

FUNDACIÓN SALVADOREÑA DE DESARROLLO Y VIVIENDA MÍNIMA FUNDASAL

Fortalecimiento de la organización, la interrelación y la gestión comunal

Guía popular para el trabajo educativo



**PROGRAMA MEJORAMIENTO DE BARRIOS
JULIO 2013**

**FUNDACIÓN SALVADOREÑA DE DESARROLLO Y
VIVIENDA MÍNIMA
FUNDASAL**

**Fortalecimiento de la
organización, la interrelación y la
gestión comunal**

Guía popular para el trabajo educativo



**PROGRAMA MEJORAMIENTO DE BARRIOS
JULIO 2013**

Fortalecimiento de la organización y la gestión comunal

© FUNDASAL

Primera edición:

Julio 2013

Coordinación:

Ismael Castro,
Director Ejecutivo

Claudia María Blanco,
Sub Directora ejecutiva

Equipo de Redacción:

Claudia Navas Handal
Gilma de Calvo

Diseño y diagramación:

Equipo Maíz

Adaptación de Texto:

Manuel Portillo

Ilustraciones:

Oscar Chicas

Impresión:

Equipo Maíz

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se cite la fuente. No se permite la reproducción para fines comerciales.

Dirección FUNDASAL:

Reparto Santa Alegría, Calle L-B, N°.7
Ciudad Delgado, San Salvador
Apartado Postal: 421,
El Salvador, Centroamérica.

Tel: (503) 2536-3500

Telefax: (503) 2276-3953

Correo/Email:

direccion@fundasal.org.sv

Web Fundasal:

www.fundasal.org.sv



Contenido

Introducción.....	4
PARTE 1. A la comunidad organizada no la detiene nada.....	5
Tema 1: Organización y participación son derechos ciudadanos.....	5
Tema 2: El liderazgo comunitario.....	7
Tema 3: El liderazgo con y a favor de las mujeres.....	10
Tema 4: El liderazgo con y a favor de la juventud.....	12
PARTE 2. Herramientas para la organización comunal.....	13
Tema 5: La persona líder es una educadora.....	13
Tema 6: Organización y participación.....	15
Tema 7: Los acuerdos deben anotarse.....	17
Tema 8: La carta y otros documentos.....	18
Tema 9: Cuentas cabales, amistades largas.....	20
Tema 10: Planificando nuestra labor.....	23
Tema 11: Evaluación comunal.....	27
Tema 12: El diagnóstico participativo.....	28
Tema 13: Gestión y ejecución de proyectos.....	30
Tema 14: Incidencia ciudadana.....	31
PARTE 3. Convivencia comunitaria.....	35
Tema 15: La violencia es una respuesta social.....	35
Tema 16: Cambiando los conflictos en oportunidades.....	36
PARTE 4. Sugerencias para la labor educativa de la organización y gestión comunal.....	38

Introducción

La Fundación Salvadoreña de Desarrollo y Vivienda Mínima (FUNDASAL) presenta el siguiente documento dirigido a las y los líderes de comunidades precarias urbanas. Encontrará recomendaciones para fortalecer la organización y su acción junto a otras comunidades en la lucha por sus derechos ciudadanos y mejorar la siguiente realidad:

Casi todas las comunidades tienen una historia de lucha que refleja sus esfuerzos por dignificar el lugar en que viven.

Las comunidades cuentan con personería jurídica; hay pocos líderes, casi siempre hombres, son quienes hablan y deciden por la comunidad ante las instituciones y organismos intercomunales.

Las comunidades trabajan solas, no se lucha junto a otras comunidades por necesidades comunes; las mujeres se suman a la organización pero en cargos que prolongan el trabajo doméstico o de cuidado; y la juventud está ausente en la dirección comunal.

La comunicación entre directiva y asamblea es para informar, no para consultar; para solicitar aportes en trabajo o dinero – aunque rara vez se da reporte de los gastos –; y las familias se mueven entre la desconfianza y la apatía.

Las unidades de salud, iglesias, organizaciones no gubernamentales buscan a la directiva, cada una le presenta sus intenciones de trabajo y las mismas personas líderes están saturadas de reuniones y actividades en función de estas instituciones que no se coordinan entre sí.

Las alcaldías tienen relación con las comunidades, pero casi siempre se limita a la invitación a sumarse a sus programas, cabildos y fiestas patronales. A veces, cuando comunidades y alcaldías se identifican como de un color político contrario, la labor de la municipalidad es nula o adversa a la gestión comunal. Y si son de igual color político, también se dan casos de “clientelismo” y una relación de “súbditos” - y no de ciudadanía - entre las comunidades y el gobierno local.

Este documento es un instrumento en la construcción de la realidad organizativa deseada. Le sugerimos que lo lea, comparta y lo mantenga a mano para cualquier consulta mientras usted toma la experiencia necesaria en su labor.



Tema

1

Organización y participación son derechos ciudadanos



Toda comunidad tiene derecho a la organización y participación. Estos son derechos humanos respaldados en nuestra Constitución Política. La participación comunitaria en los barrios populares es indispensable para mejorar las condiciones de vida de las familias. Sin participación no hay desarrollo pleno.

Muchas comunidades tienen un nivel de participación muy bajo. Veamos esta escala de participación:

1. Participación apática: la directiva toma y ejecuta las decisiones sin participación de la asamblea

2. Participación informativa: la directiva toma las decisiones y las da a conocer a la asamblea

3. Participación consultiva: la directiva toma las decisiones y las someten a votación con la asamblea

4. Participación propositiva: la directiva invita a la asamblea a hacer propuestas. La directiva decide cuáles realizar.

5. Participación incluyente: directiva y asamblea toman decisiones y actúan juntas en ponerlas en marcha



Toda comunidad o barrio puede organizarse y legalizarse como Asociación Comunal. Así es reconocida como una persona jurídica ante la Ley, es decir, que es un sujeto capaz de adquirir derechos y obligaciones.

Cuando en la comunidad ya se tiene personería jurídica, la directiva pasa a ser Junta Comunal y tiene sus propios estatutos y reglamentos. Actuar organizadamente dentro del marco legal es indispensable para afrontar los retos más sentidos de los barrios.

Hay que organizarse para legalizar el terreno, mejorar la vivienda, tener agua potable y drenajes, oportunidades de estudio y trabajo para nuestra juventud

Las leyes que dirigen el funcionamiento de una Asociación Comunal se encuentran en el Código Municipal.



La Asamblea General

La máxima autoridad de una Asociación Comunal es la Asamblea General. La forman todas las familias del barrio que se encuentran inscritas en la asociación, aunque no sean parte de la Junta Directiva.

La Asamblea General se reunirá 2 veces por año o cuando sea necesario.

Algunas de sus funciones son:

- Elegir a la Junta Directiva.
- Pedir informes a la Junta Directiva.
- Destituir por causa justificada a los miembros de la Junta Directiva y sustituirlos por otros.
- Aprobar el destino de los fondos.
- Aceptar nuevos miembros.



La Junta Directiva

Quienes la integren deberán contar con buena voluntad para trabajar por el barrio, conocer bien su función y capacitarse para hacer bien su labor.

Algunas de sus atribuciones son:

- Organizar los comités necesarios: Deportes, Salud, etc.
- Preparar un plan anual de trabajo y presentarlo a la Asamblea para que sea aprobado.
- Coordinar con la Municipalidad y las entidades privadas y Estatales los proyectos y programas de desarrollo comunal a fin de evitar acciones dispersas
- Velar por los bienes de la comunidad.

Preguntas de reflexión

- ¿En qué nivel ubica a su comunidad dentro de la escala de participación y por qué?
- Agregue 2 funciones más que usted piensa que corresponden a la asamblea General comunitaria.
- Agregue 2 funciones más que usted piensa que corresponden a la Junta Directiva comunitaria.

Tema 2

El liderazgo comunitario



Durante toda nuestra vida hemos convivido con diferentes personas líderes: mamá, papá, maestras, líderes de iglesias, personal de la unidad de salud, policías, representantes de partidos políticos, militares etc.



Recordemos a algunos líderes y analicemos qué pensamos de ellos y ellas.



LÍDERES	Qué NO nos gustaba de su liderazgo	Qué SÍ nos gustaba de su liderazgo
Profesor (a)		
Médico (a)		
Político (a)		
Otro tipo de líder		

Cualidades de las personas líderes



Todo líder o lideresa debe tener por lo menos las siguientes cualidades.

- **Autodominio:**
No se deja llevar por impulsos, aunque les traten con descortesía.
- **Comprensión:**
Entiende que todos tenemos grandes capacidades y limitaciones.
- **Respeto:**
Trata a todas las personas respetando sus derechos.
- **Unanimidad:**
Busca siempre el acuerdo razonado entre las personas.



Otras cualidades que las personas líderes deben cultivar: honestidad, solidaridad, ética, disciplina, responsabilidad y capacidad de crítica y autocrítica.

Está muy lejos de ser buen líder aquella persona vanidosa, individualista, autosuficiente y que hace valer solo sus intereses personales.

- Recuerde:**
- El liderazgo nos da influencia y poder, pero debe ser usado para el bienestar colectivo.
 - No se nace líder, se aprende a serlo.
 - La persona líder no emplea la fuerza para obligar a que el grupo trabaje. Persuade.

Algunos problemas que surgen en las organizaciones comunitarias



Ahora vamos a mencionar algunos problemas que pueden surgir en la organización comunitaria.

Un buen líder discute con su grupo cómo resolverlos en colectivo.

Asamblea dormida:

Nadie quiere asumir los cargos, no van a las reuniones, y no participan en las actividades.

División entre comunidades:

Cuesta coordinar el trabajo entre las comunidades para algún proyecto colectivo.

Cacicazgo:

Hay líderes que por años están en el cargo y no quieren prestar los fierros.

Funciones y cargo difusos:

Algunas secretarías o comités no cumplen lo que les toca.



Centralismo:

Hay personas que quieren asumir todas las responsabilidades y no dejan que otros actúen.

