



Universidad de Puerto Rico
Recinto Universitario de Mayagüez
Colegio de Ciencias Agrícolas
Departamento de Educación Agrícola
SERVICIO DE EXTENSIÓN AGRÍCOLA

Procesos para la organización comunitaria

Guía para el facilitador

Angélica Martínez Díaz, M Ed
Catedrática de Extensión
Desarrollo de los Recursos de la Comunidad



Tabla de Contenido

| | |
|--------------------------------------------------------|----|
| Introducción _____ | 3 |
| Objetivos _____ | 5 |
| Lección I: Conociendo a las Comunidades _____ | 6 |
| Lección II: Organización de la comunidad _____ | 13 |
| Lección III: Autogestión comunitaria _____ | 20 |
| Lección IV: Reuniones efectivas _____ | 25 |
| Lección V: Coalición comunitaria _____ | 31 |
| Lección VI: Cómo hacer un reglamento comunitario _____ | 37 |
| Referencias _____ | 41 |
| Agradecimientos _____ | 43 |

Introducción

Esta guía educativa ha sido diseñada con el propósito de que el extensionista tenga una herramienta útil para iniciar su trabajo en la comunidad. Dentro del trabajo comunitario se utilizan diversas estrategias que nos van a llevar a generar acción dentro de los miembros de la comunidad, lo cual debe ser la meta del área programática de Desarrollo de los Recursos de la Comunidad del Servicio de Extensión Agrícola.

El trabajo de comunidad es exitoso si los miembros de la comunidad se integran y reconocen qué es lo que quieren conseguir. El Dr. Phil Bartle, fue un sociólogo con vasta experiencia en el desarrollo de trabajo comunitario y fungió como asesor del Programa de Gestión Comunitaria en Uganda. En su manual sobre *Métodos para fortalecer a las comunidades*, el Dr. Bartle establece doce lecciones para el desarrollo comunitario participativo, estas son:

1. Las comunidades tienen derecho a participar en las decisiones que afecten sus condiciones de vida y trabajo.
2. Sólo la participación en el poder de tomar decisiones es sostenible y creativa.
3. La participación real requiere la intervención de la comunidad en todas las fases: planificación, implementación, mantenimiento y supervisión.
4. La participación se debe construir desde la igualdad entre los sexos, e incluir a los jóvenes y a los ancianos.
5. El desarrollo de la capacidad es esencial para promover la participación equitativa entre mujeres, hombres y jóvenes.
6. Las comunidades tienen recursos ocultos que pueden impulsar el desarrollo de la ciudad, pueblo o aldea. El desarrollo de la capacidad puede sacar a la luz estos recursos.
7. Las comunidades son las primeras interesadas de todos los protagonistas del desarrollo en identificar problemas y en el mantenimiento y mejora de sus asentamientos.
8. La concienciación y el desarrollo de la capacidad pueden hacer que las asociaciones entre las comunidades, ONG (Organizaciones No Gubernamentales) y autoridades municipales sean más equitativas.

9. El desarrollo comunitario que planifican personas ajenas a la comunidad y sólo requiere de éste trabajo gratuito, no es bien aceptado por las comunidades a largo plazo.
10. La planificación de la participación es uno de los elementos que con más frecuencia se pasa por alto en desarrollo comunitario.
11. La caridad hace a las comunidades dependientes de las ayudas.
12. El desarrollo comunitario es una contribución esencial en la gestión urbana global.

Tomando en consideración estas doce lecciones y reconociendo que la globalización comunitaria está impactando el mundo, es importante estar conscientes hasta qué punto y cómo las estructuras de las comunidades se comprometen y actúan en la construcción de una sociedad más justa.

Objetivos

Por medio de esta guía educativa, *Procesos para la organización comunitaria*, se espera que los extensionistas puedan capacitarse y capacitar a los líderes comunitarios para:

1. Conocer las características que los distinguen como una comunidad e identificar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
2. Organizar una comunidad para generar acción de la misma.
3. Identificar las necesidades básicas y los intereses de los miembros de la comunidad y promover la acción participativa.
4. Desarrollar lazos de colaboración entre organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
5. Preparar un reglamento para la junta o comité comunitario; o para una facilidad de uso común.

Lección I: Conociendo a las Comunidades



Propósito:

Identificar los procesos del trabajo en comunidad.

Objetivos:

Al finalizar la lección, el participante podrá:

1. Definir **comunidad**.
2. Identificar etapas del trabajo en una comunidad.
3. Mencionar los indicadores de una comunidad pobre.
4. Mencionar características para poder trabajar en las comunidades

En Puerto Rico existen comunidades en diferentes niveles sociales y económicos tanto en áreas urbanas, rurales y suburbanas. En las mismas existen marcados bolsillos de pobreza, aunque estudios señalan que los altos niveles de pobreza son más significativos en las áreas rurales que en los centros urbanos.

Una **comunidad** es un grupo de personas que comparten elementos en común (i.e., condición o estatus social, costumbres, visión de mundo, instituciones, ubicación geográfica, etc.). Debido a que las personas en una comunidad enfrentan oportunidades y retos parecidos, éstas crean una identidad común o sentido de pertenencia. **Identidad** es la capacidad de establecer una diferenciación entre el grupo propio de otros grupos (Kottak, 2005).

Una **comunidad** es un área delimitada geográficamente donde sus residentes comparten unos servicios y facilidades. Es común ver que dentro de un mismo barrio existan diversas organizaciones comunitarias por sectores ya que las mismas se dividen de

acuerdo a la comunidad. Entre las características que se pueden mencionar de las comunidades, están:

1. Comparten facilidades como lo son los centros comunales, iglesias, parques de pelota, canchas de baloncesto, escuelas.
2. Comparten servicios como lo son el de agua potable (tanques, pozos, acueductos comunitarios) administrados por la comunidad o la A. A. A., servicio de cartero (buzones en una sola área).
3. Hay familias en diversas etapas de vida y en algunas viven varias generaciones juntas.

Las comunidades sufren muchos problemas sociales durante años, tales como: el desempleo, falta de viviendas, pobreza, crimen, cuidado de ancianos, discapacidad, enfermedad, violencia juvenil, abuso de drogas y la falta de protección del medio ambiente.

Según Figueroa, H. en su estudio *Pobreza en Puerto Rico* (2000), existen varias causantes de la pobreza en Puerto Rico, entre ellas: factores demográficos (edad y género de la cabeza de la familia), educacionales (educación de los miembros que sustentan a las familias) y geográficos (dónde se encuentran los hogares, si en zona rural o zona urbana). Revela el estudio que para la mayoría de las personas pobres sus ingresos provienen de la agricultura, donde nueve de cada diez trabajadores en este sector son pobres. Ante los sueldos bajos que se reciben, la población pobre, aunque trabaje, no gana lo suficiente para cruzar la línea de pobreza.

