29,0 %	61,3 %	3,2 %	3,2 %	3,2 %	,0 %	100,0 %
	medio ambiente	Recuento	1	8	1	1	0	1	12
		% de Nuevas organizaciones	8,3 %	66,7 %	8,3 %	8,3 %	,0 %	8,3 %	100,0 %
	seguridad ciudadana	Recuento	1	54	0	1	3	0	59
		% de Nuevas organizaciones	1,7 %	91,5 %	,0 %	1,7 %	5,1 %	,0 %	100,0 %
	derechos humanos	Recuento	3	0	0	0	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	100,0 %	,0 %	,0 %	,0 %	,0 %	,0 %	100,0 %
Total		Recuento	23	86	3	3	6	1	122
		% de Nuevas organizaciones	18,9 %	70,5 %	2,5 %	2,5 %	4,9 %	,8 %	100,0 %

Fuente: Investigación Directa, 2006

La causa de agrupamiento social se encuentra principalmente en las organizaciones de seguridad ciudadana a través de un 91,5%, luego se presentan las organizaciones de medio ambiente con un 66,7%, posteriormente las organizaciones de integración social con un 61,3%, a continuación las organizaciones de minorías sexuales con un 33,3%,

finalizando con un 28,6% en las organizaciones de mujeres y 0% en las organizaciones de derechos humanos.

Posteriormente, la causa política se encuentra en mayor porcentaje en las organizaciones de derechos humanos con un 100%, luego de lo cual se encuentran las organizaciones de minorías sexuales con un 66,7%, a continuación las organizaciones de mujeres con un 50%, luego las organizaciones de integración social con un 19%, un 8,35 de las organizaciones de medio ambiente y un 1,7% en las organizaciones de seguridad ciudadana.

Por otro lado, aquellas personas que indican no saber la causa de origen, se concentran en el porcentaje de 14,3% de las organizaciones de mujeres, luego las organizaciones de seguridad ciudadana con un 5,1%, luego de lo cual se presenta el 3,2% de las organizaciones de integración social, terminando con un 0% en el resto de las organizaciones.

Respecto a la causa económica, se encuentran el 8,3 de las organizaciones de medio ambiente, luego las organizaciones de mujeres con un 7,1%, terminando con un 3,2% de las organizaciones de integración social y 0% en las otras organizaciones. En este mismo nivel, se encuentra la causa cultural, que se expresa en un 8,3% de las organizaciones de medio ambiente, 3,2% en las organizaciones de integración social y 1,7% de las organizaciones de seguridad ciudadana, finalizando con 0% en las otras organizaciones.

Finalmente, la causa asociada al interés científico, se presenta en un 8,3% de las organizaciones de medio ambiente, con 0% en las organizaciones restantes.

CAPÍTULO VII

ORGANIZACIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LAS NUEVAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Los grupos son espacios sociales distintos a la unión de individuos, razón por la cual se estudia la estructura grupal, entendida como las relaciones estables dentro de un grupo (Ayestarán S., op. cit.), lo que está determinado por una serie de factores que hemos dividido conceptualmente en organización y dinámica grupal.

La organización, incorpora como elementos el tipo de organización y los roles, mientras que la dinámica grupal incorpora la comunicación y toma de decisiones, entendiendo que cada uno de estos aspectos modifica las relaciones que se establecen dentro del grupo.

Los dos primeros aspectos, es decir, tipo de organización y roles, serán definidos en este capítulo.

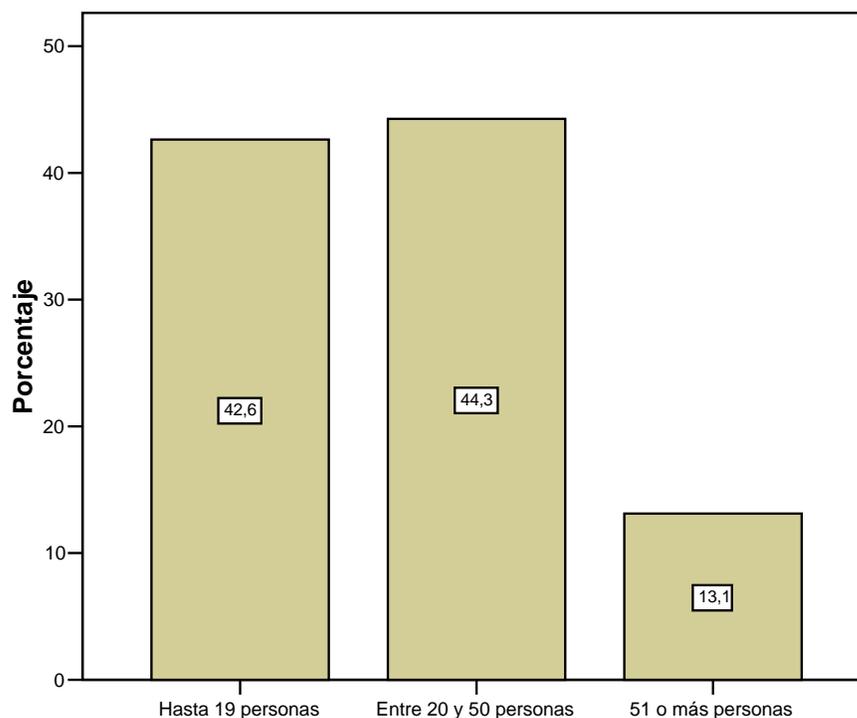
1. Tipo de Organización

Las organizaciones tienen distintas características que originan determinadas relaciones tanto internas como externas. Por ello, hemos incorporado las distintas tipologías de grupo aplicado a las organizaciones, con el fin de determinar su estructura

1.1 Tamaño

Los grupos tienen distintos tamaños, lo que influye en el funcionamiento interno del grupo, de acuerdo a lo cual se considera un ideal de tamaño de grupo cuando tienen entre ocho y quince personas (Fischer, op. cit.). De acuerdo a esto, hemos establecido las categorías asociadas a un grupo pequeño cuando cuenta hasta con diecinueve personas, mientras que se considera mediano entre veinte y cincuenta personas, siendo grande desde cincuenta y una personas en adelante.

Gráfico N°5: Nuevas organizaciones según tamaño



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a esto, las organizaciones sociales, se pueden clasificar en un 44,3% en grupos medianos, lo que ciertamente restringe las relaciones entre todos los miembros, reduciendo la cohesión grupal, por lo cual adquieren relevancia las redes de afinidad y subgrupos, lo que según De Robertis C. (op. cit.) permiten el establecimiento de relaciones de mayor intimidad.

Mientras que en un porcentaje similar de 42% son grupos pequeños, lo que se asocia a grupos primarios, donde se da lugar a intercambios numerosos y relaciones afectivas importantes (Ibíd.).

Por último, un 13,1⁰% son organizaciones grandes, las que deben presentar relaciones menos intensas y afectivas, a lo cual se puede aplicar el mismo análisis de los grupos medianos, suponiendo que el tipo de interacción que se da en estos grupos debiera responder a las necesidades afectivas de sus miembros.

Tabla Nº 6: Nuevas organizaciones según tipo y tamaño

		Nuevas organizaciones según tamaño			Total	
		Hasta 19 personas	Entre 20 y 50 personas	51 o más personas		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	9	5	0	14
		% de Nuevas organizaciones	64,3%	35,7%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	1	2	0	3
		% de Nuevas organizaciones	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	16	14	1	31
		% de Nuevas organizaciones	51,6%	45,2%	3,2%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	6	5	1	12
		% de Nuevas organizaciones	50,0%	41,7%	8,3%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	18	28	13	59
		% de Nuevas organizaciones	30,5%	47,5%	22,0%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	2	0	1	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	52	54	16	122
		% de Nuevas organizaciones	42,6%	44,3%	13,1%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Los tipos de grupos con mayor porcentaje en grupos medianos se encuentran las organizaciones de minorías sexuales, con un 66,7%, a continuación de lo cual se encuentran con un 47,5% las organizaciones de seguridad ciudadana, posteriormente están con un 45,2% las organizaciones de la categoría Integración, mientras en la categoría Medio Ambiente encontramos un 41,7% de ellas asociadas a

esta categoría; por último, un 35,7% de las organizaciones corresponden a esta categoría. Finalmente, la categoría Derechos Humanos, declara no tener organizaciones medianas.

En segundo lugar, los grupos pequeños, se encuentran mayoritariamente en las organizaciones de Derechos Humanos con un 66,7%, mientras que la categoría Mujeres concentra un 64,3%, posterior a lo cual se encuentra la categoría Integración Social con un 51,6%, con una leve disminución porcentual a un 50% de las organizaciones Medio Ambientales, a continuación se encuentran con un 33,3% las organizaciones de Minorías Sexuales, para finalizar con un 30,5% de organizaciones de Seguridad Ciudadana.

Por último, el menos porcentaje se encuentra en la categoría grupos grandes, dentro de lo cuales las organizaciones de Derechos Humanos concentran el mayor porcentaje con un 33,3%, mientras que corresponden a un 22% las organizaciones de la categoría Seguridad Ciudadana, a continuación las organizaciones Medio Ambientales agrupan un 8,3% de organizaciones en este tipo de grupos, mientras la categoría Integración Social señala tener un 3,2%. Finalmente la categoría Mujeres declara no tener organizaciones grandes.

Respecto a los datos específicos por tipo de organización, podemos destacar distribución de la mayoría de las organizaciones en distintos tamaños de grupos, dentro de los cuales las organizaciones de mujeres y minorías sexuales no presentan grupos grandes, mientras que los restantes presentan porcentajes bajo el 10%, exceptuando las organizaciones de seguridad ciudadana y derechos humanos. Este último tipo de organización, se destaca además por la ausencia de grupos medianos.

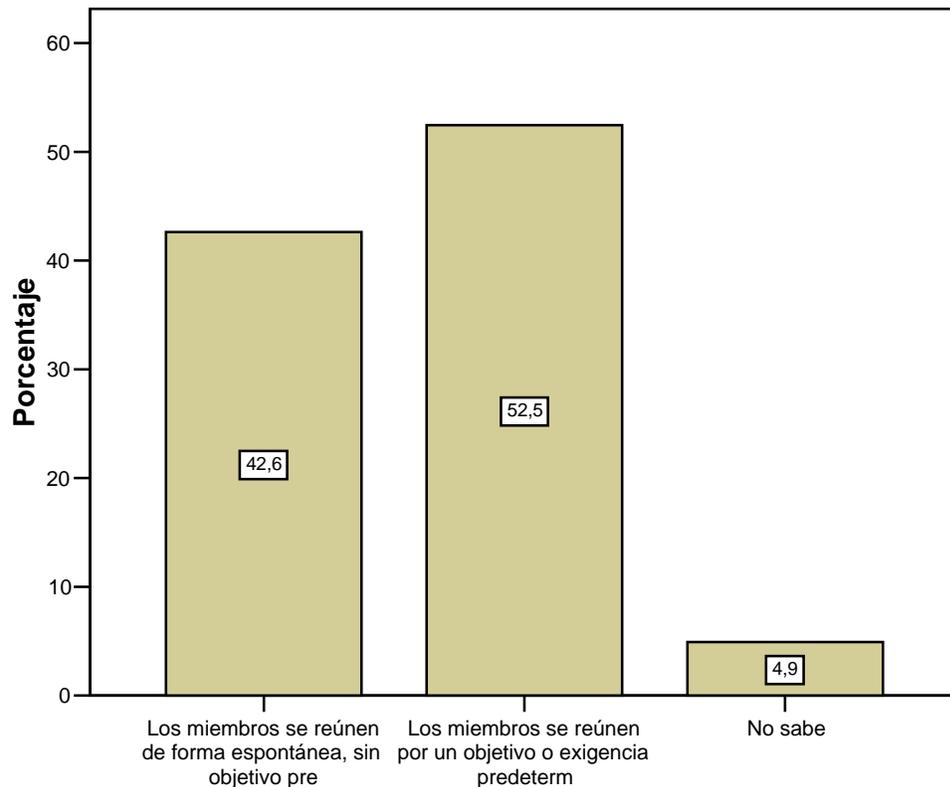
1.2. Formación

Cuando nos referimos a la formación de un grupo o de una organización, es necesario comprender que se trata de un proceso que tiene tres elementos básicos: construcción de significados compartidos; construcción de roles; construcción de estrategias para el manejo de conflicto (Ayestarán, op.cit.).

Dentro de estas construcciones, los objetivos no siempre son manifiestos y a veces es difícil determinarlos, por lo que Fischer (op. cit.) plantea que los objetivos son un conjunto de orientaciones repetidas a fin de influir en las actividades de los miembros de un grupo, por lo cual favorecen a la construcción de significados, en tanto generación de espacios.

Conforme a esto, hemos considerado relevante realizar una distinción entre las organizaciones que tienen su origen en un objetivo predeterminado por otra entidad y quienes se reúnen de manera espontánea, lo que estableceremos como grupos institucionales y naturales respectivamente.

Gráfico N° 6: Nuevas organizaciones sociales según formación



Fuente: Investigación Directa, 2006

Como apreciamos, un 52,5% de las organizaciones surge a partir de un objetivo o exigencia predeterminada, cuestión que entendemos se debe a la presencia de políticas institucionales orientadas a fomentar la asociatividad entorno a determinadas temáticas, que se expresa en mas de la mitad de las organizaciones de derechos humanos, seguridad ciudadana y mujeres con la mitad de ellas, lo que responde a la relevancia de estas temáticas en la actualidad. En esto, se destaca en 100% de las organizaciones de derechos humanos.

Por otro lado, un 42,6% señala que se reúnen de forma espontánea sin objetivo o exigencia predeterminada, razón por la que pueden ser categorizados como organizaciones naturales, que entendemos que aun cuando no provienen de una exigencia predeterminada, responden a aquellas temáticas relevantes en el discurso público.

Conforme a esto, nos parece que la diferencia entre ambos porcentajes entorno a un 10%, no es significativo respecto a las posibilidades institucionales públicas y privadas para fomentar la creación de organizaciones comunitarias, dotando de mayor protagonismo a la sociedad civil, aun cuando entendemos que el origen natural de las organizaciones es un aspecto positivo desde la perspectiva de la autonomía de las mismas con respecto a las instituciones.

Por último, un 4,9% de los representantes de las organizaciones encuestadas señala que no sabe cómo surgió o formó la organización en que participa, concentradas sólo en las organizaciones de seguridad ciudadana, lo que nos extraña en la medida que públicamente se reconoce el énfasis del Gobierno local en el que actúan en esta temática. .

Tabla Nº 7: Nuevas organizaciones según tipo y formación

		Nuevas organizaciones según formación			Total	
		Los miembros se reúnen de forma espontánea	Los miembros se reúnen por una exigencia predeterminada	No sabe		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	7	7	0	14
		% de Nuevas organizaciones	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	2	1	0	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	17	14	0	31
		% de Nuevas organizaciones	54,8%	45,2%	,0%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	11	1	0	12
		% de Nuevas organizaciones	91,7%	8,3%	,0%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	15	38	6	59
		% de Nuevas organizaciones	25,4%	64,4%	10,2%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	0	3	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	52	64	6	122
		% de Nuevas organizaciones	42,6%	52,5%	4,9%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Respecto a las organizaciones que tienen su origen en una exigencia predeterminada, es posible destacar que el 100% de las

organizaciones pertenecientes a la categoría Derechos Humanos, posterior a lo cual se encuentran un 64,4% de las organizaciones de Seguridad Ciudadana, continuando con un 50% de las organizaciones de mujeres, mientras que un 45,2% de las organizaciones de Integración Social señala que el surgimiento de ellas se debe a un objetivo o exigencia previo, mientras que un 33,3% de las organizaciones correspondientes a la categoría Minorías Sexuales plantea surgir en función de un objetivo, finalizando con un 8,3% de las organizaciones Medio Ambientales.

Por otro lado, se observa que un 91,7% de las organizaciones correspondientes a la categoría Medio Ambiente señala que su formación es de manera espontánea, a continuación de lo cual se encuentra un 66,7% de las organizaciones de Minorías Sexuales, de igual modo que las organizaciones de Integración Social con un 54,8% del total de las organizaciones, posteriormente se encuentra un 50% de las organizaciones de Mujeres, un 25,4% de las organizaciones de la categoría Seguridad Ciudadana y un 0% de las organizaciones de derechos humanos.

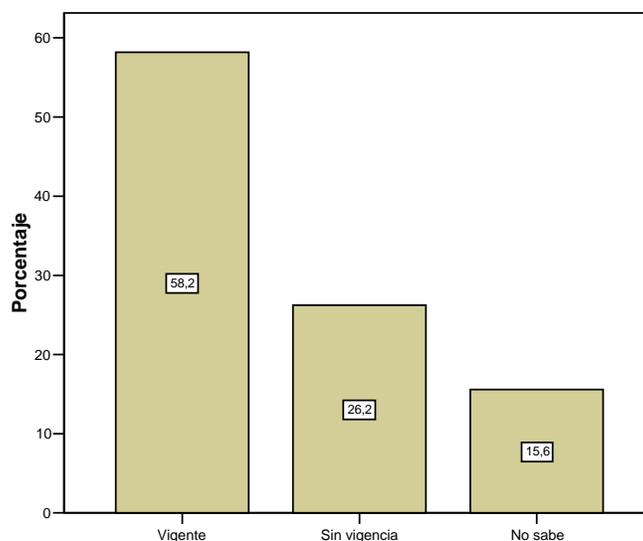
En tercer lugar vemos que existe un 10,2% de organizaciones correspondientes a la categoría Seguridad Ciudadana señala no saber cómo surge o se forma la organización.

1.3. Formalidad

Los grupos pueden ser clasificados en formales e informales de acuerdo a las características de su estructura, según lo cual De Robertis C (op. cit.) plantea que los grupos formales son aquellos que tienen una estructura oficial, forma parte de una organización y se inserta por ello en una estructura dada, o bien se da a si mismo una estructura jurídica, siendo informales aquellas que no están dotados de una estructura oficial y jurídica.

Esta estructura formal y jurídica, es regulada por la Ley N° 19.418 sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias (op. cit.), que estipula su organización, funcionamiento, funciones y atribuciones, así como el número mínimo de socios y requisitos de ingreso, conforme lo cual es posible la obtención de personalidad jurídica como tal.

Gráfico N° 7: Nuevas organizaciones sociales según estado de personalidad jurídica



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a esto, podemos decir que todas las organizaciones entrevistadas en términos conceptuales son formales, por contar con personalidad jurídica. Sin embargo, sólo el 58,2% de ellas tienen vigente la personalidad jurídica, por lo cual entendemos que sólo éstas son formales, considerando que las restantes no necesariamente cumplen con el marco jurídico, a partir de que un 26,2% señala que la personalidad Jurídica de la organización no se encuentra vigente, mientras que un 15,6% de los encuestados manifiestan no saber el estado de la personalidad jurídica de su organización.

Estos últimos porcentajes, son relevantes en la medida que más de un 40% de las organizaciones, entre aquellas con personalidad jurídica sin vigencia y quienes indican no saber su estado, eventualmente no podrían acceder a vías de financiamiento tradicional, asociadas a proyectos, para llevar a cabo las iniciativas de sus organizaciones, conforme a lo que expresa la Ilustre Municipalidad de Santiago (2006) en las bases de los fondos concursables y de asignación directa para el 2006.

Tabla Nº 8: Nuevas organizaciones según tipo y estado de personalidad jurídica

		Nuevas organizaciones según estado de personalidad jurídica			Total	
		Vigente	Sin vigencia	No sabe		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	9	5	0	14
		% de Nuevas organizaciones	64,3%	35,7%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	2	1	0	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	15	14	2	31
		% de Nuevas organizaciones	48,4%	45,2%	6,5%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	8	1	3	12
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	8,3%	25,0%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	36	10	13	59
		% de Nuevas organizaciones	61,0%	16,9%	22,0%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	1	1	1	3
		% de Nuevas organizaciones	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	71	32	19	122
		% de Nuevas organizaciones	58,2%	26,2%	15,6%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

La mayoría de las organizaciones sociales posee personalidad jurídica vigente, de ellas las categorías que concentran el mayor porcentaje vigente son las organizaciones de Minorías Sexuales y Medio Ambientales con el mismo porcentaje de 66,7%, posterior a lo cual se encuentra el 64,3% de las organizaciones de la categoría Mujeres, a continuación encontramos en las organizaciones de Seguridad Ciudadana un 61%, un 48,4% de las organizaciones de Integración Social, siendo la categoría Derechos Humanos la que presenta la menor cantidad de organizaciones con personalidad jurídica vigente con un 33,3%.

Respecto a las organizaciones que no tienen personalidad jurídica vigente, un 45,2% de las organizaciones pertenecientes a la categoría Integración Social no tienen su personalidad jurídica vigente siendo ésta la categoría con más organizaciones sin vigencia, a continuación se encuentran las organizaciones de Mujeres con un 35,7% de ellas sin vigencia; mientras que las categorías Minorías Sexuales y Derechos Humanos presentan un 33,3% respectivamente, mientras que un 16,9% de las organizaciones de Seguridad Ciudadana manifiesta no tener vigencia, y finalmente la categoría con menos organizaciones sin vigencia es la de Medio Ambiente con un 8,3%.

Con respecto a las categorías cuyos representantes de organizaciones señalan No saber el estado de la personalidad jurídica de la organización, es la categoría Derechos Humanos la que con un 33,3% del total de sus organizaciones, luego un 25% de las organizaciones de la categoría Medio Ambiente, al igual que el 22% de las organizaciones de Seguridad Ciudadana, mientras que presentan un 6,5% de las organizaciones de Integración Social señalan no saber el estado actual de la personalidad jurídica.

1.4. Límites

1.4.1. Según requisitos de ingreso

El grupo constituye en sí mismo una estructura que posee una dimensión grupal, con una conducta grupal, que está constituida por los esfuerzos (tiempo y energía) llevados a cabo por los miembros del grupo en la realización de la tarea grupal, por lo que se establece el consenso entre ellos acerca de quién pertenece y al grupo, es decir, sobre los límites y fronteras grupales (Ayestarán, op.cit.).

Para establecer los límites de los grupos, hemos considerado los requisitos de ingreso a la organización, lo que fue realizado a partir de una pregunta con alternativas no excluyentes, producto de lo cual se originaron una serie de combinaciones difíciles de presentar, razón por la cual, hemos definido presentar los datos a partir de la agrupación de alternativas que consideran categorías mas amplias, que corresponden a características demográficas, laborales, personales, todas las características, y la asociación de las características demográficas con las ideológicas, laborales, personales y asociación a una problemática.

De este modo, hemos establecido como criterios para definir la calidad de límites abiertos o cerrados, y semiabiertos 1 y 2. Los límites semiabiertos 1, corresponden a los límites de ingreso en relación a características demográficas, mientras que los límites semiabiertos 2, corresponden a requisitos que trascienden a las características demográficas, tales como, características laborales, personales, ideológicas, etc.

Tabla N° 9: Nuevas organizaciones según requisitos de ingreso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Características demográficas	52	31,5	42,6	42,6
	Características laborales	3	1,8	2,5	45,1
	Características personales	3	1,8	2,5	47,5
	Asociación a una problemática específica	7	4,2	5,7	53,3
	Todas las características	1	,6	,8	54,1
	Características demográficas e ideológicas	7	4,2	5,7	59,8
	Características demográficas y laborales	2	1,2	1,6	61,5
	Características demográficas y personales	2	1,2	1,6	63,1
	Características demográficas y asociación a una problemática	3	1,8	2,5	65,6
	Ninguna característica	42	25,5	34,4	100,0
	Total	122	73,9	100,0	
Perdidos	Sistema	43	26,1		
Total		165	100,0		

Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a esto, podemos decir que la mayoría de las organizaciones plantea sus límites a partir de ciertos requisitos de ingreso asociado a características demográficas, sea de manera independiente o en relación a otro requisito, con un porcentaje de 54%, dentro de lo cual un 42,6% de las organizaciones, presenta esta preferencia de manera independiente a otros requisitos, cuestión que expresa la integración ambiental a la que se refiere Ayestarán (Ibídem), a partir de lo cual los miembros de un grupo comparten determinados contextos sociodemográficos.

Estos elementos, tienen concordancia con los requisitos de ingreso en las organizaciones comunitarias establecidos en la Ley sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias (op. cit.), entre los que se encuentran el mínimo de edad y residencia. Lo anterior, plantea que sus límites son semi abiertos 1, producto de los aspectos definidos en términos jurídicos.

Estos límites se expresan principalmente en las organizaciones de mujeres, minorías sexuales, asociadas principalmente a la temática de género. Posteriormente, se encuentran las organizaciones de seguridad ciudadana que relevan la residencia como criterio de ingreso, dado el componente territorial de la temática. De este modo, podemos decir que estas organizaciones tienen límites semiabiertos 1.

A continuación, se encuentra un 34,4% de las organizaciones, que plantean no tener ningún requisito, lo que en términos formales se entiende como una contradicción a la Ley antes mencionada. Sin embargo, ello supone la percepción, por parte de las organizaciones, de sí mismas como espacios inclusivos, cuestión que se observa principalmente en las organizaciones de medio ambiente. De este modo, se trata de grupos abiertos.

Por otro lado, un 5,7% de las organizaciones señala como requisitos la asociación a una problemática específica, revela la existencia de grupos semiabiertos, en el cual se expresa claramente la concepción de grupo asociado a la satisfacción de necesidades, formados a partir de la integración cognitiva de sus miembros (Ibidem) lo que se expresa principalmente en las organizaciones de integración social. y medio ambiente. De este modo, se incorporan a los criterios

demográficos otras características, razón por la cual consideramos que son grupos semi abiertos 2.

Por otro lado, el 5,7% establece los límites asociados a características demográficas e ideológicas, agregan a los requisitos de todas las organizaciones determinadas orientaciones teóricas acerca de la temática específica, sea esta de carácter político o religioso, lo que se presenta en las organizaciones de derechos humanos, mujeres e integración social, que de mismo modo que las organizaciones anteriores. Sin embargo, las organizaciones de derechos humanos son consideradas con límites cerrados, en tanto, incorporan una serie de restricciones para el ingreso de los miembros, como características demográficas, ideológicas, laborales, al igual que señalan que requieren todos los requisitos propuestos en el instrumento para el ingreso de los miembros, lo que se manifiesta en un 33%, y sólo el 0,8% esto se expresa en todas las organizaciones.

Finalmente, en los menores porcentajes se encuentra el 2,5% de las organizaciones que señalan que sus requisitos de ingreso se relacionan con características laborales, mismo porcentaje que se asocia a características personales y a la alternativa de características personales y asociación a un problemática. Por otro lado, un 1,6% expresa como requisito características demográficas y laborales, mismo porcentaje asociado a características demográficas y personales.

Tabla10: Nuevas organizaciones según tipo y requisitos de ingreso

			Nuevas organizaciones según requisitos de ingreso * características de los miembros										Total
			Demogr áficas	Laboral es	Person ales	Asociac ión a una proble mática	Todas las caracte rísticas	Demogr áficas e ideológi cas	Demogr áficas y laborale s	Demogr áficas y person ales	Demogr áficas y asociac ión a una proble mática	Ningun a caracte rística	
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento % de Nuevas organizaciones	10	0	0	0	0	2	1	0	0	1	14
			71,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	14,3%	7,1%	,0%	,0%	7,1%	100,0%
minorías sexuales		Recuento	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	33,3%	100,0%
integración social		Recuento	5	0	3	6	0	3	0	2	3	9	31
		% de Nuevas organizaciones	16,1%	,0%	9,7%	19,4%	,0%	9,7%	,0%	6,5%	9,7%	29,0%	100,0%
medio ambiente		Recuento	1	1	0	1	0	0	0	0	0	9	12
		% de Nuevas organizaciones	8,3%	8,3%	,0%	8,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	75,0%	100,0%
seguridad ciudadana		Recuento	34	2	0	0	0	1	0	0	0	22	59
		% de Nuevas organizaciones	57,6%	3,4%	,0%	,0%	,0%	1,7%	,0%	,0%	,0%	37,3%	100,0%
derechos humanos		Recuento	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	,0%	,0%	,0%	33,3%	33,3%	33,3%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	52	3	3	7	1	7	2	2	3	42	122
		% de Nuevas organizaciones	42,6%	2,5%	2,5%	5,7%	,8%	5,7%	1,6%	1,6%	2,5%	34,4%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Como hemos dicho, el mayor porcentaje se concentra en la alternativa que reconoce como límites características demográficas, lo que se expresa en las organizaciones de mujeres con un 71,4%, a continuación las organizaciones de Minorías Sexuales con 66,7% de organizaciones, a lo cual le sigue las organizaciones de Seguridad Ciudadana con un 57,6%, mientras la categoría Integración Social presenta una descenso en las preferencias con un 16,1%, así como un 8,3% de las organizaciones pertenecientes a la categoría Medio Ambiente señala tener como requisito de ingreso o salida a la organización las características demográficas.

La alternativa asociada a no establecer requisitos para el ingreso sus miembros se encuentra expresada en 75% de las organizaciones de medio ambiente, posterior a lo cual se encuentra un 37,3% de las organizaciones pertenecientes a la categoría Seguridad Ciudadana, un 33,3% de las organizaciones de Minorías Sexuales, un 29% de las organizaciones pertenecientes a la categoría Integración Sociales, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de Mujeres con un 7,1%, para finalizar con un 0% en las organizaciones de derechos humanos. .

En tercer lugar se encuentran dos tendencias: Asociación a una problemática específica y Características Demográficas e ideológicas, ambas con un 5,7% de representatividad a nivel general, sin embargo como podemos apreciar la concentración y distribución por categorías es distinta. En cuanto al requisito Asociación a una problemática específica podemos señalar que sólo se presenta en dos categorías, concentrándose porcentaje de organizaciones en la categoría Integración Social con un 19,4% y las organizaciones Medio

Ambientales en un 8,3%. Por último, las categorías Mujeres, Minorías Sexuales, Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos manifiestan no tener como requisito de ingreso la asociación a una problemática específica.

Respecto a las Características Demográficas e Ideológicas, es posible señalar que la categoría que concentra el mayor porcentaje de organizaciones es Derechos Humanos con un 33,3%, mientras que se presenta un 14,3% de las organizaciones correspondientes a la categoría Mujeres, al igual que un 9,7% de las organizaciones de Integración Social, para finalizar con un 1,7% de las organizaciones de Seguridad Ciudadana. Las categorías Minorías Sexuales y Medio Ambiente señalan no tener entre sus requisitos de ingreso este ítem.

El requisito asociado a Características Personales, se manifiesta en la categoría Integración Social con un 9,7%, que es la única que establece esta condición para su ingreso.

Además, se encuentran los requisitos asociados a Características Laborales, se expresa en las organizaciones de Medio Ambiente en un 8,3%, así como un 3,4% de las organizaciones de la categoría Seguridad Ciudadana. Las otras categorías no manifiestan este ítem como requisito de ingreso o salida de sus organizaciones.

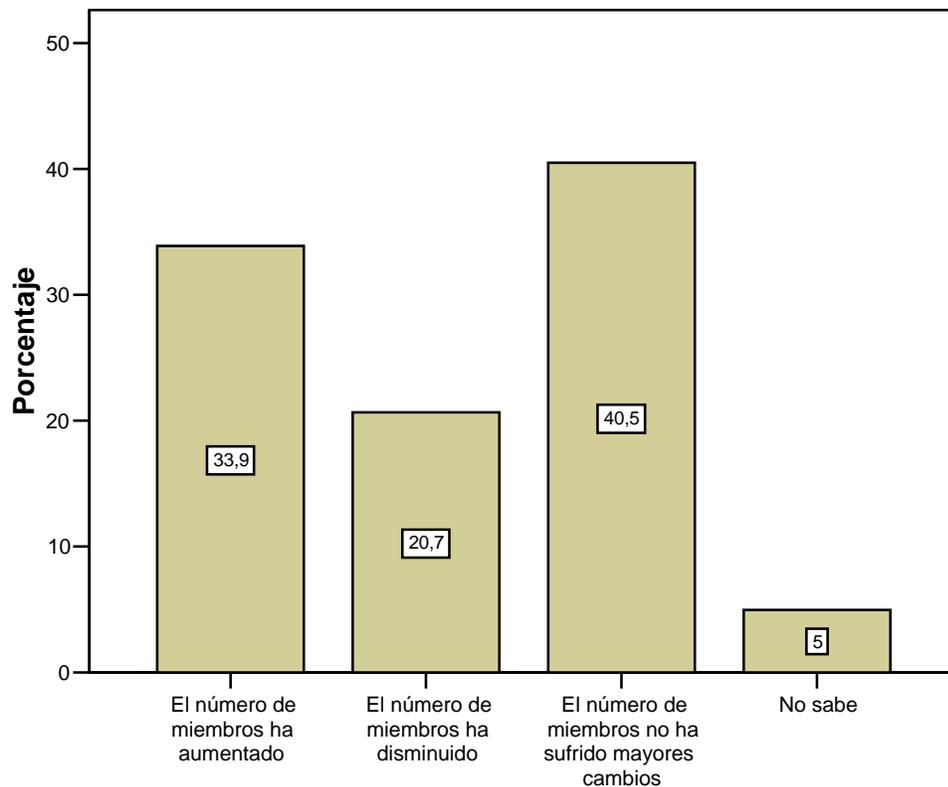
Respecto a las Características Demográficas y otros requisitos, podemos decir que las Características demográficas y Asociación a una problemática, se presenta sólo la categoría Integración Social, en un 9,7% de sus organizaciones. Por otro lado, las Características Demográficas y Laborales, se expresan en las categorías Derechos Humanos y Mujeres en un 33,3% y 7,1% respectivamente. Por último,

las Características Demográficas y Personales como requisito de ingreso o salida podemos observar que sólo la categoría Integración Social con un 6,5% de sus organizaciones.

1.4.2. Según permeabilidad de los límites

Los límites de un grupo, también generan procesos de permeabilidad y no permeabilidad, que se traducen en el cambio de número de los miembros de una organización.

Gráfico N° 8: Nuevas organizaciones sociales según permeabilidad de límites



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a esto, podemos decir que la mayoría de las organizaciones sociales señala que el número de miembros no ha sufrido mayores cambios desde que los encuestados participan, por lo que podríamos suponer que sus límites son de carácter no permeable,

no hay mayores fluctuaciones, existe control desde el interior, produciéndose un equilibrio estable, en un 40,5% de las organizaciones señalando aquello; mientras que un 33,9% de las organizaciones declaran que el número de sus miembros ha aumentado y un 20,7% de las organizaciones señala el número de sus miembros ha disminuido, lo que plantea límites permeables. Finalmente sólo un 0,5% manifiesta no saber si el número de miembros de la organización ha cambiado desde que los encuestados participan. Representando ambas opciones organizaciones con límites abiertos.

Al respecto, podemos decir que las organizaciones sociales con mayor permeabilidad, en el ingreso y salida de sus miembros son las de mujeres y seguridad ciudadana. Las organizaciones de minorías sexuales y medio ambiente, no son permeables, mientras que las de integración social y derechos humanos son mixtas, es decir, poseen límites tanto permeables como no permeables.

Tabla 11: Nuevas organizaciones según tipo y permeabilidad de límites

			Nuevas organizaciones según permeabilidad de límites				Total
			El número de miembros ha aumentado	El número de miembros ha disminuido	El número de miembros no ha sufrido mayores cambios	No sabe	
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	2	7	5	0	14
		% de Nuevas organizaciones	14,3%	50,0%	35,7%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	0	0	3	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	12	2	15	1	30
		% de Nuevas organizaciones	40,0%	6,7%	50,0%	3,3%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	1	3	7	1	12
		% de Nuevas organizaciones	8,3%	25,0%	58,3%	8,3%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	26	11	18	4	59
		% de Nuevas organizaciones	44,1%	18,6%	30,5%	6,8%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	0	2	1	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
Total		Recuento	41	25	49	6	121
		% de Nuevas organizaciones	33,9%	20,7%	40,5%	5,0%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

En primer lugar, se encuentran las organizaciones cuya cantidad de miembros no ha variado, presentándose la mayoría de 100% en las organizaciones de Minorías Sexuales, presentando un descenso a un 58,3% de las organizaciones de la categoría Medio Ambiente, luego de lo cual se encuentra el 50% de las organizaciones de Integración Social, posteriormente se encuentran bajo el 50% las organizaciones de Mujeres con un 35,7%, a continuación un 33,3% de las organizaciones de Derechos Humanos, para finalizar con un 30,5% de las organizaciones correspondientes a la categoría Derechos Humanos.