Falta representatividad:

Hay pocas mujeres y jóvenes en los cargos importantes de la directiva.

Cientelismo político:

Algunos líderes mezclan su trabajo organizativo comunitario con los intereses de su partido político.

**El vuelo de los gansos**

Cada vez que un ganso bate sus alas crea un “levantón” para el ave siguiente. Vuelan en banda formando una “V”.

Así, cada ave añade a su vuelo 71% más de energía de lo que lograría la volar sola. Cuando el ganso líder se cansa, se va hacia atrás y otro toma su puesto en la punta.

Los que van atrás graznan para animar a que los de adelante aumenten o mantengan la velocidad. Cuando hay cazadores durante la mañana, pequeñas bandas de gansos vuelan bajito para atraer a los cazadores mientras el remanente de la banda logra volar lejos.

Reflexiones finales

- Comparta con el grupo qué satisfacciones y retos ha tenido en su historia de liderazgo.
- Haga una lista de cualidades y de retos que afronta la organización de su comunidad
- Mencione otras comunidades animales que nos dan un modelo de organización.

Tema 3

El liderazgo con y a favor de las mujeres



Antes de estudiar este tema, demos nuestra opinión sobre estas preguntas

¿Quiénes compiten y pelean más entre sí, los hombres o las mujeres?

¿Cree que los hombres “cierran filas” con más facilidad que las mujeres?

¿Por qué es importante cultivar la alianza entre las mujeres lideresas?

Muchas directivas comunales están organizadas así:

Los hombres ocupan puestos de dirección en estas secretarías: Secretaría general, de Proyectos, de Cultura y Deportes.

Las mujeres ocupan puestos de dirección en estas secretarías: Secretaría de actas, de Finanzas, de Comunicaciones y de Bienestar Social.

Las mujeres son destinadas a ocupar cargos secundarios, operativos, de cuidado y parecidos al trabajo en el hogar.

Y los hombres tomamos las decisiones y tomamos los principales cargos.

Vivimos en un esquema organizativo de “cabeza masculina y manos femeninas”.



Hombres y mujeres tienen capacidad para ser líderes. Además, hombres y mujeres tienen costos por ser parte de la directiva: se obligan a desatender su hogar, invertir recursos propios, aguantar hambre, tener poco reconocimiento social y, a veces, discriminación.



El apoyo y mutua valoración entre hombres y mujeres líderes son tareas necesarias en la buena organización.

Dentro de los estatutos de algunas asociaciones comunales se ha decidido crear la Secretaría de la Género.

Parte de sus funciones son:

- Divulgar los derechos de las mujeres con el propósito de contribuir al respeto de los derechos humanos.
- Coordinar con instituciones que trabajan por la necesidad de los derechos de las mujeres para ejecutar acciones tendientes al desarrollo de las mujeres.



Algunas reflexiones

- ¿Qué quiere decir que hombres y mujeres tienen igual valor por ser seres humanos (equivalencia humana)?
- Cómo se aplica (o no) en la comunidad las siguientes frases: Toda mujer tiene derecho a no ser discriminada y a su pleno desarrollo en su comunidad, municipio o nación.
- Hay que aprender a valorar la diferencia en aportes, vivencias y opiniones de las mujeres como elemento enriquecedor de la realidad humana.
- La igualdad de derechos de hombres y de mujeres debe aparecer en instrumentos legales tanto del barrio, como de la municipalidad y la nación.
- Se busca la equidad, es decir, un trato diferente a quienes están en desventaja.

¿Quién agrega otras reflexiones finales?



Tema 4

El liderazgo con y a favor de la juventud



Los y las jóvenes somos la tercera parte de la población salvadoreña.



Y la mayoría vivimos en las áreas urbanas.



Vivimos una edad llena de esperanza y energía que pudiera ser bien aprovechada en el desarrollo comunal.



Digamos ejemplos de cualidades de la juventud.



Pero desgraciadamente, muchos adultos nos consideran rebeldes y en crisis.



Lo bueno es que hay muchas instituciones que trabajan por nosotros.



Las familias, comunidades y el Estado deben preocuparse más por nosotros.



Las asociaciones comunales deben tomar en cuenta la opinión de la juventud en las decisiones, darnos más puestos de liderazgo y dejarnos asumir responsabilidades.

La juventud enfrenta sus propios problemas que son ignorados e invisibilizados por las personas adultas e instituciones del Estado. Algunos de estos problemas son:

1. Deserción escolar
2. Desempleo
3. Violencia por pandillas
4. Violencia dentro del hogar

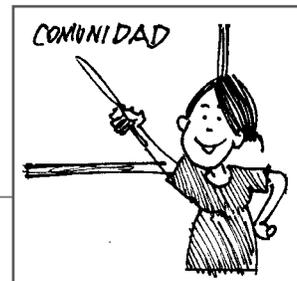
- Muchos somos exitosos aunque vivamos en pobreza y riesgo.
- Tenemos creatividad, alegría, energía y talento.
- Somos fuertes para el deporte y sensibles para el arte
- Tenemos capacidad de reflexión y ser críticos.
- Tenemos interés de aprender y participar.

Reflexiones finales:

- Si una persona de otro país le preguntara cómo es la juventud de su barrio, ¿Qué le diría?
- ¿Qué entiende usted por "Relevo generacional" en el liderazgo? ¿será importante?
- Haga una lista de acciones posibles para motivar a la juventud para trabajar por la comunidad.

La persona líder es una educadora

Las mujeres y hombres líderes también educamos, por eso debemos comprender algo muy importante de la Educación:



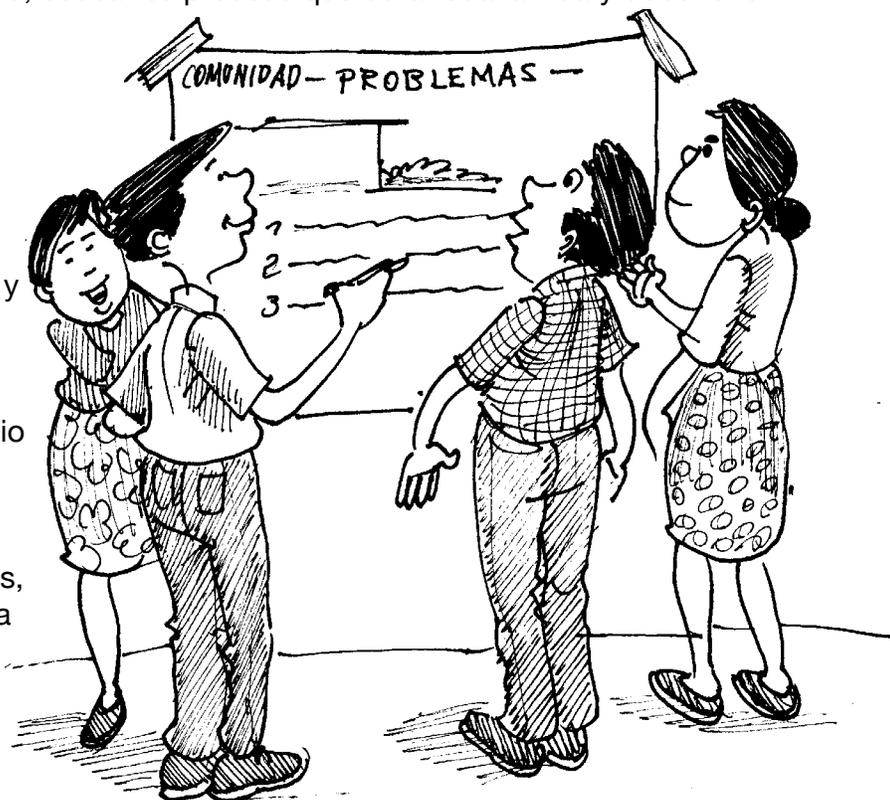
Educar NO es introducir datos en las mentes de los demás.

- Educar SÍ es generar ideas y reflexiones en la mente de las demás personas.
- Por eso decimos que “quien educa habla poco”.



Según Pablo Freire, educador brasileño, educar es proceso que dura toda la vida y debe tener estas cualidades:

- Es un proceso liberador, activo y divertido.
- No se trata de dar respuestas a los problemas, sino identificarlos, buscar sus causas, consecuencias y soluciones en colectivo
- Quien educa invita al grupo a analizar su propia realidad por medio de preguntas, sabe escuchar y genera debate.
- Quien educa no tiene las respuestas, presenta ideas para guiar al grupo a encontrarlas.



Actitudes y habilidades que debe cultivar la persona que quiere educar



Actitudes

- Humildad.
- Empatía.
- Tolerancia.
- Flexibilidad.
- Comprensión.
- Buen humor.
- Respeto.
- Inclusivo, etc.



Habilidades

- Mantiene motivado al grupo.
- Busca la creatividad constante.
- Prepara bien los temas.
- Da confianza al grupo.
- No tiene miedo de hablar en público.
- Usa lenguaje claro y sencillo.
- Sintetiza ideas.
- Toma en cuenta todas las opiniones.
- No impone sus ideas.



Recuerde que quien educa no es quien todo lo sabe, sino quien ayuda al grupo a resolver sus problemas.



Preguntas para reflexionar:

- Recuerde a un profesor, profesora o persona de la cual usted haya aprendido mucho.
- Cuénteles al grupo qué le gustaba de su forma de compartir conocimientos.
- ¿Qué entiendes por “Educación entre iguales”?
- Cuáles de las actitudes y habilidades para educar tienes desarrolladas y cuáles debes desarrollar?

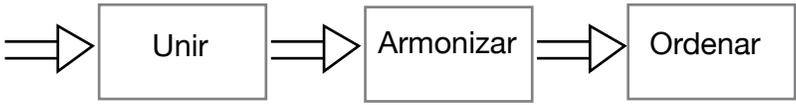
Tema 6

Organización y participación

Toda comunidad bien organizada alcanza sus objetivos. La mala organización la desgasta. Por esa razón los líderes y lideresas debe aprender cómo guiar mejor las tareas.