El Censo del 2010 indica que Puerto Rico tiene una población de 3, 725,789. El *American Community Survey*, estimado de cinco años del 2010-14, indica que un 41.3% de las familias vive bajo el nivel de pobreza, el 56% de los niños vive bajo el nivel de pobreza, el 37.7% de las familias son beneficiarias del Programa de Asistencia Nutricional (PAN) y el 58.1% de las familias están integradas por mujeres jefes de éstas. Cuando se evalúan los datos relacionados a familia y comunidad, para el 2012 el 57% (460,000) de los niños vivía en familias de un solo padre, el 17% (146,000) de los niños vivía en familias cuyo jefe de familia carece de un diploma de escuela superior, el 83% (748,000) vivían en áreas de alta pobreza y se reportaron 49 nacimientos de adolescentes por cada mil habitantes (2014 *Kids Count Profile*).

Hay varios factores que son indicadores de una comunidad pobre (Colón, 2015).

Entre estos se pueden mencionar:

1. Alta tasa de deserción escolar de niños entre 6 y 18 años de edad.
2. Alta tasa de analfabetismo en el área urbana (4 de 10 personas) y en el área rural (5 de 10 personas).
3. Alta proporción de personas viviendo bajo el nivel de pobreza establecido por el Gobierno Federal.
4. Núcleos familiares donde predomina un solo jefe de familia como único sustento.
5. Alta tasa de desempleo.
6. Largo historial de problemas ambientales.
7. Ausencia o deficiencia en la provisión de servicios públicos básicos: escuelas, correos, transportes, recogida de basura.
8. Pocas destrezas laborales de los residentes.
9. Ausencia total o parcial de infraestructura y de servicios básicos tales como sistema de energía eléctrica, acueductos y alcantarillado, calles y aceras pavimentadas, existencia de áreas de recreación.
10. Alta proporción de viviendas en condiciones inadecuadas.
11. Ausencia de títulos de propiedad.
12. Alta concentración de problemas psicosociales tales como: adicciones, problemas de seguridad y violencia doméstica.

¿Por qué necesita conocer su comunidad?

Más allá de simplemente ser capaz de nombrar una comunidad en particular con la que esté trabajando, es muy valioso aprender lo más que pueda de ella. Los tipos de comunidades pueden variar ampliamente en términos de tamaño, poder político, nivel educativo y otros factores que son cruciales para conocer si va a trabajar con ellos. Por ejemplo, los vecinos de alguna población pueden estar bien informados y ser poderosos políticamente, pero estar divididos en otros aspectos; en otra población, la gente puede estar menos informada y desorganizada, pero ser muy diversa y animada.

Llegar a conocer a la comunidad implica conocer a la gente de ahí, las actividades que realizan y dónde se llevan a cabo dichas actividades. Conocer esta parte básica de la

información puede decirle mucho acerca de quién se encuentra relacionado con quién, los tipos de relación que tiene la gente y los tipos de recursos materiales que la gente tiene o necesita. Haciendo preguntas a la gente cerca de estas situaciones, puede empezar a comprender sus sentimientos, actitudes y valores que tiene la gente con relación a otros y por qué. Comprender los sentimientos, actitudes y valores es clave para cualquier esfuerzo que su iniciativa emprenda en una comunidad.

Esta información también es útil para determinar las necesidades y recursos en las comunidades. Ayuda a identificar quiénes pudieran ser sus aliados en su trabajo de abogacía, en quiénes podría delegar el trabajo de reclutar voluntarios, proveer información para recaudar fondos o comprender quién pudiera oponerse a sus esfuerzos y por qué. Conocer a la comunidad tan a fondo como sea posible es fundamental para todo lo que haga.

Es de suma importancia iniciar el trabajo de comunidad conociendo la comunidad seleccionada y sus problemas. Debe informarse acerca de los antecedentes, conflictos, frustraciones, triunfos, esperanzas y temores de la gente a la que espera ayudar.

El perfil socio-económico es una de las herramientas que podemos utilizar para lograrlo, el cual puede incluir la siguiente información:

1. Número de viviendas
2. Número de familias
3. Número de personas / familias
4. Edad de los miembros de la familia
5. Escolaridad de los miembros de la familia
6. Ingresos (de dónde provienen, no la cantidad)
7. Condiciones de salud
8. Recursos disponibles (humanos, naturales, facilidades y servicios)
9. Situaciones que las familias entienden que afectan la sana convivencia de la comunidad.

Dentro de los procesos del trabajo de comunidad esta sería la primera etapa, la de **exploración**, en donde por medio de conversaciones informales o el estudio de comunidad se va conociendo la misma.

La segunda etapa es la de **organización**, en la que por medio de reuniones y visitas informales los vecinos muestran interés en alguna situación que los aqueja y deciden trabajar para mejorar.

La tercera etapa es la de **discusión**, en donde los miembros de la comunidad intercambian ideas concentradas en el problema que se quiere resolver. Estas dos etapas son las que nos llevan a hacer un diagnóstico de la comunidad.

La cuarta etapa es la de **acción**, la cual sigue a la decisión. En esta etapa se desarrolla un plan de trabajo para la comunidad que debe responder al ideal soñado, al futuro deseado, debe ser todo lo real y posible de las primeras dos etapas. Se le da continuidad al mismo por parte de los miembros de la comunidad y se le informa a la comunidad sobre los resultados obtenidos.

La quinta etapa es la **evaluación** del proceso y el **producto final**.

Después del primer proyecto, la comunidad tiende a avanzar hacia otros intereses y problemas, se apoyan en la confianza desarrollada y comienzan a trabajar en nuevos proyectos. Si el proceso de desarrollo de la comunidad ha sido firme, deberá producir un grupo permanente que continuará indefinidamente. A medida que la comunidad gana confianza en sí misma y adquiere vida propia, la necesidad de estímulo externo disminuye.

El evaluar la comunidad es imprescindible para el desarrollo e impacto de proyectos educativos en las mismas. Además de esta particularidad es necesario evaluarnos como educadores e identificarnos con ciertos rasgos característicos para poder trabajar en las comunidades. Algunos de estos son:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Amor a la gente | 9. Entusiasmo por las cosas y las actividades a las que se dedica |
| 2. Fe en la gente | 10. Sentido de buen humor |
| 3. Espíritu de servicio | 11. Alegría de vivir (jovialidad) |
| 4. Capacidad para escuchar | 12. Sensibilidad (habilidad para captar las formas de expresión más sutiles y percatarse de cómo los otros se sienten) |
| 5. Respeto a los demás | 13. Capacidad de observación y cooperación |
| 6. Flexibilidad (adaptarse a cambios, diferencias individuales) | |
| 7. Honradez | |
| 8. Iniciativa e imaginación | |

14. Objetividad
15. Sentido de responsabilidad
16. Tacto (habilidad para tratar a las personas sin ofenderlas)
17. Coraje para afrontar con confianza los acontecimientos
18. Admite los errores cometidos y puede excusarse
19. Difiere en ideas pero siempre con respeto y consideración hacia los demás
20. Posee una actitud positiva hacia la vida
21. Fomenta la comunicación
22. Acepta las diferencias individuales
23. Inspira confianza
24. Posee valor y autocontrol

Ejercicio 1: ¿Qué es una comunidad?

En un pedazo de papel haga un dibujo de la comunidad donde usted vive tal y como usted la ve. Incluya todos los elementos que entienda son necesarios.

Ejercicio 2

| Nos gusta esta comunidad porque... | En 20 años, veo esta comunidad como... |
|------------------------------------|----------------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Lección II: Organización de la comunidad



Propósito:

Reconocer la importancia de la organización comunitaria para poder desarrollar proyectos que redunden en beneficios de las familias de la comunidad.