En segundo lugar se encuentra el ítem que señala que el número de miembros ha aumentado, dentro de lo cual, la que concentra el mayor porcentaje corresponde a las organizaciones de Seguridad Ciudadana con un 44,1%, a continuación se encuentra la categoría Integración Social con un 40%, mientras un 14,3% de las organizaciones pertenecientes a la categoría Mujeres señala que el número de miembros ha aumentado, un 8,3% de las organizaciones Medio Ambientales declara lo mismo. Finalmente las categorías Minorías Sexuales y Derechos Humanos señalan que en sus organizaciones el número de miembros no ha aumentado.

En cuanto a la alternativa referente a la disminución de miembros en la organización, la categoría que presenta el más alto porcentaje de disminución es Derechos Humanos con un 66,7% de sus organizaciones, a continuación se encuentran las organizaciones de la categoría Mujeres con un 50% de ellas, mientras un 25% de las organizaciones de la categoría Medio Ambiente expresan que el número de miembros ha disminuido un 18,6% de las organizaciones de Seguridad Ciudadana expresan lo mismo. Por otro lado, la categoría que menos baja de miembros ha presentado es la categoría Integración

Social con un 6,7% de ellas, mientras la categoría Minorías Sexuales expresa que el número de miembros de su organización no ha disminuido.

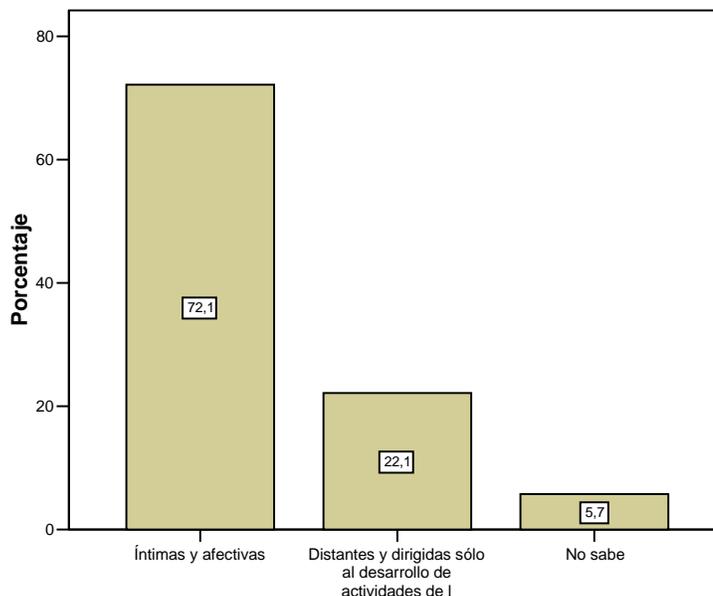
Finalmente observamos que un 5% del total de encuestados señala que no sabe si la cantidad de miembros ha variado; situación que se expresa principalmente en la categoría Medio Ambiente con un 8,3% de sus organizaciones; a continuación un 6,8% de las organizaciones de Seguridad Ciudadana manifiesta no saber si el número ha variado, al igual que un 3,3% de las organizaciones de Integración Social. Las categorías Mujeres, Minorías Sexuales y Derechos Humanos declaran que el 100% de sus encuestados saben si el número de miembros de la organización ha variado desde su ingreso.

1.5. Relaciones

Una de las distinciones principales entre grupo y organización dice relación con las características de las relaciones que se dan entre sus miembros, lo que establece la tipología de grupos primarios, relativamente limitado en número y con relaciones cara a cara adhiriendo estrechamente valores sociales que les son comunes, mientras que el grupo secundario es definido por la noción de organización que coloca a los individuos en el interior de sistemas sociales, reglamentando sus conductas mediante costumbres formales y convenciones. (Fischer, op.cit.).

De acuerdo a ésto, hemos establecido dos tipos de relaciones. La primera de ellas, asociada a relaciones íntimas y afectivas, y la segunda, distantes y dirigidas al desarrollo de las tareas de la organización, lo que conceptualmente correspondería a grupos primarios y secundarios respectivamente (De Robertis C., op. cit.).

Gráfico N° 9: Nuevas organizaciones sociales según clase de relaciones



Fuente: Investigación Directa, 2006

Respecto a lo anterior, podemos decir que las relaciones en los grupos en un 72,1%, son íntimas y afectivas, porcentaje menor a la suma de las organizaciones pequeñas y medianas, en las cuales postulamos se dan este tipo de relaciones, asociados a grupos primarios.

Esta diferencia entre el porcentaje de relaciones íntimas y afectivas y los grupos medianos y pequeños, permite decir, que es posible que en las organizaciones chicas y medianas igualmente se desarrollen relaciones distantes y dirigidas al desarrollo de las tareas de la organización, asociados a grupos secundarios, lo que se expresa en las organizaciones de derechos humanos en el que se presenta el mismo porcentaje de organizaciones pequeñas y relaciones de este carácter, con un 66%.

En ese sentido, podemos decir que un 22,1% de las organizaciones señala que las relaciones al interior de sus organizaciones se caracterizan por ser distantes y dirigidas sólo al desarrollo de actividades., como grupos secundarios.

Mientras, otra posibilidad es que las relaciones íntimas y afectivas, asociadas a grupos primarios, se observe en grupos grandes, a través de los subgrupos y redes de afinidad, cuestión que también se expresa en las organizaciones de derechos humanos, con igual porcentaje en las organizaciones grandes y relaciones íntimas y afectivas.

Finalmente un 5,7% manifiesta no saber cómo son las relaciones al interior de la organización, lo que revela desconocimiento de la dinámica grupal.

Tabla Nº 12: Nuevas organizaciones según tipo y clase de relaciones

			Nuevas organizaciones según relaciones			Total
			Íntimas y afectivas	Distantes y dirigidas sólo al desarrollo de actividades de l	No sabe	
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento % de Nuevas organizaciones	13 92,9%	1 7,1%	0 ,0%	14 100,0%
	minorías sexuales	Recuento % de Nuevas organizaciones	3 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	3 100,0%
	integración social	Recuento % de Nuevas organizaciones	22 71,0%	4 12,9%	5 16,1%	31 100,0%
	medio ambiente	Recuento % de Nuevas organizaciones	9 75,0%	2 16,7%	1 8,3%	12 100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento % de Nuevas organizaciones	40 67,8%	18 30,5%	1 1,7%	59 100,0%
	derechos humanos	Recuento % de Nuevas organizaciones	1 33,3%	2 66,7%	0 ,0%	3 100,0%
Total	Recuento % de Nuevas organizaciones	88 72,1%	27 22,1%	7 5,7%	122 100,0%	

Fuente: Investigación Directa, 2006

Las relaciones Íntimas y afectivas, asociadas a grupos primarios, se expresan principalmente en la categoría Minorías Sexuales con un 100% de ellas, al igual que las organizaciones de Mujeres con un 92,9%, mientras que un 75% de las organizaciones Medio Ambientales

señalan tener este tipo de relaciones, el 71% de las organizaciones correspondientes a la categoría Integración Social, porcentaje similar al 67,8% de las organizaciones de Seguridad Ciudadana, para finalizar con un 33,3% en las organizaciones de Derechos Humanos.

Por otro lado, las organizaciones secundarias, asociadas a relaciones distantes y dirigidas sólo al desarrollo de actividades, se expresa en un 66,7% de las organizaciones de la categoría Derechos Humanos, única categoría con tan alto porcentaje, mientras que las organizaciones de Seguridad Ciudadana señala que un 30,5% de sus organizaciones sostiene este tipo de relaciones, un 16,7% de las organizaciones medio ambientales, un 12,9% de las organizaciones de la categoría Integración Social y en las organizaciones de Mujeres un 7,1% .La única categoría que no mantiene este tipo de relaciones es la de Minorías Sexuales.

Por último, un 16,1% de las organizaciones de Integración Social, declara no saber el tipo de relación que se da en la organización, a continuación se encuentran con un 8.3% la categoría Medio Ambiente, al igual que un 1,7% de las organizaciones de las organizaciones de Seguridad Ciudadana. Finalmente sólo en las categorías Mujeres y Minorías Sexuales el 0% de los encuestados postulan no saber el tipo de relación que establecen.

2. Roles

Los roles son patrones predecibles de conducta, que según Ayestarán (op. cit.) no corresponden a un individuo, sino a un grupo, por lo cual la asunción por parte de los miembros de éste, expresarían una forma de especialización de las tareas del grupo (De Robertis C., op. cit.).

Conforme a esto, De Robertis C. (Ibídem) postula que el liderazgo es un rol más dentro de la organización, con tareas diferenciadas respecto al resto de los miembros de la organización, susceptible de evolución y modificación.

2.1. Características de los dirigentes

Existe consenso en que el liderazgo, expresaría un proceso de influencia entre el líder y sus seguidores (Ayestarán, op. cit.), en función de lo cual se han establecido diversas tipologías, dos de las cuales presentaremos a continuación.

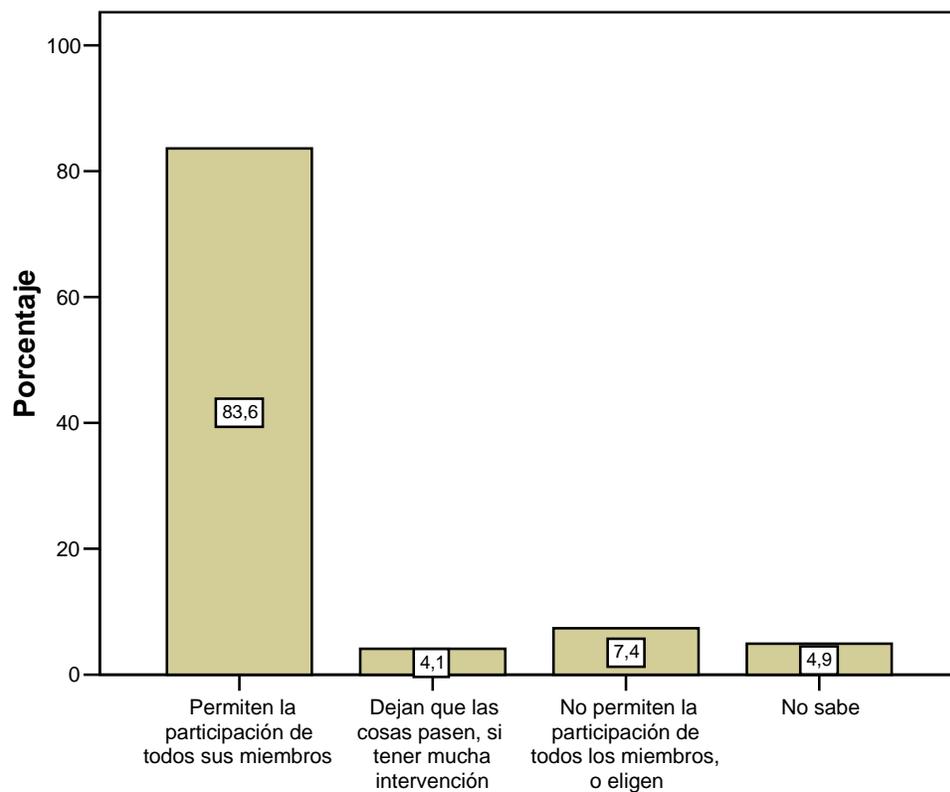
2.1.1. Según tipología clásica

De Robertis C. (op. cit.) destaca la tipología que hemos definido como clásica, según la cual existirían tres tipos de líderes, el autocrático o autoritario, el democrático y “laissez – faire” o permisivo.

La primera de las tipologías, asociada al líder autocrático o autoritario, será establecida de acuerdo a la alternativa de aquellos líderes que no permiten la participación. Por otro lado, el liderazgo democrático, será vinculado a aquellos que permiten la participación.

Por último, el liderazgo permisivo, será relacionado con aquel que es valorado como quien deja que las cosas pasen sin tener mucha intervención.

Gráfico N° 10: Nuevas organizaciones según clase de liderazgo



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a esto, el 83,6% de las organizaciones consideran que los dirigentes o representantes son democráticos, lo que expresa una alta valoración del modo como se ejerce en poder en las organizaciones, cuestión que puede estar siendo influenciada porque quienes responden la encuesta corresponden a miembros de la Directiva de las organizaciones., lo que explicaría también la dificultad

para valorar a los dirigentes o representantes, expresado en un 4,9% que indica no saber las características de los dirigentes o representantes.

Sin embargo, un 7,4% lo considera autoritario y un 4,1% sería permisivo, lo que siguiendo lo anterior, puede ser considerado a partir de la valoración de otro miembro de la organización como líder o representante.

Desde esta perspectiva, consideramos que estos datos permiten observar la valoración positiva de la democracia como mecanismo de ejercicio del poder dentro de las organizaciones.

Tabla Nº 13: Nuevas organizaciones según tipo y clase de liderazgo

		Nuevas organizaciones según tipología clásica de liderazgo					Total
		Permiten la participación de todos sus miembros	Dejan que las cosas pasen, si tener mucha intervención	No permiten la participación de todos los miembros, o eligen	No sabe		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	10	2	0	2	14
		% de Nuevas organizaciones	71,4%	14,3%	,0%	14,3%	100,0 %
	minorías sexuales	Recuento	3	0	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0 %
integración social		Recuento	28	1	2	0	31
		% de Nuevas organizaciones	90,3%	3,2%	6,5%	,0%	100,0 %
medio ambiente		Recuento	10	0	0	2	12
		% de Nuevas organizaciones	83,3%	,0%	,0%	16,7%	100,0 %
seguridad ciudadana		Recuento	50	2	7	0	59
		% de Nuevas organizaciones	84,7%	3,4%	11,9%	,0%	100,0 %
derechos humanos		Recuento	1	0	0	2	3
		% de Nuevas organizaciones	33,3%	,0%	,0%	66,7%	100,0 %
Total		Recuento	102	5	9	6	122
		% de Nuevas organizaciones	83,6%	4,1%	7,4%	4,9%	100,0 %

Fuente: Investigación Directa, 2006

Los liderazgos evaluados como democráticos, se encuentran en mayor porcentaje en las organizaciones de minorías sexuales en un 100%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones integración social con un 90,3%, luego con un 84,7% las organizaciones de seguridad ciudadana, porcentaje similar al 83,3% de medio ambiente,

luego un 71,4% de organizaciones de mujeres, para finalizar con un 33,3% de las organizaciones de derechos humanos.

Por otro lado, los liderazgos autoritarios, se presentan en su mayoría en las organizaciones de seguridad ciudadana a través de un 11,9%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de integración social con un 6,5%, presentándose 0% en el resto de las organizaciones.

En tercer lugar, la alternativa asociada a quienes manifiestan no saber las características de sus líderes se encuentre mayor porcentaje de 66,7% en las organizaciones de derechos humanos, luego con un 16,7% las organizaciones de medio ambiente y un 14,3% las organizaciones de mujeres, con un 0% en el resto de las organizaciones en esta alternativa.

Por último, el liderazgo permisivo se manifiesta en un 14,3% en las organizaciones de mujeres, posterior a lo cual se encuentran con porcentajes similares las organizaciones de seguridad ciudadana e integración social con un 3,4% y 3,2% respectivamente, para finalizar con un 0% en las otras organizaciones.

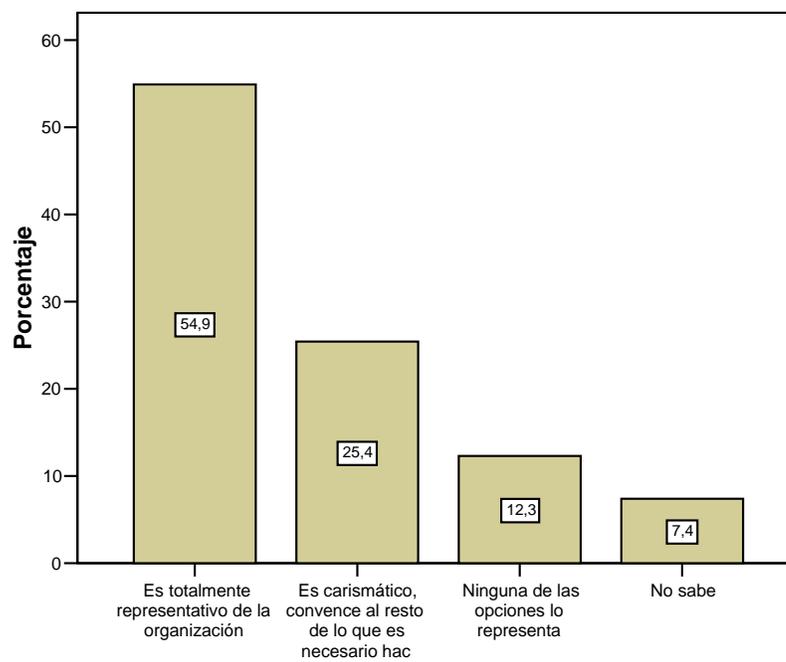
2.1.2. Según tipología Ayestarán

Otra tipología de liderazgo que hemos estudiado corresponde a la propuesta por Ayestarán (op.cit.) según el cual existiría un tipo de liderazgo prototípico y transformacional.

De acuerdo a esto, corresponde a la categoría prototípico, aquel considerado como totalmente representativo de la organización, mientras que es transformacional, aquel identificado como carismático. Asimismo, hemos incorporado, conforme a las características de esta tipología, como alternativa Ninguna de las opciones lo representa y No sabe.

Por otro lado, se realiza la distinción de dirigente o representante, por considerar que las características asociadas al liderazgo, no son privativas de quienes formalmente son reconocidos como tal.

Gráfico N° 11: Nuevas organizaciones sociales según clasificación Ayestarán de liderazgo



Fuente: Investigación Directa, 2006

Conforme a ésto, podemos decir que los dirigentes o representantes, son considerados principalmente prototípicos con un 54,9%, lo que da cuenta de líderes que representan la idiosincrasia del grupo, es decir, el consenso endogrupal (Ibídem), lo que cobraría sentido dentro de liderazgos democráticos, aun cuando el porcentaje referido a éstos últimos, es mayor al de los definidos como prototípicos.

En tanto, un 25,4% los considera transformacionales, lo que quiere decir, que son dirigentes o representantes que actúan sobre la convicción de los socios acerca de lo que es necesario hacer, lo que se traduce, en algunos casos, en la imposición de tareas al resto del grupo (Ibíd.), lo que se en algunos casos se traduciría en liderazgos autoritarios. Sin embargo, la comparación entre ambos porcentajes, indica que no todos los dirigentes o representantes reconocidos como transformacionales son autoritarios.

Por último, se presenta un 12,3% que considera que ninguna de las opciones lo representa y un 7,4% no sabe como definirlos.

Tabla Nº 14: Nuevas organizaciones según tipo y clasificación Ayestarán de liderazgo

		Nuevas organizaciones según tipología Ayestarán de liderazgo					
			Es totalment e represent ativo de la organiza ción	Es carismáti co, convence al resto de lo que es necesari o hac	Ninguna de las opciones lo represent a	No sabe	Total
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	6	4	2	2	14
		% de Nuevas organizaciones	42,9%	28,6%	14,3%	14,3%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	0	2	0	1	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
	integración social	Recuento	13	11	4	3	31
		% de Nuevas organizaciones	41,9%	35,5%	12,9%	9,7%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	9	0	2	1	12
		% de Nuevas organizaciones	75,0%	,0%	16,7%	8,3%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	37	14	7	1	59
		% de Nuevas organizaciones	62,7%	23,7%	11,9%	1,7%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	2	0	0	1	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	,0%	,0%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	67	31	15	9	122
		% de Nuevas organizaciones	54,9%	25,4%	12,3%	7,4%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Los dirigentes prototípicos, se encuentran en mayor porcentaje en las organizaciones de medio ambiente con un porcentaje de 75%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de derechos humanos con un 66,7%, porcentaje similar al de las organizaciones de seguridad ciudadana con un 62,7%, luego las organizaciones de mujeres con un 42,9% y las de integración social con un 41,9%.

Por otro lado, quienes reconocen a sus dirigentes o representantes como transformacionales se encuentran mayoritariamente en las organizaciones de minorías sexuales con un 66,7%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de integración social con un 35,5%, luego las organizaciones de mujeres con un 28,6%, para finalizar con un 23,7% en las organizaciones de seguridad ciudadana, con 0% en las organizaciones de derechos humanos.

Respecto a las organizaciones que manifiestan no ser representadas por esta tipología, se encuentran en mayor porcentaje las de medio ambiente, mujeres, integración social y seguridad ciudadana, con un 16,7%, 14,3%, 12,9% y 11,9% respectivamente, presentando 0% las organizaciones de derechos humanos.

Por último, las personas que declaran no saber en qué tipología ubicar a sus dirigentes o representantes, se encuentran las de minorías sexuales y derechos humanos en un 33,3% ambas, luego las organizaciones de mujeres con un 14,3%, posteriormente las de integración social con un 9,7%, para finalizar con las categorías de medio ambiente con un 8,3% y la de seguridad ciudadana con un 1,7%.

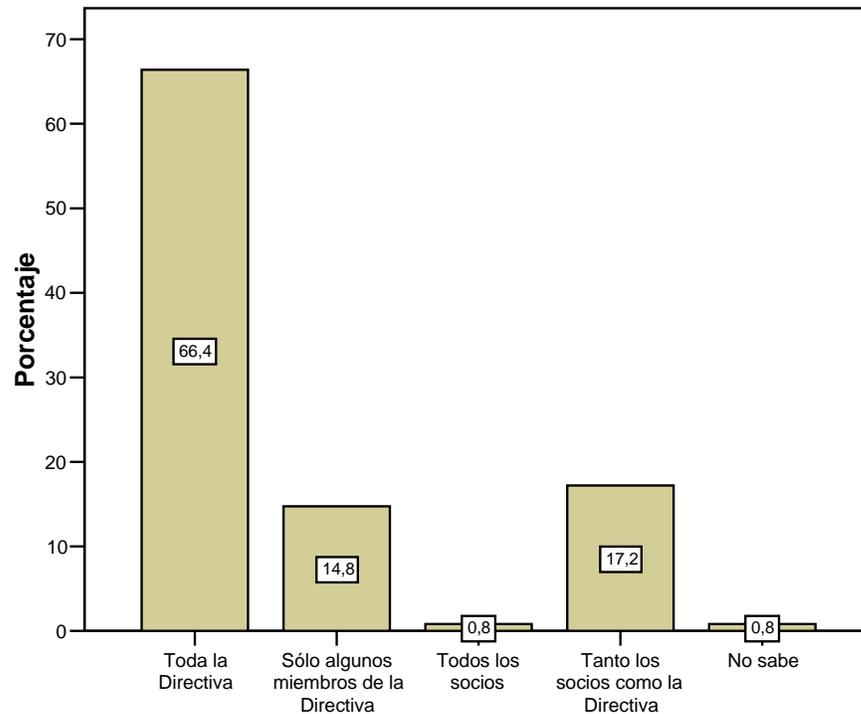
2.2. Realización de tareas

Como hemos dicho, los roles expresan un nivel de especialización dentro del grupo, conforme a las expectativas que los miembros del grupo tienen de sus pares (De Robertis C., op. cit.), a partir de lo cual se desarrollan las tareas del grupo, lo que describiremos según su distribución y ejecución.

2.2.1. Según distribución de las tareas

De acuerdo a ésto, hemos querido indagar acerca de la realización de las tareas en la organización, para lo cual hemos incorporado al análisis la distribución de tareas según quienes las definen. Para ello, consideramos la existencia de dos actores distintos dentro de la organización, conforme a lo definido por la Ley sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias (op. cit.), que corresponden a los Directivos y Socios de las organizaciones, considerando las alternativas de acuerdo a toda la directiva, sólo algunos miembros de la directiva, todos los socios y tanto socios como la directiva.

Gráfico N° 12: Nuevas organizaciones sociales según distribución de tareas



Fuente: Investigación Directa, 2006

Así, los datos nos permiten decir que la distribución de tareas las asignan principalmente toda directiva con un 66,4%, lo que expresa una jerarquización de los roles, a partir de la delegación, por parte de los socios hacia la directiva, de las decisiones relacionadas con la distribución de tareas, lo que expresa una concepción de democracia representativa.

Esta concepción, es propia de la lógica tradicional de funcionamiento de las organizaciones sociales, que otorga mayor relevancia a las acciones de las Directivas, por tener responsabilidades jurídicas a partir de sus decisiones. Cabe destacar que este fenómeno

se expresa en todas las organizaciones excepto las de derechos humanos.

Posteriormente, se presenta un 17,2% de las organizaciones que indican que la definición de tareas la realizan tanto los socios como la directiva, lo que indica el establecimiento de relaciones horizontales para el desarrollo de las acciones de las organizaciones, cuestión que también representa una dinámica democrática, dentro de lo cual destacan las organizaciones de derechos humanos con un 100%.

Por otro lado, se presenta con un 14,8% sólo algunos miembros de la directiva distribuyen las tareas, lo que expresa algún grado de permisividad o autoritarismo en el desarrollo de su rol, así como la participación pasiva de quienes no son integrados a la distribución de tareas.

Por último, sólo en un 0,8% las tareas las definen los socios, sin que quienes ocupan cargos de dirigentes tengan participación especial en esta labor, lo que se expresa en un bajo porcentaje sólo en las organizaciones de medio ambiente. En este mismo porcentaje, se encuentran las personas que indican que no saben quienes definen las tareas.

Tabla Nº 15: Nuevas organizaciones según tipo y distribución de tareas

			Nuevas organizaciones según distribución de tareas					
			Toda la Directiva	Sólo algunos miembros de la Directiva	Todos los socios	Tanto los socios como la Directiva	No sabe	Total
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	10	2	0	2	0	14
		% de Nuevas organizaciones	71,4%	14,3%	,0%	14,3%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	2	1	0	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	33,3%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	20	4	0	7	0	31
		% de Nuevas organizaciones	64,5%	12,9%	,0%	22,6%	,0%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	6	1	1	3	1	12
		% de Nuevas organizaciones	50,0%	8,3%	8,3%	25,0%	8,3%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	43	10	0	6	0	59
		% de Nuevas organizaciones	72,9%	16,9%	,0%	10,2%	,0%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	0	0	0	3	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	81	18	1	21	1	122
		% de Nuevas organizaciones	66,4%	14,8%	,8%	17,2%	,8%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

La definición de las tareas de tareas es principalmente dada por los directivos, en las organizaciones de mujeres con un 71,4%, en las de minorías sexuales con un 66,7%, en las de integración social con un 64,5%, en las de medio ambiente con un 50% y en las de seguridad

ciudadana con un 72,9%, presentando un 0% en las organizaciones de derechos humanos.

Respecto a la distribución de tareas por parte tanto de los socios como la directiva, se expresa en un 100% en las organizaciones de derechos humanos, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de medio ambiente con un 25%, luego las de integración social con un 22,6%, las de mujeres con un 14,3%, para finalizar con un 10,2% de las organizaciones de seguridad ciudadana.

La distribución de tareas por parte sólo de la directiva se encuentra expresado en un 33,3% de las organizaciones de minorías sexuales, un 16,9% en las organizaciones de seguridad ciudadana, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de mujeres con un 14,3%, luego con un 12,9% las de integración social, un 8,3% las de medio ambiente y un 0% en las de derechos humanos.

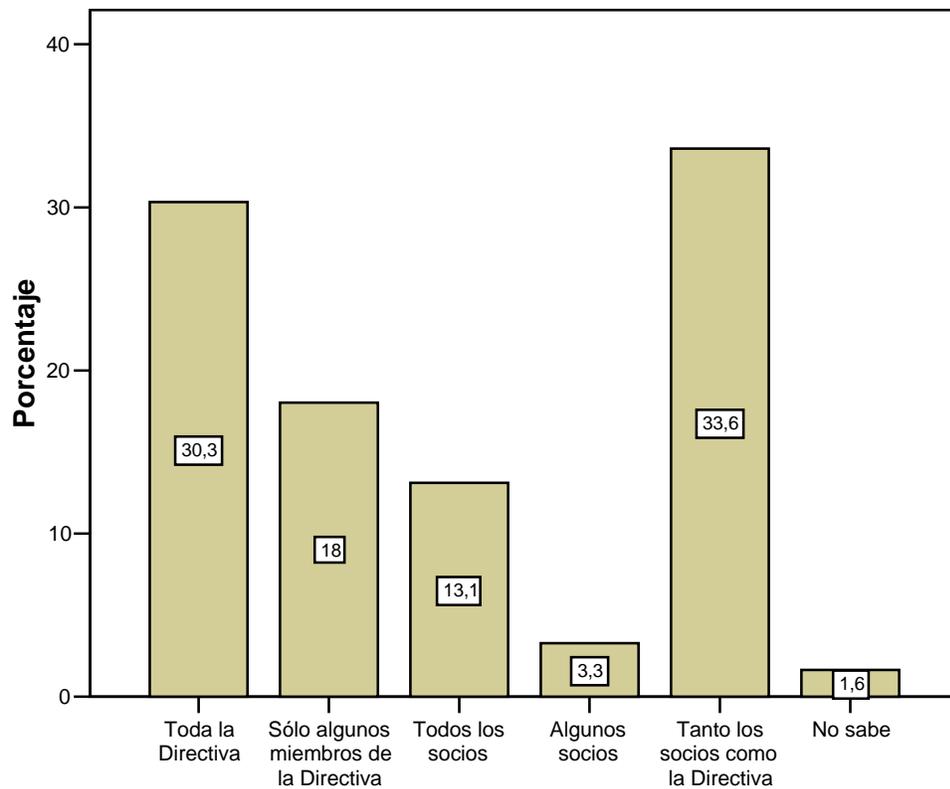
La distribución de las tareas por parte de sólo algunos miembros de la directiva se encuentra en mayor porcentaje en las organizaciones de minorías sexuales con un 33,3%, posteriormente, las organizaciones de seguridad ciudadana con un 26,9%, luego se encuentran las organizaciones de mujeres, así como un 12,9% en las organizaciones de integración social, para finalizar con un 8,3% en las organizaciones de medio ambiente y un 0% en las organizaciones de derechos humanos.

Por último, se encuentran las alternativas asociadas a la distribución de tareas por parte de todos los socios y no sabe, ambos con un 8,3% en las organizaciones de medio ambiente, presentando 0% en el resto de las organizaciones.

2.2.2. Según ejecución de las tareas

La continuación del aspecto anterior, se refiere a la ejecución de las tareas definidas por la organización, a través de distintos actores, lo que expresa la toma de decisiones en el ámbito de las acciones que se desarrollan.

Gráfico N° 13: Nuevas organizaciones según ejecución de tareas



Fuente: Investigación Directa, 2006

De este modo, podemos decir que el 33,6% de los encuestados considera que la ejecución de las tareas es realizada tanto por los socios como por la directiva, expresando una ejecución democrática de éstas, a través de su distribución en toda la organización y no sólo en

los miembros directivos. Ésto, se expresa en porcentaje mayoritario, en todas las organizaciones excepto las de mujeres y seguridad ciudadana.

Respecto a las organizaciones de mujeres y seguridad ciudadana, podemos decir que se desarrolla mayoritariamente una dinámica autoritaria y/o participación pasiva en los socios, en la medida que la toma de decisiones, tanto en su definición como ejecución está centrada en la Directiva o algunos de los miembros de ella. Cabe destacar, que específicamente en las organizaciones de seguridad ciudadana, presentan mayor porcentaje en la decisión por parte de todos los socios que algunos miembros de la directiva.

Por otro lado, un 30,3% considera que las tareas son realizadas por toda la directiva y un 18% considera que las realizan sólo algunos miembros de la directiva. Ambas opciones sumadas, se expresan en todas las organizaciones alrededor del 50%, excepto en las organizaciones de medio ambiente y derechos humanos.

En ese sentido, podemos decir que en lo que respecta a las organizaciones democráticas, destacan las organizaciones de derechos humanos, que en su totalidad manifiestan toma de decisiones compartida por toda la organización, tanto en su definición como ejecución.

Asimismo, un 13,1% manifiesta que las tareas son ejecutadas por todos los socios, lo que se presenta sólo en las organizaciones de seguridad ciudadana. Por último, un 3,3% indica que la ejecución se realiza por parte de algunos socios, para finalizar con un 1,6% que manifiesta no saber quienes las realizan.

Tabla Nº 16: Nuevas organizaciones según tipo y ejecución de tareas

		Nuevas organizaciones según ejecución de tareas							Total
		Toda la Directiva	Sólo algunos miembros de la Directiva	Todos los socios	Algunos socios	Tanto los socios como la Directiva	No sabe		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	7	1	0	1	5	0	14
		% de Nuevas organizaciones	18,9%	4,5%	,0%	25,0%	12,2%	,0%	11,5%
	minorías sexuales	Recuento	1	1	0	0	1	0	3
		% de Nuevas organizaciones	2,7%	4,5%	,0%	,0%	2,4%	,0%	2,5%
	integración social	Recuento	10	9	0	1	11	0	31
		% de Nuevas organizaciones	27,0%	40,9%	,0%	25,0%	26,8%	,0%	25,4%
	medio ambiente	Recuento	0	3	0	0	8	1	12
		% de Nuevas organizaciones	,0%	13,6%	,0%	,0%	19,5%	50,0%	9,8%
	seguridad ciudadana	Recuento	19	8	16	2	13	1	59
		% de Nuevas organizaciones	51,4%	36,4%	100,0%	50,0%	31,7%	50,0%	48,4%
	derechos humanos	Recuento	0	0	0	0	3	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	,0%	,0%	,0%	7,3%	,0%	2,5%
Total		Recuento	37	22	16	4	41	2	122
		% de Nuevas organizaciones	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

La ejecución de tareas por parte de tanto socios como la directiva presenta el mayor porcentaje, expresado en orden decreciente en las organizaciones de derechos humanos con un 100%, medio ambiente

con un 66,7%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de mujeres e integración social con porcentajes similares cercanos al 35%, luego las organizaciones de minorías sexuales con un 33,3%, finalizando en un 22% en las organizaciones de seguridad ciudadana.

Por otro lado, la ejecución de las tareas por parte de toda la directiva, se manifiesta en orden decreciente, con mayor porcentaje en las organizaciones de mujeres con un 50%, luego las organizaciones de minorías sexuales, integración social y seguridad ciudadana con porcentajes similares cercanos al 33%, mientras que las organizaciones restantes presentan un 0%.

Por otro lado, la ejecución de tareas por parte de algunos miembros de la directiva, se encuentran ubicados en su mayoría en las organizaciones de minorías sexuales con un 33,3%, luego las organizaciones de integración social e integración social con igual porcentaje de 32,3%, finalizando con un 0% en las categorías de medio ambiente y derechos humanos.

La ejecución de las tareas por parte de todos los socios, se expresa sólo en las organizaciones de seguridad ciudadana con un 27,1%, posterior a lo cual se presentan las organizaciones restantes con 0%.

Además, la ejecución de las tareas por parte de sólo algunos socios, se encuentran en un 7,1% de las organizaciones de mujeres, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de seguridad ciudadana e integración social con 3,4% y 3,2% respectivamente.

Por último, en la respuesta no sabe quien ejecuta las tareas se encuentran las organizaciones de medio ambiente con un 8,3%, luego un 1,7% de las organizaciones de seguridad ciudadana, con un 0% en el resto de las organizaciones.

CAPÍTULO VIII

DINÁMICA GRUPAL EN LA ESTRUCTURA DE LAS NUEVAS ORGANIZACIONES SOCIALES

La dinámica grupal se refiere a los procesos internos del grupo, relacionado con los aspectos que determinan el comportamiento de los individuos que componen al grupo (De Robertis, op. cit.). De acuerdo a ésto, hemos incorporado la descripción de los procesos de comunicación y toma de decisiones.