Organizar significa:



Quando las personas se organizan, sus capacidades se multiplican. La participación democrática es clave en la organización comunal.

Una organización sin participación se vuelve autoritaria.

Éstas son algunas recomendaciones para facilitar la participación democrática en la comunidad.



Comunicación ágil y fluida

La información debe llegar en el momento justo, no después.

Participación equitativa

Todos los miembros de la organización deben tener responsabilidades que cumplir. Si no se distribuyen las tareas, la participación se muere. Todas las personas del grupo deben opinar y participar.

Contar con los recursos necesarios

Se deben contar con recursos de información, humanos, materiales y financieros básicos para poder desarrollar las actividades.

A continuación encontrará dos cuadros que servirán para medir la participación dentro de la comunidad, empezando por la persona líder.



Estas preguntas las voy a contestar solito o solita:



Yo opino de mí

Mis principales cualidades como líder son:	Actitudes que debo mejorar como líder:
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Ahora hay que levantarse y preguntarle a 3 personas distintas lo siguiente:



Lo que otras personas opinan de mí

¿Cuáles son mis cualidades como líder?	¿Qué actitudes debo mejorar como líder?
	1.
	2.
	3.

Ahora vamos a evaluar la participación y organización de la comunidad.



Marca con una X la calificación que darías a cada pregunta.



El termómetro de la organización comunal

¿Qué vamos a evaluar?	Calificación		
	2 al 4	5 al 7	8 al 10
1. Toda la directiva asiste a las reuniones			
2. Todas y todos dicen su opinión en las reuniones			
3. Las decisiones se toman en conjunto			
4. Mujeres y hombres limpian por igual la casa comunal			
5. Hay representatividad de hombres y mujeres en reuniones con instituciones y otras comunidades			
6. Hay un plan de trabajo			
7. Hay comunicación entre las familias y la directiva			
8. La directiva es unida cuando la comunidad cuestiona alguna decisión y expone sus argumentos			
9. La directiva se renueva al menos cada 2 años			
10. Toda la directiva invita a las familias a las actividades			
11. Se anteponen intereses comunales a los particulares			
12. La directiva se siente un equipo de trabajo			
13. Se valoran y aprovechan las cualidades de cada miembro			

Tema 7

Los acuerdos deben anotarse

Toda organización comunal debe tener una Secretaría de Actas. La persona responsable será la secretaria o secretario de la Junta Directiva.



Sus principales funciones serán:

- Asistir puntualmente a las reuniones.
- Llevar libros de actas de las sesiones de la junta directiva y las asambleas generales.
- Tener siempre disponible la información necesaria sobre los acuerdos anteriores.
- Atender la correspondencia de la Junta Directiva.
- Convocar a reuniones por recomendación o acuerdo de la Junta Directiva.



Acta numero diez. Reunida la Junta Directiva en el Barrio Paleca a las seis horas con treinta minutos del día diez de abril de dos mil once, en la casa comunal se desarrolló la siguiente agenda:

- Uno: Lectura del acta anterior.
Dos: Discusión de la calle de acceso.
Tres: Curso de alfabetización para mujeres.

Los acuerdos tomados fueron los siguientes:
Para reparar la calle se pedirá el trabajo voluntario de un miembro por familia para el día veinte de abril de este año. O se podrá apoyar con una cuota de diez dólares para contratar a un sustituto.

El curso de alfabetización se realizará en la casa de la familia Rodríguez, mientras se repara el techo de la casa comunal.

Sin más que agregar se cierra la presenta la cual firmamos.

Julia Alas	Presidenta
Vicente Rosales	Vice presidente
Justa Sánchez	Secretaria
Leonor Beltrán	Tesorera

El acta debe ser:



- Breve y sencilla
- No se ponen impresiones personales, sólo datos y acuerdos.
- Es un solo texto unido
- Los números se escriben en letras
- Se firma y sella hasta la siguiente sesión

Tema 8

La carta y otros documentos



La persona que lleva la Secretaría de Actas también debe redactar las cartas que enviará la Junta Directiva y guardar una copia en el archivo.

Una carta tiene tres partes principales:



- Encabezado
- Cuerpo
- Cierre.

Veamos el siguiente modelo de carta.



También es importante saber elaborar un cartel, pues el medio de comunicación más usado por nuestras comunidades.

San Salvador, 28 de agosto de 2011

Señor
Benjamín Rosales
Fundación Rosal
Director Ejecutivo
Urbanización Lourdes,
No. 25, San Salvador.

Encabezado

Estimado señor:
Junto a la presente remitimos las fotocopias de documento de identidad de las personas representantes de las familias que serán usuarias del tanque cisterna que estamos gestionando con ustedes.

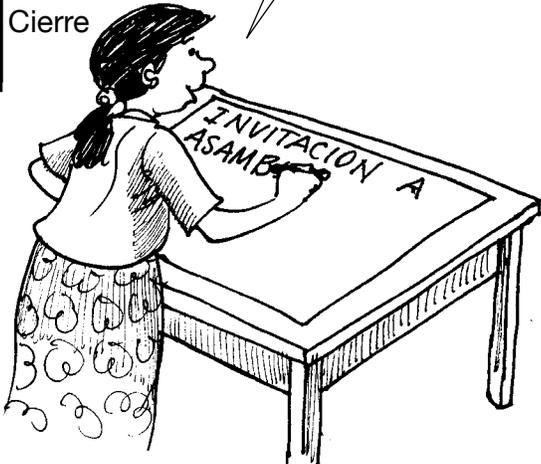
Cuerpo

Sirvase remitirnos dudas o nuevos requerimientos al señor Lucio Peña, secretario de actas al correo lpeña@gmail.com o al teléfono celular 7743-2958.
Saludos cordiales

Cierre

Julia Alas
Presidenta
Junta Directiva
Barrio El Sauce
Final calle La Luz
Nº 29 San Salvador.

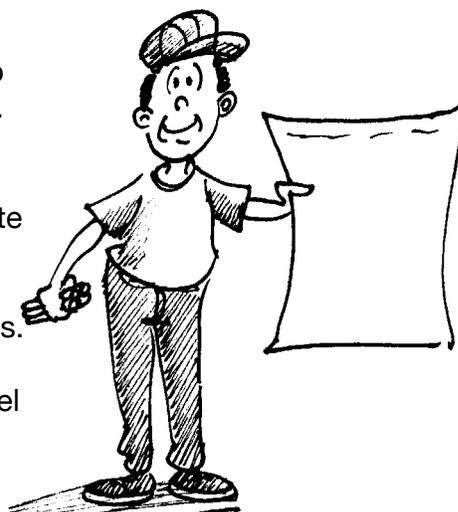
Firmar



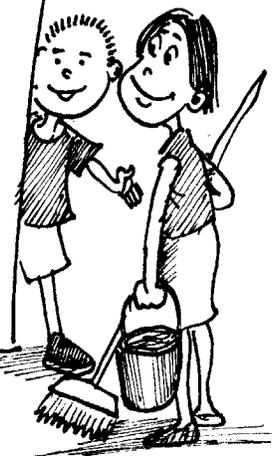
Veamos algunas recomendaciones para hacer un cartel.



- La letra debe ser grande, de unos 5 centímetros. No debe usarse tanto adorno.
- Debe llevar una imagen que llame la atención y este referida al tema.
- Debe usarse pocos colores.
- Si la letra es negra, el cartel debe ser claro y al revés.



Veamos este ejemplo:

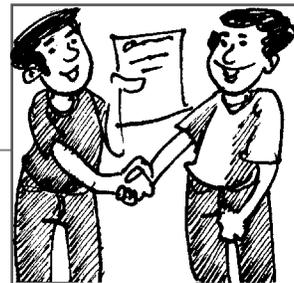


Reflexiones finales

- Comente con el grupo cómo su comunidad se organiza para dejar constancia de los acuerdos tomados y qué retos ha afrontado en este proceso.
- Tomando situaciones reales de su comunidad, haga un ejercicio de **a)** una carta; **b)** un cartel, y **c)** un acta de una reunión

Tema 9

Cuentas cabales, amistades largas



Ya les contamos que los líderes comunales siempre están en la mira de la comunidad. Esto es normal y no debe inquietarnos, pues llevando las cuentas claras no habrá ningún lío y al final del periodo de la Junta Directiva todo estará en regla.

Por eso hay que llevar un Libro Contable ordenado y actualizado. Así, si alguien de la comunidad o la Alcaldía piden cuentas se le darán sin problemas.



El libro contable tiene estas características:



- Es un libro formal
- Cada página va foliada o numerada y sellada por la alcaldía
- En el libro se registra cada entrada y salida de dinero
- Sirve de mucho al momento de cambiar de directiva

La Junta Directiva debe rendir cuentas a la comunidad cada 6 meses.



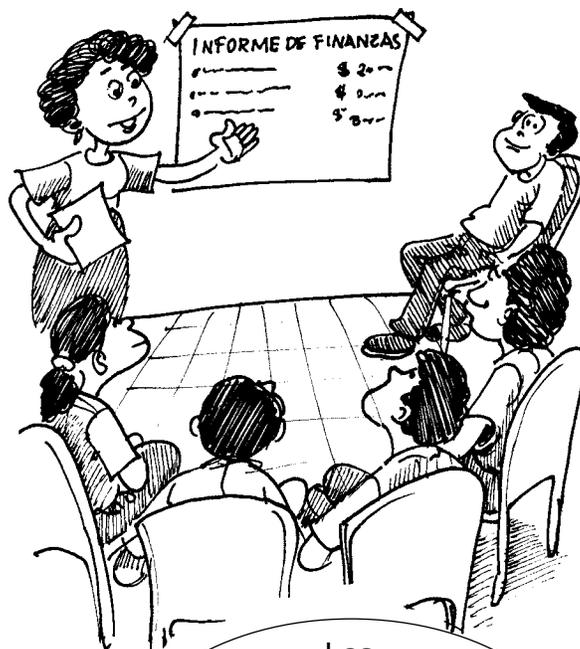
La Secretaría de Finanzas es el actor que entre en escena en este tema de “rendir cuentas”. Algunas de sus funciones son:

- Vigilar que se cumplan los estatutos de la Asociación Comunal
- Vigilar que se cumplan los reglamentos
- Controlar los bienes del barrio y su uso
- Coordinar los proyectos de mejora junto a las instituciones
- Hacer cada año un plan de mejora de la comunidad



El o la representante de la Secretaría de Finanzas es el Tesorero o Tesorera. Estas son algunas de sus funciones:

- Custodiar todos los fondos y bienes del barrio
- Autorizar con el presidente o presidenta todos los gastos a realizar
- Hacer desembolsos y recaudación de fondos con comprobantes
- Llevar la contabilidad
- Informar cada mes los gastos realizados a la Junta Directiva.
- Rendir cuentas a la Asamblea cada trimestre.
- Abrir cuenta bancaria de los fondos cuando estos pasen de \$50
- Manejar la caja chica para gastos de emergencia



A su vez, la Junta de Vigilancia, en nombre de la comunidad, supervisará todas las actividades y anejo de los fondos. La Junta de Vigilancia estará “Ojos al Cristo” para que todos los bienes se manejen con transparencia.