Objetivos:

1. Definir lo que es una organización comunitaria.
2. Identificar los propósitos y ventajas de la organización comunitaria.
3. Seleccionar efectivamente los miembros de la comunidad para organizar y trabajar en la misma.

¿Qué es organización comunitaria?

La organización comunitaria es cuando un grupo de personas se unen para ver los problemas que les afectan en su comunidad y le buscan soluciones (FAO, 2008). Los problemas pueden ser de carácter social, cultural, económico, entre otros. La organización es la estructura que se da a un grupo de personas para funcionar de acuerdo a un método y a un objetivo común. Cuando varias personas deciden organizarse lo hacen porque tienen intereses o problemas comunes que les exigen unirse para poder enfrentarlos. Algunos ejemplos que podemos mencionar en los cuales la gente se une para resolver problemas que les afectan están: acueductos rurales, falta de alumbrado en calles, facilidades recreativas, problemas de falta de seguridad vecinal, acceso adecuado, entre otros.

Se puede definir como el proceso por el cual grupos locales se unen con el propósito de defender, renovar o mejorar su comunidad y su entorno. Planifican y actúan en conjunto desde una base organizada promoviendo la autogestión y el apoderamiento. La mayoría de las decisiones son organizadas y efectuadas por miembros de la comunidad en vez de alguien de afuera. Es una acción colectiva voluntaria que se enriquece con la combinación

de los talentos y contribuciones de las personas dependiendo de su capacidad y dependiendo de la necesidad y nivel de compromiso que tienen con la comunidad. Debería ser, en principio, representativo de toda la comunidad, o sea, que se incluyan miembros diversos dependiendo del género, edad y raza. (Martínez, 2005)

Organizar una comunidad es algo más que tener un conjunto de individuos. El tener un grupo de personas en una habitación no quiere decir que estén necesariamente organizados. El organizar una comunidad significa inculcarles una serie de ideas y expectativas que les den una estructura social y unos procesos sociales que hagan de esa organización algo que trascienda a los individuos que la componen (Bartle, 2005). Los dos propósitos principales para la organización son:

- Organizar para la toma de decisiones.
- Organizar para una acción que conduzca hacia un fin.

¿Por qué es importante la organización comunitaria?

La organización comunitaria es importante porque a través de ella damos a conocer nuestras inquietudes, los valores humanos además de los talentos individuales que tenemos para resolver de manera efectiva los diversos problemas y situaciones que existen en la comunidad.

Como líderes, es importante reconocer para qué se organiza la comunidad, si para la toma de decisiones o para la acción efectiva. Al organizar la comunidad se busca que haya **participación comunitaria**, esto es, la contribución al trabajo comunal y la participación de toda la comunidad en las decisiones que le afectan.

Una comunidad de bajos ingresos no se organiza por sí misma. La participación comunitaria no es espontánea, para que exista debe haber:

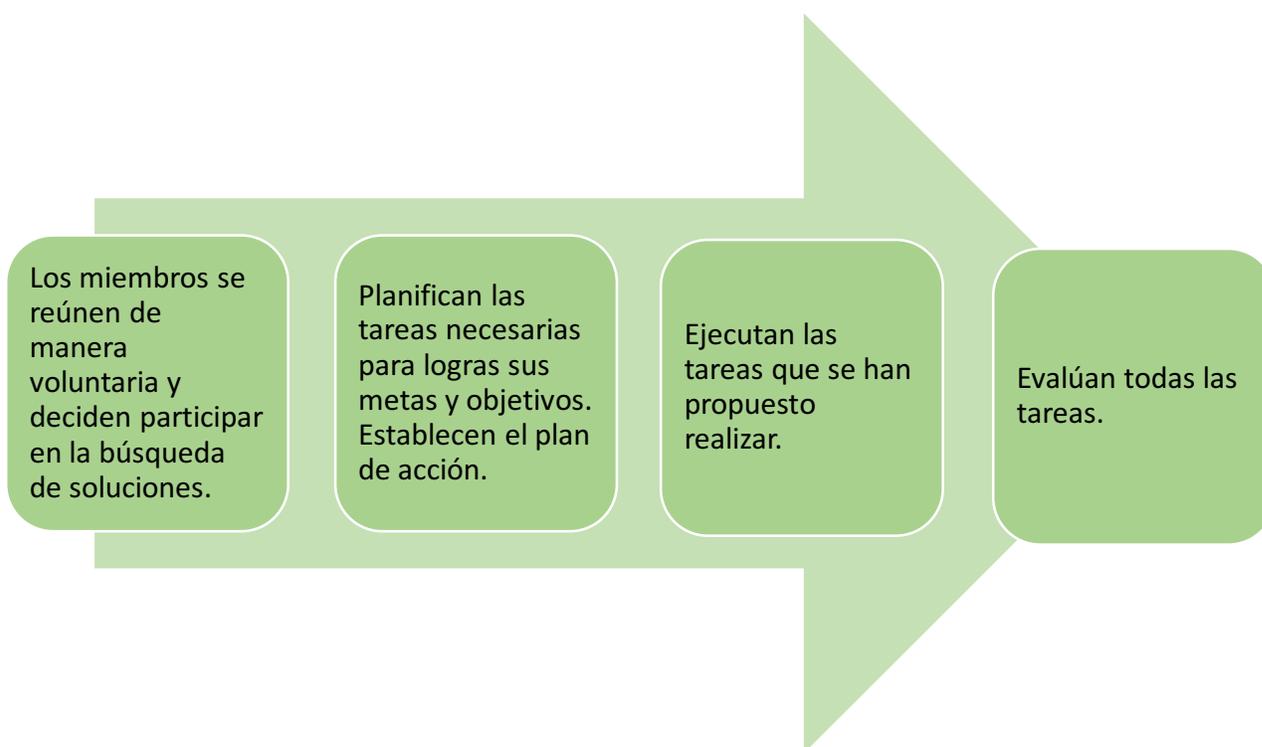
- Una intervención
- Un empujón a la comunidad
- Animación y estímulo social

Ventajas de la organización comunitaria

1. Permite al grupo utilizar en mejor forma el esfuerzo y los recursos colectivos.

2. Facilita mayor oportunidad para conocer, negociar, demandar y gestionar con gobiernos municipales, regionales y/o estatales, para lograr los objetivos y metas establecidos.
3. Se logran mejores resultados en las actividades ya que se utilizan con efectividad los recursos disponibles.
4. Permite el desarrollo de líderes que intercambien ideas con otras personas, discuten y respetan diferentes puntos de vista.