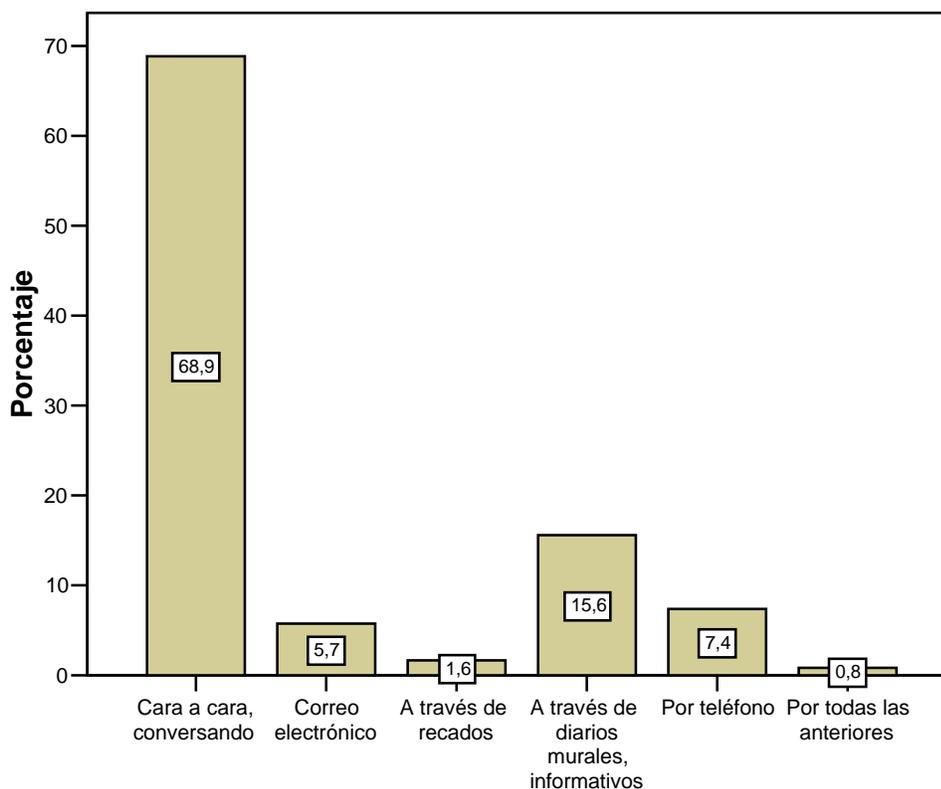
1. Comunicación

La comunicación, es componente esencial para definir la dinámica grupal, en la medida que es la base de la interacción entre los miembros de un grupo (Ibíd.).

1.1. Forma de comunicación

Para analizar la comunicación grupal, hemos definido como primer elemento la forma como se comunican, indicando como alternativas la conversación cara a cara, el correo electrónico, los recados, diarios murales e informativos, y por teléfono.

Gráfico N° 14: Nuevas organizaciones según forma de comunicación



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a esto, la forma como se comunican preferentemente las organizaciones sociales es la conversación cara a cara con un 68,9%, lo que se expresa en todas las organizaciones en porcentaje mayoritario, excepto en las de integración social.

En este aspecto, destacan las organizaciones de minorías sexuales, que en su totalidad indican como prioritaria la comunicación cara a cara, aun cuando se tratan en su mayoría en organizaciones medianas, lo que entendemos dificultaría este tipo de comunicación. Sin embargo, creemos que esto se puede explicar a partir de interacciones

centradas en redes de afinidad y subgrupos, análisis que puede aplicarse al resto de las organizaciones.

Por otro lado, se encuentran aquellos que indican preferencia de diarios murales e informativos, con un 15,6%, lo que se expresa principalmente en un 45,2% de las organizaciones de integración social. Respecto a estas últimas, podemos decir que utilizan tanto la comunicación cara a cara como los diarios murales e informativos en mismo porcentaje, lo que tiene coincidencia con que las organizaciones pequeñas tienen igual porcentaje a la adición de las organizaciones medianas y grandes.

Ésto, expresaría una relación entre la forma de comunicación y el tamaño de las organizaciones, donde la comunicación cara a cara se daría en las organizaciones pequeñas, mientras que los diarios murales e informativos se utilizarían en las organizaciones medianas y grandes.

Por otro lado con un 7,4% indica la opción de comunicación por teléfono, lo que se expresa en las organizaciones de medio ambiente y seguridad ciudadana, mismas que destacan en la utilización del correo electrónico, cuyo valor corresponde aun 5,7%. Destacamos esta información, debido a la importancia de la incorporación de medio tecnológicos para la comunicación en la organización, lo que ciertamente debe modificar la interacción entre sus miembros.

Por último, los porcentajes menores se encuentran en los recados con un 5,7%, así como un 0,8% que indica utilizar todos los medios de comunicación. Esto último, sólo se expresa en las organizaciones de derechos humanos.

En ese sentido, podemos decir que más de tres cuartos de las organizaciones, tienen una forma inmediata de comunicación, a través del modo asociado a la comunicación cara a cara y teléfono, mientras que el restante porcentaje tiene una forma mediata, a través de los diarios murales, correos electrónicos y recados. Dentro de esto, llama la atención el predominio del correo electrónico por sobre los recados como forma de comunicación, lo que supone la incorporación de nuevas vías de comunicación a partir de la utilización de la tecnología.

Tabla N° 17: Nuevas organizaciones según tipo y forma de comunicación

			Nuevas organizaciones según forma de comunicación						Total
			Cara a cara, conversando	Correo electrónico	A través de recados	A través de diarios murales, informativos	Por teléfono	Por todas las anteriores	
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	13	0	0	1	0	0	14
		% de Nuevas organizaciones	92,9%	,0%	,0%	7,1%	,0%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	3	0	0	0	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	14	2	1	14	0	0	31
		% de Nuevas organizaciones	45,2%	6,5%	3,2%	45,2%	,0%	,0%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	9	1	0	0	2	0	12
		% de Nuevas organizaciones	75,0%	8,3%	,0%	,0%	16,7%	,0%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	43	4	1	4	7	0	59
		% de Nuevas organizaciones	72,9%	6,8%	1,7%	6,8%	11,9%	,0%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	2	0	0	0	0	1	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	,0%	,0%	,0%	,0%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	84	7	2	19	9	1	122
		% de Nuevas organizaciones	68,9%	5,7%	1,6%	15,6%	7,4%	,8%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

La comunicación cara a cara se presenta en un 100% en las organizaciones de minorías sexuales, a continuación se encuentran las

organizaciones de Mujeres, las que se mantiene la tendencia con un 92,9% de preferencias, luego las organizaciones de Medio Ambiente concentran un 75% de sus organizaciones en este medio de comunicación, mientras que las organizaciones de Seguridad Ciudadana expresan que en un 72,9%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de Derechos humanos con un 66,7% de las preferencias, mientras que las organizaciones de Integración Social expresan esta preferencia en un 45,2%.

Con respecto a los Diarios Murales e informativos, las organizaciones de Integración Social presentan un 45,2% de las preferencias, luego la categoría mujeres con un 7,1% de organizaciones, mientras que se presenta un 6,8% de las organizaciones de Seguridad Ciudadana, para finalizar con las organizaciones de Minorías Sexuales, Medio Ambiente y Derechos Humanos con un 0%.

Respecto a la comunicación a través de medios telefónicos, podemos decir que se presenta en un 16,7% de las organizaciones Medio Ambientales, un 11,9% en las organizaciones de Seguridad Ciudadana, con 0% en la restantes organizaciones.

El siguiente medio, correspondiente al correo electrónico, podemos referirnos al 8,35 de las organizaciones de medio ambiente, a continuación de lo cual encontramos un 6,8% de las organizaciones de Seguridad Ciudadana, porcentaje similar al de las organizaciones de Integración Social con un 6,5%, finalizando con un 0% en las otras organizaciones.

La forma menos utilizada son los recados, que se presenta en la categoría Integración Social con un 3,2%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de Seguridad Ciudadana con un 1,7%, presentándose 0% en el resto de las organizaciones.

Por último, aquellos entrevistados que manifiestan preferir todos los medios de comunicación se expresan en las organizaciones de Derechos Humanos con un 33,3%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones restantes con 0%.

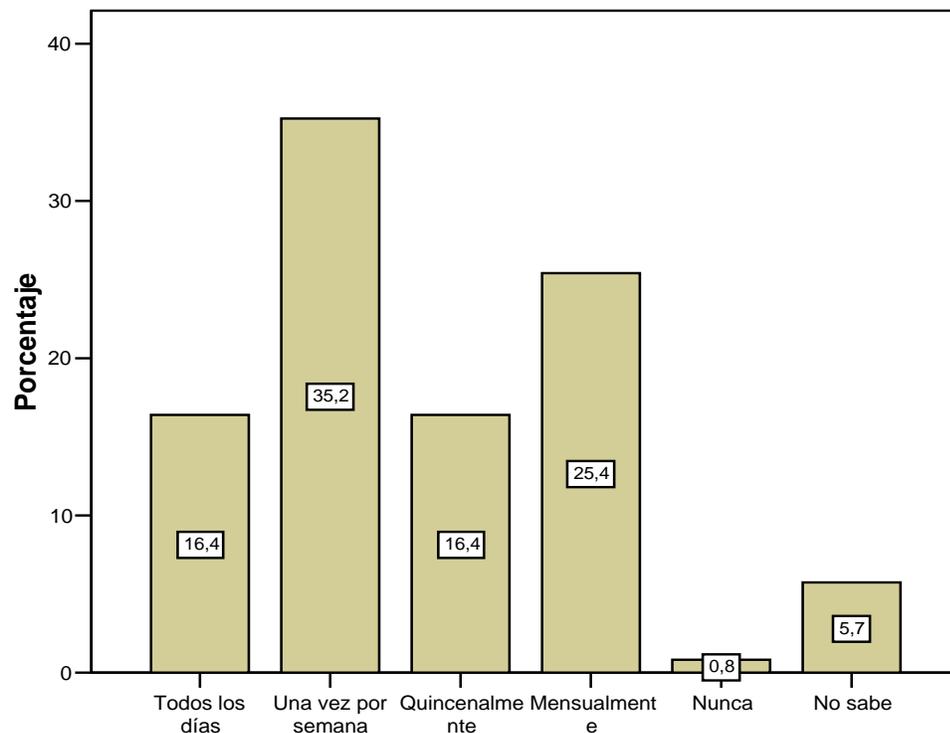
1.2. Frecuencia de comunicación

La comunicación, en términos conceptuales, se puede descomponer en el componente analógico y digital, siendo el primero de ellos el encargado de transmitir información acerca de las relaciones sociales entre quienes se comunican, mientras que el digital se orienta a transmitir información acerca de objetos de referencia externo a las relaciones (Gil E., n/d).

Esta clasificación es homologable a los términos asociados a comunicación no verbal y verbal, entendiendo que el segundo envuelve al primero. La comunicación analógica aparece en el orden de lo no verbal, mientras que la comunicación digital, en la que se incluyen los lenguajes, tiene un carácter más abstracto (UNESCO, n/d)

En ese sentido, se plantea que un elemento importante de analizar en la comunicación es su organización temporal, que depende de la valoración subjetiva del tiempo (De Robertis C., op.cit.) y en este caso se referirá al tiempo que existe entre dos mensajes distintos. Para ello, hemos establecido las frecuencias de todos los días, semanalmente, quincenalmente y mensualmente.

Gráfico N°15 : Nuevas organizaciones según frecuencia de comunicación



Fuente: Investigación Directa, 2006

Respecto a ello, podemos decir que los miembros de las organizaciones se comunican principalmente una vez por semana en un 35.2% del total de las organizaciones, lo que se presenta como un aspecto relevante para caracterizar las interacciones que se establecen dentro del grupo como íntimas y afectivas, lo que es permitido a partir de sus tamaños centrados en los grupos pequeños y medianos. Sin embargo, la relación entre la frecuencia de comunicación y características de las relaciones, no se expresa en las organizaciones de derechos humanos, minorías sexuales y seguridad ciudadana.

En ese sentido, podemos decir que las organizaciones de derechos humanos, aun cuando se reúnen semanalmente, caracterizan sus relaciones como distantes y dirigidas al desarrollo de actividades, lo que podría ser explicado a partir del tamaño grande de las organizaciones. Sin embargo, éstas se presentan como mayoritariamente pequeñas, razón por la cual es necesario indagar en nuevos indicadores para establecer afirmaciones acerca de las características de la interacción.

Por otro lado, las organizaciones de minorías sexuales, aun cuando se reúnen quincenalmente, manifiestan tener en su totalidad relaciones íntimas y afectivas, lo que se puede explicar a partir de la presencia de organizaciones medianas y pequeñas, así como la importancia que adquieren los subgrupos y redes de afinidad que se constituyen al interior de las organizaciones.

Mientras, las organizaciones de seguridad ciudadana, presentan porcentajes similares en las opciones de frecuencia diaria, semanal y mensual, aun cuando manifiestan tener relaciones mayoritariamente íntimas y afectivas, lo que no necesariamente se puede relacionar con el tamaño de la organización, debido a lo similar de los porcentajes de los distintos tamaños.

Mientras un 25,4% señala que los miembros de la organización se comunican mensualmente, lo que se expresa como mayoritario sólo en las organizaciones de seguridad ciudadana. Por otro lado, se encuentra el 16,4% con frecuencia diaria, igual porcentaje se otorga a la comunicación quincenalmente.

Llama la atención que un porcentaje de 5,7% del total de encuestados señale que No sabe cada cuánto tiempo se comunica la organización, así mismo un porcentaje de 0,8% declara que la organización se comunica nunca.

Tabla N° 18: Nuevas organizaciones según tipo y frecuencia de comunicación

			Nuevas organizaciones según frecuencia de comunicación					Total	
			Todos los días	Una vez por semana	Quincenalmente	Mensualmente	Nunca		No sabe
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	0	7	5	2	0	0	14
		% de Nuevas organizaciones	,0%	50,0%	35,7%	14,3%	,0%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	0	1	2	0	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	33,3%	66,7%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	0	12	7	8	0	4	31
		% de Nuevas organizaciones	,0%	38,7%	22,6%	25,8%	,0%	12,9%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	3	4	2	2	0	1	12
		% de Nuevas organizaciones	25,0%	33,3%	16,7%	16,7%	,0%	8,3%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	17	17	4	18	1	2	59
		% de Nuevas organizaciones	28,8%	28,8%	6,8%	30,5%	1,7%	3,4%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	0	2	0	1	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	66,7%	,0%	33,3%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	20	43	20	31	1	7	122
		% de Nuevas organizaciones	16,4%	35,2%	16,4%	25,4%	,8%	5,7%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

La comunicación con frecuencia semanal, se expresa en su mayoría en las organizaciones de Derechos Humanos con un 66,7% del total de organizaciones, posteriormente las organizaciones de mujeres con un 50%, luego con un 38,7% de las organizaciones pertenecientes a la categoría Integración Social, posteriormente se encuentran las organizaciones de Medio Ambiente y Minorías Sexuales con un 33,3% de sus organizaciones que se comunican con esta regularidad; finalmente la categoría Seguridad Ciudadana con un 28,8%.

La comunicación con frecuencia diaria, se manifiesta en la categoría Seguridad Ciudadana con un 28,8%, a continuación se encuentran las organizaciones Medio Ambientales con un 25%, para finalizar con un 0% en las organizaciones restantes. En este mismo nivel se encuentra la comunicación quincenal, con un 66,7% de las organizaciones de minorías sexuales, mientras que las organizaciones de mujeres presentan un 35,7%, a continuación con un 22,6% las organizaciones de Integración Social, posterior a lo cual se presenta un 16,7% de las organizaciones Medio Ambientales, para finalizar con un 6,8% en las organizaciones de seguridad ciudadana y 0% en las de derechos humanos.

Respecto a la frecuencia mensual, se presenta un 30,5% en las organizaciones de la categoría Seguridad Ciudadana, mientras que hay un 25,8% en las organizaciones de Integración Social, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de medio ambiente con un 16,7%, por último las organizaciones de mujeres presentan un 14,3%.

Por otro lado, aquellos que manifiestan no saber la frecuencia de comunicación se presentan en su mayoría en las organizaciones de

integración social con un 12,9%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de medio ambiente con un 8,3%, para finalizar con un 3,4% de las organizaciones de seguridad ciudadana y un 0% de las restantes organizaciones.

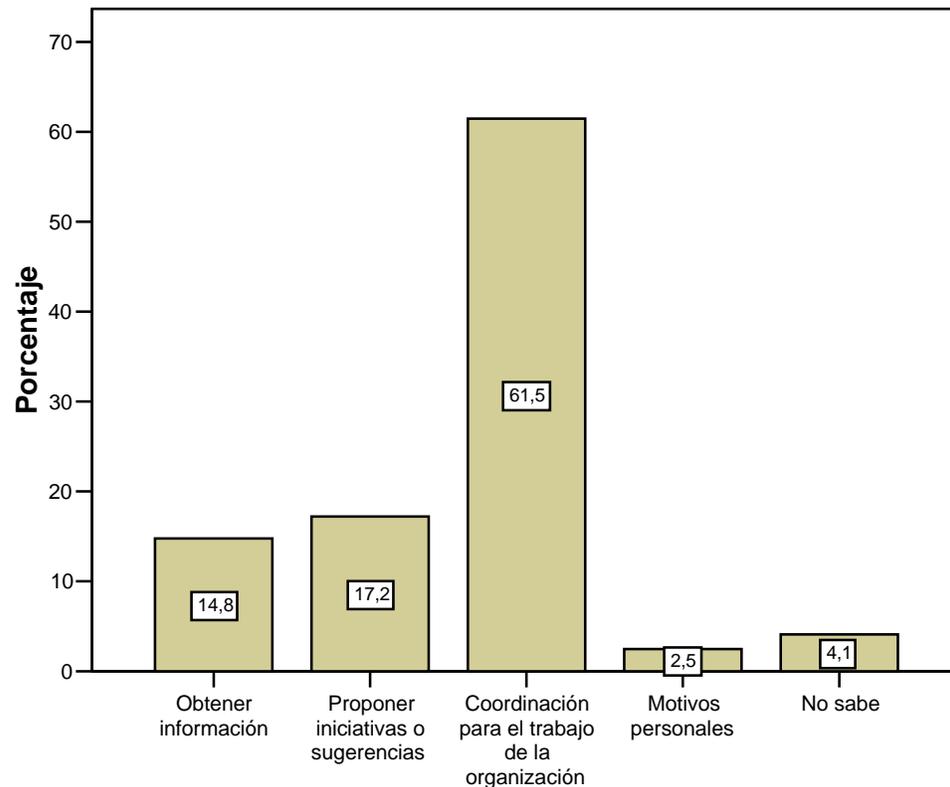
Finalmente, respecto a quienes consideran que en su organización no existe frecuencia de comunicación se encuentra un 1,7% de la categoría Seguridad Ciudadana, con 0% en las otras organizaciones.

1.3. Principal motivo de comunicación

Uno de los componentes esenciales de la comunicación es el mensaje, que corresponde al contenido de la comunicación. Por ello, se distinguen tipos de mensajes, entre los que se encuentran los mensajes ideacionales si expresa sólo información en términos intelectuales, mientras que los afectivos expresan contenido emotivo. Por último, la mezcla del contenido intelectual y afectivo, dan origen a un mensaje vital, dada su importancia. (Ibíd.)

Conforme a ésto, hemos establecido como alternativas aquellas que consideramos pertinentes para el contenido de la comunicación en las nuevas formas de organización, asociadas al motivo de comunicación, estableciendo las posibilidades de obtención de información, proposición de iniciativas o sugerencias, coordinación para el trabajo y motivos personales, lo que expresa en ascenso la variación desde un mensaje ideacional a uno afectivo, en la medida que se va aumentando la implicación afectiva en cada una de las categorías.

Gráfico N°16: Nuevas organizaciones según principal motivo de comunicación



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a ésto, podemos decir que el principal motivo de comunicación corresponde a la coordinación para el trabajo de la organización con el 61,5% de las preferencias, por lo cual, entendemos que es necesario utilizar tanto mensajes ideacionales como afectivos, en la medida que incorporan aspectos intelectuales y emotivos para el posterior desarrollo de las tareas. Por ello, podemos decir que en la mayoría de las organizaciones se transmiten mensajes vitales, que en este caso, están referidos al proceso grupal de la organización. Esto, indicaría que la comunicación esta centrada en el mensaje hacia

aspectos de la propia organización, en un proceso que constituye la base de la interacción entre sus miembros (De Robertis C., op. cit.).

Lo anterior, se expresa en todas las organizaciones excepto en las de mujeres e integración social. En las organizaciones de mujeres, se presentan en mismo porcentaje los mensajes orientados a proponer iniciativas y sugerencias y coordinación para el trabajo. Mientras que las organizaciones de integración social, se centran en la obtención de información.

Respecto a lo anterior, podemos decir que los porcentajes de las organizaciones de mujeres e integración social relacionados con las posibilidades de obtención de información, proposición de iniciativas o sugerencias, puede ser relacionado con las características de las distribuciones de tareas, en la medida que en ambas organizaciones están centradas en la directiva y algunos miembros de la directiva.

Finalmente, se presenta un 17,2% de organizaciones que indica como principal contenido del mensaje proponer iniciativas o sugerencias, posteriormente se encuentra un 14,8% que se refiere a obtener información, para terminar con un 2,5% vinculando el mensaje a motivos personales y un 4,1% indica no saber para qué se comunican.

Tabla Nº 19: Nuevas organizaciones según tipo y principal motivo de comunicación

			Nuevas organizaciones según principal motivo de comunicación					Total
			Obtener información	Proponer iniciativas o sugerencias	Coordinación para el trabajo de la organización	Motivos personales	No sabe	
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	2	6	6	0	0	14
		% de Nuevas organizaciones	14,3%	42,9%	42,9%	,0%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	0	1	2	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	33,3%	66,7%	,0%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	10	8	8	1	4	31
		% de Nuevas organizaciones	32,3%	25,8%	25,8%	3,2%	12,9%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	0	1	9	1	1	12
	% de Nuevas organizaciones	,0%	8,3%	75,0%	8,3%	8,3%	100,0%	
	seguridad ciudadana	Recuento	6	4	48	1	0	59
		% de Nuevas organizaciones	10,2%	6,8%	81,4%	1,7%	,0%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	0	1	2	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	33,3%	66,7%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	18	21	75	3	5	122
		% de Nuevas organizaciones	14,8%	17,2%	61,5%	2,5%	4,1%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

La comunicación cuyo mensaje corresponde a la coordinación para el trabajo se encuentra en mayor porcentaje en las organizaciones de seguridad ciudadana con un 81,4%, posteriormente las organizaciones de medio ambiente con un 75%, luego las organizaciones de minorías sexuales y derechos humanos con 66,7% respectivamente, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de mujeres con un 42,9% y las organizaciones de integración social con un 25,8%.

Posteriormente, la comunicación orientada a proponer iniciativas o sugerencias se expresa en mayor porcentaje en las organizaciones de mujeres, luego de lo cual se encuentran las organizaciones de minorías sexuales y derechos humanos con un 33,3% respectivamente, posteriormente las organizaciones de integración social con un 25,8%, finalmente las organizaciones de medio ambiente y seguridad ciudadana se presentan con un 8,3% y 6,8% cada una de manera respectiva.

En la comunicación cuyo motivo es obtener información, se encuentran en mayor porcentaje las organizaciones de integración social con un 32,3%, luego las organizaciones de mujeres con un 14,3% y las de seguridad ciudadana con un 10,2%, teniendo un 0% el resto de las organizaciones.

Además, aquellos que indican no saber los motivos por los cuales se comunican, se encuentran en un 12,9% en las organizaciones de integración social, posterior a lo cual se encuentra el 8,3% de las organizaciones de medio ambiente, presentando 0% en las otras organizaciones.

Por último, los motivos personales como contenido se presentan en un 8,3% en las organizaciones de medio ambiente, 3,2% en las de integración social y un 1,7% en las organizaciones de seguridad ciudadana, con 0% en las restantes organizaciones.

2. Toma de decisiones

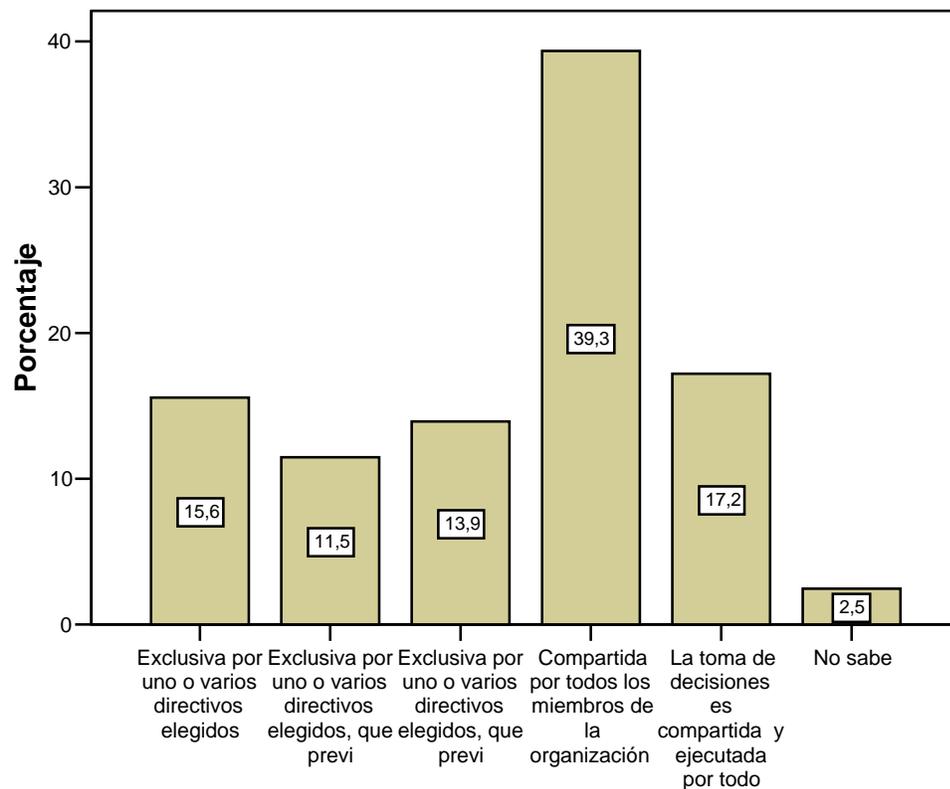
La toma de decisiones en las organizaciones es el mecanismo a partir de lo cual éstas ponen en práctica sus objetivos (Ibídem), entendiendo por tal un conjunto de orientaciones repetidas a fin de influir en las actividades de los miembros de un grupo (Fischer, op. cit.).

2.1. Actores de las decisiones

Acerca del modo como se decide el cumplimiento de estos objetivos, Tannenbaum y Schmidt (op. cit.) proponen el modelo continuo de conducta, que aplicado a la toma de decisiones en organizaciones incorpora una gradación en la toma de decisiones centrada en los actores que se incluyen en ella, es decir, directivos y socios de las organizaciones, cuyo poder se distribuye de manera inversamente proporcional de acuerdo al avance en los niveles en los que se toman las decisiones, partiendo por el poder de los directivos hasta el de los socios.

De acuerdo a lo anterior, hemos reproducido este modelo en las alternativas de este ítem, poniendo en primer lugar el nivel donde las decisiones son tomadas por uno o varios directivos elegidos, posterior a lo cual se suma la previa solicitud o recepción de información de los miembros de la organización, luego se incorpora la petición de información a los miembros por parte de la directiva. Por otro lado, se encuentra la toma de decisiones compartida por todos los miembros de la organización, para finalizar con que ésta además sea ejecutada por todos los miembros de la organización.

Gráfico N°17: Nuevas organizaciones según actores en la toma de decisiones



Fuente: Investigación Directa, 2006

La toma de decisiones compartida por todos los miembros de la organización, se manifiesta en un 39,3% de las organizaciones, lo que expresaría una organización con bajo nivel de jerarquización, en la medida que los aspectos de la organización, son distribuidos entre todos los miembros de la organización. Esto se expresa en todas las organizaciones excepto las de mujeres y minorías sexuales.

Cabe destacar, que el mayor porcentaje de organizaciones que indica que la toma de decisiones es compartida por todos los miembros, se presenta en las organizaciones de derechos humanos, misma que

presenta la distribución de tareas entre todos los socios, lo que nos permitiría establecer una relación entre la toma de decisiones, la definición y ejecución de tareas.

No obstante, esta relación no se presenta en las organizaciones de mujeres, minorías sexuales, que indican que la toma de decisiones es compartida y ejecutada por todos los miembros de la organización, lo que se da en un 17,2% entre todas las organizaciones, mientras que la distribución de tareas está situada en toda la directiva, lo que nos indica que la toma de decisiones en estas organizaciones se refiere no sólo al desarrollo de tareas, sino también a otros aspectos que desconocemos.

Tabla N° 20: Nuevas organizaciones según tipo y actores en la toma de decisiones

		Nuevas organizaciones según actores en la toma de decisiones						No sabe	Total
		Exclusiva por uno o varios directivos elegidos	Exclusiva por uno o varios directivos elegidos, que previene	Exclusiva por uno o varios directivos elegidos	Compartida por todos los miembros de la organización	La toma de decisiones es compartida y ejecutada por todo			
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento % de Nuevas organizaciones	3 21,4%	2 14,3%	1 7,1%	1 7,1%	7 50,0%	0 0,0%	14 100,0%
	minorías sexuales	Recuento % de Nuevas organizaciones	0 0,0%	1 33,3%	0 0,0%	0 0,0%	2 66,7%	0 0,0%	3 100,0%
	integración social	Recuento % de Nuevas organizaciones	7 22,6%	9 29,0%	5 16,1%	3 9,7%	7 22,6%	0 0,0%	31 100,0%
	medio ambiente	Recuento % de Nuevas organizaciones	3 25,0%	0 0,0%	2 16,7%	3 25,0%	3 25,0%	1 8,3%	12 100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento % de Nuevas organizaciones	6 10,2%	2 3,4%	9 15,3%	39 66,1%	1 1,7%	2 3,4%	59 100,0%
	derechos humanos	Recuento % de Nuevas organizaciones	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 66,7%	1 33,3%	0 0,0%	3 100,0%
	Total	Recuento % de Nuevas organizaciones	19 15,6%	14 11,5%	17 13,9%	48 39,3%	21 17,2%	3 2,5%	122 100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

La toma de decisiones compartida por todos los miembros de las organizaciones se encuentra en mayor porcentaje en las organizaciones de derechos humanos con un 66,7%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de seguridad ciudadana con un porcentaje similar a través de un 66,1%, luego se presentan las organizaciones de medio ambiente con un 25%, para continuar con un 9,7% en las organizaciones de integración social, finalizando con un 7,1% en las organizaciones de mujeres y un 0% en las organizaciones de minorías sexuales.

Posteriormente, la toma de decisiones compartida y ejecutada por todos los miembros, se encuentra en un 66,7% en las organizaciones de minorías sexuales, luego un 50% en las organizaciones de mujeres, un 33,3% en las organizaciones de derechos humanos, posterior a lo cual se expresa un 25% en las organizaciones de medio ambiente, luego las organizaciones de integración social con un 22,6%, para finalizar con un 1,7% en las organizaciones de seguridad ciudadana.

La decisión por parte de alguno o varios directivos elegidos, se presenta en un 25% en las organizaciones de medio ambiente, posteriormente en las organizaciones de integración social y mujeres con un 22,6% y 21,4% respectivamente, luego se presentan en un 10,2% en las organizaciones de seguridad ciudadana, finalizando con 0% en las organizaciones de minorías sexuales y derechos humanos.

La toma de decisiones exclusiva por uno o varios directivos elegidos, que previamente han pedido o recibido información y la opinión de los miembros, se expresa en su mayoría en las

organizaciones de medio ambiente e integración social con 16,7% y 16,1% respectivamente, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de seguridad ciudadana con un 15,3% y un 7,1% en las organizaciones de mujeres, con 0% en las categorías restantes.

Por otro lado, la toma de decisiones exclusiva por uno o varios directivos elegidos, que previamente han pedido o recibido información de los miembros de la organización, se expresa en un 33,3% de organizaciones de minorías sexuales, luego en un 29% en las organizaciones de integración social, posterior a lo cual se expresa en un 14,3% en las organizaciones de mujeres y en un 3,4% en las organizaciones de seguridad ciudadana, con 0% en el resto de las organizaciones.

Por último, aquellos que indican no saber quienes toman las decisiones en la organización se encuentran en un 8,3% de las organizaciones de medio ambiente, 3,4% de las organizaciones de seguridad ciudadana y 0% en las organizaciones restantes.

CAPÍTULO IX

DE LA INTERRELACIÓN CON REDES SOCIALES

Las redes sociales son entidades dinámicas de carácter colectivo, dentro de las cuales existe una multiplicidad de relaciones tendientes a satisfacer las necesidades de carácter afectivo, informativo y material de sus miembros, determinando el comportamiento así como el desarrollo de nuevas estrategias de relación (Di Carlo, op. cit).

Esto, es relevante para las organizaciones, en la medida que se plantea que los sujetos colectivos se construyen fruto de las interacciones con el medio. Por ello, hemos incorporado la descripción de las relaciones de las organizaciones tanto con las redes informales como formales.

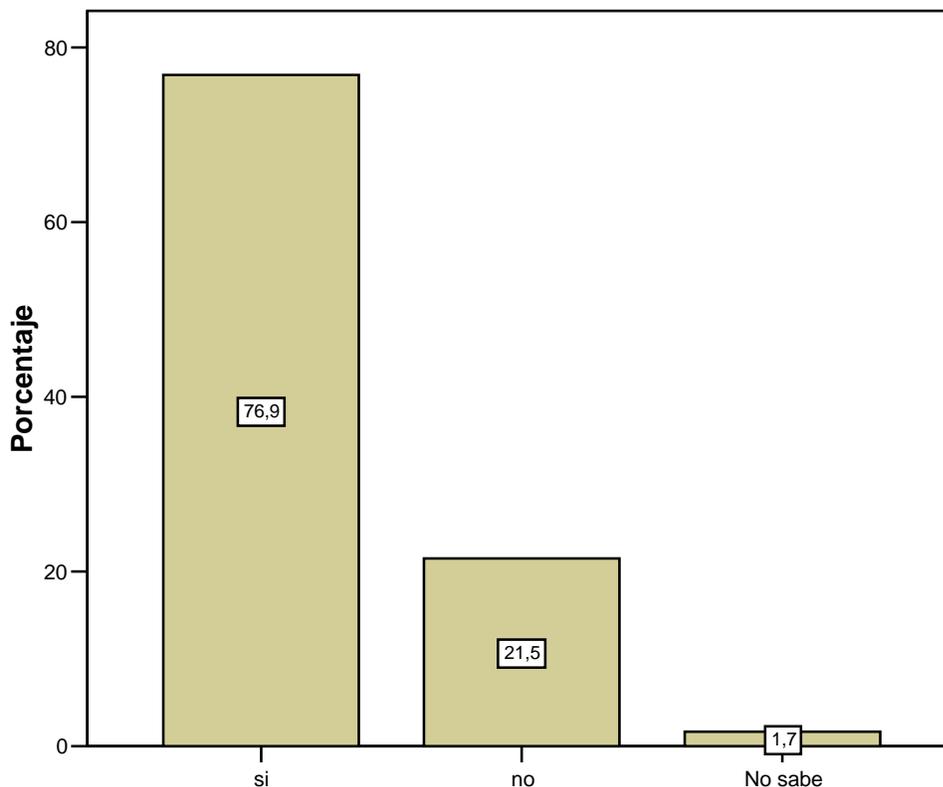
1. Redes informales

Las redes informales, se refieren a la relación que establecen las organizaciones con sus pares, es decir, con otras organizaciones, lo que será descrito definiendo la vinculación, para posteriormente caracterizar estas redes y los recursos que intercambian.