La Junta de Vigilancia se elegirá cada dos años por la Asamblea General y su número será impar.

Los miembros de la Junta de vigilancia no pertenecerán a otra comisión de la Junta Directiva, ni serán familiares por consanguinidad o afinidad.



¿Cómo hacer una rendición de cuentas?

Una rendición de cuentas lleva cuatro pasos:



- Presentar cuánto dinero había en el periodo anterior.
- Cuánto ha ingresado en el periodo actual.
- Cuánto se ha gastado en el periodo actual.
- Cuánto dinero queda.



Ejemplo de un informe:

Saldo del trimestre anterior:	\$350
-------------------------------	-------

Ingresos de enero a marzo de 2011

Cuota social	\$100
Excursión a Nejapa	\$60
Alquiler de casa comunal	\$40
Rifa de un televisor	\$50
TOTAL DE INGRESOS	\$250



Gastos de enero a marzo de 2011

Pago de agua y luz de casa comunal	\$25
Reparación de acera pasaje dos	\$75
Apoyo a familia Gómez por defunción	\$30
TOTAL DE GASTOS	\$130

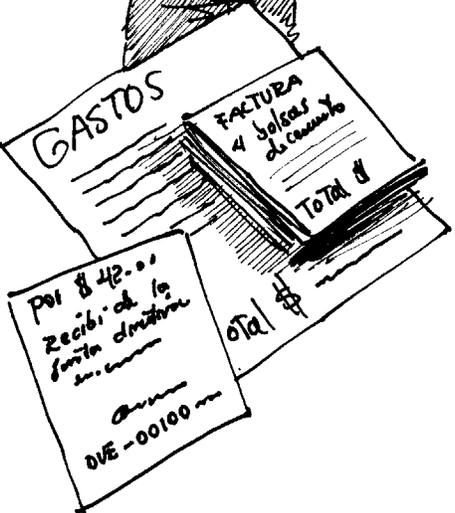
Así se calcula el saldo actual



Saldo del trimestre anterior	\$350 +
Ingresos de enero a marzo	\$250 =
Total	\$600-
Gastos de enero a marzo	\$130
SALDO ACTUAL	\$470

Una recomendación importante es procurar que todos los gastos estén respaldados con FACTURAS formales.

Los recibos en papel simple se pueden usar solo de vez en cuando, y deben incluir los números de documentos de identidad de la persona que recibe el dinero.



Reflexiones finales

- Comente con el grupo cómo su comunidad se organiza para administrar los fondos y hacer la rendición de cuenta. Qué retos ha afrontado en este proceso.
- Tomando ejemplos de gastos e ingresos reales de su comunidad, haga un ejercicio de informe financiero de los últimos 3 meses.

Tema 10

Planificando nuestra labor



Es importante hacer planes para que el trabajo de la organización comunal dé resultados.

Si no se hacen planes se desperdicia tiempo, recursos y energías.

PLAN COMUNIDAD
LOS NARANJOS
VISION=
MISION=



En este tema vamos a aprender a hacer una planificación del trabajo comunal. Primero hablaremos de la VISIÓN y la MISIÓN. Estas dos palabras nos indican dos cosas:

- **VISIÓN:** Explicamos CÓMO nos vemos en el futuro como comunidad.
- **MISIÓN:** Explicamos CUÁL es el propósito principal de la organización comunal.

Ejemplos:



VISIÓN:
Ser una organización comunal comprometida con el desarrollo y bienestar social de la comunidad Los Naranjos.

MISIÓN:
Mejorar el hábitat y la convivencia de la comunidad Los Naranjos con participación plena de las familias.

Existen dos tipos de planificación que hay que hacer: La estratégica y la operativa.



1. Planificación estratégica

Es un plan que se hace para que dure de 5 a 10 años. Para hacerlo se pueden responder estas preguntas:

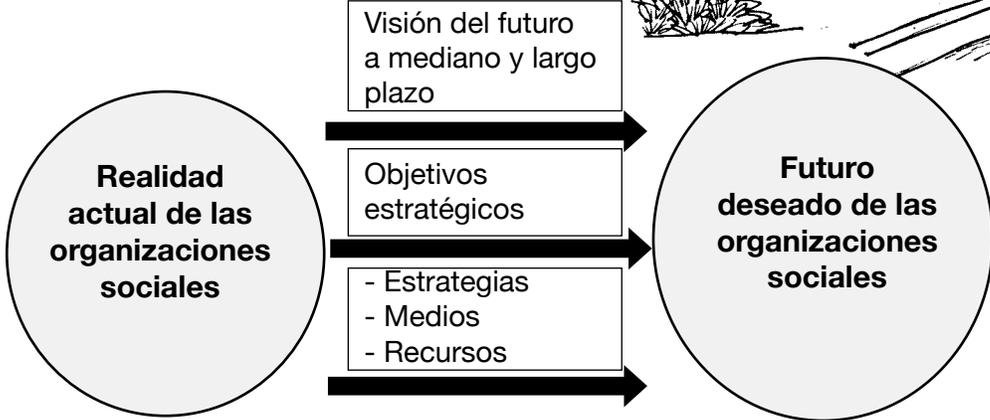


Después de contestadas estas preguntas debemos seguir estos 4 pasos:

1. Hacer los objetivos estratégicos.	3. Estudiar nuestro entorno para saber hasta dónde podemos llegar con lo que tenemos
2. Ver cuáles son nuestras fortalezas y limitaciones.	4. Hacer las estrategias.



Este esquema nos resume la planificación estratégica:



Ejemplo:

Paso 1
Objetivos estratégicos

- Fortalecer las alianzas con instituciones públicas y privadas para el desarrollo constante de la comunidad.
- Convertir a la comunidad en un lugar seguro y libre de amenazas de inundaciones.

Paso 2
Fortalezas y debilidades

Nuestras fortalezas son:

- Hay muchos jóvenes que estudian en bachillerato
- Cada familia tiene herramientas de construcción
- Hemos trabajado por ayuda mutua en varias obras.

Nuestras debilidades son:

- La Junta Directiva necesita capacitación
- Tenemos pocos recursos económicos
- Hay jóvenes en actividades de riesgo.

Paso 3

Nuestro entorno nos da oportunidades y amenazas

Amenazas:

- La alcaldía nunca nos visita
- Es tiempo de elecciones, los partidos se concentran en su propaganda
- Tenemos viviendas cercanas a barrancos.



Oportunidades:

- Muchas organizaciones no estatales quieren apoyarnos
- Hay escuela cerca
- Otras comunidades cercanas tienen los mismos problemas

Paso 4

Las Estrategias

Las estrategias se organizan en tres momentos: Objetivos, Metas y Actividades. Veamos estos ejemplos.

Objetivos: un objetivo es una declaración amplia de lo que se desea alcanzar. Ejemplo: Mejorar la seguridad de la comunidad.

Metas: una meta es una declaración específica, concreta, con periodos de tiempo establecidos, mensurable y cuantificable.

- En el año 2012 tendremos organizados al 80% de los jóvenes en clubes.

A finales del año 2013 tendremos un muro de contención en el barranco.

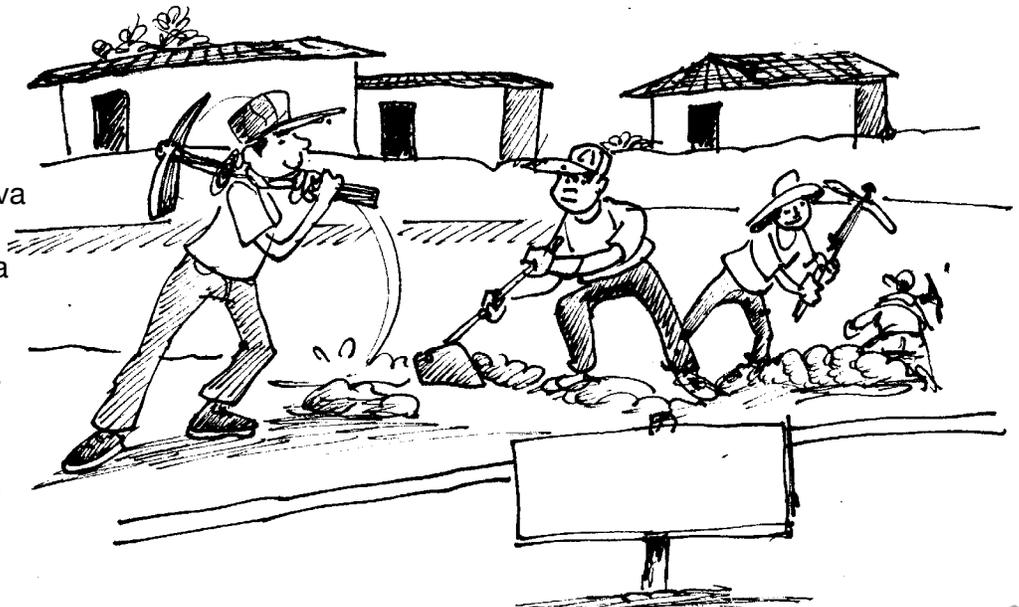
Actividades:

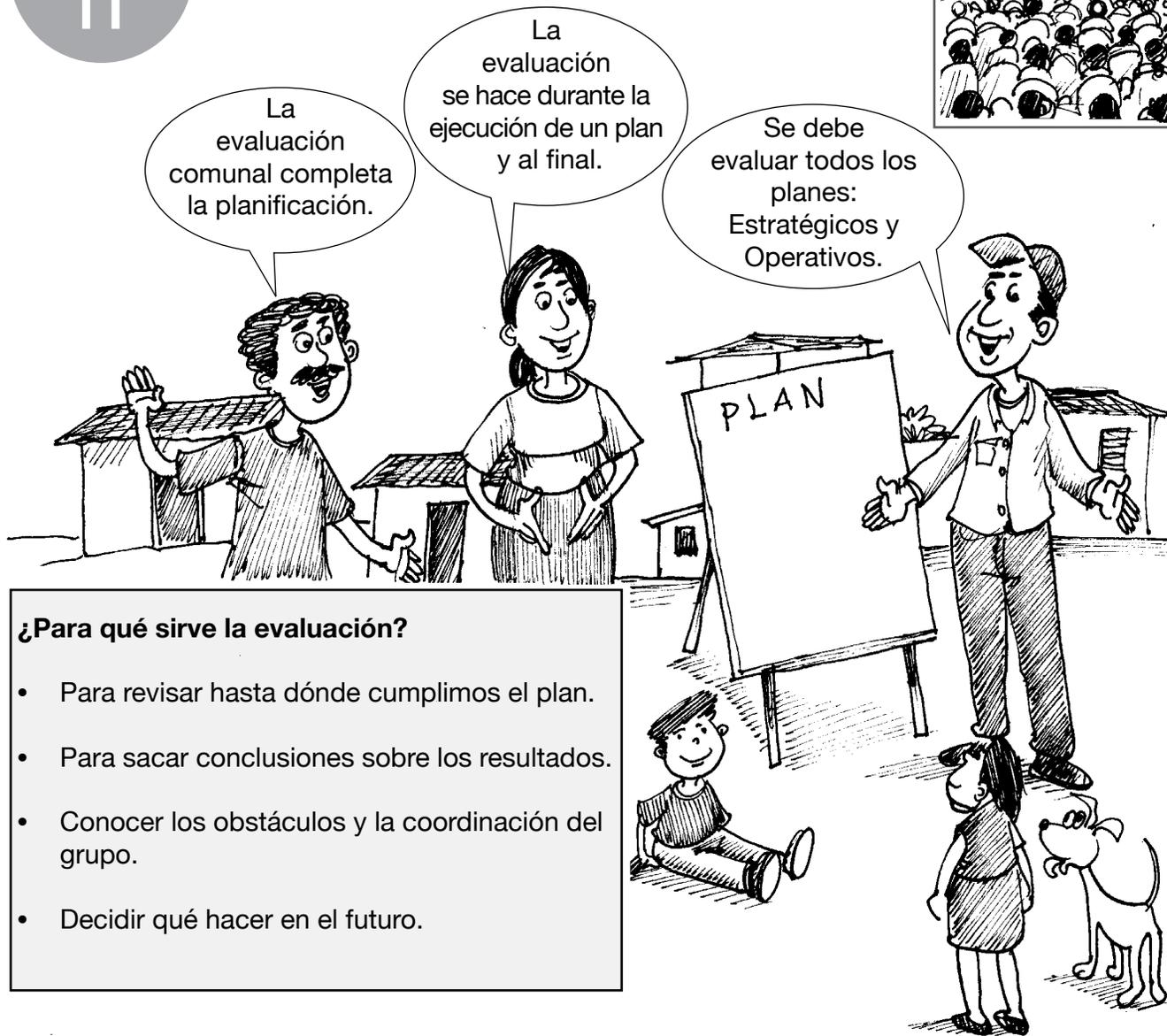
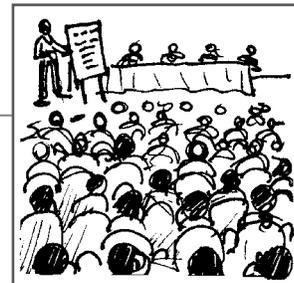
Son los pasos a dar para alcanzar la meta. En el plan estratégico, quedan actividades GRUESAS, es decir, no se llega al detalle.

- Buscar a personas de la comunidad con habilidades deportivas y artísticas para hacer los clubes juveniles.
- Entablar pláticas con la alcaldía y ONGs para buscar financiamiento para un muro de contención.

2. Planificación operativa

La planificación operativa es la que concreta la planificación estratégica para un período menor de tiempo. Es aterrizar todo lo que planteamos anteriormente. La planificación operativa tiene las mismas partes que la estratégica, pero definidas para un año.





La evaluación comunal completa la planificación.

La evaluación se hace durante la ejecución de un plan y al final.

Se debe evaluar todos los planes: Estratégicos y Operativos.

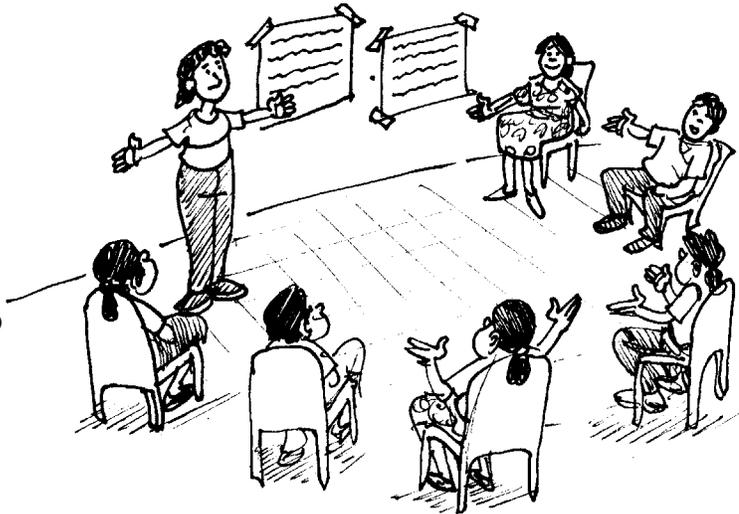
¿Para qué sirve la evaluación?

- Para revisar hasta dónde cumplimos el plan.
- Para sacar conclusiones sobre los resultados.
- Conocer los obstáculos y la coordinación del grupo.
- Decidir qué hacer en el futuro.

La evaluación exige compromiso de parte de todos: honestidad, respeto, diálogo, proposición de nuevas ideas, participación, saber escuchar a los demás. De nada sirve una evaluación si se usa para echar culpas y pelear.

La evaluación se hace tanto sobre los resultados alcanzados por la organización comunitaria como de las relaciones que se establecieron entre las personas durante el proceso.

En esta última parte debe verse si hubo diálogo, respeto, participación y otros valores que facilitaron el trabajo.



Tema 12

El diagnóstico participativo



Cuando vamos a la clínica, ANTES de darnos la medicina, el doctor o doctora hace un diagnóstico para saber cómo nos sentimos. Nos hace una entrevista y observa los síntomas. Así puede tomar las decisiones más adecuadas y darnos la medicina más conveniente.

De igual manera, la comunidad puede realizar el diagnóstico de su realidad. Pero en lugar de hacerlo una sola persona, es mejor que éste sea participativo para lograr tres cosas:

- Sensibilización de la comunidad ante un problema
- Conocimiento de las causas y consecuencias de la dificultad
- Buscar la mejor solución.

Algunas recomendaciones para hacer un diagnóstico participativo:



- Priorizar los problemas comunales que serán temas a investigar y capacitarse para conocer más y mejor sobre ESE tema.
- Identificar a las personas de la comunidad que participarán en hacer el diagnóstico.
- Identificar a las personas que puedan dar mejor información sobre el tema.
- Al final dar a conocer los resultados a toda la comunidad.
- Elaborar y aplicar instrumentos sencillos de investigación (encuestas, entrevistas etc.)



Los métodos más utilizados para un diagnóstico participativo son: **La entrevista y la observación**. La persona investigadora debe contar con los recursos necesarios como cámara, carnet o chaleco de identificación, dinero para transporte, mapas, cronograma de actividades, refrigerios y otros.

Las entrevistas deben ser hechas con una guía de preguntas sencillas:



“Quién”,
“por qué”,
“cómo”,
“dónde” y
“cuándo”
y mantener una escucha activa

Debe observar en forma atenta, pero discreta y pedir permiso antes de tomar una foto.

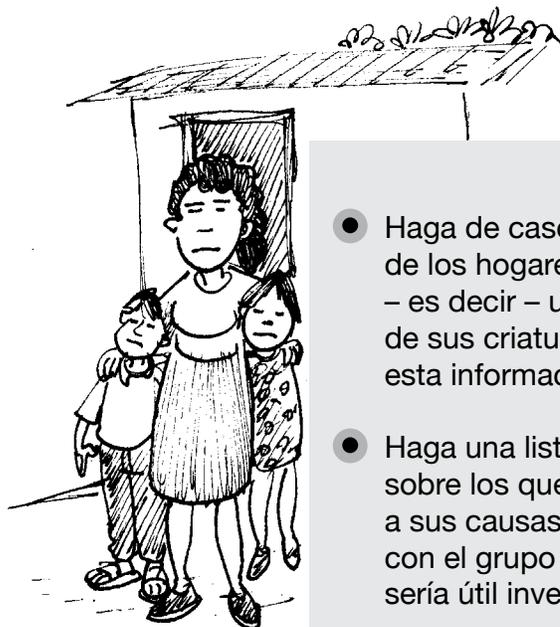


Al final hay que hacer una amplia difusión del diagnóstico para que la comunidad decida lo mejor para solucionar el problema investigado.