Proceso para la organización



Criterios básicos para el desarrollo de la organización comunitaria (FAO, 2008)

| Cualidad | Explicación |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Intereses en común. | La mayoría de los miembros de la comunidad o barrio comparten los mismos |

| | |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | intereses y necesidades, lo cual los lleva a unirse como grupo. |
| Decisión libre y voluntaria de organizarse. | La decisión de participar en las actividades y toma de decisiones dentro del proceso debe ser libre y voluntaria. Así habrá democracia y armonía en el grupo. |
| Toma de decisiones por la mayoría. | Se evita que se planifiquen varias actividades para un mismo día y se logra mayor participación en el desarrollo de las mismas. |
| Planificación conjunta entre todas las partes. | Las alternativas de solución a los problemas deben beneficiar al máximo de miembros de la comunidad o barrio. |
| Beneficiar al mayor número posible. | Debe fortalecerse el espíritu de cooperación, de solidaridad, de compartir las responsabilidades, actuar siempre en función de grupo y nunca a título personal. |
| Solidaridad, cooperación y responsabilidad compartida. | Tiene que producir cambios sociales y económicos importantes que cubran al mayor número de beneficiarios y que se logre mejorar la calidad de vida. |
| Logro de desarrollo social y económico. | Tiene que producir cambios sociales y económicos importantes, que cubran al mayor número de beneficiarios y que se logre mejorar la calidad de vid |

Organizar para la toma de decisiones

Un punto de partida para la toma de decisiones debe ser una reunión pública abierta a todos los miembros de la comunidad. Para obtener una decisión comunal sobre un problema que necesita una solución urgente, se recomienda utilizar diversas estrategias para

que surjan las ideas. Entre estas puede estar la “lluvias de ideas”, siempre y cuando se tenga en cuenta que van a surgir ideas y por lo tanto no se debe permitir que surjan críticas a las ideas que otros presentan. Además, con esta estrategia debemos buscar soluciones al problema meta de la comunidad, generar objetivos específicos, identificar recursos y obstáculos. Para que surjan las ideas podemos hacer preguntas que motiven la participación, tales como:

1. ¿Qué necesitamos?
2. ¿Por qué lo necesitamos?
3. ¿Cuál es nuestro objetivo?
4. ¿Cómo nos ayuda esto a conseguirlo?
5. ¿Qué alternativas tenemos?

No debemos aceptar las primeras respuestas ofrecidas. Con respeto, responda con una de estas preguntas:

- ¿Es esta la mejor forma?
- ¿Hay alguna otra manera?

Durante todo el proceso tenga siempre en mente que los principios hacia los que los está dirigiendo incluyen la tolerancia hacia las minorías, el respeto a los miembros más débiles de la comunidad, la democracia, la honestidad, la transparencia, participación y la inclusión en el proceso de toma de decisiones.

Una vez la comunidad ha decidido las situaciones con las cuales va a trabajar, deben elegir los miembros que formarán parte del comité o junta comunitaria.

El propósito de esta junta o comité es el de darle seguimiento a los trabajos comunitarios. La misma debe tener una buena comunicación con la comunidad y estar consciente de sus deseos y que sus decisiones sean transparentes. Las cuestiones más importantes deben decidirse en reuniones donde se cite a toda la comunidad. El comité o junta comunitaria es el gestor que ejecuta los asuntos en nombre de la comunidad. Se debe estimular a la comunidad para que forme el comité de forma que este se vea a sí mismo como uno que tiene que trabajar y responder a la comunidad.

Hay dos puntos importantes que deben tener en consideración al organizar la junta o comité. Estos son:

- Cómo será el proceso de selección.
- Quién debe ser elegido para formar parte del comité ejecutivo.

El comité o junta puede estar organizado de forma tradicional (presidente (a), vicepresidente(a), tesorero(a), secretario(a), vocales y otros, pero esta estructura puede ser inapropiada para la comunidad. No tiene que ser así, puede haber otra estructura que se ajuste mejor a la comunidad, como tener un líder designado en el grupo que organice grupos de trabajo de acuerdo a los asuntos a atenderse. El comité o junta tendrá entre sus tareas:

1. Revisar los recursos para la comunidad
2. Crear estrategias, elegir la mejor de ellas y gestar los detalles de la organización
3. Organizar calendarios
4. Preparar un presupuesto, de ser necesario.

En conclusión, el organizar la comunidad conlleva el que los miembros de la misma tomen sus decisiones y generen acción para completar los proyectos de acuerdo a los deseos de la comunidad.

Ejercicio 1

Analice las organizaciones que existen en su comunidad y sus funciones.

| Organización existente (pueden ser de tipo religioso, social, cultural, recreativo, entre otras) | ¿Qué hacen? | Número de miembros | ¿Qué capacidad tienen para resolver problemáticas de la comunidad? (buena, regular, mala) ¿Por qué? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Ejercicio 2

Utilice el espacio disponible para el ejercicio de grupo

1. ¿Dónde queremos estar?

2. Metas de alta prioridad

Lección III: Autogestión comunitaria

Propósito:

Fomentar la autogestión comunitaria con el propósito de que los miembros de la comunidad tomen el control de la misma reconociendo sus problemas y buscando solución a los mismos.

Objetivos:

1. Definir lo que es autogestión.
2. Mencionar los factores que deben incluir la autogestión comunitaria.
3. Evaluar en qué fase de autogestión se encuentra su comunidad de acuerdo a los modelos de trabajo comunitario que se mencionan.

La autogestión comunitaria es un enfoque integral de la vida en sociedad que no solo se refiere a organizar democrática o participativamente el lugar de trabajo o la empresa productora de bienes o servicios que se extiende a todas las dimensiones de la vida económica y social en comunidad. La base de la autogestión está en el concepto mismo de la persona (o del ser humano) y sus derechos fundamentales, como el derecho a la autodeterminación y a la participación, en las esferas personales, familiares y comunitarias. (Colón, 2003)

La autogestión comunitaria es un proceso mediante el cual se desarrolla la capacidad individual o de un grupo para identificar los intereses o las necesidades básicas. Es una herramienta eficaz que exalta la utilización de los mejores valores del individuo y de los grupos, situándolos en mejor posición para enfrentar y resolver sus problemas comunes, donde la auto-organización social y comunitaria toma en sus propias manos la tarea de resolver sus necesidades. (DRC, 2015) La autogestión comunitaria debe incluir los siguientes factores:

1. La acción participativa de los ciudadanos en las esferas personales, familiares y comunitarias para la toma de decisiones en el proceso de desarrollo.
2. La acción para disminuir la dependencia de ayudas gubernamentales para sobrevivir.
3. El esfuerzo comunitario para responder y buscar soluciones a las necesidades o intereses de la población.

4. La auto responsabilidad, colaboración, contribución y trabajo voluntario para búsqueda de soluciones.
5. La participación en las estructuras de poder, acceso al derecho y a las formas de prevención de los males sociales.

Principios fundamentales del modelo de autogestión (Colón, 2003)

Hay unos valores que han favorecido y enaltecido la convivencia humana sustentada en la capacidad autogestiva de las personas. Estas pueden ser resumidas de la siguiente manera:

- ***Democracia***- Participación total de los asociados en la construcción de su porvenir colectivo. La democracia representa la posibilidad de los ciudadanos de participar de manera responsable en los procesos de toma de decisiones que rigen su destino político, social y económico.
- ***Libertad***- La autogestión conduce a la libertad de la persona al propiciar su desarrollo como ser humano, a través del ejercicio de su capacidad de optar entre alternativas viables.
- ***Solidaridad***- La solidaridad es un comportamiento practicado por los seres humanos en distintas etapas de la historia, centrado en la reciprocidad y en el logro de beneficios colectivos. Es adoptar una actitud de desprendimiento y respeto hacia los demás.
- ***Trabajo***- Actividad que debe ser entendida como condición indispensable para alcanzar la realización plena de las personas y para lograr su sostenimiento. La autogestión establece la primacía del trabajo para el desarrollo del ser humano.