1.1. Vinculación

La vinculación ha sido definida a partir del contacto entre distintas organizaciones, independiente del objetivo que tenga ésta, estableciendo como opciones si se vincula, no se vincula y no sabe.

Gráfico N°18: Nuevas organizaciones según vinculación con redes informales



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a ésto, podemos decir que la mayoría de las organizaciones se vincula con otras organizaciones manifestado en un 76,9%, lo que nos parece relevante en la medida que contradice lo planteado por la GTZ (op. cit.), acerca de las características de las actuales organizaciones sociales.

En el informe mencionado, se constata que los lazos asociativos entre las organizaciones, se producen en pequeños grupos muy unidos, pero aislados entre sí, cuestión que se manifiesta desde la perspectiva

del tipo de relaciones al interior del grupo, pero no hacia el exterior. Este fenómeno, se expresa en todas las organizaciones sobre el 60%.

De este modo, podemos decir que existe un espacio de relación de las nuevas organizaciones hacia la comunidad con elementos comunes o de pertenencia (Ander Egg, op. cit.) que hacen más intenso el campo de interacción con otras organizaciones, lo que plantea la necesidad del intercambio de distintos elementos, que pueden ser de orden afectivo, material o informativo.

Posteriormente, se encuentra un 21,5% de organizaciones que declara no vincularse con otras organizaciones, lo que corrobora el estudio citado, cuestión que se expresa en mayores porcentajes en las organizaciones de medio ambiente y derechos humanos. Por último, un 1,7% manifiesta no saber si su organización se vincula con otras organizaciones.

Tabla N °21: Nuevas organizaciones según tipo y vinculación con redes informales

		Nuevas organizaciones según vinculación con redes informales			Total	
		si	no	No sabe		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	12	2	0	14
		% de Nuevas organizaciones	85,7%	14,3%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	3	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	24	7	0	31
		% de Nuevas organizaciones	77,4%	22,6%	,0%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	7	4	0	11
		% de Nuevas organizaciones	63,6%	36,4%	,0%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	45	12	2	59
		% de Nuevas organizaciones	76,3%	20,3%	3,4%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	2	1	0	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
Total		Recuento	93	26	2	121
		% de Nuevas organizaciones	76,9%	21,5%	1,7%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Las organizaciones que declaran vincularse a otras organizaciones se presentan en mayor porcentaje en las organizaciones de mujeres con un 100%, luego se encuentran las

organizaciones de mujeres con un 85,7%, posteriormente las de integración social y seguridad ciudadana con porcentajes similares correspondientes a 77,4% y 76,3%, luego están las organizaciones de derechos humanos en un 66,7% y las organizaciones de medio ambiente con un 63,6%.

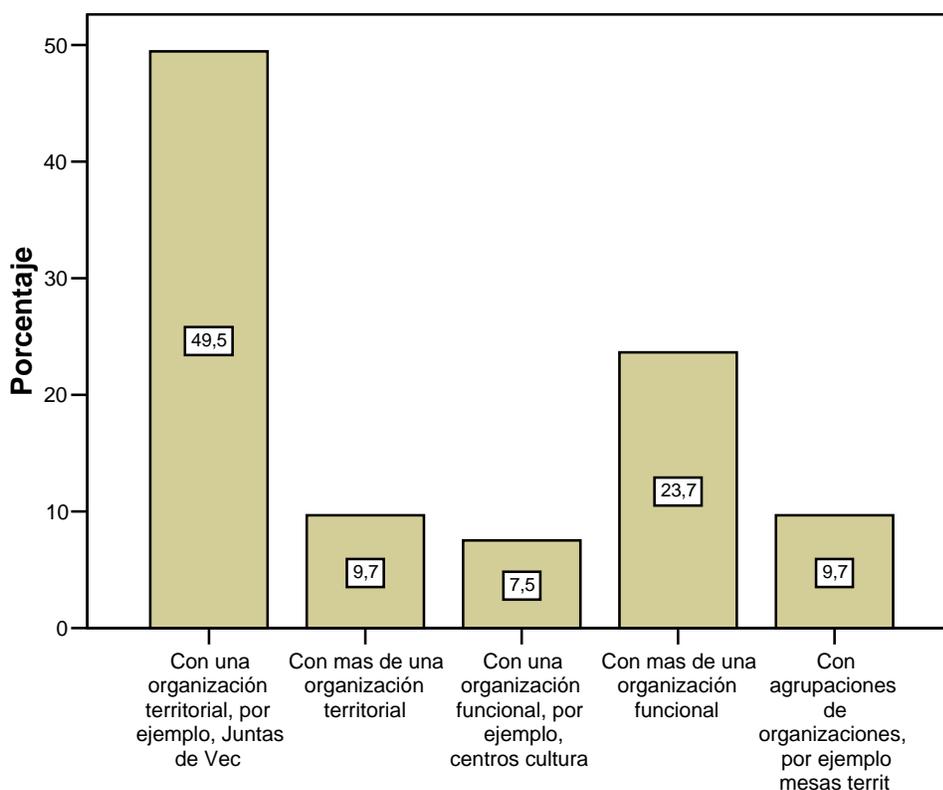
Con respecto a las organizaciones que no se vinculan a otras organizaciones se encuentran en mayor porcentaje las organizaciones de medio ambiente con un 36,4%, posterior a lo cual se encuentra el 33,3% de las organizaciones de derechos humanos, luego con un 22,6% las organizaciones de integración social, posteriormente las organizaciones de seguridad ciudadana con un 20,3%, para finalizar con las organizaciones de mujeres en un 14,3%.

Por último, las organizaciones que declaran no saber acerca de su vinculación con otras organizaciones, se encuentran sólo en las organizaciones de seguridad ciudadana con un 3,4%, presentando 0% en el resto de las organizaciones.

1.2. Clase de redes informales

La caracterización de los vínculos de las organizaciones con sus pares, fue realizada a partir de la combinación de los tipos de organizaciones que establece la Ley N° 19.418 (op. cit.), según lo cual se establecen organizaciones territoriales y funcionales. Por ello, hemos establecido como posibilidades la vinculación con una organización territorial, con más de una de ellas, con una organización funcional, con más de una de ellas, finalizando con agrupaciones de organizaciones.

Gráfico N° 19: Nuevas organizaciones según clase de redes informales con las que se vincula la organización



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a ésto, podemos observar que la principal vinculación de las nuevas organizaciones sociales con otras organizaciones sociales está dada con una organización territorial a través de un 49,5%, frente a lo cual se valida la importancia de las Juntas de Vecinos como instancia participativa que permite la distribución de ciertos recursos.

Posteriormente, se encuentran aquellas organizaciones que se vinculan con más de una organización funcional con un 23,7%, un 9,7% con más de una organización territorial, igual porcentaje de aquellas que se vinculan con agrupaciones de organizaciones, finalizando con un 7,5% que se vincula con una organización funcional.

Cabe destacar que aquellas organizaciones que se vinculan con una o mas organizaciones territoriales, suman un 59,2%, valor que indica la relevancia de esta organización para el intercambio de ciertos recursos, lo que será descrito posteriormente.

Tabla Nº 22: Nuevas organizaciones según tipo y clase de redes informales con las que se vincula la organización

		Nuevas organizaciones según tipo de redes informales con las que se vincula la organización					Total	
		Con una organización territorial	Con mas de una organización territorial	Con una organización funcional	Con mas de una organización funcional	Con agrupaciones de organizaciones		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	4	0	0	3	5	12
		% de Nuevas organizaciones	33,3%	,0%	,0%	25,0%	41,7%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	1	0	0	1	1	3
		% de Nuevas organizaciones	33,3%	,0%	,0%	33,3%	33,3%	100,0%
	integración social	Recuento	6	2	2	11	3	24
		% de Nuevas organizaciones	25,0%	8,3%	8,3%	45,8%	12,5%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	3	0	1	3	0	7
		% de Nuevas organizaciones	42,9%	,0%	14,3%	42,9%	,0%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	32	7	4	2	0	45
		% de Nuevas organizaciones	71,1%	15,6%	8,9%	4,4%	,0%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	0	0	0	2	0	2
		% de Nuevas organizaciones	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	46	9	7	22	9	93
		% de Nuevas organizaciones	49,5%	9,7%	7,5%	23,7%	9,7%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Las organizaciones sociales que se vinculan con una organización territorial se expresan en mayor porcentaje en las organizaciones de seguridad ciudadana a través de un 71,1%, posteriormente se encuentran con un 42,9% las organizaciones de medio ambiente, luego con igual porcentaje de 33,3% las organizaciones de mujeres y minorías sexuales, para finalizar con un 25% de las organizaciones de integración social y un 0% en las organizaciones de derechos humanos.

Por otro lado, las organizaciones que mantienen vinculación con mas de una organización funcional, se expresan en un 100% en las organizaciones de derechos humanos, luego un 45,8% en las organizaciones integración social, similar al 42,9% de las organizaciones de medio ambiente, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de minorías sexuales con un 33,3%, luego las organizaciones de mujeres con un 25% y las organizaciones de seguridad ciudadana con un 4,4%.

Posteriormente se encuentra la vinculación con mas de una organización territorial, que se expresa en un 15,6% de las organizaciones de seguridad ciudadana y un 8,3% en las organizaciones de integración social, presentando 0% en las organizaciones restantes. En este mismo nivel se encuentran las organizaciones que tienen vinculación con agrupaciones de organizaciones, expresadas en un 41,7% en las organizaciones de mujeres, 33,3% de las organizaciones de minorías sexuales, 12,5% de las organizaciones de integración social y 0% en el resto de las organizaciones.

Finalmente, aquellas que tiene vinculación con una organización funcional se encuentran en un 14,3% en las organizaciones de medio ambiente, posterior a lo cual se encuentran con porcentaje similar de 8,9% y 8,3% en las organizaciones de seguridad ciudadana e integración social respectivamente, con 0% en las otras organizaciones.

1.3. Recursos que intercambian con redes informales

Las diferentes vinculaciones que establecen las organizaciones dependen del recurso que intercambien a partir de las necesidades que posean las organizaciones (Abarca y Martínez, op.cit.). Por ello, hemos querido establecer los distintos tipos de recursos que obtienen a partir de su vinculación.

La respuesta a esta pregunta en la encuesta, estuvo representada a través de alternativas no excluyentes, con el fin de permitir la combinación de los distintos recursos, que fueron organizados de acuerdo a los tipos humanos, financieros, materiales, tecnológicos, técnicos e infraestructura.

Sin embargo, hemos simplificado la presentación de los datos a través del agrupamiento de los recursos dada la dificultad de describir la información debido a la cantidad de combinaciones. De este modo, se agruparon los recursos humanos y técnicos, así como los materiales, tecnológicos e infraestructura, posterior a lo cual se encuentran los recursos financieros.

Posteriormente, realizaremos la suma de los porcentajes de las categorías que incorporan cada recurso, lo que nos permite determinar los porcentajes totales de organizaciones que obtienen cada agrupación de recursos, de manera independiente de las combinaciones que presenten

Tabla N° 23: Nuevas organizaciones según clase de recursos que intercambia la organización con redes informales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Recursos humanos y/o técnicos	19	11,5	20,7	20,7
	Recursos tecnológicos, materiales y/o infraestructura	40	24,2	43,5	64,1
	Recursos "humanos y/o técnicos" y "tecnológicos, materiales"	24	14,5	26,1	90,2
	Recursos "financieros" y "tecnológicos, materiales"	2	1,2	2,2	92,4
	Todos los recursos	3	1,8	3,3	95,7
	Ningún recurso	1	,6	1,1	96,7
	No sabe	3	1,8	3,3	100,0
	Total	92	55,8	100,0	
Perdidos	Sistema	73	44,2		
Total		165	100,0		

Fuente: Investigación Directa, 2006

Los recursos con mayor intercambio corresponden a los "tecnológicos, materiales y/o infraestructura" con un 43,5%. Luego, se encuentran los recursos "humanos y/o técnicos" y "tecnológicos, materiales y/o infraestructura" con un 26,1%. Posteriormente, los recursos "humanos y/o técnicos" con un 20,7%. Después se encuentran los recursos "financieros" y "tecnológicos, materiales e infraestructura" con un 2,2%. Por último se encuentra un 3,3% de las organizaciones que declara que obtienen todo tipo de recursos

Lo anterior, nos permite observar que el principal recurso que se intercambia corresponde a los "tecnológicos, materiales y/o

infraestructura", lo que se puede determinar a partir de la suma de los porcentajes de las categorías que incluyen este tipo de recursos. De este modo, podemos decir que un 82,1% de las organizaciones intercambian estos recursos, cuestión que puede relacionarse con la facilidad para obtener estos recursos a partir de su captación en fondos concursables, lo que permite generar mecanismos de intercambio momentáneo de los mismos, lo que se puede expresar por ejemplo en el uso de sedes comunitarias.

Posteriormente, se encuentran los recursos "humanos y/o técnicos", que aplicando el mismo procedimiento, permite indicar que las organizaciones que obtienen estos recursos a partir de las redes informales corresponden a un 50,1%, lo que nos indica que en las mismas organizaciones existen recursos de este tipo entre sus miembros, o bien las organizaciones actúan como mediadoras con otros sistemas de recursos, en el caso de los recursos técnicos.

Por otro lado, los recursos financieros se intercambian con las redes formales, aplicando el mismo procedimiento descrito, permite decir que sólo en un 5,5% de las organizaciones lo realiza, lo que dada la naturaleza de estos recursos, entendemos proviene de la mediación de las organizaciones con sistemas de recursos que permiten este intercambio, entre las que se encuentran por ejemplo instituciones.

Por último, el 1,1% no declara no obtener recursos, mientras que un 3,3% no sabe que recursos obtienen.

Tabla N° 24: Nuevas organizaciones según tipo y clase de recursos que intercambia la organización con redes informales

		Nuevas organizaciones según tipo de recursos que intercambia la organización con redes informales							Total	
		Humanos y/o técnicos	Tecnológicos, materiales y/o infraestructura	"humanos y/o técnicos" y "tecnológicos, materiales"	"financieros" y "tecnológicos, materiales"	Todos los recursos	Ningún recurso	No sabe		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	2	2	7	0	0	1	0	12
		% de Nuevas organizaciones	16,7 %	16,7%	58,3%	,0%	,0%	8,3%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	0	1	2	0	0	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	33,3%	66,7%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
integración social		Recuento	2	9	8	1	1	0	2	23
		% de Nuevas organizaciones	8,7%	39,1%	34,8%	4,3%	4,3%	,0%	8,7%	100,0%
medio ambiente		Recuento	3	1	2	1	0	0	0	7
		% de Nuevas organizaciones	42,9 %	14,3%	28,6%	14,3%	,0%	,0%	,0%	100,0%
seguridad ciudadana		Recuento	12	27	3	0	2	0	1	45
		% de Nuevas organizaciones	26,7 %	60,0%	6,7%	,0%	4,4%	,0%	2,2%	100,0%
derechos humanos		Recuento	0	0	2	0	0	0	0	2
		% de Nuevas organizaciones	,0%	,0%	100,0 %	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	19	40	24	2	3	1	3	92
		% de Nuevas organizaciones	20,7 %	43,5%	26,1%	2,2%	3,3%	1,1%	3,3%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Los recursos porcentualmente con mayor intercambio corresponden a los recursos tecnológicos, materiales e infraestructura, lo que se expresa en un 60% de las organizaciones de seguridad ciudadana, posteriormente un 39,1% en las organizaciones de integración social con un 39,1%, luego las organizaciones de minorías sexuales con un 33,3%, posteriormente las organizaciones de mujeres con un 16,7%, mientras que las organizaciones de medio ambiente presentan un 14,3%, finalizando con un 0% en las organizaciones de derechos humanos.

En segundo lugar, se encuentran los recursos humanos y/o técnicos, tecnológicos, materiales e infraestructura, que se expresan en un 100% en las organizaciones de derechos humanos, posteriormente se encuentran las organizaciones de minorías sexuales con un 66,7%, luego las organizaciones de mujeres con un 58,3%, posteriormente las organizaciones de integración social con un 34,8%, un 28,6% de las organizaciones de medio ambiente, finalizando con un 6,7% de las organizaciones de seguridad ciudadana.

Posteriormente destacan los recursos humanos y/o técnicos, que se expresan en un 42,9% en las organizaciones de medio ambiente, luego se encuentran las organizaciones de seguridad ciudadana con un 26,7%, mientras que las organizaciones de mujeres presentan un 16,7% y las organizaciones de integración social un 8,7%, con 0% en las organizaciones de minorías sexuales y derechos humanos.

Finalmente, se presentan porcentajes menores, que en orden decreciente, se presentan asociados a la obtención de todo tipo de recursos, quienes declaran no saber el tipo de recursos que

intercambian, y los recursos financieros, tecnológicos, materiales e infraestructura.

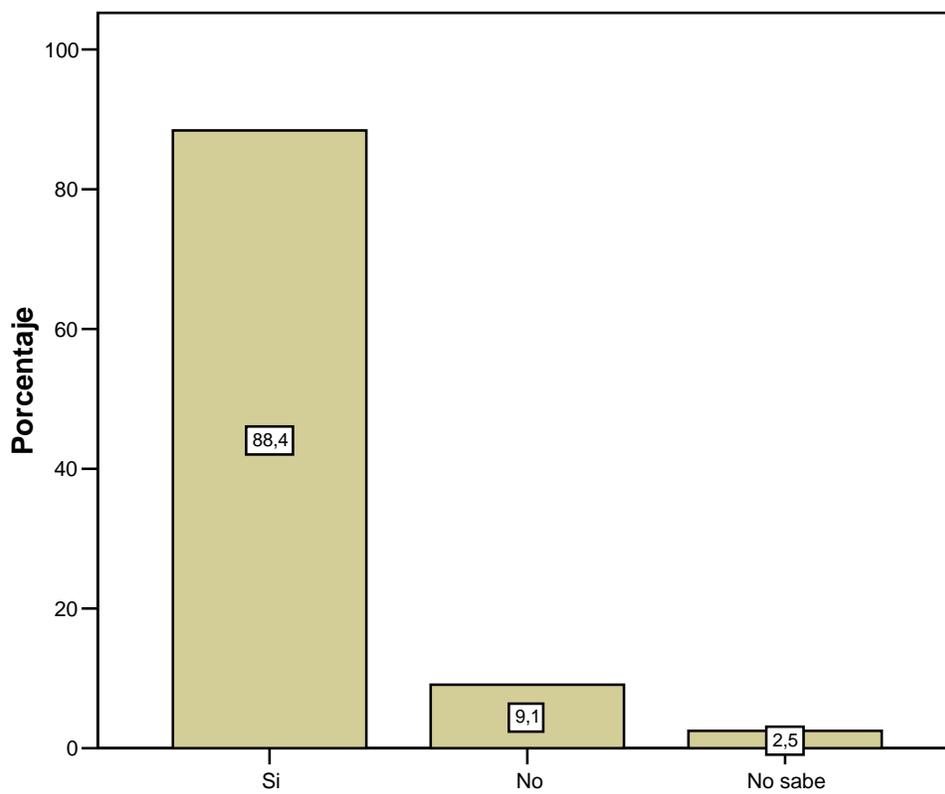
2. Redes formales

Del mismo modo como las interacciones de las organizaciones con sus pares son relevantes, consideramos que es necesario determinar las interacciones con las redes formales, considerando por tal a la vinculación con instituciones, las que serán, del mismo modo, caracterizadas, identificando los recursos que intercambian.

2.1. Vinculación

La vinculación con las redes formales ha sido determinada a partir de la vinculación, no vinculación y no sabe de la existencia de la vinculación con instituciones.

Gráfico N° 20: Nuevas organizaciones según vinculación con redes formales



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a ésto, podemos decir que las organizaciones sociales se vinculan con instituciones en un 88,4%, mientras que el 9,1% de ellas declara no vincularse con instituciones y el 2,5% de los encuestados no sabe la si la organización en que participa se vincula con instituciones.

Estos datos, corroboran lo planteado por la GTZ (op.cit.) que establece que una de las características de las organizaciones luego del 2000 es su relación con instituciones, fenómeno que supone la captación y entrega de recursos desde diferentes instancias, lo que genera inevitablemente un efecto en la población o grupos beneficiarios (Torres y Lovari, op.cit.).

Tabla N° 25: Nuevas organizaciones según tipo y vinculación con redes formales

			Nuevas organizaciones según vinculación con redes formales			Total
			Si	No	No sabe	
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	14	0	0	14
		% de Nuevas organizaciones	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	3	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	30	1	0	31
		% de Nuevas organizaciones	96,8%	3,2%	,0%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	6	4	1	11
		% de Nuevas organizaciones	54,5%	36,4%	9,1%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	51	6	2	59
		% de Nuevas organizaciones	86,4%	10,2%	3,4%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	3	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	107	11	3	121
		% de Nuevas organizaciones	88,4%	9,1%	2,5%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Las organizaciones de mujeres, minorías sexuales y derechos humanos son las que presentan la mayoría porcentual de vinculación con institución, con un 100%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de integración social con un 96,8%, luego las de seguridad ciudadana con un 86,4%, para finalizar con las organizaciones de medio ambiente con un 54,5%.

Posteriormente, el mayor porcentaje de organizaciones que declara no tener vinculación con instituciones son las organizaciones de medio ambiente, posteriormente las de seguridad ciudadana con un 10,2%, un 3,2% en las organizaciones de integración social, para finalizar con 0% en las organizaciones restantes.

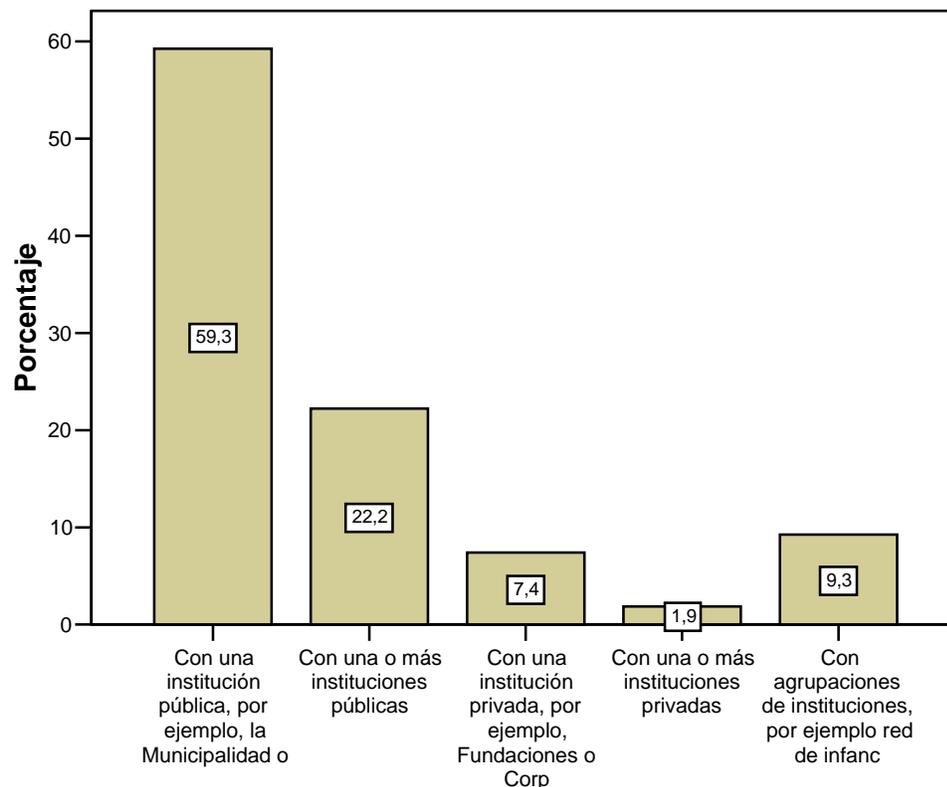
Por último, las organizaciones que indican no saber si se vinculan instituciones presentan en mayor porcentaje en las organizaciones de medio ambiente con un 9,1% en las de medio ambiente, un 3,4% en las organizaciones de seguridad ciudadana, con 0% en las otras organizaciones.

2.2. Clase de redes formales

Respecto al tipo de redes formales, hemos realizado la distinción entre instituciones públicas y privadas, considerando en la categoría de las instituciones públicas, aquellas con personalidad jurídica de derecho público, cuyo origen se encuentra en un acto legislativo. Mientras, las instituciones privadas, serán definidas a partir de su personalidad jurídica de derecho privado sin fines de lucro, es decir, aquellas que se originan a partir de la voluntad de personas naturales, dentro de las cuales se encuentran las Corporaciones y Fundaciones (D. O. S., 2006).

Conforme a lo anterior, hemos establecido como alternativas una institución pública, una o más de ellas, una institución privada, una o más de ellas, para finalizar con agrupaciones de instituciones.

Gráfico N°21: Nuevas organizaciones según clase de redes formales con las que se vincula la organización



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a ésto, podemos decir que un 59,3% de las organizaciones se vincula con una institución pública, luego un 22,2% con más de una institución pública. Entre ambos porcentajes, se presenta un 81,5% de organizaciones con una o mas instituciones públicas, lo que nos llama la atención, en la medida que la totalidad de las organizaciones tienen personalidad jurídica, lo que necesariamente implica su vinculación con una institución pública. De acuerdo a ésto, es posible inferir que el restante 18,5% de las organizaciones presentan una relación cortada o distante con una o más instituciones públicas.

En tercer lugar con un 9,3% con agrupaciones de instituciones, lo que se presenta en las organizaciones de integración social con un 20% y las organizaciones de seguridad ciudadana con un 7,7%, cuestión que creemos se debe a las características de las temáticas que abordan, en la medida que ambas congregan a diversos actores institucionales.

Posteriormente, la vinculación con una institución privada se presenta un 7,4% y con más de una institución privada se presenta con un 1,9%, lo que podría deberse a la cantidad menor de instituciones privadas con respecto a las públicas presentes en el territorio en el que actúan las organizaciones.

Por último, respecto al alto porcentaje de organizaciones que se vincula sólo con una institución, podemos decir que el intercambio de recursos puede ser satisfecho mayoritariamente desde la conexión con una sola institución, lo que puede manifestar amplitud en la oferta de recursos por parte de las instituciones, restricción en las expectativas de obtención de recursos por parte de las organizaciones o desconocimiento de redes distintas a las públicas.

Tabla Nº 26: Nuevas organizaciones según tipo y clase de redes formales

		Nuevas organizaciones según tipo de redes formales con las que se vincula la organización						
			Con una institución pública,	Con una o más instituciones públicas	Con una institución privada	Con una o más instituciones privadas	Con agrupaciones de instituciones	Total
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	10	4	0	0	0	14
		% de Nuevas organizaciones	71,4%	28,6%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	2	1	0	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	33,3%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	8	9	5	2	6	30
		% de Nuevas organizaciones	26,7%	30,0%	16,7%	6,7%	20,0%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	5	0	1	0	0	6
		% de Nuevas organizaciones	83,3%	,0%	16,7%	,0%	,0%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	39	9	0	0	4	52
		% de Nuevas organizaciones	75,0%	17,3%	,0%	,0%	7,7%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	0	1	2	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	,0%	33,3%	66,7%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	64	24	8	2	10	108
		% de Nuevas organizaciones	59,3%	22,2%	7,4%	1,9%	9,3%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

La mayoría de las organizaciones se vincula con una institución pública, lo que se expresa en un 83,3% de las organizaciones de medio ambiente, posteriormente en un 75% en las organizaciones de seguridad ciudadana, luego las organizaciones de mujeres con un 71,4%, posterior a lo cual se presentan las organizaciones de minorías sexuales con un 66,7%, finalizando en un 26,7% de las organizaciones de integración social y 0% en las organizaciones de derechos humanos.

Por otro lado, las organizaciones que se vinculan con mas de una institución pública, se encuentran expresadas en un 33,3% en las organizaciones de minorías sexuales y derechos humanos, posteriormente se encuentran con un 30% las organizaciones de integración social, luego de lo cual las organizaciones de mujeres tienen un 28,6%, las organizaciones de seguridad ciudadana con 17,3%, finalizando con un 0% en las organizaciones de medio ambiente.

Las organizaciones que se vinculan con agrupaciones de instituciones, se encuentran en un 20% en las organizaciones de integración social, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de seguridad ciudadana con un 7,7%, para finalizar con un 0% en las organizaciones restantes.

Posteriormente, se encuentra la vinculación con instituciones privadas, cuya mayoría se encuentra en el 66,7% de las organizaciones de derechos humanos, luego de lo cual se encuentran las organizaciones de integración social y medio ambiente con 16,7% respectivamente, presentando 0% las otras organizaciones.

Por último, aquellas que se vinculan con más de una institución privada se encuentran concentradas sólo en las organizaciones de

integración social, a través de un 6,7%, con 0% en el resto de las organizaciones.

2.3. Recursos que intercambian con redes formales

Del mismo modo como en el tipo de recursos que intercambian con las redes informales, en este apartado hemos simplificado la presentación de los datos a través del agrupamiento de los recursos dada la dificultad de describir la información, por la cantidad de combinaciones posibles. De este modo, se agruparon los recursos humanos y técnicos, así como los materiales, tecnológicos e infraestructura, para finalizar con los recursos financieros.

Tabla N° 27: Nuevas organizaciones según clase de recursos que intercambia la organización con redes formales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Recursos humanos y/o técnicos	18	10,9	16,7	16,7
	Recurso financieros	27	16,4	25,0	41,7
	Recursos tecnológicos, materiales y/o infraestructura	1	,6	,9	42,6
	Recursos "humanos y/o técnicos" y "financieros"	24	14,5	22,2	64,8
	Recursos "humanos y/o técnicos" y "tecnológicos, materiales"	7	4,2	6,5	71,3
	Recursos "financieros" y "tecnológicos, materiales"	14	8,5	13,0	84,3
	Todos los recursos	8	4,8	7,4	91,7
	Ningún recurso	3	1,8	2,8	94,4
	No sabe	6	3,6	5,6	100,0
	Total	108	65,5	100,0	
Perdidos	Sistema	57	34,5		
Total		165	100,0		

Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a esto, podemos decir que los recursos que las organizaciones intercambian con las redes institucionales, nos indica que el principal recurso que obtienen es el “financiero” con un 25%. Posteriormente, se encuentran con un 22,2% “recursos humanos y/o técnicos” y “financieros”. Además, se presenta con un 16,7% “recursos humanos y/o técnicos”. Mientras, que un 13% indica los recursos “financieros” y “tecnológicos, materiales e infraestructura”. Además, se encuentra con un 7,4% todos los recursos. Posteriormente, un 6.5% intercambia “recursos humanos y/o técnicos” y “tecnológicos, materiales e infraestructura”. Por último, un 0,9% indica intercambiar “recursos tecnológicos, materiales y/o infraestructura”.

Ahora bien, si realizamos la adición de cada agrupación de recursos, podemos decir que el porcentaje de organizaciones que obtiene recursos “financieros” corresponde al 67,6%, lo que se debe a que este tipo de redes cuenta con fuentes de financiamiento de este tipo, entre las que se encuentran principalmente los fondos concursables y subvenciones.

Posteriormente, se encuentran los “recursos humanos y/o técnicos”, en un 52,8% de las organizaciones, lo que manifiesta una diferenciación de recursos con otras redes, en la medida que son las instituciones las que cuentan con mayor cantidad de recursos de este tipo.

Finalmente, se encuentran los “recursos tecnológicos, materiales y/o infraestructura” que presentan un 27,8%, que es el recurso que se presenta con menor porcentaje, lo que entendemos se debe a que estaría siendo satisfecho a partir de las redes informales.

Luego se encuentra el 5,6% de las organizaciones que indican no saber qué recursos intercambian. Por último, un 2,8% declara no obtener recursos de las redes formales.

De este modo, podemos ver un orden inverso en los tipos de recursos que intercambian las organizaciones con las redes informales y formales, razón por la cual observamos un grado de complementariedad entre ambas redes, según el tipo de recursos que permiten obtener a las organizaciones.

Tabla Nº 28: Nuevas organizaciones según tipo y clases de recursos que intercambian con redes formales

			Nuevas organizaciones según tipo de recursos que intercambia la organización con redes formales									
			Hum anos y/o técnic os	Financ ieros	Tecnol ógicos , materi ales y/o infraes tructur a	"huma nos y/o técnic os" y "financ ieros"	"huma nos y/o técnic os" y "tecnol ógicos , materi ales"	"financ ieros" y "tecnol ógicos , materi ales"	Tod os los recu rsos	Ning ún recu rso	No sabe	Tota l
Nuevas organiz aciones según tipo	mujeres	Recuent o % de	2	2	0	3	2	4	0	1	0	14
		Nuevas organiz aciones	14,3 %	14,3%	,0%	21,4%	14,3%	28,6%	,0%	7,1 %	,0%	100, 0%
	minoría s sexuale s	Recuent o % de	1	0	0	1	0	0	0	1	0	3
		Nuevas organiz aciones	33,3 %	,0%	,0%	33,3%	,0%	,0%	,0%	33,3 %	,0%	100, 0%
	integraci ón social	Recuent o % de	0	6	0	7	5	6	5	0	1	30
		Nuevas organiz aciones	,0%	20,0%	,0%	23,3%	16,7%	20,0%	16,7 %	,0%	3,3 %	100, 0%
	medio ambient e	Recuent o % de	4	1	0	0	0	1	0	0	0	6
		Nuevas organiz aciones	66,7 %	16,7%	,0%	,0%	,0%	16,7%	,0%	,0%	,0%	100, 0%
	segurid ad ciudada na	Recuent o % de	11	17	1	13	0	1	3	1	5	52
		Nuevas organiz aciones	21,2 %	32,7%	1,9%	25,0%	,0%	1,9%	5,8 %	1,9 %	9,6 %	100, 0%
	derecho s humano s	Recuent o % de	0	1	0	0	0	2	0	0	0	3
		Nuevas organiz aciones	,0%	33,3%	,0%	,0%	,0%	66,7%	,0%	,0%	,0%	100, 0%
Total		Recuent o % de	18	27	1	24	7	14	8	3	6	108
		Nuevas organiz aciones	16,7 %	25,0%	,9%	22,2%	6,5%	13,0%	7,4 %	2,8 %	5,6 %	100, 0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Los recursos financieros son aquellos que se presentan con mayor porcentaje, lo que se expresa en un 33,3% de las organizaciones de derechos humanos, posterior a lo cual se presentan las organizaciones de seguridad ciudadana con un 32,7%, luego con un 20% las organizaciones de integración social, posteriormente las organizaciones de medio ambiente con un 16,7%, un 14,3% de las organizaciones de mujeres, finalizando con las organizaciones de minorías sexuales que indican un 0% en esta categoría.

Posteriormente, se encuentran los recursos “humanos y/o técnicos” y “financieros”, que se presentan en mayor porcentaje en las organizaciones de minorías sexuales con un 33,3%, luego de lo cual se encuentran con un 25% las organizaciones de seguridad ciudadana, mientras que las organizaciones de integración social tienen un 23,3%, las organizaciones de mujeres tienen un 21,4%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de medio ambiente y derechos humanos con 0%.

Luego se encuentran las organizaciones que intercambian recursos “humanos y técnicos”, que se expresan en un 66,7% de las organizaciones de medio ambiente, luego las organizaciones de minorías sexuales presentan un 33,3%, posteriormente las organizaciones de seguridad ciudadana tienen un 21,2% y las de mujeres tienen un 14,3%, con 0% en las organizaciones de integración social y derechos humanos.

Por otro lado, aquellas organizaciones que intercambian recursos “financieros” y “tecnológicos, materiales e infraestructura, que se expresan en las organizaciones de minorías sexuales con un 66,7%, posteriormente las organizaciones de mujeres con un 28,6%, luego se

encuentran las organizaciones de integración social con un 20%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de medio ambiente con un 16,7%, para finalizar con un 1,9% de las organizaciones de seguridad ciudadana y un 0% en las organizaciones de minorías sexuales.