Reflexiones finales

- Haga de caso que usted ya averiguó que el 30 por ciento de los hogares de su comunidad tienen jefatura femenina – es decir – una sola mujer responde por las necesidades de sus criaturas y personas mayores. ¿Cómo puede usar esta información, a dónde la compartiría y para qué?
- Haga una lista sobre los problemas de su comunidad sobre los que le gustaría conocer un poco más en relación a sus causas y consecuencias. Terminada la lista, defina con el grupo cuáles son los principales 3 sobre los que sería útil investigar y con qué instrumentos.



Tema 13

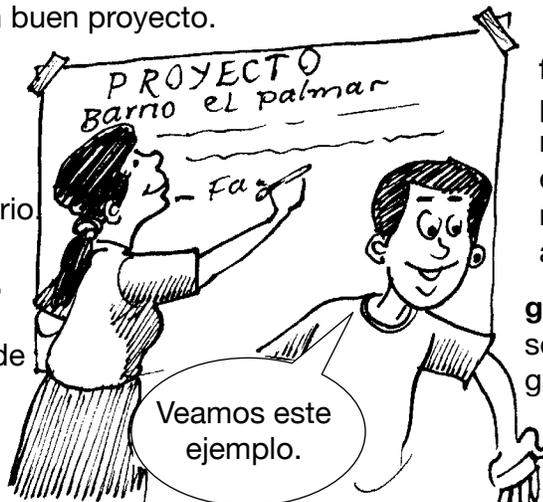
Gestión y ejecución de proyectos

Un proyecto es una respuesta comunal para solucionar un problema. Los proyectos pueden ser de construcción de obras físicas o sociales. A continuación les presentamos un modelo sencillo para hacer un buen proyecto.



a. Datos generales de la Comunidad

- Nombre del barrio, dirección.
- Breve reseña histórica del barrio.
- Datos demográficos.
- Cuantas familias y habitantes, cuantos adultos y niños, etc.
- Datos económicos y labores de las familias.



f. Recursos: Debemos pensar qué vamos a necesitar para ejecutar el proyecto: Humanos, materiales, económicos, asesorías, etc.

g. Presupuesto: Se detalla según los rubros de gastos.

b. Justificación:

Describe el problema que vamos a solucionar y su importancia para la comunidad: Falta de espacios para recreación de los niños y jóvenes.

Rubro	Alcaldía	Comunidad	Otra institución	Total
Material de construcción	\$2,050.		\$500	
Mano de obra		\$2,000		
Local		\$50		
Otros		\$25		
Subtotal				
Imprevistos 10%				
Total				

c. Objetivos:

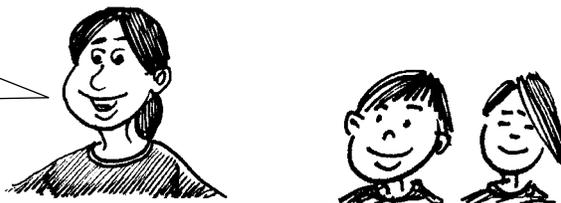
Qué queremos lograr: Fortalecer la convivencia infantil y juvenil en un espacio seguro y adecuado.

d. Componentes:

Este es el corazón del proyecto. Describe

- las actividades a realizar
- los responsables
- otros actores que apoyarán.

Para completar el proyecto se necesita participación comunitaria.



Reflexiones finales

- Defina 3 necesidades de su comunidad que pudieran dar origen a un proyecto corto – de ejecución en 3 meses y con un fondo básico.
- Escoja una de estas necesidades y elabore su proyecto con el grupo. Defina a quién lo quiere presentar.
- ¿Qué otros elementos serían útiles de agregar a su proyecto para que tenga altas probabilidades de ser aprobado?
- Haga un lista de instituciones ante quienes puede gestionar su proyecto.

Tema 14

Incidencia ciudadana



Antes de hablar de incidencia ciudadana es bueno reflexionar estas preguntas.

¿Qué significa ser ciudadano o ciudadana?
 ¿Cuál es la diferencia entre poblador o pobladora y ser ciudadano?
 ¿Qué significa participación ciudadana?

Ser ciudadano significa que tenemos derechos y deberes con la ciudad. Al ser de asentamientos precarios urbanos, muchos de esos derechos no se han cumplido y en estas condiciones viven más de 5,000 comunidades y más de 2 millones de salvadoreñas y salvadoreños.

Hay tres grandes actores sociales que tienen decisión en cómo viviremos:



- El mercado • El Estado
- La sociedad civil.

MERCADO:

Dueños de empresas nacionales y corporaciones extranjeras que trabajan en nuestro país.

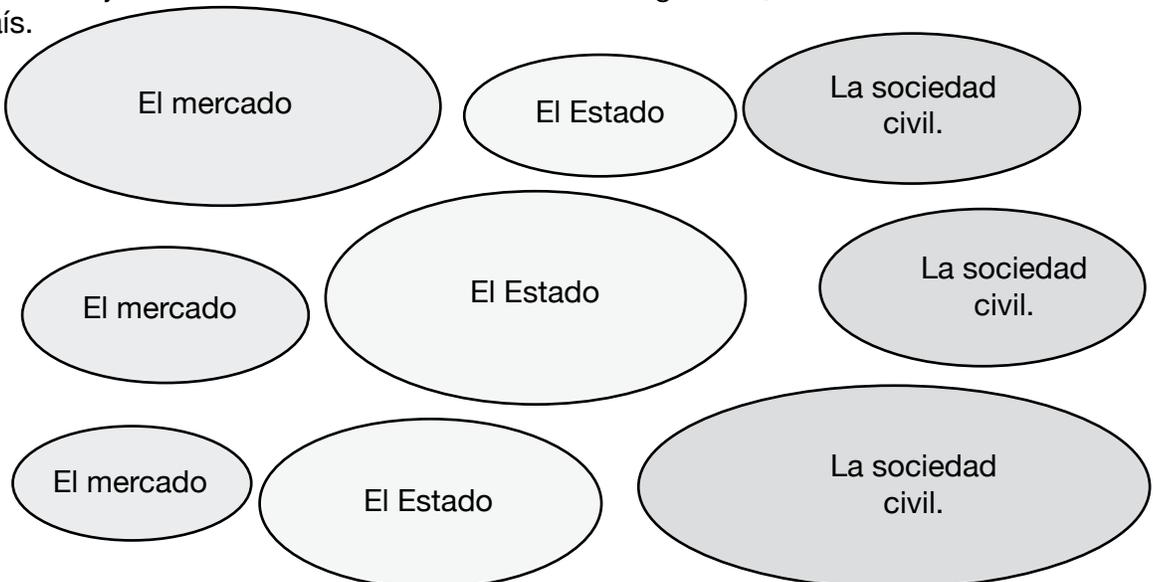
ESTADO:

Gobierno municipal, gobierno central, poder ejecutivo, poder judicial, poder legislativo.

SOCIEDAD CIVIL:

Iglesias, organizaciones no gubernamentales, comunidades, clubes, asociaciones cooperativas, gremios, etc.

Estos tres actores principales de la sociedad pueden tener diferentes tamaños o poder, en diferentes épocas. Veamos este ejemplo:



El camino a la incidencia ciudadana

Recordemos cuando éramos jóvenes y cómo convencíamos a nuestros papás para que nos dejaran ir a una fiesta. También de cómo alguien convenció a su esposa de casarse. O de cómo lograron meter el agua en la comunidad. Son historias de lucha, de incidencias.

Nuestras comunidades pueden también incidir para comprometer al Estado o a la empresa privada en solucionar un problema a través de la creación o aplicación de leyes a favor de los derechos de la población empobrecida.

Una comunidad que no exige sus derechos es cómo decir "Quien no llora no mama".



Pasos para un plan de incidencia

Luchar puede ser un motivo de unión comunal, pero también puede ser desgastante. Para evitar el cansancio y desmotivación hay que hacer un buen plan de incidencia. Debemos seguir algunos pasos que recomendamos a continuación.

Paso 1.

Priorizar los problemas. La comunidad debe hacer un listado de problemas que padece, pero debe elegir uno de ellos sobre el que el Gobierno o el Mercado pueden aportar soluciones.

Después hay que analizar las causas y consecuencias. Es importante reconocer bien las causas de un problema, pues si por ejemplo el problema es un problema mundial, difícilmente podrá resolverlo una sola organización comunal.

Si analizamos que una de las causas del problema puede ser resuelta por el Estado, hay que pasar al siguiente paso.



Paso 2.

El mapa de poder. Debemos reconocer los actores en el escenario político que tienen que ver con nuestro problema:

- Quiénes serán nuestros aliados de lucha
- Quiénes se pueden oponer a nuestras demandas
- Quién – persona o institución – tiene en sus manos el poder de tomar decisiones para solucionar el problema. Este será nuestro "Blanco".



Paso 3.

Ya que hemos priorizado el problema y hemos hecho el mapa de poder, debemos analizar nuestra propia organización. Para autoanalizarnos nos puede ayudar un FODA.

Fortalezas:
¿Qué tenemos que nos hacen fuertes como organización?

Oportunidades:
¿Qué hay a nuestro alrededor que nos puede ser de utilidad?

Debilidades:
¿Qué cosas dentro de nuestra organización nos debilitan?

Amenazas: ¿Qué hay a nuestro alrededor que nos vuelve débiles?

Paso 4.

El plan de incidencia. También se llama plan de campaña. Después de tener la información básica ya se puede pensar en un plan que nos permita alcanzar los objetivos.



¿Quiénes serán los responsables de echar a andar el plan? El equipo responsable.

¿Cuándo realizaremos las actividades? Hacer un cronograma.

¿Cuáles serán las estrategias a implementar? Comunicación, cabildo, presión, etc.