Modelo para el trabajo comunitario

No hay experiencias replicables entre comunidades y no habrá un modelo único de intervención de validez absoluta para la promoción del desarrollo comunitario a escala nacional. La autogestión es un proyecto a largo plazo, quedando claro que los medios tienen que estar de acuerdo con los fines, por ello, ninguna lucha puede tener éxito si no es consciente y si no se persigue un fin correcto y definido. Este proceso se genera al romper la dependencia y marginación previas para crear un espacio propio de representación,

defensa y coordinación, la autogestión comunitaria conduce necesariamente a la conquista gradual de poder económico, social y político. Se desarrolla y culmina transformando la actitud, disposición de los miembros de la comunidad hacia sí mismos y hacia los demás. La autogestión comunitaria no debe ser un episodio que brille fugazmente en la vida de una comunidad para luego desaparecer, la idea es lograr cambios que sean permanentes, por ello es imprescindible el proceso de sustentabilidad. En el proceso autogestivo se debe buscar el preservar el ecosistema, garantizando los recursos naturales a las generaciones futuras e ir ganando estabilidad cada vez mayor, a fin de asegurar su continuidad. El modelo sugerido le facilitará la organización y desarrollo de la comunidad.

- ***Inserción en la comunidad-*** Se realiza el diagnóstico de la comunidad a través de la observación directa. Además, se identifica y visita a los líderes comunitarios o personas claves para obtener información sobre la comunidad.
- ***Conociendo la comunidad-*** Se profundiza en la realidad de la comunidad para conocer mejor a la misma. Comienza el proceso de estimular a los residentes a participar en la toma de decisiones. Se utilizan las visitas y reuniones como método de movilización comunitaria.
- ***Organizando la comunidad-*** Este componente es un trabajo continuo dentro de la comunidad. Se provee apoyo técnico a los líderes comunitarios con el fin de motivar, facilitar, promover y fortalecer la participación y organización comunitaria.
- ***Autogestión y colaboración-*** En este componente, la organización comunitaria lleva a la comunidad a un proceso de autogestión y toma de control de las decisiones de su comunidad. Es un proceso donde la comunidad diseña su propia ruta de cambios de una visión de pobreza y carencias a una visión de esperanza y desarrollo donde la comunidad se movilice para reducir la pobreza, aumentar los ingresos, planificar y gestionar servicios y prestaciones comunales.
- ***Crear alianzas-*** Se logra crear acuerdos de colaboración en busca de mayor control y poder en la toma de decisiones.

Ejercicio 1:

Hacer lectura de esta comunidad imaginaria y contestar las siguientes preguntas:

1. ¿Qué elementos de autogestión se pueden observar en esta historia imaginaria?
2. ¿Cuál modelo de trabajo comunitario se ve en esta historia?
3. ¿Es una comunidad autogestiva? ¿Por qué?
4. ¿Qué recomienda para que a comunidad pueda desarrollar proyectos de manera efectiva?

Comunidad Puente Jobar en el pueblo Naranjo

La comunidad Puente Jobar del pueblo Naranjo cuenta con doscientas treinta y siete unidades de vivienda (237). Esta es una comunidad con una serie de problemas entre los cuales se pueden mencionar:

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Desempleo | 4. Falta de un centro comunal |
| 2. Deserción escolar | 5. Falta de facilidades recreativas |
| 3. Falta de transportación pública | |

La misma queda en la costa del pueblo y tiene un área de playa muy bonita que pueden desarrollar como un atractivo turístico. Muchas de las familias llevan más de 70 años viviendo allí y se dedican a la pesca. Los hombres mayores de la comunidad interesan desarrollar la industria de la pesca en la comunidad como alternativa al desempleo.

Actualmente tienen problemas ya que se desarrolló un proyecto para impulsar el turismo en la comunidad con fondos del gobierno y una líder se ha apoderado del mismo, como si fuera de ella. No les permite a los pescadores utilizar un área designada a escamar, se apoderó de ella y utiliza el salón para almacén de kayaks.

El partido de gobierno (los piratas) designó esta líder en la comunidad creando incomodidad ya que no da una participación equitativa a todos los residentes en la misma. La comunidad tiene otros líderes que han luchado por establecer microempresas en ésta y se han unido a la líder por el bien de la comunidad. Ella ha creado un ambiente tenso ya que se tiene que hacer lo que ella diga y no da oportunidad a otras ideas.

Se está levantando un grupo de líderes para trabajar con esta situación, pero han tenido conflictos con esta líder. Ésta les boicotea sus actividades, aunque ellos invitan a toda la comunidad y los residentes los apoyan en su mayoría.

Recientemente esta líder hizo una convocatoria a la comunidad para organizar la misma y hacer una nueva junta comunitaria. Ella controló la participación a la reunión, quiénes iban a hablar en la misma y lo que iban a decir. Los otros líderes no participaron de esta reunión.

Lección IV: Reuniones efectivas



Propósito:

Los participantes podrán desarrollar reuniones efectivas de manera que estas sean productivas y participativas.

Objetivos:

1. Desarrollar la habilidad de planificar y conducir una reunión de manera efectiva.
2. Mencionar los elementos básicos para una reunión efectiva.
3. Conocer las partes de una agenda y preparar un modelo para diversos tipos de reunión.

Toda organización, no importa cuán grande o pequeña sea, debe tener un método de comunicación donde mantenga a los miembros de la misma informados de cada una de las situaciones que ocurran en ésta. Las reuniones son uno de los métodos que comúnmente se utilizan para establecer planes de acción, obtener consenso o para mantener al grupo informado. Una reunión se puede definir como:

- Reagrupamiento y unificación
- Grupo de individuos unidos por un asunto en común y por lo tanto, tienen un interés mutuo de discutirlo.
- Tienen un propósito claramente definido.

¿Por qué nos reunimos?

- Es la manera en que tomamos decisiones.
- Planeamos acciones a tomar.
- Llevamos a cabo el trabajo que debemos realizar.

Para que una reunión sea efectiva y se cumpla con su propósito es importante planificarla y conducirla de una manera adecuada. Cuando no nos preparamos adecuadamente podemos desarrollar y participar de largas reuniones donde se pierde tiempo y no se logran los resultados esperados. Además se pierde el interés de los miembros de la organización o grupo y dejan de participar de las mismas. Por lo tanto a cada parte del desarrollo de una reunión desde su planificación hasta la logística se le debe prestar atención porque el manejo de una buena reunión esta críticamente ligado a la participación.

Toda reunión requiere de cuatro elementos básicos, según recomienda la CPA Edna Z. Guzmán, presidenta de *EG Consulting Group*. Éstos son:

1. **Planificación**- Esta es la etapa donde determinamos el tipo de reunión, el tiempo de duración, la frecuencia necesaria y el tipo de audiencia. Estas reuniones pueden ser:
 - a. Informativas (proveen información)
 - b. Exploratorias (obtienen información)
 - c. Solución de problemas (obtienen solución a un problema o conflicto de interés)

Una vez determinamos el tipo de reunión entonces pasamos a establecer el tiempo de duración de la misma. Si la reunión es solo para informar entonces se puede planificar de una hora, una vez por mes. Si la reunión es para resolver problemas, entonces deben ser más seguidas por lo menos dos veces al mes y por más de una hora para poder trabajar con todos los detalles para la solución de problemas.