Finalmente, con porcentajes inferiores, se encuentra el intercambio de todos los recursos con un 7,4%, intercambio de recursos “humanos y/o técnicos” y “tecnológicos, materiales e infraestructura” con un 6,5%, posteriormente se encuentran aquellos que indican no saber los recursos que intercambian con un 5,6%, luego de lo cual se encuentran aquellos que declaran intercambiar ningún recurso con un 2,8%, finalizando con aquellos que intercambian recursos “tecnológicos, materiales y/o infraestructura” con un 0,9%.

CAPÍTULO X
DE LAS MOTIVACIONES Y GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS
EXPECTATIVAS DE LOS MIEMBROS DE LAS NUEVAS
ORGANIZACIONES SOCIALES DE LA COMUNA DE SANTIAGO

Las motivaciones y grado de satisfacción de las expectativas de los miembros de las organizaciones, se relaciona con lo que Lima B. (op. cit) define como el aspecto psicológico de la participación, relacionado con los valores que motivan a las personas a adherirse a espacios sociales más amplios, a partir de lo cual es posible determinar el cumplimiento de las expectativas, cuestión que determina la participación.

Ambos aspectos, serán descritos a continuación, determinando la motivación de los miembros de las organizaciones, sus expectativas según tipo y el grado de satisfacción de las mismas.

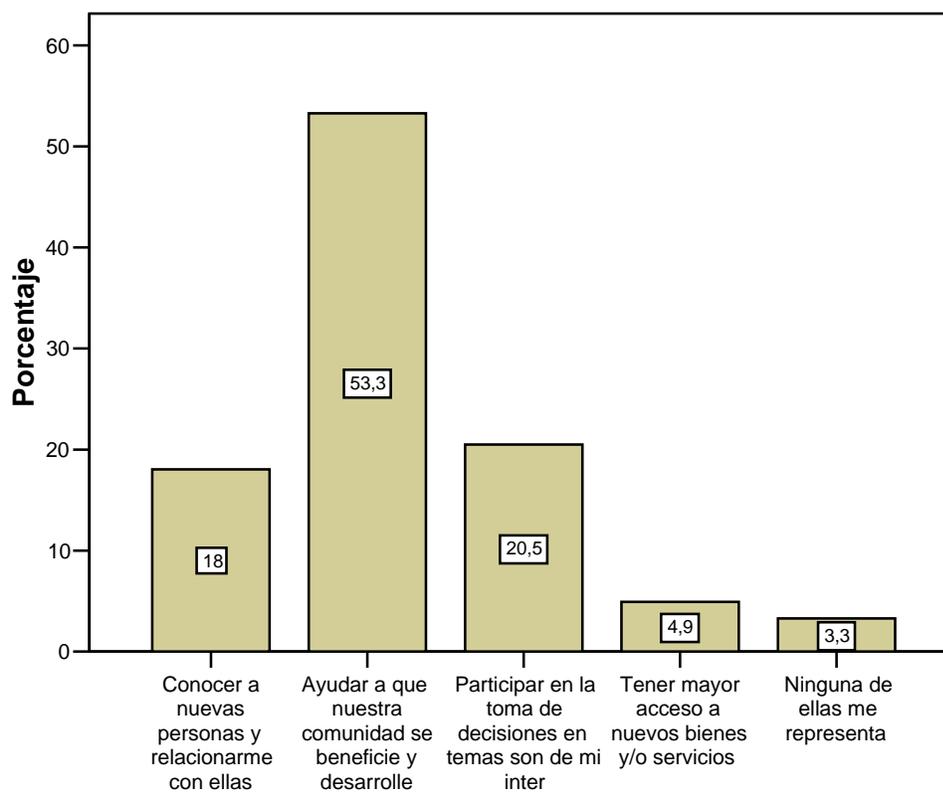
1. Análisis cuantitativo de las motivaciones y expectativas

Los motivos de agrupamiento y expectativas, se relacionan con las motivaciones a partir de las cuales las personas participan, considerando que para analizar la participación no basta con caracterizar las relaciones de poder, sino también es necesario indagar en las motivaciones de las personas, en la medida que estas dan contenido al término (Hopenhayn M., 1988). De acuerdo a esto, hemos situado la motivación como expectativa de participación.

1.1. Motivos de agrupamiento

Entendemos por motivación a la iniciadora del comportamiento, que genera persistencia, cambio, dirección hacia una meta y la eventual terminación del comportamiento (Reeve, op. cit.), lo que ha sido estudiado de manera específica vinculado al fenómeno de la participación por Hopenhayn M. (op. cit.), en función de lo cual establecemos el análisis.

Gráfico N° 22: Miembros de las nuevas organizaciones según motivaciones de ingreso



Fuente: Investigación Directa, 2006

En este marco, más de la mitad de los entrevistados manifiestan que su motivo de participación es la ayuda a que la comunidad se beneficie y desarrolle, expresado en un 53%, que se refiere a la participación a partir de la integración en procesos de desarrollo, en su calidad de ciudadanos (Ibídem), cuestión relevante en la medida que se observa en la mitad de las personas entrevistadas. De manera específica, se manifiesta en las organizaciones de medio ambiente seguridad ciudadana.

Posteriormente, se encuentran con un 20,5% participar en la toma de decisiones en temas de interés, a partir en las decisiones vinculadas al aumento del control sobre los asuntos que afectan a si mismos, su situación y su proyecto de vida (Ibídem), cuestión que plantea la inclusión en la toma de decisiones para modificar aspectos individuales desde el ámbito colectivo. Ésto, se expresa mayoritariamente en las organizaciones de minorías sexuales.

Luego un 18% el conocer a nuevas personas y establecer relación, aspecto que se vincula con la capacidad gregaria, orientada a vincularse con los pares, proceso que fortalece el autoestima (Ibídem), lo que manifiesta una motivación que concibe la participación como fin en si mismo. En este ámbito, se destacan las organizaciones de mujeres y derechos humanos.

Por último, un 4.4% el acceso a bienes y servicios, porcentaje similar a quienes no representa ninguna de estas motivaciones, con un 3,3%. Respecto al primero de los porcentajes, podemos decir que parte de la constatación de la participación como un medio para obtener recursos materiales.

Este aspecto, será profundizado a partir del análisis cualitativo de la investigación, en el apartado “motivaciones específicas de los miembros de las organizaciones”.

Tabla Nº 29: Miembros de las nuevas organizaciones según tipo y motivaciones de ingreso

			Miembros de las nuevas organizaciones según motivaciones de ingreso					
			Conocer a nuevas personas y relacionarse con ellas	Ayudar a que nuestra comunidad se beneficie y desarrolle	Participar en la toma de decisiones en temas de mi interés	Tener mayor acceso a nuevos bienes y/o servicios	Ninguna de ellas me representa	Total
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	6	3	3	2	0	14
		% de Nuevas organizaciones	42,9%	21,4%	21,4%	14,3%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	1	0	2	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	33,3%	,0%	66,7%	,0%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	4	12	11	3	1	31
		% de Nuevas organizaciones	12,9%	38,7%	35,5%	9,7%	3,2%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	0	9	1	0	2	12
	% de Nuevas organizaciones	,0%	75,0%	8,3%	,0%	16,7%	100,0%	
	seguridad ciudadana	Recuento	9	41	8	1	0	59
		% de Nuevas organizaciones	15,3%	69,5%	13,6%	1,7%	,0%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	2	0	0	0	1	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	,0%	,0%	,0%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	22	65	25	6	4	122
		% de Nuevas organizaciones	18,0%	53,3%	20,5%	4,9%	3,3%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Las personas que indican que su principal motivación se encuentra en ayudar a que las personas de la comunidad se beneficien corresponden en mayor porcentaje a las organizaciones de medio ambiente con un 75%, posteriormente se encuentran las organizaciones de seguridad ciudadana con un 69,5%, luego con un 38,7% en las organizaciones de integración social, finalizando con un 21,4% en las organizaciones de mujeres y un 0% en las organizaciones de derechos humanos.

La segunda de las motivaciones, que corresponde a participar en la toma de decisiones, lo que se presenta en un 66,7% de las organizaciones de minorías sexuales, posteriormente en las organizaciones de integración social con un 35,5%, posterior a lo cual presentan un 21,4% las organizaciones de mujeres, luego las organizaciones de seguridad ciudadana con un 13,6%, y un 8,3% de las organizaciones de medio ambiente, finalizando con 0% en las organizaciones de medio ambiente.

Posteriormente, se encuentra la motivación de conocer a nuevas personas y relacionarse, lo que se expresa en las organizaciones de derechos humanos con un 66,7%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de mujeres en un 42,9%, luego de lo cual se encuentran con un 33,3% las organizaciones de minorías sexuales, para continuar con el 15,3% de las organizaciones de seguridad ciudadana, finalizando con un 0% en las organizaciones de medio ambiente.

Respecto a la motivación de acceder a nuevos bienes y servicios, se encuentran con un 14,3% las organizaciones de mujeres, posteriormente se encuentran las organizaciones de integración social con un 9,7%, finalizando con un 1,7% de las organizaciones de

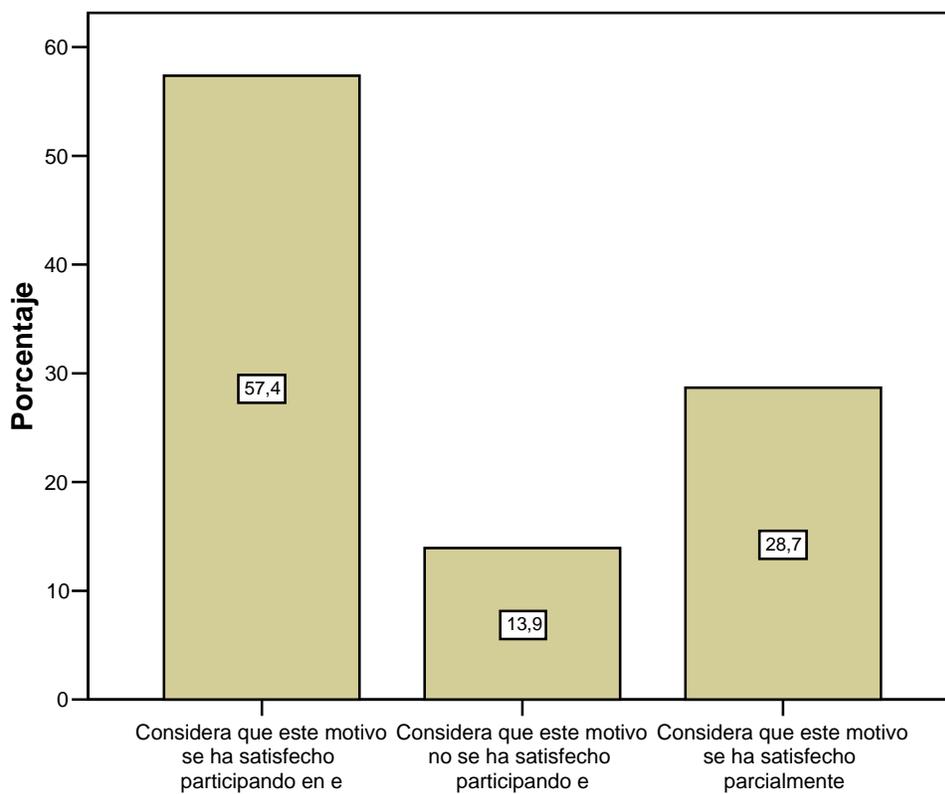
seguridad ciudadana y un 0% en las otras organizaciones. se encuentran las de derechos humanos con un 33,3%, medio ambiente con un 16,7% y las de integración social con un 3,2%, con 0% en el resto de las organizaciones.

1.2. Opinión de cumplimiento de las motivaciones

Para evaluar el cumplimiento de las motivaciones, basamos nuestro análisis en las motivaciones definidas por Hopenhayn M. (op. cit.), donde se fijó conceptualmente la expectativa. Entendemos por expectativa el objetivo o resultado final que se ha de conseguir, entendiendo que las personas actúan de determinada forma para conseguir aquello que posee valor para sí mismas (Berrios, op.cit.).

Para definir el cumplimiento de las motivaciones por las que participan, se estableció una gradación del nivel de satisfacción en tres niveles que incorporan la satisfacción total, parcial e insatisfacción.

Gráfico N° 23: Miembros de las nuevas organizaciones según cumplimiento de la motivación para participar



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a esto, se observa un 57,4% de personas que manifiestan su satisfacción, mientras que un 28,7% manifiestan satisfacerlo parcialmente y un 13,9% considera que no se ha satisfecho.

Las organizaciones de mujeres, son las únicas organizaciones en las que se indica mayor porcentaje en la insatisfacción que en la satisfacción parcial de las motivaciones, contrario a todo el resto de las organizaciones, excepto las de minorías sexuales.

Debemos destacar a las organizaciones de minorías sexuales, que manifiestan igual porcentaje en todos los grados de satisfacción, lo que puede ser explicado a partir de su énfasis motivacional en la toma de decisiones.

Tabla N° 30: Miembros de las nuevas organizaciones según tipo y cumplimiento de la motivación para participar

		Miembros de las nuevas organizaciones según cumplimiento de la motivación para participar			Total	
		Considera que este motivo se ha satisfecho participando en e	Considera que este motivo no se ha satisfecho participando e	Considera que este motivo se ha satisfecho parcialmente		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	8	4	2	14
		% de Nuevas organizaciones	57,1%	28,6%	14,3%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	1	1	1	3
		% de Nuevas organizaciones	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	integración social	Recuento	21	4	6	31
		% de Nuevas organizaciones	67,7%	12,9%	19,4%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	8	0	4	12
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	30	8	21	59
		% de Nuevas organizaciones	50,8%	13,6%	35,6%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	2	0	1	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	70	17	35	122
		% de Nuevas organizaciones	57,4%	13,9%	28,7%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

Las personas que indican que su motivación se encuentra satisfecha, se encuentran representadas en igual porcentaje de 66,7% en las organizaciones de integración social, medio ambiente y derechos humanos, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de mujeres con un 57,1%, luego las de seguridad ciudadana con un 50,8%, para finalizar con un 33,3% en las organizaciones de minorías sexuales.

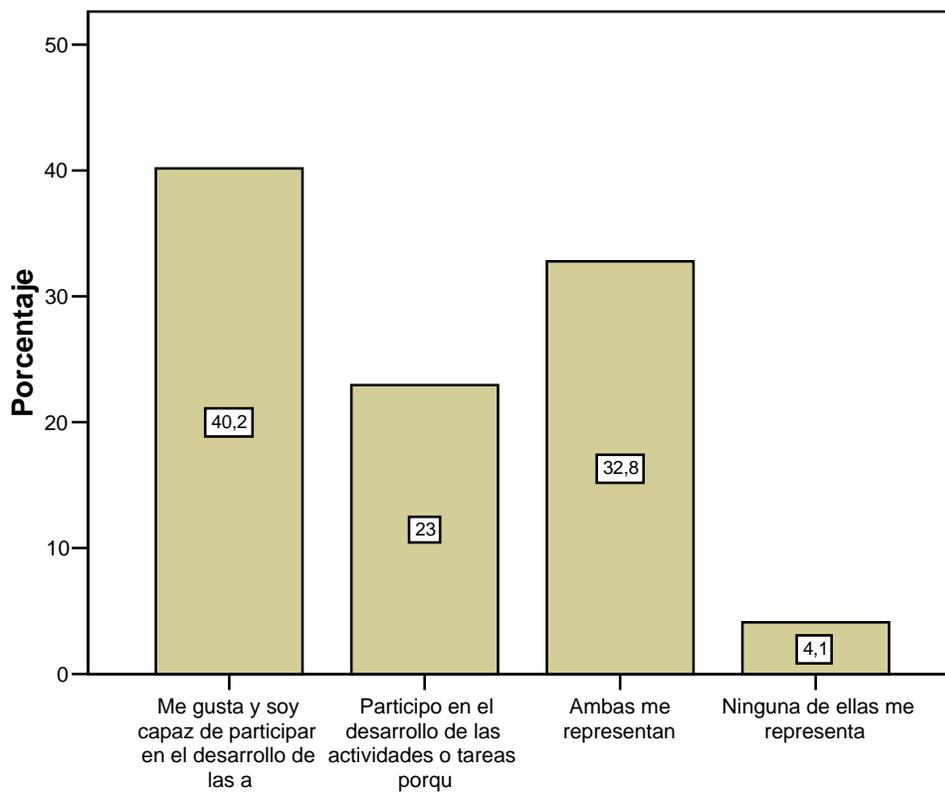
Posteriormente, aquellas personas que indican que este motivo se encuentra parcialmente satisfecho, se encuentran mayoritariamente en términos porcentuales en las organizaciones de seguridad ciudadana con un 35,6%, luego de lo cual se encuentran con un 33,3% las organizaciones de minorías sexuales, medio ambiente y medio ambiente, posteriormente las organizaciones de integración social con un 19,4% y las de mujeres con un 14,3%.

Finalmente, aquellos que consideran que su motivación no ha sido satisfecha, lo que se expresa en mayor porcentaje en las organizaciones de minorías sexuales con un 33,3%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de mujeres con un 28,6%, luego las organizaciones de seguridad ciudadana con un 13,6% y un 12,9% de integración social, con 0% en las organizaciones de medio ambiente y derechos humanos.

1.3. Expectativa de eficacia y resultado

Existen distintos tipos de expectativas, dentro de lo cual hemos definido como pertinentes, las expectativas de eficacia y resultado. La expectativa de eficacia, se refiere al grado de confianza que las personas tienen respecto a sus habilidades para ejecutar ciertos actos o secuencias de acción. Mientras, la expectativa de resultado, está basada en el juicio de las personas hacia realizar determinadas conductas para obtener un resultado específico (Reeve J., op. cit.).

Gráfico Nº 24: Miembros de las nuevas organizaciones según clase de expectativa



Fuente: Investigación Directa, 2006

De acuerdo a ésto, podemos decir que la mayoría de las personas entrevistadas consideran que se cumple la expectativa de eficacia, que se expresa en un 40,2%, lo que refleja la confianza respecto de sus habilidades para participar, cuestión relevante en la medida que se considera que existiría una relación directa entre la seguridad frente a las actividades que realizan y el esfuerzo frente a las dificultades que se presentan en su ejecución (Ibídem). Ésto, se expresa en todas las organizaciones, exceptuando las de integración social.

Además, el 23% considera que se cumple su expectativa de resultado, lo que da un sentido a la participación vinculado a un medio para obtener el resultado predefinido, lo que da una connotación más inmediata al sentido de la participación, que se concebiría como medio. Ésto se expresa en las organizaciones de derechos humanos.

Mientras, un 32,8% considera que se cumple tanto la expectativa de eficacia como de resultado, cuestión que concebiría la participación como medio y fin, lo que genera más vías de satisfacción de las expectativas. Este fenómeno se expresa en la mayoría de las organizaciones de integración social.

Tabla N °31: Miembros de las nuevas organizaciones según tipo y clase de expectativa

		Miembros de las nuevas organizaciones según tipo de expectativa				Total	
		Me gusta y soy capaz de participar en el desarrollo de las actividades o tareas porqu	Participo en el desarrollo de las actividades o tareas porqu	Ambas me representan	Ninguna de ellas me representa		
Nuevas organizaciones según tipo	mujeres	Recuento	9	0	5	0	14
		% de Nuevas organizaciones	64,3%	,0%	35,7%	,0%	100,0%
	minorías sexuales	Recuento	2	0	1	0	3
		% de Nuevas organizaciones	66,7%	,0%	33,3%	,0%	100,0%
	integración social	Recuento	10	5	15	1	31
		% de Nuevas organizaciones	32,3%	16,1%	48,4%	3,2%	100,0%
	medio ambiente	Recuento	6	1	3	2	12
		% de Nuevas organizaciones	50,0%	8,3%	25,0%	16,7%	100,0%
	seguridad ciudadana	Recuento	21	20	16	2	59
		% de Nuevas organizaciones	35,6%	33,9%	27,1%	3,4%	100,0%
	derechos humanos	Recuento	1	2	0	0	3
		% de Nuevas organizaciones	33,3%	66,7%	,0%	,0%	100,0%
Total		Recuento	49	28	40	5	122
		% de Nuevas organizaciones	40,2%	23,0%	32,8%	4,1%	100,0%

Fuente: Investigación Directa, 2006

La expectativa de eficacia satisfecha se presenta en mayoría porcentual en las organizaciones de minorías sexuales con un 66,7%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de mujeres con un 64,3%, las organizaciones de medio ambiente con un 50%, luego se presentan las organizaciones de seguridad ciudadana con un 35,6%, las de derechos humanos con un 33,3% y las organizaciones de integración social con un 32,3%.

Posteriormente, se encuentran las personas que declaran satisfacer su expectativa de eficacia y resultado, se encuentran principalmente en las organizaciones de integración social con un 48,4%, luego las organizaciones de mujeres con un 35,7%, a continuación las organizaciones de minorías sexuales con un 33,3%, luego con un 27,1% las organizaciones de seguridad ciudadana y un 25% en las organizaciones de medio ambiente, con un 0% en las organizaciones de derechos humanos.

Por otro lado, aquellas personas que indican que han satisfecho su expectativa de resultado se encuentran mayoritariamente en las organizaciones de derechos humanos con un 66,7%, posterior a lo cual se encuentran las organizaciones de seguridad ciudadana con un 33,9%, luego las organizaciones de integración social con un 16,1%, y un 8,3% de las organizaciones de medio ambiente, con 0% en las organizaciones de mujeres y minorías sexuales.

Por último, aquellas personas que indican que ninguna de las alternativas los representan se encuentran mayoritariamente en las organizaciones de medio ambiente con un 16,7%, posteriormente las organizaciones de seguridad ciudadana e integración social con un 3,4% y 3,2% respectivamente, mientras que las organizaciones de

mujeres, minorías sexuales y derechos humanos presentan un 0% en esta categoría.

CAPÍTULO XI

LA MIRADA DE LOS ACTORES ACERCA DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

El análisis de las motivaciones y expectativas, desde la perspectiva cualitativa, en esta investigación está orientado a profundizar en los aspectos individuales de la participación, es decir, que conduce a las personas a participar en las señaladas nuevas organizaciones sociales.

Por lo anterior, no sólo basta con indagar en sus motivaciones para participar de estos espacios, sino también en el cumplimiento de ellos, así como también, sus expectativas, lo que nos puede dar cuenta del tipo de participación que allí se manifiesta, puesto que se perfilan como distintos a las tradicionales formas de participación (como las organizaciones territoriales).

1. Definición de participación

1.1. Dos imágenes teóricas de la participación

El fenómeno de la participación, se vincula con la inclusión de las personas en la toma de decisiones, a través de la intervención o influencia en el poder, a través de distintos niveles (Godoy R., op. cit.), lo que sitúa el concepto en un contexto económico, político, social y cultural determinado.

De este modo, las distintas nociones acerca de lo que es la participación, se sustentan en una valoración subjetiva del contexto en

el cual se está inserto en términos individuales y colectivos, por tratarse del escenario en el que se da su actuación. Por ello, es posible decir que no existiría una participación neutra, sino orientada a intervenir en un contexto, a través de determinadas acciones.

De acuerdo a esto, se pueden inferir distintas imágenes teóricas de la participación (Boris L., op. cit.), determinadas por el sujeto, la valoración que realiza del escenario en el que actúa y la finalidad de la acción. Por ello, se ha realizado la simplificación de al menos dos imágenes teóricas, que apuntan a definir la participación a partir de las finalidades que tendrían las acciones.

La primera de las imágenes teóricas, se relacionaría con una concepción de la participación cuya finalidad corresponde a la transformación del orden social en el que el sujeto se encuentra inserto, donde la participación se presenta como un medio de modificación, sea esto desde lo individual o colectivo.

Esto, es representado a través de la siguiente afirmación:

“[...] todos apuntan a que las cosas cambien, porque se parte de la base que las cosas como están no nos hacen bien, que faltan elementos que desde quienes cuentan con el poder los satisfagan, que se regulen los derechos de todas las personas, de nuestro entorno” (Joselyn).

En ese sentido, se relaciona la participación en la visión unidimensional del poder (Gyarmati G., op. cit.), que incluye la actuación en conflictos de intereses definidos, a partir de comportamientos manifiestos de oposición entre dos actores.

Lo anterior, se expresa en una valoración negativa de un aspecto del contexto y la atribución causal de ésta a quienes detentan el poder en ese aspecto.

Por otro lado, se reconoce la existencia de una segunda imagen de la participación, cuya finalidad es la inclusión en los aspectos en los cuales no existiría posibilidad de modificar el contexto, sino que se afianza el orden social, según lo cual se ocultarían las contradicciones sociales (Boris L., op. cit.)

Lo anterior, se expresa en la siguiente afirmación:

“Hay organizaciones que son súper funcionales a cosas que se instalan desde otros lados y que no están orientadas a cambios, sino a mantener a la gente tranquila no mas, diciéndoles: tranquilos, los estamos escuchando, pero no es así” (Pablo).

Estos planteamientos, coincidirían con la visión bidimensional y tridimensional del poder (Gyarmati G., op. cit.), que se expresa en impedimentos puestos en los sujetos por parte de los sectores con

poder, para que éstos intervengan sólo en aquellos aspectos que no ponen en jaque el orden social, incluso modificando la percepción de los sujetos acerca de su realidad, para evitar la percepción de intereses contrapuestos, con lo cual se suprime la oposición.

De este modo, se expresa una relación de tensión entre quienes detentan el poder tradicional y los sujetos que actúan en espacios sociales micro, que puede ser velada a través de mecanismos de persuasión que generan alianzas en sujetos con intereses contrapuestos, con lo cual no se potencia la transformación social, sino el status quo.

1.2. El rescate de lo cotidiano

La percepción de las problemáticas, aun cuando tienen un componente discursivo centrado en su origen estructural, son especificadas a partir de fenómenos observados en la comunidad, entendida como un espacio socio territorial referido al entorno inmediato en el que actúan los sujetos.

Ésto se expresa a través de:

“Creo que mi motivación es poder aportar a que mi comunidad, mis vecinos, mis compañeros puedan estar mejor desde su misma comunidad, no sólo pidiendo a las autoridades que resuelvan sus problemas [...]” (Pablo)

De este modo, se observa el aumento de la relevancia de lo cotidiano, como el espacio donde circulan las estrategias de vida (Hopenhayn M., op. cit.), cuestión que entregaría la percepción de mayores posibilidades de intervenir o influenciar la toma de decisiones, en la medida que se trata de un espacio acotado en términos decisionales.

Lo anterior, permite observar la presencia de valores contra hegemónicos, que se expresan en el rescate de la cotidianeidad, la participación y la generación de relaciones basadas en ejercicios democráticos (Ibídem).

Este fenómeno, expresa lo que se denomina micro participación, que se relaciona con las decisiones asociadas a individuos y pequeños grupos, que no tendrían mayor influencia en procesos globales, aun cuando tienen un sentido político (Godoy R., op. cit.).

Frente a esto, se plantea la participación en las organizaciones como una forma de aportar desde lo el entorno inmediato a la transformación social, lo que supone un rescate de lo local y cotidiano, asociado principalmente a la diversidad y el carácter inmediato (Hopenhayn M., op. cit.), considerando que:

“[...] desde pequeñas cosas se pueden hacer grandes cambios, en cosas que son básicas, como por ejemplo ayudar a que mis vecinos aprendan a leer, tengan espacios donde conversar, se

sientan valorados, importantes al menos entre sus pares” (Pablo).

En este contexto, se plantea las capacidades individuales como fuente de ayuda a las personas que se encuentran en su entorno inmediato, básicamente relacionado con aquellas personas que tienen un nivel de bienestar más alto con respecto a quienes evalúan como con más necesidades.

Lo anterior, se expresa en:

“[...] me siento afortunado por haber podido estudiar y tener una vida medianamente buena, con las cosas que necesito, y que se que existen muchas personas que no y no es justo no mas po. [...] el poder participar en una organización que aporte al resto de la gente, es casi una forma de aportar a que se redistribuya lo que he podido tener, devolver a quienes no tuvieron la oportunidad, un pequeño aporte, desde cosas simples, pero ambiciosas” (Pablo).

Lo anterior, presenta la participación como una vía de redistribución de recursos, situado como un imperativo ético orientado a una sociedad mas justa, que correspondería a un desarrollo del discurso de la participación que se manifestaba en los años setenta (Palma D., op. cit.).

Este discurso, alberga un contenido valórico que reconoce la libertad como inherente a la naturaleza humana, lo que en un contexto de desigualdades de recursos para participar, por tanto, de acceso al poder, requiere de la redistribución de ese poder, generando una forma de participación vinculada al concepto de ciudadanía (Sánchez, op.cit.).

1.3. Valoración de las redes sociales

Se valora la posibilidad de generar modificaciones estructurales desde intervenciones particulares, centradas en las acciones de las organizaciones en contextos micro, pero relacionadas entre si, con lo cual se daría un efecto sinérgico de las acciones particulares, lo que se expresa en:

“[...] talvez desde una organización solamente no podamos lograr terminar con la pobreza por ejemplo, pero si aportar entre muchas organizaciones a que eso cambie” (Pablo).

De este modo, aun cuando se manifiestan acciones en espacios asociados a lo cotidiano, se identifican las causas estructurales de los fenómenos, asociados a las necesidades o carencias expresadas en lo local pero originadas en espacios globales.

Lo anterior, expresa una forma de participación orientada tanto a participar en la toma de decisiones en calidad de ciudadanos, como a fortalecer el capital social (Klisberg B., op. cit.)

Por ello, se plantea como una necesidad para la posibilidad de generar cambios sociales, la construcción de vínculos entre distintos espacios sociales, que genera una modalidad de participación habilitación social y empoderamiento (Ibídem), lo que se plantea como:

“Yo creo que hay que estar concientes y hay que unir fuerzas, que sean todos, los que ayuden” (Mario).

2. Valoración de la participación

Se realiza una crítica a aquellas formas de organización centradas en si mismas, por desconocer el sentido social mas amplio de modificación social, cuestión que es argumentada a partir de la relación establecida entre el campo de acción de las organizaciones y la identidad a la que pertenecen.

Esta crítica, se expresa del siguiente modo:

“Hay organizaciones que se quedan solo con los socios, son más individualistas, otras nos preocupamos de todos sin importar nada [...] supongo que quieren defender sus propios derechos [...] en el fondo, no todos se preocupan de todos, sino de quienes se sienten parte” (Mario).

De este modo, se constata la constitución de identidades particulares a partir de las cuales actúan los sujetos, cuestión que se explica a partir de lo que ha sido definido como un cambio de paradigma en el que se reivindica lo individual y diverso, por sobre el poder de la uniformidad (Palma D., op. cit.).

Además, se postula que existiría una visión más individualista acerca de los problemas y el modo como se enfrentan, lo que

potenciaría este modo, cuestión que se relaciona con una concepción de la participación basada en una noción individual de los sujetos que actúan en contextos neutros, lo que se relaciona con el discurso neoliberal de la participación (Ibídem).

Ésto es manifestado como:

***“Yo creo que las personas han dejado de ser solidarias y preocuparse por su entorno, cada día están más solas”
(Mario)***

Lo anterior, también se expresa a partir de la constatación de la modificación de la participación respecto al proceso histórico anterior, según el cual la Dictadura Militar en nuestro país habría heredado tendencia al conformismo por parte de las personas, a partir del temor a la represión.

Esto se expresa a través de:

“[...] por la misma disgregación de organizaciones por temática las cosas se han encapsulado [...] me parece que se debe a la experiencia pasada en las organizaciones, como lo que sufrieron los dirigentes sociales en la dictadura de Pinochet, [...] las personas ya no creen en los

movimientos sociales, es más, piensan que las cosas no pueden ser mejor, que no tiene caso luchar porque todo ya está establecido y regulado” (Joselyn).

De esto, se derivaría la particularización de las organizaciones en aspectos específicos de acción. Sin embargo, se reconoce que esta forma de participación, de lo cual deriva una participación con características particulares, asociadas a aspectos mas específicos, podrían permitir la concentración de las modificaciones en puntos específicos, lo que expresaría una nueva cultura política (Hopenhayn M., op. cit.).

Ésto se manifiesta como:

“[...] no existen aun las herramientas que permitan satisfacer las necesidades de todas las personas, y como ellas son tantas, se han dividido grupos para trabajarlas y luchar por cambios [...] yo creo que para dar más eficiencia a ésto [...] tal vez resulte más sencillo cambiar y mejorar todo, porque la atención siempre está en algo único” (Joselyn).

Esta nueva cultura política, presentaría no sólo nuevas prácticas, sino también nuevos valores y actores que valoran lo local y las relaciones que en este espacio se establecen, como un modo de constituir embriones de una nueva sociabilidad (Ibídem).

En ese sentido, se plantea que el desvanecimiento del movimiento poblacional como orientación de las experiencias asociativas con base territorial, formándose redes agrupadas en temas específicos, orientando a las organizaciones en torno a la solución de problemas concretos (GTZ, 2005).

Por otro lado, se plantea una crítica a la política tradicional, por establecer relaciones basadas en el conflicto y el establecimiento de certezas desde lo ideológico, cuestión que se asocia a un proceso de quiebre de la relación tradicional entre los partidos políticos y los actores sociales (Salman T., op. cit.).

Ésto, se expresa en:

“[...] yo no creo en la política porque todos pelean y no conversan, todos creen que tienen la verdad y a veces uno la tiene en algunas cosas y en otras no” (Esperanza).

Asimismo, se postula que existiría un alejamiento de los ciudadanos respecto de los canales tradicionales de participación política, mostrando un descontento al modo como funciona la democracia.

3. Motivaciones específicas de los miembros de las organizaciones

3.1. Grado de control en la toma de decisiones

La participación basada en la posibilidad de modificar ciertas situaciones o satisfacer necesidades, surge para las personas como una forma de sentir que poseen control sobre los elementos del contexto, lo que aumenta la percepción de que se participa en la toma de decisiones, al menos en el ámbito mas cercano, asociado a la propia situación o al proyecto de vida (Hopenhayn M., op. cit.), lo que se expresa en:

***“[...] cuando me integro a una organización no es para ser pasivo ni observante, quiero ser protagonista de lo que ocurre con mi vida y mis intereses”
(Manuel).***

Asimismo, se plantea una crítica a quienes no participan, por considerarlos que se perciben a si mismos como sujetos pasivos frente a una realidad que no se puede modificar, cuestión que se percibe como un fenómeno que se daría en la mayoría de las personas, lo que se manifiesta del siguiente modo:

***“[...] somos pocos los que encontramos que ésto puede ser distinto, que muchas cosas dependen de nosotros mismos”
(Joselyn).***

3.2. Indicador acceso a bienes y servicios

Esta motivación no se presentaba en ninguno de los entrevistados, razón por la cual se carece de información mas extensa. Sin embargo, podemos constatar que aun cuando no manifiestan este motivo, se observa la constante referencia a la las necesidades que tienen las personas de la comunidad, frente a las cuales surge como motivo la participación, centrada en la satisfacción de otro, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida (Hopenhayn M., op. cit.), lo que se expresa en:

***“[...] hay cosas básicas que se tienen que satisfacer, por eso participo en esta organización”
[...] (Pablo)***

Se plantean no sólo una participación orientada a satisfacer aspectos en el ámbito de las necesidades básicas, en aspectos

materiales, sino también a una concepción de ser humano integral a cuyo desarrollo se puede aportar a través de la participación.

Ésto se manifiesta en:

“Creo que lo mas importante es trabajar sobre las necesidades básicas [...] que se relacionan muchas veces con la dignidad de las personas, eso es lo que tenemos que hacer, desde lo urgente [...]” (Pablo).

Esta concepción de participación se puede asociar a la herencia de la intervención de las ONGs y los organismos internacionales durante la Dictadura Militar, que utilizaron la educación popular como una vía que permitiría la participación, considerando que ésta tendría efectos en las dimensiones materiales y de desarrollo personal (Palma D., op. cit.).