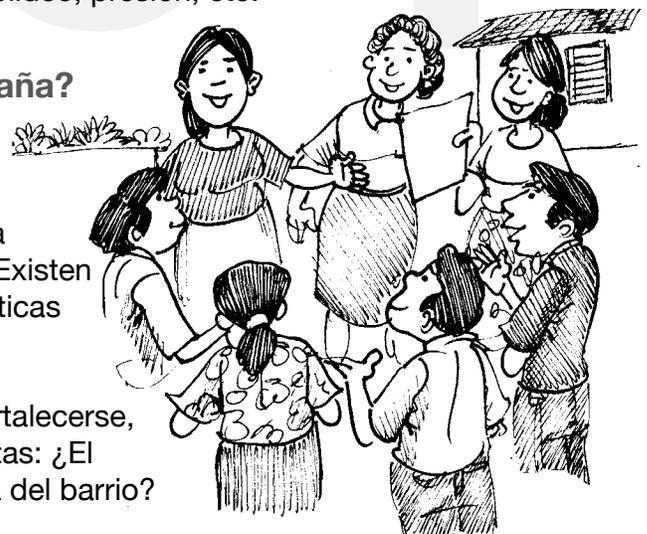
¿Con qué recursos vamos a hacer las actividades? Humanos, materiales y financieros.

¿Cómo organizar las actividades de campaña?

Las actividades se pueden agrupar en así:

Actividades de investigación: Se investiga toda la información del problema que hemos priorizado. ¿Existen políticas públicas sobre el problema? ¿Existen políticas públicas que nos perjudican?

Actividades de fortalecimiento: El grupo debe fortalecerse, no desanimarse. Podemos contestar estas preguntas: ¿El tema priorizado es en verdad relevante para la vida del barrio? ¿Este tema logra juntar a la gente?



Actividades de persuasión del blanco:

se refiere a actividades que convencen a la persona o institución que toman las decisiones sobre la importancia de resolver el problema y sobre nuestra fortaleza organizativa de lucha.

El plan de campaña debe ser aprobado en asamblea general y se deben gestionar los recursos necesarios.

Se recomienda organizar las subcomisiones siguientes:

- Comisión de seguimiento o vigilancia. Debe estar atenta a que el plan se cumpla.
- Comisión de organización. Esta moviliza a la población.
- Comisión de medios. Mantiene contacto con los periodistas para dar a conocer las demandas.
- Comisión de finanzas. Asegura los fondos necesarios para las actividades de incidencia.



Las estrategias de incidencia

Estas son las actividades de lucha más concretas. Se recomiendan las siguientes.

Educación: Informa a la población para generar conciencia del problema. Hace talleres, charlas, etc.

Cabildeo: Hacen visitas, envían cartas, hace llamadas telefónicas, negocia, entrevista a personas allegadas la blanco.

Organización: Busca fortalecer al equipo responsable y a la comunidad. Hace talleres de evaluación, busca apoyo de otras organizaciones afines, hace visitas, etc.

Presión: Organiza marchas, huelgas, tomas, vigiliias, etc.



Recuerde que si hay más obstáculos que avances no debemos culparnos unos a otros.

El quinto paso es la evaluación constante del plan.

Reflexiones finales.

- Explique con sus propias palabras o por medio de refranes qué quiere decir incidencia.
- En su opinión, ¿por qué las acciones de incidencia deben dirigirse hacia el Estado o al mercado?
- De ejemplos de acciones de incidencia que usted haya conocido.

**Tema
15**

La violencia es una respuesta social

Mucho oímos hablar de la violencia en la sociedad. Los medios de comunicación nos presentan solo un tipo de violencia: La física. Pero en realidad hay muchas maneras de hacer violencia. SEÑOR-



Violencia es el uso y abuso de la fuerza o el poder de parte de un supuesto "fuerte" hacia otro visto como "débil" para poder controlarlo y/o lograr los fines de quien tiene el poder.



Con la violencia se satisface el "fuerte"

Las organizaciones comunitarias también pueden manifestar violencia en sus relaciones. Veamos algunos ejemplos:

Las manifestaciones violentas socialmente compartidas se observan en una serie de "ismos"

- **Racismo:** menos por ser negro o indio
- **Nacionalismo:** menos por ser extranjero o extranjera
- **Clasismo:** menos por ser pobre
- **Sexismo:** menos por ser mujer o gay
- **Adultismo:** menos por ser menor

La violencia puede llegar a verse como "natural" y hacer parecer "llorona" a la persona que la sufre.

También son violencia el suicidio, los maltratos en familias o en el trabajo, la represión política y la carestía de los alimentos.



Reflexiones finales.

- Haga un debate en el grupo sobre si la violencia en los seres humanos es: a) natural, viene con las personas desde que nacen b) aprendida y fomentada desde la cultura.
- Haga una lista de situaciones en las que usted siente haber sufrido violencia dentro de la organización comunitaria.
- Haga una lista de acciones que pueden ayudar a la convivencia y relación de respeto entre las personas líderes.

Tema 16

Cambiando los conflictos en oportunidades



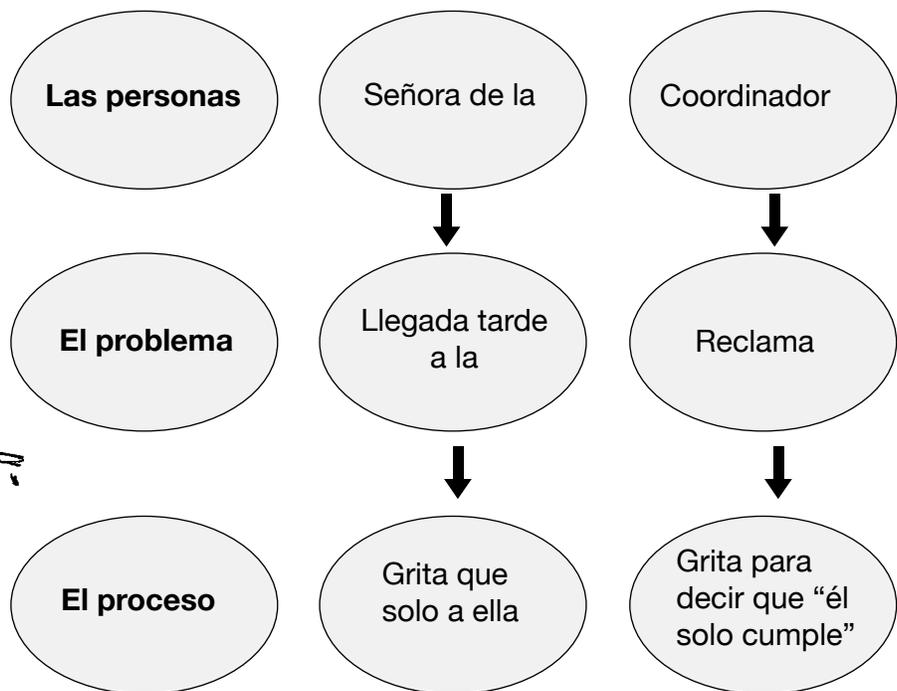
Los conflictos son naturales en ser humano. El conflicto es necesario para hacernos ver algo que no veíamos antes. Si el conflicto es bien manejado puede convertirse en una oportunidad de crecimiento para las personas y grupos.

Los seres humanos somos diferentes, no somos como las piezas de un rompecabezas que encajan muy bien. Tenemos ideas distintas sobre la misma cosa. Todo eso es normal. El conflicto surge cuando las personas que piensan diferente chocan entre sí y una se quiere imponer sobre la otra.

La autoestima e historias de las personas puede influir en la generación de los conflictos. Los conflictos que se generan entre individuos pueden llegar a ser conflictos entre grupos.



Un conflicto tiene 3 elementos principales: las personas, el problema y el proceso. Veamos un ejemplo.



Esta es una realidad en nuestra comunidad y por eso las personas líderes deben prepararse para resolver conflictos que surjan entre familias, entre ellas con los líderes, entre barrios, entre instituciones etc. Los conflictos pueden transformarse en oportunidades de dialogo a través de los siguientes procesos:

Negociación:

Las partes en conflicto trabajan para llegar a un acuerdo.

La mediación:

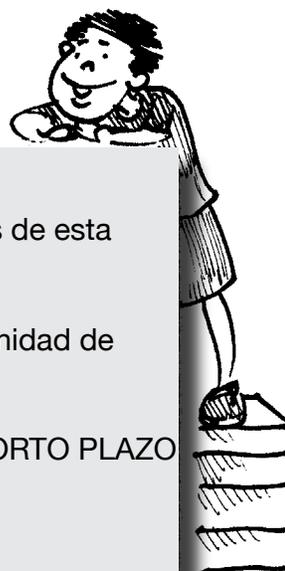
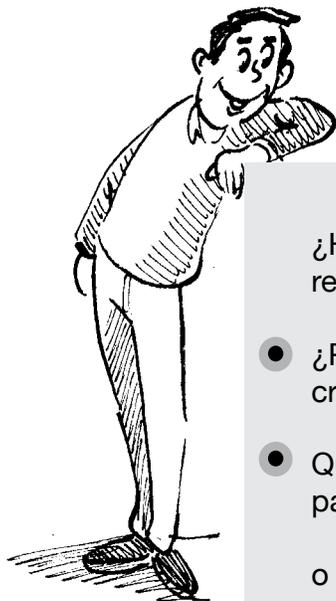
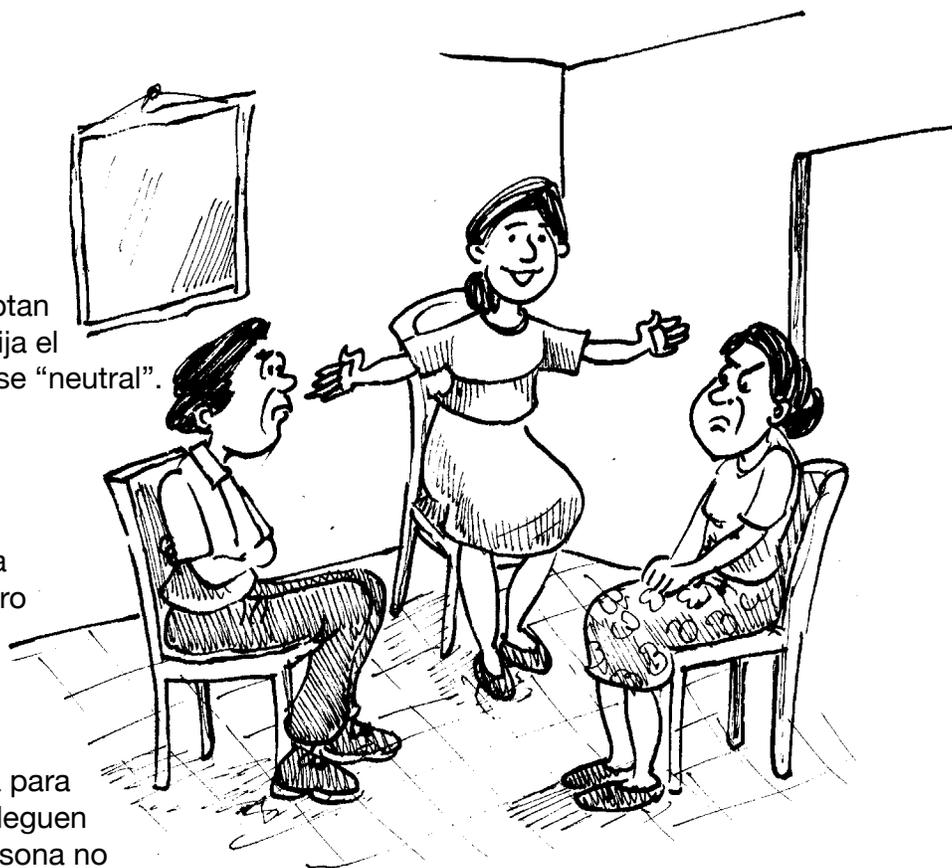
Las partes en conflicto aceptan que una tercera persona dirija el diálogo, pero manteniéndose “neutral”.