La audiencia es seleccionada determinando quiénes deben asistir y porqué. Una buena pregunta a formularse cuando selecciona la audiencia es: ¿Qué beneficio obtenemos con tener a este participante? y ¿qué beneficios obtendrá el participante de la reunión? Si no

logramos tener una respuesta para estas preguntas, entonces esta persona no necesita estar en la reunión.

2. **Preparación-** En esta etapa desarrollamos cómo se va a conducir la reunión. Es aquí donde el líder se asegura de:
 - a. Definir el propósito de la reunión.
 - b. Desarrollar la agenda.
 - c. Distribuir la agenda y/o material informativo antes de la reunión.
 - d. Seleccionar la hora y el tiempo de duración adecuado para cada tópico en la agenda.
 - e. Seleccionar el lugar adecuado de acuerdo a la audiencia.
 - f. Arreglar el salón de manera que los participantes puedan verse el uno al otro.
 - g. Utilizar visuales adecuados y de interés.
3. **Dirigir la reunión-** Durante la reunión, vigile los siguientes aspectos:
 - a. Salude a los participantes de manera que se sientan bienvenidos.
 - b. Provea (de ser posible) algún refrigerio liviano.
 - c. Comience y termine a tiempo. Recuerde que los participantes tienen otros compromisos.
 - d. Repase la agenda.
 - e. Establezca el objetivo o propósito de la reunión.
 - f. Manténgase en la agenda.
 - g. Motive la participación y retroalimentación de todos los miembros.
 - h. Mantenga la conversación enfocada en el tema de discusión.
 - i. Recopile minutas de la reunión para referencias futuras.
 - j. Sirva de modelo como líder: escuchando, mostrando interés, apreciación y confianza en los participantes.
 - k. Resuma los acuerdos: tópico, objetivo, solución y /o conclusión.
 - l. Garantice que la solución contenga el plan de acción a seguir: QUÉ, QUIÉN, CUÁNDO.
 - m. Cierre la reunión con una nota positiva. Toda reunión debe obtener un resultado positivo y propuestas concretas las cuales serán implementadas.

4. **Retroalimentación-** El hecho de que la reunión ha terminado no significa que el trabajo está hecho. Por lo tanto, una vez termina la misma se debe recopilar información del grupo, qué opinan los participantes de la reunión, qué puede ser mejorado. Esto garantiza que todos tengan claro sus tareas y próximas acciones a realizar. Después de la reunión:
- a. Redacte y distribuya las actas durante los próximos 3 a 4 días.
 - b. Analice las dificultades encontradas en la reunión. Busque alternativas de cómo mejorarlas en el futuro.
 - c. Dé reconocimiento a las tareas delegadas.
 - d. Dé reconocimiento a las acciones y progresos.
 - e. Incluya en la agenda próxima los asuntos pendientes.

Consejos para los líderes de las reuniones

- Comience y termine a tiempo.
- Sepa lo que quiere decir.
- Tenga listo los materiales.
- Hable el lenguaje de los participantes.
- Haga una presentación simple y que vaya al grano.
- Mantenga la reunión animada y dinámica.
- Hable con claridad.
- Siéntase seguro y sea entusiasta.
- Permita un receso, si la reunión se extiende demasiado.
- Termine con una nota positiva.
- Asegúrese de que todos entienden lo que se ha decidido.
- Mire a los ojos a los participantes.
- Evite refugiarse detrás de las cosas.
- Evite la parálisis escénica.
- Si habla un tanto confuso o se sonroja, continúe como si no sucediera nada.
- Sea natural, sea usted.
- No domine la reunión
- No deje que la gente se desvíe hacia otros temas.
- No se moleste cuando las personas no estén de acuerdo con usted.
- No trate de ser gracioso, cuando usted no lo es.
- No se burle de nadie
- No permita discusiones.

Partes de la Agenda

La Agenda de la reunión debe seguir el siguiente modelo:

AGENDA

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

- Bienvenida y Saludo
- Reflexión (a discreción del grupo)
- Presentación de la Agenda
- Propósito de la reunión
- Lectura del acta anterior
- Informes de Comités de trabajo (si aplica)
- Asuntos a discutirse
- Asuntos nuevos
- Fecha de próxima reunión
- Clausura

Ejercicio 1

Preparar una agenda para cada una de las siguientes reuniones:

1. Informativa
2. Explorativa
3. Solución de problemas

Ejercicio 2

Preparar una dramatización de una reunión de comunidad donde se va a atender la problemática de falta de agua potable en la misma.

Lección V: Coalición comunitaria



Propósito:

Los participantes y miembros de la comunidad reconocerán la importancia de desarrollar coaliciones efectivas para aunar esfuerzos y lograr sus metas a corto y largo plazo.

Objetivos:

1. Identificar elementos que hacen a una coalición exitosa.
2. Mencionar para qué y por qué se establecen las coaliciones comunitarias.
3. Identificar alguna situación que ocurra en su comunidad y evaluar cuan efectiva sería la coalición comunitaria.

Una vez la comunidad se organiza y comienza a identificar situaciones y buscar soluciones a las mismas, encuentran que necesitan apoyo de otros grupos. Por lo tanto es necesario crear coaliciones con estos grupos que tienen metas afines para poder desarrollar diversas actividades y proyectos. Comenzar y mantener una coalición no es un gran misterio. Es similar a comenzar y mantener un comité, donde hay una necesidad y personas interesadas en encontrar soluciones. Podemos mencionar que Estados Unidos comenzó como una coalición de colonias con unas necesidades y gente interesada en encontrar soluciones.

El *Manual para coaliciones comunitarias anti drogas (2005)*, define una coalición como un arreglo formal para la colaboración entre grupos o sectores de una comunidad en el cual cada grupo retiene su identidad pero todos se comprometen a trabajar

colectivamente hacia la meta común de construir una comunidad segura y saludable. Una coalición efectiva aumenta la capacidad de una comunidad de reducir las situaciones que le afectan y atentan con su calidad de vida. Hay diversas maneras de colaborar en la comunidad. Estas son:

- **Redes-** Estructuras informales, intercambio de información y recursos.
- **Alianzas-** Semi-oficial, miembros son organizaciones orientadas hacia cambios de política, en alianzas grandes se unen varias comunidades, regiones o países.
- **Coalición-** Es un proceso democrático para resolver los problemas de la comunidad. Es un vehículo para unir diversos sectores comunitarios con el fin de desarrollar e implantar un plan comprensivo para atender la situación que se vaya a trabajar. Todos los sectores impactados por la problemática participan en las estrategias para resolver la situación.