3.3. Indicador integración a procesos colectivos de desarrollo

La participación en este aspecto, se relaciona con la constatación de la necesidad de incluirse en procesos orientados a mitigar o modificar situaciones consideradas negativas en términos sociales, aportando a la satisfacción de necesidades en las personas del entorno más cercano, integrándose a procesos de desarrollo en su calidad de ciudadanos (Hopenhayn M., 1998) expresado del siguiente modo:

“[...] hay cosas básicas que se tienen que satisfacer, por eso participo en esta organización [...]” (Pablo)

La constatación de las necesidades que existen en el entorno, así como su modificación, generan una idea de participación vinculada a la inclusión en la toma de decisiones en distintos ámbitos, siendo actores de los espacios sociales en los cuales se encuentran insertos, lo que expresa el sentido social y ontológico de la participación, relacionados con la incorporación en la vivencia colectiva y la inclusión de las partes al todo respectivamente (Lima B., op. cit.).

Esto se expresa del siguiente modo:

“Tiene que ver con la idea de ayudar, de hacerme cargo o tomar parte de lo que me rodea, de los problemas que me afectan y afectan a los demás” (Mario)

En ese sentido, se realiza una crítica a quienes sólo en términos discursivos evalúan negativamente el entorno, pero no generan estrategias que permitan modificarlo, que se manifiesta en:

“[...] hay gente que alega y no hace nada” (Esperanza).

Por último, se postula que la participación tiene valor en sí mismo, como proceso colectivo que trasciende del beneficio individual, lo que parte de la concepción heredada por la educación popular según la cual la participación es un medio y fin (Palma D., op. cit.).

Ésto se expresa en:

“A mi me parece que la motivación mas importante para participar es que la organización te permita ganar ciertas cosas desde lo individual, pero hacia lo colectivo [...] poder construir lazos con el resto de las personas y desde el conocer al resto, poder cambiar las cosas, lo mas importante es el sentido colectivo, mas allá de lo que consigas en lo concreto [...] lo importante es que te organizas, y que no puedes lograr lo mismo estando sola” (Catalina)

Lo anterior, responde a una concepción de la realidad, donde el sujeto se constituye en el mismo acto que construye su realidad, lo que deriva de la noción de las personas como seres sociales, que requieren de su entorno para satisfacer ciertas necesidades, razón por la cual a través de la participación se potencian sus capacidades de modificar el entorno, dentro del cual se encuentra el mismo sujeto.

3.4. Autoestima gregaria

Los entrevistados describen como motivación para participar la inclusión en espacios grupales donde además de generar las tareas propias de la organización, existan puntos de consenso en términos valoricos, lo que puede se relaciona con la inclusión en procesos sociales en los cuales se despliega la capacidad gregaria.

Lo anterior, se expresa en la presencia de:

“Un lugar de lenguaje común, con iguales parámetros y un espacio de formación y crecimiento espiritual [...], desarrollar conocimiento, compañerismo, entrega de valores [...]” (Rodrigo).

El término gregario fue desarrollado por W. Trotter (1916, citado por Freud, op.cit), y es asociado a un instinto primario que consiste en la necesidad de los seres a formar unidades sociales más amplias, entendiendo que el individuo se siente incompleto cuando se encuentra solo (Freud S., 1921).

De acuerdo a ésto, la capacidad gregaria, se asocia a la necesidad de los seres humanos de vincularse con sus pares, a partir de lo cual se constituye su identidad, cuestión que permitiría aumentar el autoestima, (Hopenhayn M., op. cit.).

Asimismo, se plantea como aspecto relevante las características de las relaciones que se establecen entre las personas que participan en un grupo, manifestando que:

“[...] hemos formado un grupo bien interesante, así que aprovechamos de compartir y pasarlo bien (Raúl)”

Por otro lado, se manifiesta en grupos centrados en la tarea, la motivación de ayuda a partir del refuerzo generado por el reconocimiento social a partir de la labor realizada, cuestión que se relaciona directamente con el autoestima, pero no generada desde el grupo, sino desde las acciones del grupo, lo que se expresa en:

“[...] ojala todos pudieran sentir lo que siento yo cuando ayudo y noto las retribuciones con el cariño de las personas y su reconocimiento” (Mario)

Por último, se concibe la participación como un medio de ayuda recíproca, que no se relaciona necesariamente con beneficios materiales, sino también con la valoración de la participación como medio de ayuda centrada en lo individual y lo colectivo, en la medida que genera inclusión tanto a quienes la ejecutan como quienes la reciben, lo que se expresa del siguiente modo:

“[...] la mayoría de la gente que viene es porque quieren ayudar al resto [...] aunque al final igual nos ayudamos a nosotros [...] Al final yo creo que todos nos ayudamos, nosotros ayudando al resto nos ayudamos a nosotros también” (Esperanza).

4. Opinión del cumplimiento de expectativas

4.1. Opinión del cumplimiento de motivaciones

Las motivaciones definidas por los entrevistados, son consideradas como transitorias, de acuerdo al momento del ciclo vital en el que se encuentran y las expectativas que presentan, razón por la cual se plantea una constante evaluación de las mismas, con el fin de satisfacerlas.

Ésto se expresa en:

***“Hasta el momento las motivaciones del ahora están siendo cubiertas, cuando se presenten otras en el mismo aspecto, lo analizaremos”
(Manuel)***

Ésto se explica a partir de la constatación de que las personas tienen distintas motivaciones a lo largo de su vida, que adquieren relevancia de acuerdo al ciclo vital, a través de procesos que permitan que emerjan a la consciencia, en función de lo cual crecen o se frustran, determinando la conducta (Reeve J., op. cit.).

La permanencia de la participación en una organización depende del grado de satisfacción personal, lo que expresa la transitoriedad de las relaciones que establece, a partir de procesos de aproximación y evitación (Ibídem).

Ésto se manifiesta en:

“si me siento satisfecha en esta organización, así como me he sentido en otras organizaciones y cuando dejo de sentirlo, me voy y busco otro lugar” (Catalina).

Éstos procesos, se relacionan con la función adaptativa de las motivaciones, entendiendo que diversos estados motivacionales proporcionan un medio para que las personas confronten con éxito las exigencias cotidianas. (Ibídem), siendo los procesos aproximación y evitación los que permiten la permanencia en aquellos contextos en los cuales el sujeto es beneficiado.

Esta evaluación permite en algunas personas la posibilidad de generar una historia de participación, derivada de una formación familiar orientada a participar, que puede ser explicado a partir de la socialización, dentro de la cual se encuentran las motivaciones extrínsecas, que es explicada a partir de factores ambientales que incentivan determinada conducta, como medio para conseguir una consecuencia (Ibídem), lo que se expresa en:

“Desde que tengo quince años que participo en distintas organizaciones, incluso desde mas chico, en distintos espacios” (Pablo).

Al referirse al cumplimiento de las expectativas de sus motivaciones, plantean que, en general, éstas han sido cumplidas, derivado de la posibilidad de aportar a otras personas y la satisfacción personal que genera, que puede ser vinculada a la motivación asociada al desarrollo de autoestima gregaria (Hopenhayn, op. cit.).

Ésto, se expresa en:

“Yo me siento súper bien participando en lo que he decidido y lo que me gusta, porque igual siento que apporto caleta, a lo mejor en comparación con otras cosas no tanto, pero igual encuentro que es valioso” (Mario).

Lo anterior, puede ser explicado a partir de la jerarquización de necesidades que postula Maslow (op. cit.), según la cual satisfechas las necesidades de orden fisiológico, sería posible satisfacer las siguientes etapas que contienen necesidades psicológicas (Reeve, op. cit.).

En este mismo sentido, se especifica la motivación a partir de la generación de un grado de satisfacción en el ámbito personal distinto a elementos materiales, y no sólo vinculado a la satisfacción de los otros, lo que puede corresponder de acuerdo a la propuesta de Maslow (op. cit.), a la fijación en los niveles tercero (amor y pertenencia) o cuarto (estima), ésta última, correspondiente a la motivación de deficiencia

(Reeve, op. cit.), entendiendo que los niveles anteriores estarían satisfechos, lo que se expresa en:

“Participando aquí no me llega plata ni me hago más famosa, [...] no aseguro nada material, solo cosas personales, referidas a sentirme mejor conmigo misma” (Joselyn).

4.2. Expectativa de eficacia

Las personas entrevistadas se refieren a la importancia de cumplir las expectativas respecto a la participación, referidas al aporte que realizan, entendiendo por expectativa la valoración subjetiva de la probabilidad de alcanzar una meta (Ibídem).

Ésto se expresa en:

“Nosotras siempre estamos hablando con nuestras compañeras y diciendo que todas pueden aportar [...], eso depende de lo que gusto que una esté en la organización y de lo capaz que se sienta de aportar al resto” (Catalina).

Cuando no se cumple la expectativa, la participación no sería óptima, estableciendo una relación entre la satisfacción de este ámbito

y el grado de participación, lo que se explica a partir de la consideración de que, desde la perspectiva de la expectativa de eficacia, el esfuerzo para lograr una meta sería menor si las personas se evalúan a sí mismas como con menores capacidades para rendir en las tareas que requieren su cumplimiento (Ibídem).

De acuerdo a esto, se busca una organización que permita la satisfacción de todos sus miembros, que tendría su expresión en la participación, lo que se considera una condición para el cumplimiento de las finalidades de la organización, lo que se expresa en:

“Participo activamente, desde siempre, porque si uno se integra a una organización, es porque quiere hacer cosas” (Catalina).

Además, se manifiesta la necesidad de reconocer las limitaciones de cada persona para participar activamente en el desarrollo de las tareas de las organizaciones, estableciendo la necesidad de generar grados de complementariedad entre las distintas personas que participan.

Ésto se manifiesta como:

“[...] a veces es bueno reconocer que no se puede hacer todo y es necesario pedir ayuda, aunque siempre es un desafío intentar y probar, pedir orientación, para que cada uno pueda por fin hacerlas” (Joselyn).

De ésto, surge la participación como un medio de aprendizaje y desarrollo de potencialidades, dentro de lo cual se valora la persuasión verbal, como una vía de incremento de las expectativas acerca de las capacidades de participación en las personas que participan, como un mecanismo de aumentar la satisfacción.

La importancia de la persuasión verbal, lo que se explica a partir de la posibilidad de desviar la atención desde las expectativas de ineficacia a las de eficacia, dando impulsos a las personas que les permiten contrarrestar la persistencia de detener el desarrollo de determinada tarea (Ibídem).

4.3. Expectativa de resultado

Las personas entrevistadas, manifiestan que la participación orientada a la búsqueda de un beneficio personal que no sea vinculado a la satisfacción colectiva de algún aspecto, razón por la cual la expectativa de resultado sería relacionada con el beneficio colectivo a

través de las tareas de la organización en la que participan, con lo que se expresa en:

“Yo igual crítico harlo a las personas que se meten a una organización pa beneficiarse solos, si fuera así, pa que po. [...], se supone que uno se organiza para ser parte de un espacio más amplio, donde todos se benefician” (Pablo).

Por otro lado, se reconoce, de manera independiente a la valoración negativa del beneficio personal, que aun cuando ésta no sea la finalidad, existiría un resultado específico esperado a través de la participación, manifestado en:

“Sueno feo el termino beneficiar , tal vez por la connotación peyorativa que tiene , pero lo normal seria que uno se integra a una organización para satisfacer algún aspecto y esa satisfacción tiene que ser en positivo, por eso en buenos términos uno busca algún tipo de beneficio” (Manuel).

En ese sentido, se plantea que el aspecto central de la participación, se encuentra en la posibilidad de aportar a que otras personas se beneficien, lo que entendemos se valora como positivo, lo que se expresa en:

“Me siento bien realizando las actividades en la organización, pero no creo que sólo porque sienta un beneficio personal, o sea igual lo siento, pero es un beneficio que ayuda a todos los que lo necesiten, yo te diría que es un trabajo principalmente altruista, aunque cueste creerlo” (Mario).

Ésto puede ser explicada a partir de que al realizar una conducta se espera un resultado, y en función de la valoración que realiza de éste, es la satisfacción que tiene (Ferro, M. op.cit.)

De acuerdo a lo anteriormente presentado, podemos ver que a pesar de un contexto neoliberal que favorece la fragmentación y segmentación social, existen personas que desde la voluntad y el rescate de valores sociales asociados a fortalecer lazos de solidaridad y ayuda hacia sectores desfavorecidos o excluidos, que no necesariamente se relacionan con pobreza, sino con problemáticas igualmente importantes, como la exclusión de la minorías sexuales, mujeres, etc., se agrupan para enfrentar y defender causas que desde el Estado no son resueltas ni satisfechas.

Así, y cuando constatamos que la participación social actual, ya no se perfila desde los tradicionales movimientos sociales, de lucha estructural, aún se unen personas que son capaces desde lo cotidiano y cercano realizar críticas sociales y reunirse para generar cambios.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Las nuevas formas de organización, las motivaciones y expectativas de sus miembros, han sido estudiadas de manera general y específica, es decir, a partir de las características generales y las de cada uno de los tipos de organización, así como a partir de los miembros de las organizaciones, lo que responde a ambas preguntas de investigación., que corresponden a ¿Cuáles son las características de las nuevas organizaciones sociales? y ¿Cuál es el grado de satisfacción que manifiestan los miembros de las nuevas organizaciones sociales?

Hemos querido realizar un resumen que permita comparar cada una de las características, así las categorías que se describen, corresponden a las mayorías porcentuales que se presentan en cada indicador y tipo de organización. En aquellas situaciones en las cuales no se presenta una tendencia clara, se han utilizado los términos mixto e indefinido.

Los datos presentados como mixtos, se refieren a aquellas que presentan dos tendencias en el correspondiente indicador, las que no serán indicadas en aquellos indicadores que presentan sólo dos alternativas de respuesta, mientras que en aquellas que presentan más de dos alternativas en la respuesta, serán especificadas. Los datos presentados como indefinidos, agrupan más de dos tendencias.

De manera específica, es necesario aclarar que la cantidad y calidad de los límites de requisitos de ingreso, indican distintos tipos de grupo, a partir de la diferenciación entre grupos abiertos y cerrados, entre los cuales se encuentran los semiabiertos. Estos últimos, han sido

establecidos a partir de distintos grados, que corresponden a las categorías semiabiertos 1 y 2. Los semiabiertos 1, corresponden a aquellos que indican como límites, los referidos a características demográficas, tales como edad, sexo, estado civil y residencia. Los semiabiertos 2, corresponden a aquellos que indican como límites además de los demográficos, otros aspectos, tales como características personales, laborales, ideológicas y asociación a problemática.

A continuación presentamos los Perfiles de las características de las nuevas organizaciones sociales y grado satisfacción de sus miembros (Ver en ANEXO VI: Cuadro resumen de las características de las nuevas formas de organización y sus miembros, según datos generales y por tipo de organización).

a) Perfil General de las organizaciones Sociales

Las nuevas organizaciones sociales tienen como principal causa de agrupamiento la social, lo que vincula su estrategia al mejoramiento de la calidad de vida, de sí mismos o de su entorno.

Dentro de la estructura grupal, las organizaciones son de tamaño pequeño y mediano, con formación de origen mixto, es decir, tanto naturales como institucionales. Su personalidad jurídica se encuentra vigente.

Los límites de las organizaciones se presentan como grupos semiabiertos, cuyos requisitos de ingreso son referidos a características demográficas, con límites de ingreso mixtos, es decir, permeables y no permeables.

Las relaciones que se establece dentro de estas organizaciones dan origen a grupos primarios.

En cuanto a los roles, los liderazgos se presentan como democráticos y prototípicos. La distribución de tareas es definida por toda la directiva, y ejecutada de manera mixta, es decir, tanto socios como la directiva y toda la directiva.

Por otro lado, respecto a la dinámica grupal, la comunicación tiene como principal forma el cara a cara, de manera semanal y con mensajes vitales. La toma de decisiones es compartida por todos los miembros.

Por último, a la interrelación con redes sociales, se caracterizan por sí estar vinculadas con redes informales, que corresponden a una organización territorial, cuyo recurso de intercambio corresponde a tecnológicos, materiales e infraestructura. Además, si existe vinculación con redes formales, que corresponde al tipo de una institución pública, cuyo recurso de intercambio es humano, técnico y financiero.

Los datos demográficos de los miembros de las nuevas organizaciones sociales, corresponden a personas de rango etéreo adulto, de sexo mixto, es decir, mujeres y hombres.

El motivo de agrupamiento, corresponde a integración a procesos colectivos de desarrollo, y su cumplimiento está satisfecho.

Finalmente, las expectativas, indican que poseen un carácter mixto, es decir, de eficacia y eficacia y resultado.

b) Perfil de las nuevas organizaciones sociales y sus miembros por tipo de organización

- Perfil de las nuevas organizaciones sociales de mujeres

Las organizaciones de mujeres, tienen como causa de agrupamiento político, vinculado a informar, difundir y defender derechos.

Dentro de la estructura grupal, la organización se presenta como grupos pequeños, de formación mixta, es decir, naturales e instituciones. Su personalidad jurídica se encuentra vigente.

Los límites de las organizaciones son semiabiertos, y relacionados principalmente a características demográficas, con límites de ingreso permeables.

Las relaciones dentro de la organización lo caracterizan como grupo primario.

Los roles, en estas organizaciones, definen los liderazgos como democráticos y prototípicos. La distribución de tareas es definida por toda la directiva y ejecutada por toda la directiva.

Por otro lado, con respecto a la dinámica grupal, la comunicación tiene como forma el cara a cara, con frecuencia semanal y mensajes mixtos, es decir, ideacionales y vitales. La toma de decisiones es compartida y ejecuta por todos.

Por último, a la interrelación con redes sociales, se caracterizan por sí estar vinculadas con redes informales, que corresponden a agrupación de organizaciones, cuyo recurso de intercambio corresponde a humanos y técnicos, tecnológicos, materiales e infraestructura. Además, si existe vinculación con redes formales, que corresponde al tipo de una institución pública, cuyo recurso de intercambio es indefinido.

Los datos demográficos de los miembros de las nuevas organizaciones sociales de mujeres, corresponden a personas de rango etáreo adulto, de sexo femenino.

El motivo de agrupamiento, corresponde a autoestima gregaria, y su cumplimiento está satisfecho.

Finalmente, las expectativas, indican que poseen el carácter de eficacia.

- Perfil de las nuevas organizaciones sociales de minorías sexuales y sus miembros

Las causas de agrupamiento de las minorías sexuales son políticas, lo que las vincula a la difusión, formación y defensa de derechos.

Dentro de la estructura grupal la organización se presenta como un grupo de tamaño mediano, cuya formación es natural. La personalidad jurídica se encuentra vigente.

Estas organizaciones son semiabiertas, con requisitos de ingreso vinculados a características demográficas, con límites no permeables. Las relaciones que se establecen corresponden a un grupo primario.

Los roles, en estas organizaciones, están constituidos por liderazgos democráticos y transformacionales. La distribución de tareas, es definida por toda la directiva y ejecutada de manera indefinida.

Por otro lado, con respecto a la dinámica grupal, la comunicación tiene como forma el cara a cara, con frecuencia quincenal y mensaje vital. La toma de decisiones es compartida y ejecuta por todos.

Por último, a la interrelación con redes sociales, se caracterizan por sí estar vinculadas con redes informales, que corresponden a indefinida, cuyo recurso de intercambio corresponde a humanos y técnicos, tecnológicos, materiales e infraestructura. Además, si existe vinculación con redes formales, que corresponde al tipo de una institución pública, cuyo recurso de intercambio es técnico y financiero.

Los datos demográficos de los miembros de las nuevas organizaciones sociales de minorías sexuales, corresponden a personas de rango etéreo adulto, de sexo masculino.

El motivo de agrupamiento, corresponde a mixto, asociado a aumentar el grado de control en la toma de decisiones y autoestima gregaria, y su cumplimiento está indefinido.

Finalmente, las expectativas, indican que poseen el carácter de eficacia.

- Perfil de las nuevas organizaciones sociales de Integración Social y sus miembros

La causa de agrupamiento de este tipo de organizaciones, corresponde con lo social, es decir, vinculado al mejoramiento de la calidad de vida de si mismos y su entorno.

Dentro de la estructura grupal, la organización se presenta como grupo de tamaño mixto, pequeño y mediano, con formación mixta, es decir, natural e institucional.

Las organizaciones son semiabiertas, cuyos requisitos de ingreso corresponden a características demográficas y otros aspectos, tales como, características personales, laborales, ideológicas y asociación a una problemática. Las relaciones que se establecen pertenecen a un grupo primario.

Los roles en estas organizaciones son definidos como democráticos y mixto, es decir, tanto transformacional como prototípico. La distribución de tareas, es definida por toda la directiva y ejecutada de manera indefinida.

Por otro lado, con respecto a la dinámica grupal, la comunicación es mixta, es decir, cara a cara y a través de diarios murales e informativos, con frecuencia y mensajes indefinidos. La toma de decisiones es indefinida.

Por último, a la interrelación con redes sociales, se caracterizan por sí estar vinculadas con redes informales, que corresponden a con más de una organización funcional, cuyo recurso de intercambio

corresponde a humanos y técnicos, tecnológicos, materiales e infraestructura. Además, si existe vinculación con redes formales, que corresponde al tipo de indefinida, cuyo recurso de intercambio es indefinido.

Los datos demográficos de los miembros de las nuevas organizaciones sociales, de integración social, corresponden a personas de rango etéreo adulto, de sexo mixto, es decir, mujeres y hombres.

El motivo de agrupamiento, corresponde mixto, vinculado a la integración a procesos colectivos de desarrollo y grado de control en la toma de decisiones, y su cumplimiento está satisfecho.

Finalmente, las expectativas, indican que poseen el carácter de eficacia y resultado.

- Perfil de las nuevas organizaciones sociales de medio ambiente y sus miembros

La causa de agrupamiento es social, es decir, asociada a la mejora de la calidad de vida y su entorno.

La estructura grupal, según el tipo de organización, indica grupos de tamaño mixto, es decir, pequeños y medianos, con formación natural. La personalidad jurídica se encuentra vigente.

Las organizaciones son semiabiertas, cuyos requisitos de ingreso corresponden a características demográficas y otros aspectos, tales como, características personales, laborales, ideológicas y asociación a

una problemática, con límites no permeables. Las relaciones que establecen entre sus miembros las caracterizan como grupos primarios.

Los roles, en cuanto a los liderazgos, se presentan como democráticos y prototípicos. La distribución de tareas es definida por toda la directiva y ejecutada tanto por socios como por la directiva.

Por otro lado, con respecto a la dinámica grupal, la comunicación tiene como forma el cara a cara, con frecuencia indefinida y mensajes vitales. La toma de decisiones es indefinida.

Por último, a la interrelación con redes sociales, se caracterizan por sí estar vinculadas con redes informales, que corresponden a mixta, con una organización territorial y más de una organización funcional, cuyo recurso de intercambio corresponde a humanos y técnicos. Además, la vinculación con redes formales es mixta, es decir, si se vinculan y no se vinculan, que corresponde al tipo de una institución pública, cuyo recurso de intercambio es humano y técnico.

Los datos demográficos de los miembros de las nuevas organizaciones sociales de medio ambiente, corresponden a personas de rango etéreo adulto, de sexo mixto, es decir, mujeres y hombres.

El motivo de agrupamiento, corresponde a integración a procesos colectivos de desarrollo, y su cumplimiento está satisfecho.

Finalmente, las expectativas, indican que poseen un carácter de eficacia.

- Perfil de las nuevas organizaciones sociales de seguridad ciudadana y sus miembros

La causa de agrupamiento es social, es decir, vinculada a la mejora de calidad de vida de sí mismos y de su entorno.

Dentro de la estructura grupal, el tipo de tipo de organización se presenta como de tamaño mediano, con formación institucional. La personalidad jurídica se encuentra vigente.

Los grupos se presentan como semiabiertos, con límites asociados a características demográficas, con límites de ingreso permeables. Las relaciones ente sus miembros las definen como grupo primario.

Los roles, en cuanto a sus liderazgos, so democráticos y prototípicos. La distribución de tareas es definida por toda la directiva y ejecutada de manera indefinida.

Por otro lado, con respecto a la dinámica grupal, la comunicación tiene como forma el cara a cara, con frecuencia indefinido y mensajes vitales. La toma de decisiones es compartida por todos.

Por último, a la interrelación con redes sociales, se caracterizan por sí estar vinculadas con redes informales, que corresponden a una organización territorial, cuyo recurso de intercambio corresponde a tecnológicos, materiales e infraestructura. Además, si existe vinculación con redes formales, que corresponde al tipo de una institución pública, cuyo recurso de intercambio es indefinido.

Los datos demográficos de los miembros de las nuevas organizaciones sociales de seguridad ciudadana, corresponden a personas de rango etáreo adulto, de sexo mixto, es decir, mujeres y hombres.

El motivo de agrupamiento, corresponde a autoestima gregaria, y su cumplimiento es mixto, es decir, tanto satisfecho como satisfecho parcialmente.

Finalmente, las expectativas, indican que poseen un carácter de eficacia y resultado.

- Perfil de las nuevas organizaciones sociales de derechos humanos y sus miembros

La causa de agrupamiento es política, asociada a la información, difusión, formación y defensa de derechos.

En la estructura grupal de este tipo de organización es de tamaño pequeño, con origen institucional. Su personalidad jurídica es mixta, es decir, vigente y no vigente.

Los límites de la organización se describen como cerrados, y permeabilidad mixta, es decir, permeables y no permeables. Las relaciones dentro del grupo las caracterizan como secundarios.

Los roles, en los liderazgos se presentan como indefinidos y mixto, es decir, prototípico y transformacional. La distribución de tareas es definida tanto por socios como por la directiva, y ejecutada también, tanto por socios como por la directiva.

Por otro lado, con respecto a la dinámica grupal, la comunicación tiene como forma mixta, es decir, el cara a cara y todas, que son además de cara a cara, correo electrónico, carta, memo, recados, diarios murales e informativos y por teléfono, con frecuencia mixta, es decir, semanal y mensual y mensajes mixtos, es decir, ideacionales y vitales. La toma de decisiones es compartida por todos.

Por último, a la interrelación con redes sociales, se caracterizan por sí estar vinculadas con redes informales, que corresponden a más de una organización funcional, cuyo recurso de intercambio corresponde a humanos y técnicos, tecnológicos, materiales e infraestructura. Además, si existe vinculación con redes formales, que corresponde al tipo mixto, de una institución privada y más de una pública, cuyo recurso de intercambio es financiero, tecnológicos, materiales e infraestructura.

Los datos demográficos de los miembros de las nuevas organizaciones sociales de derechos humanos, corresponden a personas de rango etéreo adulto, de sexo femenino.

El motivo de agrupamiento, corresponde a integración a procesos colectivos de desarrollo, y su cumplimiento se mixto, es decir, satisfecho y satisfecho parcialmente.

Finalmente, las expectativas, indican que poseen un carácter de resultado.

Por otro lado, acerca de las hipótesis de investigación de las características de las nuevas formas de organización y sus miembros,

podemos decir, que realizaremos una revisión de las hipótesis a partir de las cuales se realizó la investigación, comparándolas con los datos obtenidos, con el fin de aprobarlas o rechazarlas, caso en el cual, se indicará la relación que se presentó entre las distintas variables.

Estas hipótesis de investigación, sólo dan cuenta del carácter general de la investigación, en la medida que la información por tipo de organización, fue descrita en los perfiles específicos por tipo de organización anteriormente.

La primera hipótesis de trabajo, corresponde a “Las causas de agrupamiento de las nuevas organizaciones sociales son de carácter social, cultural, económico y político, en frecuencia decreciente respectivamente”, lo que tiene coincidencia sólo en la primera de las causas de agrupamiento, mientras que las siguientes, presentan un orden distinto, que corresponden, desde el segundo lugar, a causas políticas, económicas / culturales y otra, que corresponde a interés científico.

De acuerdo a esto, se rechaza la hipótesis 1 de trabajo, por no considerar el respectivo orden en frecuencia decreciente.

Por otro lado, en el marco de la estructura grupal, en la dinámica grupal, hemos definido como hipótesis de investigación “La estructura grupal de las nuevas organizaciones, en cuanto a dinámica grupal, tienen comunicación cara a cara, semanalmente, con mensajes afectivos, con toma de decisiones compartida y ejecutada por todos los miembros”, lo que tiene coincidencia en la forma de comunicación y frecuencia de comunicación, mientras que los otros aspectos

corresponden a mensaje de comunicación vital y toma de decisiones compartida por todos los miembros.

De acuerdo a esto, se rechaza la hipótesis 2 de trabajo, por diferir en el mensaje y los actores de las decisiones.

En este mismo punto, relacionado con la estructura grupal, pero referido al tipo de organización, hemos establecido como hipótesis “La estructura grupal de las nuevas organizaciones, en cuanto al tipo de organización, corresponde a grupos pequeño, de formación natural, con personalidad jurídica vigente, con límites abiertos y permeables, con relaciones de grupo primario”, lo que tiene coincidencia en la personalidad jurídica vigente y relaciones de grupo primario, mientras que los otros aspectos corresponden a tamaño mixto, es decir, pequeño y mediano, formación mixta, es decir, natural e institucional, requisitos de ingreso semiabiertos 1, límites de ingresos mixto, es decir, permeables y no permeables.

De acuerdo a esto, se rechaza la hipótesis 3 de trabajo, por no tener coincidencia en el tamaño, formación, requisitos de ingreso y límites de ingreso.

Por último, en lo que respecta a la estructura grupal, hemos definido como hipótesis: “La estructura grupal de las nuevas organizaciones, en cuanto a roles, tienen liderazgo democrático y prototípico, con definición y ejecución de tareas realizada por todos los socios”, lo que tiene coincidencia sólo con ambos tipos de liderazgos, mientras que en el resto de los aspectos se presenta como con definición de tareas definida por toda la directiva y ejecución de tareas mixta, es decir, tanto los socios como la directiva y toda la directiva.

De acuerdo a esto, se rechaza la hipótesis 4 de trabajo, por no corresponder en la definición y ejecución de tareas.

Por otro lado, con respecto al interrelación con redes, específicamente con aquellas informales, hemos establecido como hipótesis de trabajo: “Las organizaciones sociales, si se vinculan con redes informales, de tipo una organización territorial, para el intercambio de recursos tecnológicos, materiales e infraestructura”, lo que tiene coincidencia con la información obtenida a través de la investigación.

De acuerdo a esto, se aprueba la hipótesis de trabajo 5, por considerar todos los aspectos definidos en la interrelación con redes informales.

Por último, con respecto a las redes formales, hemos establecido como hipótesis: “Las organizaciones sociales si se vinculan con redes formales, de tipo una institución pública, para el intercambio de recursos financieros”, lo que tiene coincidencia en la información obtenida, incorporando los tipos de recursos humanos y técnicos.

De acuerdo a esto, se aprueba la hipótesis de trabajo 6, incorporando el tipo de recursos humanos y técnicos.

Con respecto a las motivaciones de los miembros de las organizaciones para participar, establecimos como hipótesis: “Los miembros de las organizaciones se integran a ellas, con la motivación de aumentar la autoestima gregaria”, lo que no coincide con los resultados del análisis, en la medida que la prioridad está dada por la motivación de integración a procesos colectivos de desarrollo.

De acuerdo a ésto, se rechaza la hipótesis 7 y aprueba la hipótesis nula respectiva, que plantea que: “Los miembros de las organizaciones se integran a ellas, con la motivación de integrarse a procesos colectivos de desarrollo”.

Por otro lado, relacionado con la satisfacción de la motivación anterior, establecimos como hipótesis: “Las personas que participan en las nuevas formas de participación social, consideran que las expectativas según su motivación se han cumplido”, lo que se corrobora a partir de la investigación realizada. De acuerdo a lo anterior, se aprueba la hipótesis de trabajo 8.

Por último, con respecto a los tipos de expectativas de los miembros de las organizaciones, establecimos como hipótesis: “Los miembros de las organizaciones a través de la participación, presentan expectativa de eficacia”, lo que no es corroborado a partir de la investigación, puesto que los miembros plantean tanto las expectativas de eficacia como de resultado.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de trabajo 9, aceptando la hipótesis alternativa respectiva, que indica las expectativas de eficacia y resultado.

Por lo anteriormente señalado, finalmente podemos decir que frecuentemente escuchamos acerca de la baja participación, fenómeno que se evalúa como problemático, en la medida que indica que las personas están cada día más solas frente a la satisfacción de sus necesidades, recurriendo sólo a quienes se encuentran más cercanos. Por ello, en los discursos públicos, se destaca la participación y emanan

propuestas orientadas a aumentarla, que se expresa en la iniciativa de generar nuevos instrumentos legales que permitan potenciar este proceso.

Lo anterior, se explicaría a partir del cambio del rol del Estado en el contexto neoliberal, donde no se expresa como única entidad orientada a satisfacer las necesidades de sus ciudadanos, razón por la cual, se demandaría por parte de los aparatos públicos, mayor incorporación de la sociedad civil en la solución de sus problemáticas.

Esto adquiere relevancia en la medida que se constata que el Estado por sí sólo no es capaz de satisfacer las distintas demandas de los ciudadanos, lo que se expresa en la insatisfacción de las necesidades de sectores importantes de la sociedad, tanto personales como colectivas, en el ámbito económico, político, social y cultural, debido a la lógica por la cual se rige el orden económico mundial, con predominio de lo económico por sobre otros aspectos.

De acuerdo a esto, el fortalecimiento de los discursos entorno a la participación cobran sentido, en la medida que permitirían cumplir el rol que el Estado no cumple en el actual contexto. Dada esta demanda, se considera negativa la baja participación, lo que se expresa en distintas encuestas.

Sin embargo, si consideramos lo anterior, podemos decir que este discurso acerca de la baja participación, se relacionaría con el alejamiento de las personas de las instancias que el Estado valida para ello, razón por la cual creemos que se vincula con la valoración de una participación funcional, asociada a mantener el orden social.

Por otro lado, creemos que cuando se reflexiona acerca de la participación se hace constante referencia a la posibilidad de dar continuidad histórica a la participación anterior a la Dictadura Militar y la desarrollada durante este proceso, planteando un quiebre de la tradición de los grandes movimientos sociales con vocación estructural, fenómeno que es explicado a partir de la fuerte represión y control social durante este período de nuestra historia.

Sin embargo, Palma D. (op.cit.) plantea que este proceso, por si mismo, no puede explicar la participación actual, en la medida que existirían ciertas formas de dominación que potencian la participación, con el fin de aumentar el control social, construyendo hegemonía a través del perfeccionamiento del ejercicio del poder.

En ese sentido, se plantea que de manera coincidente con este proceso en nuestro país, donde ciertamente se reprimió fuertemente a los movimientos sociales, se habría producido un proceso de cambio de paradigma, en el cual se reemplaza la visión de la modernidad por la postmodernidad, recuperando el valor de lo individual y diverso por sobre lo colectivo y uniforme.

Este cambio, origina que los grandes movimientos sociales muten hacia nuevos movimientos sociales, donde la vocación de cambio pasaría desde lo global a lo local, con lo cual, la participación, en tanto un fenómeno que se relaciona con el acceso a la toma de decisiones, tendría un repliegue hacia espacios sociales mas reducidos de poder.

El fenómeno descrito, plantea una valoración de lo local, como el espacio donde se expresan y satisfacen las necesidades de las

personas, lo que tuvo su expresión en la Dictadura, a través del surgimiento de una red de organizaciones sociales que manifiestan una nueva cultura política (Salman T., op. cit.).

De este modo, la herencia directa de las nuevas formas de participación, correspondería más a aquellas organizaciones surgidas durante el período de la Dictadura Militar, de los nuevos movimientos sociales, que los grandes movimientos sociales durante el período de la Unidad Popular.

En este mismo punto, nos parece importante destacar que dada la distribución etárea de los miembros de las nuevas organizaciones, asociada a los adultos, por la amplitud de este rango, generaría la posibilidad de convivencia de estas dos tradiciones de participación, sumado a la desarrollada post dictadura, todas las cuales tendrían convergencia en la alta demanda de participación social, pero que tienen distintos referentes organizativos.