El arbitraje:

Las partes deciden que un tercero decida quién tiene la razón, puede ser un juez, otro líder, etc.

La conciliación:

Una tercera persona trabaja para que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo. Pero esta persona no decide quién tiene la razón.



Preguntas de reflexión:

¿Ha cambiado su idea sobre el conflicto después de esta reflexión? Explique

- ¿Por qué decimos que un conflicto es una oportunidad de crecimiento en la relación de las personas?
- Qué acciones concretas se pueden impulsar A CORTO PLAZO para el fomento de una cultura de paz entre:
 - o Las personas que forman tu familia
 - o Las personas que forman tu equipo deportivo
 - o Las familias de su comunidad
 - o Las personas que integran la directiva comunal
 - o Los barrios de la zona.

Parte 4 Sugerencias para la labor educativa de la organización y gestión comunal

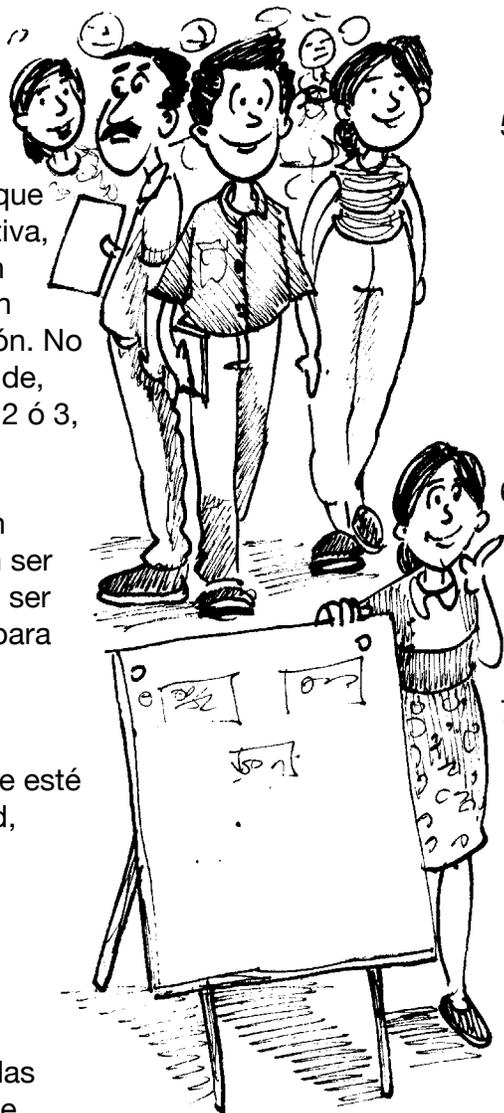
Compañera lideresa, compañero líder: antes de iniciar este trabajo debes preguntar a tu propia persona y a tus compañeros y compañeras por qué es necesario que una comunidad se organice y se mantenga ligada a otras comunidades en la lucha por sus derechos. Aquí están algunas razones. Amplíalas dentro de tu pensar y experiencia:

- Una sola golondrina no hace verano
- El pueblo, unido, jamás será vencido
- Los objetivos comunes requieren acciones colectivas
- La comunidad también tiene recursos para la gestión de proyectos

Además de estas reflexiones, a continuación encontrará una serie de sugerencias que pueden facilitar tu labor como persona que educa:

Antes del proceso educativo

1. Identifique a hombres y mujeres, adultos y jóvenes, que puedan que sean miembros de la junta directiva, de clubes juveniles o que tengan liderazgo potencial pero no estén integrados a ninguna organización. No tiene que ser un grupo muy grande, no más de 30. Y si empieza con 2 ó 3, está bien.
2. Comprometa a ese grupo con un PROGRAMA de talleres. Pueden ser 5 talleres, para iniciar, pero debe ser un PROCESO. Fije hora y lugar para encontrarse.
3. Analice qué temas pueden ser abordados según la etapa en que esté la organización de su comunidad, o según las necesidades de la organización comunal.
4. Haga ameno su taller. Busque canciones, poesías conocidas, recortes de periódico, trozos de película, refranes, juegos, leyendas y todo aquel material popular que puedan apoyar el tema que usted va a facilitar.



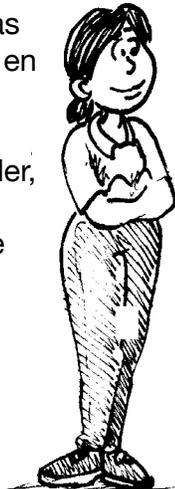
5. Asegúrese de contar con papelería suficiente y que el lugar sea el adecuado para la concentración. Además, lea muy bien el contenido de cada tema y ensaye cómo lo va a facilitar.
6. Procure que su presentación sea ordenada y limpia, sin exageraciones en el vestuario.
7. Si es necesario y posible, recurra a personas especialistas para que apoyen su taller como invitadas. Estas personas pueden ser colaboradores de la Alcaldía, representantes de instituciones públicas y otros líderes y lideresas que conozcan el tema.

Durante el proceso educativo

8. Antes de iniciar el taller, haga un recordatorio de lo que se trató en el taller anterior o recoja lo que las personas participantes saben del tema (saberes previos).
9. Induzca al grupo con el DEBATE, esto quiere decir, que hay que exponer ideas y sustentaras, pero sin agredirse ni criticar a las demás personas participantes. Aclare que no hay “verdades absolutas” y que deben respetarse mutuamente.
10. Practique la honestidad diciendo “no sé, pero puedo averiguar” cuando algún dato no sea de su completo conocimiento.
11. De importancia a los dibujos del manual. Haga que las personas participantes le digan qué ven, qué significa para ellas y si refleja la realidad de la comunidad.



12. Trate de propiciar la participación de todas las personas que asisten. Agradezca cada participación. Cuestiónela, pídale que amplíe, que dé ejemplos.
13. Respetuosamente, limite la participación de las personas que se extienda demasiado en su discurso.
14. Antes de terminar cada taller, procure que cada persona le diga qué fue lo nuevo que aprendió ese día.



15. Aliente al grupo a llevar alimentos para compartir en colectivo.
16. Recuerde que usted es una persona que facilita el aprendizaje. Si sólo su voz es la única que se escucha en el taller, es un mal síntoma.
17. Felicite, motive, haga notar cambios en las personas participantes en forma permanente.
18. Juegue. Introduzca juegos relacionados con el tema en los que las personas interactúen, rían, gocen. Eso hará inolvidable el aprendizaje.

Después del proceso educativo

19. Evalúe para usted mismo qué estuvo bien, qué cambiar, qué no debió suceder y cómo prevenirlo en otras ocasiones.
20. Trate de averiguar la razón de ausencia de las personas que han faltado y no deje de invitarlas para el siguiente taller.
21. Revise continuamente sus propias creencias, aprendizajes y prejuicios. Y no deje que esto influya en su labor educativa y en su liderazgo.

Además:

22. En todo momento, deténgase a reflexionar. En este documento se han incluido preguntas de análisis al final de algunos temas. Usted puede crear otras.
23. Es importante su participación y la de su comunidad en eventos de participación ciudadana promovidos por la alcaldía, por los organismos intercomunales y por instituciones del Estado.
24. Promueva que el arte sea su aliado para lanzar continuos mensajes a la comunidad sobre la importancia de estar organizados y trabajando unidos.
25. Promueva la participación de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones dentro de su grupo y comunidad.
26. Procure el lenguaje que incluya a hombres y mujeres **TODO EL TIEMPO**.
27. Muchos otros temas tienen que ver con la organización y gestión comunal: la organización cooperativa, programas del Estado a favor de las comunidades precarias, formas novedosas de organización, y otros. Trate de investigarlos por cuenta propia. Sigue creciendo
28. Junto con la labor educativa por la organización comunal promueva otros procesos de participación: investigaciones sobre la realidad comunal, apoyo de universidades a través de estudiantes por servicio social, intercambio de experiencias entre comunidades y municipios, participación en foros y talleres de otras organizaciones comunales, conocer diferentes experiencias organizativas a nivel nacional e internacional.



Que tu labor educativa sea siempre: Participativa, vivencial y de convivencia



PRO
BARRIOS
FUNDASAL