Existen varios elementos que pueden redundar en una coalición exitosa. Estos son:

- **Metas comunes-** Crear espacios donde haya equidad, igualdad y respeto. El grupo debe estar de acuerdo en sus prioridades y que las necesidades sean entendidas por todas las personas involucradas.
- **Comunicación-** Uso de un lenguaje común que todo el mundo entienda. Evitar el uso de vocabulario técnico o muy profesional. Transparencia en todo aspecto.
- **Cada miembro es importante en la coalición-** Cada participante debe percibir que es una parte importante para el éxito.
- **Oportunidad para participar-** Cada miembro debe aportar hacia las metas, métodos y decisiones como parte de la discusión.
- **Propiedad-** Sentirse parte de la coalición y responsable por sus acciones es un resultado de la participación del proceso de toma de decisiones.
- **Reuniones eficientes y efectivas-** Tratar de que la reunión se mueva hacia acuerdos en común. Establecer un formato para conducir las reuniones.
- **Compartir el liderato-** Es importante que las personas o el grupo compartan responsabilidades y posiciones de liderato.

Cuando decidimos formar una coalición debemos analizar el problema: ¿Qué se espera lograr? ¿Cuál es la recompensa por ser parte de una coalición? ¿Qué acciones son necesarias para conocer los objetivos? La coalición comunitaria va a ser estructurada para:

1. Involucrar a todas las personas clave.
2. Seleccionar una estrategia realista.
3. Establecer una visión compartida.
4. Crear acuerdos en los desacuerdos que se presenten en el proceso.
5. Hacer promesas que se puedan cumplir.
6. Desarrollar compromiso en todos los niveles.
7. Institucionalizar cambios.
8. Publicar los éxitos.

¿Quién puede ser parte de la coalición?

En la coalición comunitaria debe haber representación de todos los sectores comunitarios, como lo son:

- Juventud
- Padres de familia
- Negocios/comercios
- Medios de comunicación
- Educación (pública y privada)
- Organizaciones no gubernamentales que ofrecen servicios a la juventud
- Organizaciones religiosas y fraternales
- Agrupaciones cívicas
- Profesionales de la salud pública
- Agencias gubernamentales

Al reclutar a los miembros debemos conocer quiénes son y que hacen, cuáles son sus metas como individuos o como parte de una organización. El realizar reuniones comunitarias donde todos nos conozcamos y obtengamos información unos de otros nos va a ayudar a economizar tiempo, recursos y crea unas relaciones fuertes de trabajo.

Algunos puntos importantes que se deben discutir con los miembros potenciales de la coalición son:

- La relación de esta coalición con los asuntos o actividades que la organización realiza.

- Evidencia de que este asunto es mejor tratarlo a través de la coalición que a través de los esfuerzos de la organización.
- El impacto específico del esfuerzo de la coalición y el efecto que puede tener éste en la coalición.
- Las decisiones y metas principales que deben ser hechas acerca de la coalición.
- La evaluación de los recursos disponibles y necesarios para el funcionamiento adecuado de la coalición.
- El objetivo mayor al iniciar el contacto para formar la coalición es mantener una comunicación abierta.

La comunidad se debe mover y organizar hacia un cambio positivo, para lograrlo es necesario la planificación y el desarrollo de estrategias para lograr éxito y que las metas se cumplan. Por lo tanto, la coalición necesita:

- **Un diagnóstico de la comunidad-** Hacer apreciación de las necesidades y recursos de la comunidad. Analizar los problemas y las metas. Desarrollar una estructura o modelo de cambio.
- **Capacidad-** Aumentar la participación y la membresía, desarrollar liderazgo y mejorar la administración y el desarrollo organizacional.
- **Plan estratégico y de acción-** Desarrollar un plan de acción y estrategias para cumplir con el mismo.
- **Implementación-** Desarrollar intervenciones, abogar por el cambio, influenciar en el desarrollo de políticas y redactar solicitudes de ayudas de fondos.
- **Plan de evaluación-** Evaluar las iniciativas y mantener los proyectos y las iniciativas.

Para que la coalición sea efectiva es necesario contar con el respaldo de la comunidad, por lo tanto se deben realizar reuniones con el propósito de informar a la comunidad en general, sensibilizar y concienciar sobre las problemáticas que les aquejan.

Otro aspecto importante en el funcionamiento de la coalición es el desarrollo del liderazgo. El liderazgo constituye uno de los elementos más importantes en el proceso de la formación de coaliciones comunitarias. ¿Por qué? Sencillamente porque los líderes guían las actividades de la coalición. Un buen líder inspira a la comunidad, toma la iniciativa,

motiva a sus colegas, soluciona problemas, da seguimiento y más importante aún, asume responsabilidad.

Para trabajar con cualquier situación comunitaria se requiere las fuerzas de varios sectores de la comunidad, comprometidos a actuar de acuerdo con sus principios democráticos. Por lo tanto, conviene que dentro del plan de desarrollo de la coalición se planifique para capacitar a los líderes en destrezas de liderazgo para tener una visión colectiva del liderazgo y que de esta manera se puedan lograr las metas.

Debemos visualizar la coalición como un equipo ideal de líderes. Para conocer si son un equipo ideal debemos contestar las siguientes preguntas:

1. ¿Cuántos líderes necesita la coalición?
2. ¿Su equipo de liderazgo actual refleja su comunidad?
3. ¿En qué forma los líderes de su coalición se apoyan uno al otro?
4. ¿Cuáles son las fortalezas?
5. ¿Cuáles son las deficiencias?
6. ¿Qué habilidades les hacen falta?
7. ¿Necesitan los líderes capacitación para funcionar como equipo?

Es importante recordar que todos en la coalición son líderes y que la capacitación debe ser continua. El liderazgo es un elemento crítico para cualquier coalición comunitaria y vale tiempo y esfuerzo fortalecerlo.

Una vez se ha organizado, capacitado a los líderes y se ha preparado el plan de trabajo, el siguiente paso será mantener la coalición activa. La flexibilidad es una condición esencial para el éxito de la colaboración. La coalición va a existir tanto tiempo como sea necesaria para sus miembros. Antes de desintegrarse debe haber cumplido con sus metas, con sus objetivos y haber alcanzado logros significativos.

No se debe perder de perspectiva que la coalición fue organizada para resolver los problemas de la comunidad y que no es para participar de una mera reunión sino para planificar, trabajar y alcanzar las metas.

Ejercicio 1

¿Qué situación existe en su comunidad que amerita el que se organice una coalición comunitaria? Explique.

Ejercicio 2

Analice las organizaciones que pueden ser parte de esta coalición comunitaria.

| Organización (pueden ser de tipo religioso, social, cultural, recreativo, entre otras) | Gubernamental (OG) o No Gubernamental (NOG) | ¿Qué capacidad tienen para resolver problemáticas de la comunidad? (buena, regular, mala) ¿Por qué? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Lección VI: Cómo hacer un reglamento comunitario

Propósito:

Los participantes determinan en qué momento es necesario preparar un reglamento de manera tal que les de orden y dirección a su organización.

Objetivos:

1. Definir lo que es un reglamento.
2. Aprender a hacer un reglamento.
3. Examinar las partes de un reglamento y determinar cuáles utilizar de acuerdo a su Junta Comunitaria.
4. Determinar que estrategias utilizar para la preparación y divulgación del reglamento en la comunidad.

¿Qué es un Reglamento?