El reconocimiento de esta herencia, genera que el análisis que podamos hacer de la participación, no aspire a la búsqueda de grandes entidades sociales, sino a aquellas pequeñas redes constituidas en lo local, en la comunidad, como el espacio en el cual se desarrolla la mayor interacción de las personas.

Lo anterior, constataría una ruptura de las matrices sociales que vinculaban a las personas y sus organizaciones con los espacios del aparato público, representativo de la sociedad en su conjunto, lo que puede ser explicado a partir del fenómeno de la exclusión social.

En este marco, creemos que la nueva forma de participación, que da origen a nuevas organizaciones, responden a este fenómeno también, considerando que corresponden a espacios sociales donde se expresan distintas redes centradas en los espacios cotidianos, lo que manifiesta que en la medida que exista un quiebre de las matrices sociales globales, se reconstituirían las matrices locales.

No obstante lo anterior, en general se manifiesta que estas organizaciones estarían centradas en si mismas, con grupos pequeños pero aislados entre si (GTZ, op. cit.), lo que reduciría el campo de acción posible de la participación, desde la perspectiva de la inclusión en la toma de decisiones. Sin embargo, nuestra investigación permite decir que estas organizaciones aun cuando son muy unidas en si mismas, presentan lazos asociativos entre sí, al menos a partir del intercambio de recursos para el desarrollo de sus tareas. Asimismo, se observa vinculación con instituciones.

En ese sentido, creemos que existe una oportunidad para ampliar el impacto de las acciones de cada organización, lo que estaría supeditado a la capacidad de establecer estrategias comunes, dando una mirada integral al espacio local, lo que necesariamente implica dar un sentido comunitario a cada temática en la que se desenvuelven, cuestión en la cual puede aportar las instituciones que tengan un enfoque de este carácter.

Lo anterior, es congruente con que la principal causa de agrupamiento de las nuevas formas de organización es social, lo que supone su asociación al mejoramiento de la calidad de vida, tanto de si mismos como de su entorno más cercano. Así como, se concibe la participación como un medio para generar desde lo local la satisfacción

de necesidades, pero reconociendo las causas estructurales de las problemáticas sociales.

Estas causas estructurales de la insatisfacción de ciertas necesidades, requeriría la modificación de las estructuras sociales, cuestión que entendemos no será potenciado por la institucionalidad pública, en la medida que ésta se sustenta en su continuidad. En ese sentido, se releva la importancia de las instituciones privadas con las que cuenta la sociedad civil.

De este modo, aun cuando existiría un repliegue hacia lo local, éste se expresaría en constante referencia a lo global, como el espacio en el cual es posible aportar a la modificación de las causas estructurales que tienen expresión en el espacio social micro, razón por la cual podemos hablar igualmente de una vocación política, cuya característica es que se centra en aquellos espacios de mayor accesibilidad en la toma de decisiones, para poder intervenir en aquellas a las cuales no podría acceder de manera individual.

Por lo tanto, la baja participación a la que se hace referencia constantemente en los discursos públicos, manifiesta un cuestionamiento a la efectividad de los mecanismos tradicionales de participación y no a la participación en sí misma.

Lo anterior, creemos que se debe a que estos mecanismos de participación no responden al cambio de paradigma antes mencionado, en la medida que se basan en una concepción de participación representativa, donde las personas delegan el poder, no pudiendo participar directamente en la toma de decisiones.

De este modo, podemos decir que las nuevas formas de participación, no sólo pueden ser caracterizadas a partir de la incorporación de nuevas temáticas, sino de nuevas formas de relación en los espacios grupales asociados a las organizaciones. Por ello, lo nuevo no tiene que ver con el criterio temporal de inserción de estas temáticas, sino con una nueva lógica de participación, que se valora como un medio y fin, aportando al cambio tanto de las personas como de los contextos en los cuales se insertan, desde lo local, pero con vocación global.

Por otro lado, en lo que respecta a las motivaciones de las personas para participar, podemos decir que, éstas se enmarcan en una determinada valoración del contexto en el que participan y la finalidad que tendría la participación, reconociendo lo que Lima B. (op. cit.) denomina las dos imágenes teóricas de la participación.

La primera de las perspectivas, valora el contexto en forma negativa, a partir de la constatación de necesidades de los miembros de su comunidad que no han sido satisfechas, razón por la cual la participación surge como un medio de transformación de este orden social, cuestión que representaría una participación sustantiva. Por otro lado, en la segunda perspectiva, no necesariamente se visualiza claramente la valoración del contexto, así como establece la dificultad de modificarlo. Por ello, surge una participación para el mantenimiento del status quo, lo que representaría una participación funcional.

Por otro lado, se reconoce como campo de acción de las organizaciones en las que se insertan, la comunidad, lo que puede ser definido como lo cotidiano, en tanto el espacio social próximo, donde se

expresan las necesidades de las personas y eventualmente se satisfacen.

En este punto, se destaca el origen estructural de las problemáticas sociales, frente a lo cual, surge el espacio local como el contexto en el cual podrían generarse modificaciones en el ámbito global. Respecto a esto, se destacan las potencialidades locales generadas a partir de la oportunidad de modificación del contexto que permite la vinculación de las organizaciones con otras redes informales, a partir de un efecto sinérgico.

Por otro lado, respecto a la valoración de la participación actual, se plantea una crítica a las organizaciones centradas en si mismas, por representar valores individualistas. Además, se plantea que una de las características de las organizaciones es que abordan las problemáticas de manera fragmentada, a través de distintas temáticas, lo que no necesariamente representaría estos valores individualistas, en la medida que incorpore a otros actores en su solución. Asimismo, se reconoce que el centrar la acción de las organizaciones en temas específicos, permite que las modificaciones de esos aspectos sean más eficaces, en tanto, existe un campo problemático mas limitado.

Ahora bien, respecto a cada una de las motivaciones para participar, se establece que la participación vinculada a la toma de decisiones es relevante para la constitución de si mismos como actores sociales, en la medida que permite manejar su propio proyecto de vida, que puede estar orientado a sí mismo y a su relación con el contexto.

Por otro lado, aun cuando existe el reconocimiento de la presencia de necesidades básicas insatisfechas en su comunidad,

plantean que la participación no sólo debe estar centrada en el acceso a bienes y servicios, sino también a procesos de desarrollo personal y social.

Por lo anterior, se plantea la relevancia de integrarse a procesos colectivos de desarrollo, en la medida que pueden modificar los problemas sociales establecidos como prioritarios, a partir de la inclusión en la toma de decisiones en aspectos relevantes. En ese sentido, se plantea una crítica a aquellas personas que aun cuando evalúan como negativas determinadas situaciones, no realizan acciones para modificarlas.

Por otro lado, con respecto a las características de las motivaciones de los miembros de las organizaciones, que están vinculadas a integrarse a procesos de desarrollo, podemos decir que esta motivación se centra en una acción no sólo orientada al beneficio personal, sino también al colectivo.

Lo anterior, expresaría que las necesidades individuales estarían siendo satisfechas a través de otras instancias que portan recursos distintos a los de las organizaciones. Esto haría referencia, de acuerdo a Maslow (op. cit.), a la satisfacción de las necesidades fisiológicas, lo que permitiría el paso a los niveles siguientes, en los que se encuentran las necesidades de salvaguarda, seguridad, amor, pertenencia y estima. Se destacan estas necesidades, sin incorporar el último de los niveles, de la autorrealización, porque en estos niveles, se expresarían aun necesidades de deficiencia o privación.

Respecto a la autoestima gregaria, se hace referencia a esta motivación como prioritaria, pero centrada en la generación de vínculos

sociales afectivos, no sólo al interior del grupo, sino también a partir de las acciones que éste realiza. En ese sentido, se concibe la participación vinculada a procesos de ayuda que tiene un carácter recíproco.

Por último, respecto a la opinión del cumplimiento de las motivaciones, se plantean las motivaciones como dependientes de la etapa del ciclo vital en la que se sitúen, razón por la cual se estaría evaluando su cumplimiento de manera constante.

Por otro lado, referido a las motivaciones que llevan a participar, se reconocen motivaciones extrínsecas, vinculadas específicamente a la socialización primaria, donde las principales motivaciones se vinculan con la satisfacción de ámbitos personales más que materiales.

En este punto, nos parece relevante decir que constantemente se hace referencia a la participación como un proceso natural al que eventualmente todas las personas podrían acceder, conforme a la configuración de las personas como seres sociales, motivados por el instinto gregario. Sin embargo, creemos que es posible educar para la participación, lo que necesariamente implica potenciar el desarrollo de esta capacidad, no sólo desde la perspectiva individual, sino también a partir de la generación de espacios sociales donde sea posible que las personas puedan ejercer la participación.

Ahora bien, de manera específica con respecto a la opinión del cumplimiento de las expectativas, podemos decir que se observa una alta satisfacción de las expectativas para participar, lo que es relevante en la medida que se considera que la participación estaría determinada

por la gratificación personal que les entrega el desarrollo de las tareas, de lo cual depende su permanencia en las organizaciones.

Asimismo, se plantea la necesidad de establecer instancias grupales con grados de complementariedad entre sus miembros, reconociendo las capacidades de cada uno de ellos, razón por la cual se reconoce la participación como un medio de aprendizaje y desarrollo de nuevas potencialidades.

Respecto a la expectativa de resultado, se aprecia como negativa la utilización de la participación como un medio para obtener recursos materiales, puesto que ésta debiera estar orientada a la satisfacción de aspectos personales. Por ello, la motivación más valorada, debiera estar relacionada con la ayuda a la comunidad.

Ahora bien, si consideramos que para los miembros de estas organizaciones, la motivación más valorada se relaciona con la inserción en procesos de desarrollo, y en función de ésta, se sitúa la expectativa, opinando que ha sido satisfecha, podemos decir que los miembros de las organizaciones consideran que a partir de su participación estarían aportando a la comunidad.

Lo anterior, permite decir que las nuevas formas de participación no responderían necesariamente al individualismo, orientado únicamente a satisfacer las necesidades de sí mismos, sino también a la satisfacción de los otros, lo que visto desde la perspectiva de la valoración de lo individual y diverso a lo que se refiere el cambio de paradigma de la participación, nos permite decir que se trataría de una satisfacción en el ámbito micro, en grupos pequeños en los cuales se

despliega su individualidad, razón por la cual se valora el espacio comunitario.

Hallazgos de la Investigación

En este apartado del informe, destacaremos aquellos elementos desarrollados a partir del análisis realizado en el transcurso de la investigación, lo que hemos denominado hallazgos de la investigación.

- * En relación a los datos demográficos de los encuestados, podemos decir que se concentran en mujeres adultas, lo que contradice al índice de Participación ciudadana 2005 (op. cit.) que indica mayor participación de hombres en los tramos jóvenes y adultos mayores, lo que consideramos es un elemento importante, ya que denota la inclusión femenina no sólo a la esfera laboral, sino que a otro tipo de espacios, relacionados con la toma de decisiones al menos en el ámbito comunitario.

- * En estas organizaciones, se corrobora la baja participación de jóvenes, lo que es una contradicción con el Índice de Participación Ciudadana 2005 (Ibidem), aun cuando esto puede deberse a que están incorporados a las formas de organización excluidas del estudio. Este fenómeno llama la atención, en la medida que la participación de los jóvenes pareciera estar centrada sólo en aquellas organizaciones que se diferencian por incluir miembros de esta etapa de desarrollo, y no necesariamente vinculados a una temática en particular. Por lo tanto, es posible decir que el elemento aglutinador

es la edad más que una temática, o bien ésta última se asocia a la condición de juventud.

- * La concentración de los miembros de las organizaciones se encuentra en el tramo de adultos, vale decir entre los 30 y 64 años de edad, lo que implica que su inicio en la participación puede haber sido realizada durante el Período de la Dictadura Militar o de Democracia, momento en que éstos ya eran adultos o jóvenes. En función de esto es posible señalar que la herencia de la dictadura que fundamentaría la baja de la participación como consecuencia de los procesos de represión social, en las temáticas abordadas por el estudio, no ha generado un mayor debilitamiento de la participación, pues se ha dado continuidad temporal a las formas de acción de los sujetos.

- * La concentración de miembros de las organizaciones en el rango etéreo asociado a adultos, dada su amplitud, permite inferir que se conjugarían dos contextos distintos de iniciación de la participación, que reúne a personas que lo realizaron desde los años sesenta en adelante, por tanto, con referentes organizativos distintos, asociados a los grandes y nuevos movimientos sociales, así como a las nuevas organizaciones sociales.

- * Las organizaciones sociales que se adscriben a la Ley de juntas de vecinos y demás organizaciones comunitarias, presentan límites semiabiertos, debido a que para incorporarse a la organización, es necesario cumplir con requisitos tales como edad y residencia, por lo tanto, no se manifestaría la libertad de asociación, considerando la edad de niños y adolescentes, así como la posibilidad de formar organizaciones entre miembros de distintas comunas. Por ello, desde los marcos legales se establecería una regulación tal que impide que los límites de acuerdo a los requisitos de ingreso puedan ser efectivamente abiertos.

- * Conceptualmente las relaciones de grupos primarios, se asocian a un número reducido de participantes. Sin embargo, los grupos medianos igualmente presentan relaciones de grupo primario.

- * Conceptualmente se realiza una asociación de liderazgos democráticos con los prototípicos y los autoritarios con los transformacionales. Sin embargo, existe un porcentaje de liderazgos democráticos asociados asimismo a los transformacionales, lo que modifica esta relación.

- * En las organizaciones sociales, se ha incorporado la utilización del correo electrónico como forma de comunicación. Este fenómeno, implica la posibilidad de cambio en las interacciones entre los miembros de estas organizaciones, en la medida que, por un lado favorece la difusión rápida de información y contacto, pero debilita los nexos íntimos de proxemia.

- * Conceptualmente podríamos relacionar las características de las relaciones entre los distintos miembros de la organización, a partir de la frecuencia de la comunicación y el tamaño del grupo. Sin embargo, existen organizaciones que establecen relaciones de grupo primario, de manera independiente a su tamaño y frecuencia de comunicación.

- * La toma de decisiones en las organizaciones es compartida por todos los miembros, mientras que la distribución de tareas está centrada en toda la directiva, lo que indica que la toma de decisiones no se refiere sólo a los aspectos referidos al desarrollo de las tareas. Asimismo, se podría denotar la existencia de una demarcación de roles de jerarquía en el desarrollo de las tareas.

Aportes del Trabajo Social

En este apartado, realizaremos una síntesis de los aspectos que consideramos que el Trabajo Social aporta a esta área.

- * Las organizaciones valoran de las instituciones el aporte que éstas realizan en cuanto a recursos humanos y técnicos, lo que supone el reconocimiento por parte de la comunidad de la posesión por parte de estas instancias de recursos relativos a conocimientos especializados.

Este reconocimiento, permite el desarrollo de procesos formativos con la comunidad, orientados al traspaso de conocimientos, cuestión en la que el Trabajo Social puede realizar un aporte desde el desarrollo de procesos socioeducativos, a partir de la vinculación con agentes de la comunidad y las competencias vinculadas a esta área. Ésto permitiría que la comunidad no sólo fuera receptora de recursos, sino también gestora de los mismos.

- * Las organizaciones, aun cuando se presentan relacionadas con temáticas específicas, cuentan con lazos asociativos con otras organizaciones, a partir del intercambio de recursos, lo que se presenta como un nivel básico de relación, a partir del cual es posible generar abordajes integrales de las problemáticas, conforme a la generación de estrategias conjuntas, que permitan desarrollar un proyecto de comunidad. Con ésto, se

destaca la relevancia de un enfoque de trabajo comunitario, orientado a la potenciación de las organizaciones, así como sus lazos asociativos.

En este aspecto, nos parece de suma relevancia el aporte que el Trabajo Social puede realizar, en tanto una de las disciplinas con historia vinculada al trabajo comunitario, lo que permite aportar a las distintas comunidades en la potenciación de lazos asociativos básicos, a partir de lo cual es posible reconstruir el sentido de la comunidad.

- * La participación social, se concibe como un proceso natural al que todas las personas podrían eventualmente acceder. Sin embargo, el reconocimiento por parte de los miembros de las organizaciones, de la presencia de motivaciones extrínsecas para participar, supone como posibilidad generar procesos de intervención orientados a educar para la participación.

En este proceso de educación, el Trabajo Social puede realizar aportes, en la medida que su labor está orientada a potenciar la participación, cuestión que puede ser realizada no sólo desde la apertura de espacios participativos, sino también la educación, orientada a generar las capacidades para hacerlo.

- * Las formas de participación actual, se relacionan teóricamente con valores asociados al individualismo. Sin embargo, en nuestra investigación se observa la valoración de la participación como un medio para aportar al espacio comunitario, lo que no necesariamente se vincula con estos valores. Por ello nos parece relevante investigar acerca de los valores asociados a la participación comunitaria.

Por otro lado, las nuevas formas de organización, se estructuran a partir de temáticas fragmentadas, aun cuando reconocen el origen estructural de algunas de las problemáticas que abordan. Por ésto, nos parece importante investigar acerca del modo como perciben los miembros de las organizaciones la posibilidad de cambio desde lo local, centrado en sus organizaciones, hacia lo global o estructural.

En este aspecto, nos parece relevante el aporte que puede realizar el Trabajo Social desde la perspectiva de la investigación social, en la medida que no sólo se sitúa como un agente externo, sino como un actor relevante en los espacios sociales en los que se inserta, lo que abre nuevas perspectivas de investigación, principalmente ligado a enfoques cualitativos.

- * Algunas de las organizaciones sociales han incorporado los correos electrónicos como un mecanismo para comunicarse, lo que necesariamente modifica las

características de la interacción grupal. Por ésto, nos parece importante investigar acerca de las características de la interacción en espacios grupales que utilizan este tipo de mecanismos u otros distintos al cara a cara.

Por otro lado, los grupos primarios se asocian a relaciones íntimas y afectivas, lo que entendemos sería permitido a partir del tamaño pequeño de las organizaciones. Sin embargo, existen organizaciones medianas y grandes que tienen este tipo de relación. Por eso, nos parece relevante indagar acerca del tipo de relación en las organizaciones medianas y grandes.

Ambos temas, nos parece que pueden ser investigados por el Trabajo Social, en la medida que son propios del área de acción de esta disciplina.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, M.,
Martínez V. (2000): **“Redes Sociales, hacia un modelo de intervención”**, documento de trabajo n° 9, Ediciones SENAME, Santiago, Chile.
- Ahumada, R. (2003): **“Apuntes de Metodología de Grupos I”**, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile.
- Ander – Egg, E. (1993): **“Algunas cuestiones conceptuales, metodológicas y político – administrativas del desarrollo de la comunidad”**, Editorial Humanitas, Buenos Aires.
- Ayestarán S. (1996): **“El grupo como construcción social”**, Editorial Plural, 1° Edición, Barcelona.
- Carpintero, H. (1996): **“Historia de las ideas psicológicas”**, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

- Castagnola, J. (1987): **“Problemática y alternativas culturales de los nuevos movimientos sociales”**, Editorial Claeh, Catagnola.
- Chadi., M. (2000): **“Redes Sociales en el Trabajo Social”**, Editorial Espacio, Buenos Aires.
- Chile. Ministerio del Interior; SUBDERE, (1997): **Ley Nº 19.418 Sobre Juntas de Vecinos y demás organizaciones comunitarias**, Santiago, Ministerio del Interior.
- Chile. Ministerio del Interior; SUBDERE (2004): **Ley Nº 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades Título IV sobre Participación Ciudadana**, Santiago, Ministerio del Interior.
- Dabas, E. (1998): **“Red de redes, las prácticas de la intervención en redes sociales”**, Editorial Paidós, 1º edición, Buenos Aires.

- Dabas, E.,
Najmanovich, D. (1995): **“Red de redes, el lenguaje de los vínculos, hacia la reconstrucción y el fortalecimiento de la sociedad civil”**, Editorial Paidós, Buenos Aires.
- De Robertis, C.,
Pascal, H. (1994): **“La intervención colectiva en trabajo social, la acción con grupos y comunidades”**, Editorial El Ateneo, Buenos Aires.
- Di Carlo, E. (1998): **“Redes Sociales Naturales: Un modelo de trabajo para el Servicio Social”**, Editorial Lumen Humanitas, Buenos Aires.
- D.O.S. (2005): **“Manual para la Gestión Comunitaria”**, Santiago, s/e.
- Durán, R. (2006): **“Transición y Consolidación Democrática aspectos generales”**, CLACSO, 2006.

Edwards S. y

Edwards C. (1992): **“Monetarismo y liberalización: el experimento chileno”**, Cambridge, Editorial Fondo de Cultura Económica, Argentina.

Escartín M. (1998): **“Manual de Trabajo Social”**, Tema IV La intervención con grupos, Editorial Aguacalra, España.

Fazio Hugo (2000): **“Transnacionalización de la economía chilena”**, Editorial LOM, Santiago, Chile.

Fischer, G., (1992): **“Campos de intervención en psicología social”**, Editorial Narcea, Madrid.

Fritzen S. (1999): **“Relaciones humanas interpersonales”**, Editorial Salterrae, Barcelona.

Garretón M. (1999): **“Política y jóvenes en Chile: una reformulación”**, Corporación Participa, s/d editorial, Santiago.

- Godoy R. (2000): **“Participación ciudadana en el espacio Local: hacia la construcción de una nueva ciudadanía en Chile”**, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile, Chile.
- Gyarmati, G. (1992): **“Reflexiones teóricas y metodológicas en torno a la participación”**, Estudios Sociales N° 73, Chile.
- Hall, R. (1996): **“Organizaciones, estructuras, procesos, resultados”**, Editorial Pearsons Educación, 6° Edición, México.
- Hernández, R.(2003): **“Metodología de la Investigación”**, Editorial Mc Graw Hill, 3° edición, México.
- Hopenhayn M. (1988): **“La Participación y sus Motivos, en Acción Crítica”**, CELATS, Lima, Perú.
- Kisnerman, N., (1987): **“Grupo”, Capítulo VII: Proceso de grupo**, Editorial Humanistas, Buenos Aires.

- Klisberg, B. (1999): **“Seis tesis no convencionales sobre participación”**, Centro de Documentación en Políticas Sociales, Buenos Aires, Argentina.
- Lima B. (1988): **“Exploración teórica de la participación”**, Humanitas, Buenos Aires.
- Lovari, J. (2004): **“La experiencia del seminario de grupalidad y redes en La Plata, Los grupos de creación participativa”**, s/e, Plata, Argentina.
- Martínez M. (1999): **“Comprensión de la cultura no ciudadana en Chile”** en Ciudadanía en Chile: el desafío cultural del nuevo milenio, Departamento de estudios, División de organizaciones sociales, ministerio secretaria general de gobierno, Chile.
- Maslow, A. (1985): **“El Hombre Autorrealizado”**, Series en Psicología, Editorial Kairos, Barcelona.
- Maslow, A. (1999): **“La Personalidad Creadora”**, Editorial Kairos, Barcelona.

- Mateos, P. (2004): **“Motivación, emociones y procesos representacionales: de la teoría a la práctica”**, Editorial VVAA, Valencia.
- Max- Neef, M. (1995): **“Desarrollo a Escala Humana”**, Editorial Icaria, España.
- Orellana P.(1989) , **“Violaciones a los Derechos humanos e información”**, FASIC, Santiago, 1989
- Palma D. (1998): **“La Participación y la Construcción de Ciudadanía”**. Documentos de Trabajo N° 27. Centro de Investigaciones Sociales, Chile.
- Reeve, J. (1995): **“Motivación y Emoción”**, editorial Mc Graw Hill, Madrid.
- Sader, E., (2006): **“América Latina en el siglo XXI”**, En A. Boron, G. Lechini, (Comp): “Política y movimientos sociales en un mundo hegemónico”. Lecciones desde África, Asia y América, CLACSO, Buenos Aires.
- Salman T. (1998): **“Los nuevos movimientos sociales en América Latina: cambio resistencia y multitemporalidad”**, en Revista de la Academia N° 3, Chile.

- Seaone, J., Taddei, E.,
Algranati, C., (2006): **“Las nuevas configuraciones de los movimientos populares en América Latina”**, En A. Boron, G. Lechini, (Comp): “Política y movimientos sociales en un mundo hegemónico”. Lecciones desde África, Asia y América, CLACSO, Buenos Aires.
- Serra L. (1990): **“Participación ciudadana y movimientos sociales”**, s/d Editorial, Managua.
- Terrazas, E. (2002): **“Adulto Mayor y Redes Sociales”**, Trabajo Social UAHC, Chile.
- Torres, M., Lovari J. (2004): **“La experiencia del seminario de grupalidad y redes en La Plata, Los grupos de creación participativa”**, s/e, 2004, s/c.
- Trarupil R. (2002): **“Adultos mayores y desarrollo local”**, Trabajo Social UAHC, Chile.

FUENTES ELECTRONICAS

- Bengoa, J., (2006): **“Movimientos sociales, identidades y acumulación de capital simbólico en América Latina”**, Ponencia al Seminario Territorios Rurales en Movimiento, abril, Santiago, Chile, (Consultada el 20 de septiembre de 2006), www.rimisp.org/seminariotrm/doc/JOSE%20BENGOA.pdf
- Berrios, P. (n/d): **“Motivación y Satisfacción Laboral”**, (Consultado el 19 de mayo 2006), www.ujaen.es/~pberrios/motisat.pdf
- Boron, A., (2004): **“Neoliberalismo vs. Movimientos sociales en América Latina”**, Rebelión, (Consultado el 20 de septiembre de 2006), <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=3948>

- CLACSO (2002): **“Movimientos sociales y nuevos conflictos en América Latina y el Caribe”**, (Consultado el 20 de septiembre de 2006), <http://www.clacso.org.ar/difusion/secciones/programa-regionaldeecas/Convocatoria/convocatoria.2006-05-30.1682582>
- D. O. S.: **“Las organizaciones de la sociedad civil en nuestro derecho”**, (Consultada el 13 de diciembre de 2006.), http://www.portalciudadano.cl/detalle_noticia.html?id=114;id_seccion=164
- D.O.S.: **“Programa de Capacitación y Gestión Ciudadana”**, (Consultada el 10 de septiembre de 2006), www.portalciudadano.cl
- Dürsteler, J., (n/d): **“Visualización de redes sociales”**, artículo, (Consultada el 14 de junio de 2006), <http://www.infovis.net>
- Fernández, P. (1996) **“Fórmula de muestra de población finita”**, (Consultada el 16 de diciembre de 2006), <http://www.fisterra.com/material/investigacion/8muestras/8muestras.htm>

- Ferro M. (2005): **“Motivación, expectativas y metas implicadas en el desempeño estudiantil en la clínica odontológica”** (Consultada el 10 de mayor de 2006), http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652005000100009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- FIDAMERICA (2002): **“Los Movimientos Sociales y la Globalización”**, Intercambios Año 2 N° 20, (consultado el 20 de septiembre de 2006), www.rimisp.cl/boletines/bol20
- Figueroa Y. (2001): **“Participación social en contextos de pobreza dura”**, (Consultada el 22 de julio) <http://www.innovacionciudadana.cl/ddt/dcto9.pdf>

- FORUM (2004): **“El capital social genera nuevas formas de participación democrática”**, (Consultada el 25 de julio de 2006)http://www.barcelona2004.org/es/p/banco_del_conocimiento/documentos/ficha.cfm?IdDoc=1805#top
- Garcés M. y Valdez A. (1999): **“Estado del arte de la participación ciudadana en Chile”**, (Consultada el 25 de julio), http://www.asesoriasparaeldesarrollo.cl/files/Informe_participacion_%20garcés_valdes.pdf
- Garcés, M., (2003): **“Los movimientos sociales en América Latina en el actual contexto”**, Escuela de Trabajo Social, Universidad Nacional de Córdoba, junio, (Consultada el 20 de septiembre de 2006). <http://www.eco-educacionycomunicaciones.cl/Downloads/Movimientos%20sociales.pdf>
- García C.,(2000): **“Informe de investigación o tesis”**, revisada en marzo 2006. (Consultada el 15 de diciembre de 2006), <http://www.sg.inter.edu/cai/destrezas/investiga/sld001.htm>

- García J., (n/d): **“Control”**, (Consultada el 10 de mayo de 2006), http://www.cop.es/colegiados/M-00451/Control.html#_Toc427384761
- Gaudichaud, F., (n/d): **“Europa-América Latina: enlazar nuevas alternativas trasatlánticas”**, Rebelión, (Consultado el 20 de septiembre de 2006), <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=30644>
- Gerendas, C., (2006): **“Neoliberalismo e Integración son incompatibles: Nuevos Caminos para América Latina”**, (Consultada el 20 de septiembre de 2006), www.ipsterraviva.net/tv/karachi/viewstory.asp?idnews=538
- Gil, E (n/d).: **“Comunicación Analógica Digital”**, Universidad Complutense de Madrid, (Consultado el 25 de Agosto de 2006) http://www.ucm.es/info/eurotheo/dccionario/C/comunicacion_anadigi.pdf

Gobierno de Chile,
Ministerio de Hacienda,
Secretaría General de
la República,(2004):

“Perspectivas Históricas acerca del Proyecto de Ley de Participación Ciudadana”, (Consultado el 01 de septiembre 2006),
www.chilevoluntario.cl

GTZ (2005):

“Avances en los mecanismos de participación en las instituciones públicas chilenas: principales iniciativas y perspectivas de desarrollo”, (Consultada el 23 de mayo de 2006),
www.regionactiva.cl/sitio_1024/visor.php?archiv=193

Guerrero, M. (2006):

“Historia Reciente y Disciplinamiento Social en Chile”, (Consultada el 24 de abril de 2006)
<http://www.sepiensa.cl/edicion/index.php?option=content&task=view&id=270>

- Houtart, F., (2003): **“Globalización de las Resistencias”**, Directory of Social Movements, septiembre, (Consultada el 05 de septiembre de 2006) <http://www.social-movements.org/es/node/view/325>
- I. M. Santiago (2006): **“Bases de fondos concursables 2006”** (Consultada el 13 de diciembre de 2006), http://www.municipalidaddesantiago.cl/descargas/actividades/bases_fondos_concursables2006.pdf
- I. M. Santiago (2006): **“La Comuna, Antecedentes Históricos y Características”** (Consultado el 06 de octubre 2006), www.ciudad.cl
- Lozares, Carlos (n/d): **“La Teoría de redes sociales”**, (Consultado el 12 de mayo), <http://seneca.uab.es/antropologia/jlm/ars/paperscarlos.rtf>
- Mayor, L.,Tortosa F.(n/d): **“Perspectivas históricas acerca de la psicología de la motivación”**, Revista electrónica de Motivación y Emoción, Valencia, (Consultado el 09 de mayo 2006),

<http://reme.uji.es/articulos/numero29/2-tortosa/texto.html>

ONU (1993):

“Informe sobre desarrollo humano 1993”, (Consultada el 22 de junio), <http://pnud.supremeserver16.com/files/InfoMundiales/IDH%201993.pdf>

Raczynski D.

y Serrano C. (1998):

“Lineamientos para construir una matriz de indicadores de participación social en programas nacionales participativos”
(Consultado el 22 de julio de 2006)
http://scholar.google.com/scholar?hl=es&lr=&q=cache:VEiVmwISvNYJ:www.asesoriasparaeldesarrollo.cl/secciones/documentos/lineamientos_para_construir_una_matriz_de_indicadores_de_participacion_social.doc+Lineamientos+para+construir+una+matriz+de+indicadores++de+participaci%C3%B3n+soci+al+en+programas+nacionales+particip+ativos.

Red Interamericana
Para la Democracia,
(2005):

“Índice de Participación Ciudadana 2005”, (Consultado el 15 de Marzo de 2006)http://www.redinter.org/docs/informe1_gral.pdf

Red Interamericana
Para la Democracia y
Corporación Participa,
(2004):

“Índice de Participación Ciudadana en Chile y 6 países de la región”, (Consultado el 06 de marzo de 2006) [http://www.participa.cl/Documentos/PRESENTACION%20IPC%20EN%207%20PAISES%2006.12.04%20\(2\).ppt](http://www.participa.cl/Documentos/PRESENTACION%20IPC%20EN%207%20PAISES%2006.12.04%20(2).ppt),

REME:

“Psicología de la Motivación” (Consultado el 11 de mayo 2006), www.reme.uji.es

Sánchez, A. (2001):

“La participación como un valor”, Chile Corporación PARTICIPA (Consultada el 15 de junio de 2006), <http://www.sociedadcivil.cl/accion/portada/info.asp?Ob=3&Id=207>

- Santos, B., (2001): **“Los nuevos movimientos sociales”**, OSAL, (Consultada el 20 de septiembre de 2006), <http://168.96.200.17/ar/libros/osal/osal5/debates.pdf>
- Socorro, F., (n/d): **“Redes Sociales”**, artículo, (Consultada el 29 de junio de 2006), <http://www.gestiopolis.com>
- Teorías Psicológicas** (n/d): (Consultado el 08 de mayo 2006), www.centroeleia.com
- Tejada S. (n/d) **“Tipos de Liderazgo”** (Consultada el 10 de agosto de 2006) [www.ehu.es/SusanaTejada/asignat/organizacion/temas/Tema%202.-%20Estilos%20de%](http://www.ehu.es/SusanaTejada/asignat/organizacion/temas/Tema%202.-%20Estilos%20de%20)
- Tipos de muestreo:** (Consultada el 20 de Septiembre de 2006), http://www.psico.uniovi.es/Dpto_Psicologia/metodos/tutor.7/p2.html

UNESCO, (n/d):

“Comunicación, Sociedad y Cultura, Perfil biográfico y pensamiento”, Universidad de Malaga, España (Consultada el 12 de diciembre de 2006), http://www.infoamerica.org/teoria/watzlawick_1.htm

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Ítem
Nuevas organizaciones sociales	Organizaciones cuyos discursos albergan valores contra hegemónicos, que tienen como características el rescate de la cotidianidad, la participación social y la construcción de una cultura democrática (Hopenhayn M., 1988).	Organizaciones que intervienen en problemas específicos, que para sus miembros son cotidianos, con estructuras democráticas, con posibilidad de acción directa en los mismos y autonomía relativa de los aparatos públicos, cuyas temáticas se insertan en nuevos problemas sociales.	Causas de Agrupamiento	Política	-información, difusión y formación -defensa de derechos	¿Cuál(es) es la causa que dio origen a la conformación de la organización en la que usted participa?
				Social	-mejora en la calidad de vida -apoyo mutuo -asistencia -sociabilidad -reconocimiento social	
				Económica	-administración y gestión -promoción y fomento -potenciación estratégica	
				Cultural	-expresividad artístico espiritual -estudios e investigaciones	
			Estructura Grupal	Dinámica Grupal	-Comunicación - Toma de decisiones	¿Cómo es la comunicación que se establece entre los miembros de la organización en la que usted participa? ¿A través de que medio se comunican los miembros de la organización? ¿Cada cuánto tiempo se comunican los miembros de la organización? ¿Para qué se comunican? ¿Quiénes se comunican en la organización? ¿Quiénes toman las decisiones en la organización?
				Organización	-Roles - Tipo de Organización	¿Cómo describiría usted al dirigente de su organización? ¿En la organización se definen tareas entre los miembros? ¿Quiénes realizan las tareas? ¿En la organización en la que participa, existe algún requisito para el

						<p>ingreso o salida de miembros?</p> <p>¿Desde el agrupamiento de la organización, ha aumentado la cantidad de miembros a través del tiempo?</p> <p>¿Desde el agrupamiento de la organización, ha disminuido la cantidad de miembros a través del tiempo?</p> <p>¿Desde el agrupamiento de la organización, ha disminuido la cantidad de miembros a través del tiempo?</p> <p>¿La organización manifiesta cambios permanentes en la cantidad de miembros que participan en ella?</p> <p>¿Cuántos miembros son parte de la organización?</p> <p>¿Cuenta con personalidad jurídica la organización?</p> <p>¿Cómo surge la organización en que participa?</p> <p>¿Cómo son las relaciones entre los miembros de la organización?</p>
			390	Inte Re	Características de la Interrelación	<p>-Actores que componen la red</p> <p>-Recursos que se intercambian</p> <p>¿La organización en la que usted participa, se vincula con otras redes?</p> <p>¿Cuáles?</p> <p>¿Para qué la organización en la que usted participa se vincula con estas redes?</p> <p>¿Con qué red satisface la necesidad de recursos humanos?</p> <p>¿Con qué red satisface la necesidad de recursos financieros?</p> <p>¿Con qué red satisface la necesidad de recursos materiales?</p> <p>¿Con qué red satisface la necesidad de recursos técnicos?</p> <p>¿Con qué red satisface la necesidad de recursos tecnológicos?</p> <p>¿Con qué red satisface la necesidad de recursos de infraestructura?</p>

Grado de Satisfacción	El nivel del estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus expectativas (http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/satisfaccion-cliente.htm)	Apreciación de los miembros que participan en las nuevas formas de organizaciones sociales de la Región Metropolitana acerca de las motivaciones que los impulsan a integrarse a ellas y el cumplimiento de las expectativas en dichas organizaciones	Motivos de agrupamiento	Motivaciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> - Autoestima gregaria - Integración a procesos colectivos de desarrollo - Grado de control en la toma de decisiones - Acceso a bienes - Acceso a servicios 	<p>¿Participo en la organización para ser parte de procesos colectivos que favorecen la integración social?</p> <p>¿Participo en la organización para tomar las decisiones que afectan a mi vida?</p> <p>¿Participo en la organización para adquirir responsabilidad al tomar mis propias decisiones?</p> <p>¿Participo en la organización para demandar mis derechos en la atribución de bienes?</p> <p>¿Participo en este grupo u organización para acceder a servicios que contribuyen a mi calidad o bienestar de vida?</p>
			Opinión del cumplimiento las expectativas		<ul style="list-style-type: none"> - Opinión de cumplimiento de las motivaciones - Posee expectativa de eficacia - Posee expectativa de resultado 	<p>¿Participo en la organización para dar a conocer mis capacidades?</p> <p>¿La organización reconoce mis capacidades dentro de él?</p> <p>¿Considero que me integro a procesos colectivos que favorecen la integración social?</p> <p>¿Soy capaz de tomar las decisiones que afectan a mi vida?</p> <p>¿Considero que adquiero responsabilidad al tomar mis propias decisiones?</p> <p>¿Considero que en la organización logro demandar mis derechos en la atribución de bienes? ¿Considero que en la organización logro acceder a servicios que contribuyen a mi calidad o bienestar de vida?</p>

ANEXO II: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUANTITATIVO

N° Encuesta:	_____
Categoría:	_____
N° Organización:	_____

NOMBRE: _____

EDAD: _____

ORGANIZACIÓN: _____

FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN: _____ **Si** _____ **No**

Causas de agrupamiento:

1. ¿Cuál es la causa que dio origen a la conformación de la organización en la que usted participa? Marque la alternativa que más represente el quehacer de la organización.

- a) Política como informar, difundir y formar o defender derechos.
 - b) Social como mejorar en la calidad de vida, apoyo mutuo, asistencia, sociabilidad o reconocimiento social.
 - c) Económica como la promoción y fomento, potenciación estratégica o administración y gestión.
 - d) Cultural como la expresividad artístico espiritual.
 - e) No sabe
 - f) Otros
- ¿Cuáles? _____
- _____
- _____

2.- ¿Cómo surge o se forma la organización en que participa?

- a) Los miembros se reúnen de forma espontánea, sin objetivo predeterminado.
- b) Los miembros se reúnen por un objetivo o exigencia predeterminada o por la invitación de una institución
- c) No sabe

3. ¿En qué estado se encuentra la personalidad jurídica de la organización en que usted participa?

- a) Vigente
- b) Sin vigencia
- c) No sabe

4. ¿Cuántos miembros son parte de la organización hasta la fecha?

- a) Hasta 19 personas
- b) Entre 20 y 50 personas
- c) 51 o más personas
- d) No sabe

5. ¿En la organización en la que participa, existe algún requisito para el ingreso de miembros? (Marque con una X las que considere correspondientes)

- Edad
- Sexo
- Estado Civil
- Preferencia Política
- Profesión
- Residencia
- Creencia Religiosa
- No sabe
- Ninguna
- Otro

¿Cuál (es)? _____

6. ¿Cómo ha cambiado el número de miembros de la organización desde que usted participa?

- a) El número de miembros ha aumentado
- b) El número de miembros ha disminuido
- c) El número de miembros no ha sufrido mayores cambios
- d) No sabe

7. ¿Cómo son las relaciones entre los miembros de la organización?

- a) Íntimas y afectivas
- b) Distantes y dirigidas sólo al desarrollo de actividades de la organización.
- c) No sabe

8. ¿Cuál de las siguientes alternativas considera que representa la motivación o interés por ingresar a esta organización? Marque con una X la que estime que lo representa más

- a) Conocer a nuevas personas y relacionarme con ellas
- b) Ayudar a que nuestra comunidad se beneficie y desarrolle
- c) Participar en la toma de decisiones en temas son de mi interés
- d) Tener mayor acceso a nuevos bienes y/o servicios
- e) Ninguna de ellas me representa

9. En relación al motivo o interés que lo condujo a participar en esta organización:

- a) Considera que este motivo se ha satisfecho participando en ella
- b) Considera que este motivo no se ha satisfecho participando en ella
- c) Considera que este motivo se ha satisfecho parcialmente

10. Con respecto a la participación que usted tiene en la organización. Marque con una X la que estime que lo representa

- a) Me gusta y soy capaz de participar en el desarrollo de las actividades de la organización
- b) Participo en el desarrollo de las actividades o tareas porque siento que me beneficia su resultado.
- c) Ambas me representan
- d) Ninguna de ellas me representa

11. ¿A través de que forma se comunican preferentemente los miembros de la organización? (Marque con una X la alternativa que considere que más lo representa)

- a) Cara a cara, conversando
- b) Correo electrónico
- c) Carta
- d) Memo
- e) A través de recados
- f) A través de diarios murales, informativos
- g) Por teléfono
- h) No sabe
- i) Otros ¿Cuáles? _____

12. ¿Cada cuánto tiempo se comunican todos los miembros de la organización?

- a) Todos los días b) Una vez por semana c) Quincenalmente
d) Mensualmente e) Nunca f) No sabe

13. ¿Cuál es el principal motivo por el que se comunican los miembros de su organización? (Marque con una X la que considere correspondiente)

- a) Obtener información
b) Proponer iniciativas o sugerencias
c) Coordinación para el trabajo de la organización
d) Motivos personales
e) No sabe
f) Otros ¿Cuáles? _____

4. ¿Quiénes distribuyen las tareas en la organización?

- a) Toda la Directiva
b) Sólo algunos miembros de la Directiva
c) Todos los socios
d) Algunos socios
e) Tanto los socios como la Directiva
f) No sabe

15. ¿Quiénes realizan las principales tareas que permiten que funcione adecuadamente su organización?

- a) Toda la Directiva
b) Sólo algunos miembros de la Directiva
c) Todos los socios
d) Algunos socios
e) Tanto los socios como la Directiva
f) No sabe

16. ¿Quiénes toman las decisiones en la organización?

- a) Exclusiva por uno o varios directivos no elegidos
- b) Exclusiva por uno o varios directivos elegidos
- c) Exclusiva por uno o varios directivos elegidos, que previamente han pedido y/o recibido información de los miembros de la organización
- d) Exclusiva por uno o varios directivos elegidos, que previamente han pedido o recibido información y han pedido la opinión de los miembros
- e) Compartida por todos los miembros de la organización
- f) La toma de decisiones es compartida y ejecutada por todos los miembros de la organización
- g) No sabe

17. Marque la afirmación que considera mas adecuada. Respecto al modo como se “lidera” la organización, considera que sus dirigentes o representantes:

- a) Permiten la participación de todos sus miembros
- b) Dejan que las cosas pasen, si tener mucha intervención
- c) No permiten la participación de todos los miembros, o eligen ellos quien participará
- d) No sabe

18. Respecto a las características de sus dirigentes o representantes, usted cree que:

- a) Es totalmente representativo de la organización
- b) Es carismático, convence al resto de lo que es necesario hacer
- c) Ninguna de las opciones lo representa
- d) No sabe

19. ¿La organización en la que usted participa, se vincula con otras organizaciones? Si la respuesta es afirmativa, contestar las dos siguientes

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

20.1. ¿Con qué tipo de instituciones se vincula la organización en la usted participa? (Marque con una X las que estime convenientes)

- Con una institución pública, por ejemplo, la Municipalidad o algún Ministerio
- Con una o más instituciones públicas
- Con una institución privada, por ejemplo, Fundaciones o Corporaciones
- Con una o más instituciones privadas
- Con agrupaciones de instituciones, por ejemplo red de infancia, etc.
- No sabe

20.2 ¿Para obtener qué recursos se vincula su organización con instituciones? Marque las alternativas que le parezcan correctas

- Para obtener algún recurso humano, como un profesional o técnico de cualquier área
- Para obtener algún recurso financiero, como aportes de dinero
- Para obtener algún recurso material, como sillas, mesas o pizarrón
- Para obtener algún recurso tecnológico, como data show, computadores, etc.
- Para obtener algún recurso técnico, como asesorías, charlas, etc.
- Para obtener algún recurso de infraestructura como la reparación de alguna habitación de la sede, construcción de otro espacio físico, préstamos de espacio
- Ninguno
- No sabe

ANEXO III: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUALITATIVO

Pauta de Entrevista en Profundidad

1. ¿En qué organizaciones participa?
2. ¿Por qué participa en estas organizaciones? o ¿Qué es lo que lo lleva personalmente a participar en ellas?
3. ¿Qué motivaciones considera que son las más importantes de ser satisfechas? ¿Por qué?
4. ¿Considera que las motivaciones dependen o varían en cada organización, de acuerdo a la temática que aborda, por ejemplo, medio ambiente, seguridad, mujeres, etc.?
5. ¿Considera que este es un espacio donde puede satisfacerlas? ¿Por qué?
6. ¿Participa activamente en el desarrollo de las actividades de la organización? ¿Por qué?
7. ¿Considera que se puede beneficiar personalmente en las actividades que se realizan en la organización?

ANEXO IV: MATRIZ DE INTEGRACIÓN DE ENTREVISTAS

Variable	temas	tópicos	citas
Motivaciones	Tipos de motivaciones	<i>“Hacerme cargo de lo que me rodea”: Participar en la toma de decisiones</i>	<p>A mi me parece que la motivación mas importante para participar es que la organización te permita ganar ciertas cosas desde lo individual, pero hacia lo colectivo (...) creo que lo más importante es poder construir lazos con el resto de las personas y desde el conocer al resto, poder cambiar las cosas, lo mas importante es el sentido colectivo, mas allá de lo que consigas en lo concreto [...] lo importante es que te organizas, y que no puedes lograr lo mismo estando sola (Catalina)</p> <p>[...] se relacionaba con intentar cambiar las cosas, ser parte del lugar donde vives (Catalina).</p> <p>[...] no puedes ayudarte a ti misma ni a tu población o tu comunidad estando sola (Catalina).</p> <p>[...] se relaciona con un interés por poder aportar al resto en distintas cosas (Pablo).</p> <p>Tiene que ver con la idea de ayudar, de hacerme cargo o tomar parte de lo que me rodea, de los problemas que me afectan y afectan a los demás (Mario)</p> <p>Todo lo que rodea, me parece que las cosas están tan mal, hay tantas cosas que cambiar y necesito sentir que soy parte de eso[...] (Joselyn)</p> <p>[...] hay gente que alega y no hace nada (Esperanza).</p>
		<i>“Ayudar a quienes lo necesitan”: Participar en las estrategias de desarrollo</i>	<p>[...] si no participara acá, obviamente buscaría otro espacio para hacerlo</p> <p>[...] intentando aportar desde distintos espacios a mejorar las cosas, no sólo para mi, creo que eso para mi no es lo importante, sino para todos (Catalina).</p> <p>[...] también podemos compartir esos conocimientos con otras personas cuando nos juntamos (Raúl).</p>

			<p>Un día con unas amigas teníamos ganas de hacer algo nuevo, poder ayudar a otras personas [...] (Esperanza).</p> <p>[...] hay cosas básicas que se tienen que satisfacer, por eso participo en esta organización [...] (Pablo)</p> <p>Creo que lo mas importante es trabajar sobre las necesidades básicas [...] que se relacionan muchas veces con la dignidad de las personas, eso es lo que tenemos que hacer, desde lo urgente, aun cuando no sea algo que necesitemos nosotros, sino el resto (Pablo).</p> <p>La mas importante para mi es el desarrollo de conocimientos científicos, aportar y apoyar a niños que están estudiando dándoles espacios para desarrollarse en nuestros talleres (Raúl).</p>
		<p>“Muchas cosas dependen de nosotros mismos”: Ganar control sobre la vida</p>	<p>[...] es importante que yo tome la iniciativa, que nadie hablé por mí, que nadie decida los que afecta a mi vida [...] empieza por como me plantee frente a esto, que no espere que alguien haga cosas por mi, que yo empiece a hacer las cosas [...] porque me gusta sentir que las cosas dependen de mi (Mario).</p> <p>[...] somos pocos los que encontramos que esto puede ser distinto, que muchas cosas dependen de nosotros mismos (Joselyn).</p> <p>[...] cuando me integro a una organización no es para ser pasivo ni observante, quiero ser protagonista de lo que ocurre con mi vida y mis intereses (Manuel)</p>
		<p>“Lo pasamos bien”: autoestima gregaria</p>	<p>[...] hemos formado un grupo bien interesante, así que aprovecha compartir y pasarlo bien (Raúl).</p> <p>[...] ojala todos pudieran sentir lo que siento yo cuando ayudo y noto las retribuciones con el cariño de las personas y su reconocimiento (Mario).</p> <p>[...] tengo que buscar un grupo de personas que crean y persigan los mismos ideales espirituales que yo (Manuel).</p> <p>Me identifico con la ideología, creo en ella y la comparto con otros que piensan igual que yo (Rodrigo).</p> <p>Un lugar de lenguaje común, con iguales parámetros y un espacio de</p>

		<p>formación y crecimiento espiritual (Manuel).</p> <p>Desarrollar conocimiento, compañerismo, entrega de valores; porque resumen nuestra línea de pensamiento (Rodrigo).</p> <p>La motivación que tengo yo para participar es poder ayudar a otras personas y que éstas me ayuden a mi (Catalina).</p> <p>Creo que lo importante de participar es que ese espacio, esa organización o ese grupo, te permita crecer, más allá de las cosas concretas (Catalina).</p> <p>A mi me motivaba hacer cosas nuevas, poder ayudar a personas que lo necesitan, entonces mientras ayudo ellos me ayudan a mi, a sentir que estoy haciendo algo, que puedo ayudar y eso me hace sentir bien (Esperanza).</p> <p>Depende como uno lo vea, la mayoría de la gente que viene es porque quieren ayudar al resto [...] aunque al final igual nos ayudamos a nosotros [...] Al final yo creo que todos nos ayudamos, nosotros ayudando al resto nos ayudamos a nosotros también (Esperanza).</p>
--	--	--

	Características de las motivaciones	<i>“En una misma organización pueden haber distintas motivaciones”:</i> <i>diversidad en la organización en cuanto a motivaciones</i>	En una misma organización pueden haber personas con distintas motivaciones, con ganas de hacer distintas cosas, [...] a pesar de que hay cosas en común que hacen que uno se organice en ese espacio y no en otro, son súper distintas las ideas de cada uno (Catalina). Yo creo que todos somos distintos y participamos por distintas cosas (Esperanza). Creo que hay cosas que pueden hacer cambiar las personas de una organización a otra, [...] son otras las cosas que te unen, lo común es que todos estamos organizados y por eso, se supone que queremos lo mejor para nuestra comunidad (Catalina).
		<i>“las motivaciones de ahora están siendo cubiertas”:</i> <i>la transitoriedad de las motivaciones</i>	[...] después uno empieza a tener otras cosas que hacer [...] porque la caridad empieza por casa (Esperanza). Hasta el momento las motivaciones del ahora están siendo cubiertas, cuando se presenten otras en el mismo aspectos lo analizaremos (Manuel)
		<i>“Siempre he participado”:</i> <i>Historia de participación</i>	[...] siempre me ha gustado participar, desde súper chica que lo hago, porque en mi familia siempre hubo una formación hacia la participación [...] (Catalina). Desde que tengo quince años que participo en distintas organizaciones, incluso desde mas chico, en distintos espacios (Pablo).
Participación	Orientación al cambio social	<i>“Hay que unir fuerzas”:</i> <i>sinergia</i>	[...] todos apuntan a que las cosas cambien, porque se parte de la base que las cosas como están no nos hacen bien, que faltan elementos que desde quienes cuentan con el poder los satisfagan, que se regulen los derechos de todas las personas, de nuestro entorno (Joselyn). Me parece que ayudar a quienes lo necesitan y se encuentran privados de ello, porque lo que es real es que hay muchas personas que no tienen satisfechos sus derechos y necesidades, que están solas luchando frente a un mundo que día a día los excluye y los deja más solos (Joselyn). [...] tal vez desde una organización solamente no podamos lograr terminar con la pobreza por ejemplo, pero si aportar entre muchas organizaciones

			<p>a que eso cambie (Pablo).</p> <p>[...] desde pequeñas cosas se pueden hacer grandes cambios, en cosas que son básicas, como por ejemplo ayudar a que mis vecinos aprendan a leer, tengan espacios donde conversar, se sientan valorados, importantes al menos entre sus pares (Pablo).</p> <p>Para que las cosas mejoren todos nos debemos hacer cargo, todos debemos ayudar (Mario).</p> <p>Pero, por mucho que uno tenga ganas, tiene que haber algo sólido, que todos estén comprometidos con la causa, y quieran aportar sus ganas para eso (Mario).</p> <p>Yo creo que hay que estar concientes y hay que unir fuerzas, que sean todos, los que ayuden (Mario).</p> <p>Me parece que todos debemos hacernos cargo, participar para ello, ser parte de algo más grande, forjar lazos que nos permitan cambiar las cosas (Joselyn).</p>
		<p><i>“Ayudar a que se redistribuya lo que he podido tener “ como cambio social</i></p>	<p>Hay tantas personas que lo necesitan, y si yo tengo las capacidades de beneficiar a los demás debo hacerlo (Joselyn).</p> <p>[...] ayudar a quienes no han tenido la misma suerte u oportunidades que yo, me siento con el deber de hacerlo (Joselyn).</p> <p>[...] me siento afortunado por haber podido estudiar y tener una vida medianamente buena, con las cosas que necesito, y que se que existen muchas personas que no y no es justo no mas po (Pablo).</p> <p>[...] el poder participar en una organización que aporte al resto de la gente, es casi una forma de aportar a que se redistribuya lo que he podido tener, devolver a quienes no tuvieron la oportunidad, un pequeño aporte, desde cosas simples, pero ambiciosas (Pablo).</p> <p>Creo que mi motivación es poder aportar a que mi comunidad, mis vecinos, mis compañeros puedan estar mejor desde su misma comunidad, no sólo pidiendo a las autoridades que resuelvan sus problemas [...] (Pablo)</p>

	Tipos de participación	“Hay organizaciones que se quedan sólo en los socios”: la fragmentación de las organizaciones	Hay organizaciones que se quedan solo con los socios, son más individualistas, otras nos preocupamos de todos sin importar nada [...] supongo que quieren defender sus propios derechos [...] en el fondo, no todos se preocupan de todos, sino de quienes se sienten parte (Mario). [...] si vivimos en un mundo con problemas es porque no existen aun las herramientas que permitan satisfacer las necesidades de todas las personas, y como ellas son tantas, se han dividido grupos para trabajarlas y luchar por cambios [...] yo creo que para dar más eficiencia a esto [...] tal vez resulte más sencillo cambiar y mejorar todo, porque la atención siempre esta en algo único (Joselyn).
		“Hay organizaciones funcionales”: crítica a la participación instrumental	Hay organizaciones que son súper funcionales a cosas que se instalan desde otros lados y que no están orientadas a cambios, sino a mantener a la gente tranquila no más, diciéndoles: tranquilos... los estamos escuchando, pero no es así (Pablo). No todas las organizaciones surgen por lo mismo [...] depende del interés de cada uno y lo funcional que sea o no a lo que está pasando (Pablo).
		“Yo no creo en la política”: crítica a la política tradicional	[...] yo no creo en la política porque todos pelean y no conversan, todos creen que tienen la verdad y a veces uno la tiene en algunas cosas y en otras no (Esperanza).
		“La gente ya no cree en los movimientos sociales”: cambio de paradigma	[...] por la misma disgregación de organizaciones por temática las cosas se han encapsulado [...] me parece que se debe a la experiencia pasada en las organizaciones, como lo que sufrieron los dirigentes sociales en la dictadura de Pinochet, [...] las personas ya no creen en los movimientos sociales, es más, piensan que las cosas no pueden ser mejor, que no tiene caso luchar porque todo ya está establecido y regulado (Joselyn). Yo se que hay gente que dice que no vale la pena organizarse a ayudar si es parte de los que están en contra de eso, o sea los de arriba, los que están al poder (Mario). Yo creo que las personas han dejado de ser solidarias y preocuparse por

Expectativas	Según motivación	<i>“Siento que apporto”</i>	<p>su entorno, cada día están más solas (Mario)</p> <p>Yo me siento súper bien participando en lo que he decidido y lo que me gusta, porque igual siento que apporto caleta, a lo mejor en comparación con otras cosas no tanto, pero igual encuentro que es valioso (Mario). La verdad es que me gusta, me siento con sentido, que hago cosas para algo más importante, sobre todo si de verdad las cosas que hago aportan, logran cambiar o beneficiar a personas, a quienes lo necesitan (Mario). Pero ahora, si, creo que es un espacio que hemos construido de confianzas y hemos hecho cosas súper buenas para el resto de los vecinos y para nosotros (Catalina). Yo participo por ayudar, y soy feliz haciéndolo (Esperanza). Participando aquí no me llega plata ni me hago más famosa, es decir no aseguro nada material, solo cosas personales, referidas a sentirme mejor conmigo misma (Joselyn). [...] creo que me beneficio porque me siento bien haciéndolo, porque canaliza mis ganas de hacer cosas (Pablo) (...) a veces siento que todo es tan lento, que podemos hacer tantas otras cosas, pero no, tenemos que conversarlo y conversarlo hasta estar todos de acuerdo (...) pero al final, esta es la organización que me gusta no mas po, no podría estar en un lugar donde todos dijeran que si, sin opinar nada (Pablo).</p>
--------------	------------------	-----------------------------	---

		<i>“Si no me siento satisfecha, me voy a otra organización”</i>	<p>Yo creo que si, que si me siento satisfecha en esta organización, así como me he sentido en otras organizaciones y cuando dejo de sentirlo, me voy y busco otro lugar (Catalina).</p> <p>Yo creo que uno está en una organización y si no lo estás pasando bien o no representa realmente lo que tú crees, claro puedes tratar de cambiarla, pero si no se puede, hay que tomar las cosas e irse a buscar otros caminos no mas po (Catalina).</p>
	Según eficacia	<i>“Si no participamos todos, no resulta nada”</i>	<p>Participo activamente, desde siempre, porque si uno se integra a una organización, es porque quiere hacer cosas (Catalina).</p> <p>Si no participamos todos, no resultaría nada (Pablo).</p> <p>Soy el presidente de la asociación así que tengo que estar en todo (Raúl).</p>
		<i>“Cuando me he sentido mal, participo menos”</i>	<p>Cuando yo me he sentido mal en una organización, no me satisface mucho, me empiezo a alejar y participo menos, y esa no es la idea (Catalina).</p> <p>Como yo me siento bien en la organización participo y hago harto, así como intento que el resto se sienta bien para que pueda participar con gusto igual que yo (Catalina).</p>
		<i>“hay gente para todo”</i>	<p>[...] a veces es bueno reconocer que no se puede hacer todo y es necesario pedir ayuda, aunque siempre es un desafío intentar y probar, pedir orientación, para que cada uno pueda por fin hacerlas (Joselyn).</p> <p>Todos aportan desde lo que sabemos hacer, y en realidad, hemos aprendido harto, yo he aprendido harto del resto y con eso, es más fácil participar (Pablo).</p> <p>Nosotras siempre estamos hablando con nuestras compañeras y diciendo que todas pueden aportar [...] pero en realidad, eso depende de lo que gusto que una esté en la organización y de lo capaz que se sienta de aportar al resto (Catalina).</p> <p>[...] hay gente para todo, hay algunos que son más buenos para organizar y mandar y yo prefiero que me orienten, aunque algunos digan que somos mandados, pero mejor meterse en lo que uno sepa (Esperanza).</p>

			Siempre que puedo participo, porque me gusta ayudar, pero en las cosas que me gustan, porque hay cosas en las que uno na que ver (Esperanza).
	Según resultado	<i>“No creo que sea positivo pensar sólo en mi satisfacción”</i>	Si, creo que puedo beneficiarme, pero que no es lo central, no es que yo me crea súper mujer, pero creo que las organizaciones son para que se beneficien todos (Catalina). Si uno busca satisfacerse sola, en realidad no está mirando al resto (Catalina). Yo igual crítico harto a las personas que se meten a una organización pa beneficiarse solos, si fuera así, pa que po. [...] se supone que uno se organiza para ser parte de un espacio más amplio, donde todos se benefician (Pablo). [...] no creo pa ná que sea positivo pensar solo en mi satisfacción (Pablo). Suena feo el termino beneficiar , tal vez por la connotación peyorativa que tiene , pero lo normal seria que uno se integra a una organización para satisfacer algún aspecto y esa satisfacción tiene que ser en positivo, por eso en buenos términos uno busca algún tipo de beneficio (Manuel).
		<i>“Si la comunidad está bien lo estamos todos”</i>	[...] igual si la comunidad esta bien lo estamos todos (Mario). [...] ojala más pudieran ser parte de esto y ayudar, cooperar sin esperar nada a cambio, nada tan personal (Mario) Me siento bien realizando las actividades en la organización, pero no creo que sólo porque sienta un beneficio personal, o sea igual lo siento, pero es un beneficio que ayuda a todos los que lo necesiten, yo te diría que es un trabajo principalmente altruista, aunque cueste creerlo (Mario). En la medida que ayude las personas que lo necesitan, siempre me sentiré beneficiada, aun cuando no sea directa la ayuda o beneficio (Joselyn). Nos podemos sentir satisfechos cuando todos o la mayoría lo está, porque importa que el resto esté bien, se sienta bien y eso alegra (Catalina).
	Mejoramiento de la	<i>“Se podría mejorar si fuéramos mas</i>	Si se pude mejorar yo creo que es con más conciencia de las personas en cooperar con esto [...] (Mario)

	participación	<i>comprometidos</i>	Yo creo que podría mejorar si nosotras mismas fuéramos más comprometidas con lo que pasa acá, si fuéramos más críticas, si exigiéramos mas cosas a quienes corresponde que las den (Catalina). Yo creo que la participación podría mejorarse si todos cumpliéramos con lo que tenemos que hacer, con los compromisos (Esperanza).
		<i>“Siempre necesitan manos”</i> <i>se mas</i>	Podría ser teniendo más recursos y apoyo del Estado, contando con más personas e instituciones que estén interesadas en apoyar las causas sociales, pero sin fines políticos [...] (Joselyn) Con más gente, con más compañeros ayudando podríamos llegar a mucha más gente, aunque no tengamos plata [...] pero estando con harta gente, podríamos hacer mas cosas [...] (Pablo) Creo que teniendo más recursos, principalmente económicos (...) pero todo eso es por pitutos así que nunca hemos podido ganar nada, siempre ganan los mismos y a nosotros no nos dan oportunidades (Raúl). [...] siempre se necesitan más manos, más recursos, de todo tipo (Mario). [...] podría incluir a más personas, y generar otros canales de intercambio de opiniones y sugerencias (Rodrigo).
		<i>“Más herramientas para participar”</i>	Yo creo que podríamos participar de mejor manera si es que existiera una política local orientada a eso, con más confianza en las organizaciones y en la comunidad, pero eso depende de cómo lo hagamos nosotros, los organizados y demandemos a quienes correspondan, mas herramientas para participar (Catalina).

ANEXO V: PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE MUESTRA POR ESTRATOS

Para obtener la muestra por estratos, hemos utilizado en primer lugar, la fórmula de cálculo de muestra con población finita, que corresponde a:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población

$Z^2 = 1.96^2$ (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en este caso deseamos un 3%).

Nuestra muestra es probabilística, aleatoria estratificada, cuya variable de estratificación corresponde a la temática que aborda la organización.

El tamaño de la muestra de cada estrato es proporcional al tamaño del estrato correspondiente con respecto a la población total (Fernández P., 1996).

Lo anterior, se expresa del siguiente modo:

Sea N el número de sujetos de la población total, lo que corresponde al Universo.

Sea N_i el número de sujetos pertenecientes al estrato i , para $i = 1, K, 6$ estratos equivalentes a temáticas que aborda la organización.

$$N = 280$$

$$N = N_1 + N_2 + N_3 + N_4 + N_5 + N_6$$

Sea n_i el número de individuos de la población total que forman parte de la muestra:

$$n = 165$$

$$n = n_1 + n_2 + n_3 + n_4 + n_5 + n_6$$

Donde *cada valor de n* es el porcentaje de la frecuencia n respecto de cada valor de N , lo que se presenta del siguiente modo:

$$n_i = n * \frac{N_i}{N}$$

Muestra:

i	Estratos	N_i	$\frac{N_i}{N}$	$n_i = n * \frac{N_i}{N}$	n_i
1	Mujeres	31	0,110714286	18,26785714	18
2	Minorías sexuales	4	0,014285714	2,357142857	3
3	Integración social	68	0,242857143	40,07142857	40
4	Medio ambiente	29	0,103571429	17,08928571	17
5	seguridad	134	0,478571429	78,96428571	79
6	derechos humanos	14	0,05	8,25	8
	N	280	1	165	165

**ANEXO VI: CUADRO RESUMEN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS
NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y SUS MIEMBROS, SEGÚN
DATOS GENERALES Y POR TIPO**

El cuadro que a continuación se presenta permite comparar cada una de las características de las nuevas formas de organización y sus miembros, para lo cual hemos simplificado el comportamiento de los indicadores, según las categorías utilizadas el análisis anterior. Cabe destacar, que han sido incorporados los datos demográficos de los encuestados, aun cuando ello no corresponde a una variable de investigación, en la medida que ello incorporará mayores elementos de análisis.

Tabla N° 32: Cuadro Comparativo Características de la Nuevas Organizaciones Sociales

Indicador	Subindicador	Nuevas formas de organización	Tipo					
			Mujeres	Minorías sexuales	Integración social	Medio ambiente	Seguridad ciudadana	Derechos humanos
Causa de agrupamiento		Social	Política	Política	Social	Social	Social	Política
Tipo de organización	Tamaño	Mixto: Pequeño Mediano	Pequeño	Mediano	Mixto: Pequeño Mediano	Mixto: Pequeño Mediano	Mediano	Pequeño
	Formación	Mixta	Mixta	Natural	Mixta	Natural	Institucional	Institucional
	Formalidad	P. J. Vigente	P. J. Vigente	P. J. Vigente	P. J. Mixta	P. J. Vigente	P. J. Vigente	P. J. Mixta
	Requisitos de ingreso	Semiabierto 1	Semiabierto 1	Semiabierto 1	Semiabierto 2	Semiabierto 2	Semiabierto 1	Cerrada
	Limites ingreso	Mixto	Permeable	No Permeable	Mixto	No Permeable	Permeable	Mixto
	Relaciones	Primario	Primario	Primario	Primario	Primario	Primario	Secundario
Roles	Liderazgo clásico	Democrático	Democrático	Democrático	Democrático	Democrático	Democrático	Indefinido
	Liderazgo Ayestarán	Prototípico	Prototípico	Transformacional	Mixto	Prototípico	Prototípico	Mixto
	Definición de tareas	Toda la Directiva	Toda la Directiva	Toda la Directiva	Toda la Directiva	Toda la Directiva	Toda la Directiva	Tanto socios como directivos
	Ejecución de tareas	Mixto: Tanto socios como la Directiva y Toda la Directiva	Toda la Directiva	Indefinido	Indefinido	Tanto socios como directivos	Indefinido	Tanto socios como directivos

Fuente: Investigación Directa, 2006

(Continuación Tabla N° 32: Cuadro Comparativo Características de la Nuevas Organizaciones Sociales)

Comunicación	Forma de comunicación	Cara a cara	Cara a cara	Cara a cara	Mixto: Cara a cara Diarios murales	Cara a cara	Cara a cara	Mixto: Cara a cara Todas las anteriores
	Tiempo de comunicación	Semanal	Semanal	Quincenal	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Mixto, una vez por semana y mensualmente
	Principal motivo de comunicación	Vital	Mixto: Ideacional Vital	Vital	Indefinido	Vital	Vital	Mixto: Ideacional Vital
Toma de decisiones	Actores de la toma de decisiones	Compartida por todos los miembros	Compartida y ejecutada por todos	Compartida y ejecutada por todos	Indefinido	Indefinido	Compartida por todos los miembros	Compartida y por todos los miembros
Vinculación a redes	Vinculación con redes informales	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	Tipo de redes informales	Con una organización territorial	Con agrupaciones de organizaciones	Mixto: Con una organización territorial, más de una organización funcional, agrupaciones de organizaciones	Con más de una organización funcional	Mixto: Con una organización territorial y más de una organización funcional	Con una organización territorial	Con más de una organización funcional
	Recursos intercambio con redes informales	Tecnológicos, materiales e infraestructura	Humanos, técnicos, tecnológicos, materiales e infraestructura	Humanos, técnicos, tecnológicos, materiales e infraestructura	Humanos, técnicos, tecnológicos, materiales e infraestructura	Humanos y técnicos	Tecnológicos, materiales e infraestructura	Humanos, técnicos, tecnológicos, materiales e infraestructura
	Vinculación con redes formales	Si	Si	Si	Si	Mixta	Si	Si
	Tipo de redes formales	Una institución pública	Una institución pública	Una institución pública	Indefinida	Una institución pública	Una institución pública	Mixta: Una institución privada y más de una institución pública
	Recursos intercambio con redes formales	Humanos, técnicos y financieros	Indefinido	Humanos, técnicos y financieros	Indefinido	Humanos y técnicos	Indefinido	Financiero, tecnológicos, materiales e infraestructura

Fuente: Investigación Directa, 2006

Tabla N° 33: Cuadro Comparativo Motivaciones y Expectativas de los miembros de las Organizaciones Sociales

Indicador	Subindicador	Nuevas Formas de Organización	Tipo					
			Mujeres	Minorías Sexuales	Integración Social	Medio Ambiente	Seguridad Ciudadana	Derechos Humanos
Datos demográficos	Rango etáreo	Adulto	Adulto	Adulto	Adulto	Adulto	Adulto	Adulto
	Sexo	Mixto	Femenino	Masculino	Mixto	Mixto	Mixto	Mixto
Motivos de agrupamiento		Integración a procesos colectivos de desarrollo	Autoestima gregaria	Mixto: Grado de control en la toma de decisiones Autoestima gregaria	Mixto: Integración a procesos colectivos de desarrollo Grado de control en la toma de decisiones	Integración a procesos colectivos de desarrollo	Autoestima gregaria	Integración a procesos colectivos de desarrollo
Cumplimiento de las expectativas	Cumplimiento de los motivos	Satisfecho	Satisfecho	Indefinido	Satisfecho	Satisfecho	Mixto: Satisfecho parcialmente	Mixto: Satisfecho Satisfecho parcialmente
	Expectativas de eficacia y resultado	Mixto: Eficacia Eficacia y resultado	Eficacia	Eficacia	Eficacia y resultado	Eficacia	Eficacia y resultado	Resultado

Fuente: Investigación Directa, 2006