- Colección ordenada de reglas o preceptos que por la autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio. (*Real Academia Española*)
- No hay un modelo, pues un reglamento debe ser el resultado de un proceso a partir de lo que la comunidad desee.

Importancia

- Establece oportunidades para expresar la opinión de cada miembro de la comunidad.
- Brinda información para permitir la efectiva participación.

¿Quién tiene la iniciativa de preparar el mismo?

- Corresponde a la junta comunitaria.
- Miembros de la comunidad.

¿Qué se puede reglamentar?

- El uso de cualquier cosa común, las acciones que usualmente se realizan en ellas y en ocasiones los procedimientos para su disfrute .Ejemplo: centros comunales, canchas, acueductos rurales, parques, *gazebos* y otros.
- El funcionamiento de la junta o comité comunitario.

¿Cómo hacer un reglamento?

- Tomada la decisión de hacer un reglamento, algún miembro de la junta (acompañado del proponente si es el caso) debe elaborar un “anteproyecto”, que no es otra cosa que el papel de trabajo que servirá para orientar las consideraciones iniciales para la propuesta.
- Los promotores invitarán a los vecinos interesados en el tema a una reunión de trabajo donde se desarrollará la propuesta y se preparará el proyecto que será sometido a la consideración de la comunidad. Es conveniente contar en esta reunión con pizarrón o papel de rota folio, de forma que las ideas que surjan puedan irse anotando para incorporarlas al reglamento.
- Una vez elaborada la propuesta (quizás sea necesario otra reunión), el reglamento debe presentarse a los propietarios en un formato que permita expresar su opinión, para ello sugerimos que tenga entre cada artículo espacio en blanco donde los propietarios pueden escribir sus opiniones u observaciones de cada uno.
- Debe distribuirse este instrumento entre toda la comunidad y establecerse un lapso de tiempo (15 días es suficiente) para hacer llegar las opiniones. Es conveniente anexar instrucciones de cómo usarlo y los criterios usados para la redacción sometida a consideración.
- Concluido el plazo, la junta y los vecinos interesados deben interpretar las opiniones que respondieron, incluirlas en el reglamento e informar a la comunidad los resultados. En caso de que existan opiniones divergentes y excluyentes, ambas deben presentarse a los miembros de la comunidad al momento de la consulta definitiva.

- Una vez redactado el reglamento final hay que decidir si se somete a la aprobación de la comunidad en asamblea o en carta consulta.

Recomendaciones

- Claros: con artículos de una sola interpretación, comprensible para cualquier persona y preferiblemente señalando lo que se puede hacer (reglamenta y orienta a la vez).
- Cortos: facilita su difusión y comprensión
- Realistas: recuerde que es la misma comunidad la encargada de cumplirlo y hacerlo cumplir.

Partes del reglamento

- Nombre
- Propósito
- Administración (Miembros o participantes)
- Derechos y obligaciones de los oficiales
- Junta de Directores
- Solicitud de servicios
- Tarifas
- Comités
- Asesores
- Enmiendas
- Cláusula de separabilidad

Entre otros, ya que las partes dependen del reglamento que se esté preparando y lo que la comunidad quiera reglamentar.

Ejercicio 1**Taller para preparar Reglamento de Junta Comunitaria**

Dividir el grupo por comunidades. Indicarles que deben preparar un reglamento para una junta o comité comunitario o para el uso de alguna facilidad en común como por ejemplo, un centro comunal. Se puede dejar llevar por las siguientes preguntas:

- ¿Qué quiero reglamentar?
- ¿Cuál es el propósito del reglamento?
- ¿Quiénes pueden ser miembros de la Junta?
- ¿Cuáles son sus responsabilidades?
- Término del puesto
- ¿Quiénes pueden ser asesores de la Junta?
- ¿Cuándo se van a reunir?
- ¿Cuándo harán reuniones comunitarias?
- ¿Cómo se escogerá la Junta?
- ¿Se establecerán comités para atender asuntos de la Junta?
- ¿Cómo se establecerá el quórum de las reuniones?
- ¿Cómo se regirán de acuerdo a las leyes parlamentarias?
- ¿Cuándo se podrá enmendar?
- Si es el uso de una facilidad común ¿quién estará a cargo de la misma?
- ¿Se cobrará por el uso? ¿Cuánto?
- ¿Quiénes pueden hacer uso de la misma?
- ¿Qué obligaciones tendrá el que usa las facilidades?

Referencias

Adams, B. (2001). *The everything leadership book*. Cap. 2, páginas 21-23. Adams Media Corporation, New York.

Agenda 21 (Abril, 1998). *Preparando reuniones y encuentros productivos*. Condado de Oxford.

Bartle, P. (2005). *¿Qué es una comunidad? Una descripción sociológica*. Recuperado de: www.scn.org/lp/cds/mpf.

Bolton, E. & Guion, L. (Octubre, 2005) *Building coalitions*. Recuperado de: <http://edis.ifas.ufl.edu>.

Brivio, A. (2003). *La autogestión comunitaria*. Recuperado de: www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/autogestiocomuni.htm.

Colón, L. (2003). *El país posible: Modelo de apoderamiento y autogestión para las comunidades especiales de Puerto Rico*. Capítulos V y VI.

Figueroa, H. (2000). *Pobreza en Puerto Rico*. Recuperado de: www.geocities.com.

Guzmán, E. (2005). *Desarrollo y facilitación de reuniones efectivas*. El Nuevo Día, Domingo, 29 de mayo de 2005.

Instituto Nacional de Coaliciones Comunitarias. (2005). *La formación de coaliciones comunitarias*. Recuperado de: www.coalitioninstitute.org.

La caja de herramientas comunitarias. (2016). *Cómo empezar una coalición*. Universidad de Kansas. Recuperado de: <http://ctb.ku.edu>

La caja de herramientas comunitarias. (2016). *Dirigir reuniones efectivas*. Universidad de Kansas. Recuperado de: <http://ctb.ku.edu>

Lexjuris.com. *Diccionario*.

Marino, J. (Agosto 23, 2002). *La guerra de Calderón contra la pobreza: ¿Un enfoque paternalista del gobierno, es el mejor modo de curar el problema?* The Puerto Rico Herald.

Martínez, J.; Martínez, M. (2003). *Coaliciones comunitarias: una estrategia participativa para el cambio social*. Psychosocial Intervention, Sin mes, 251-267.

Ortiz, M. M. (2000). *La realidad en las relaciones pareja*. Recuperado de: www.saludnutricion.com.

Vida comunitaria. (Mayo, 2001). *Cómo se hace un reglamento*. Recuperado de: micondominio.com.

Zayas, J. (1993). *Adiestramiento desarrollo comunal y organización de comunidad*. Páginas 26 y 27.

Agradecimientos

Agradezco al grupo de especialistas y catedráticos del Servicio de Extensión Agrícola en la revisión y recomendaciones para mejorar esta guía educativa. En especial al Dr. José M. Huerta Jiménez, Dr. Germán Ramos Cartagena y Dr. Robinson Rodríguez Pérez.



2019© DERECHOS RESERVADOS
Servicio de Extensión Agrícola, Universidad de Puerto Rico

Publicado para la promoción del trabajo cooperativo de Extensión según lo dispuesto por las leyes del Congreso del 8 de mayo y del 30 de junio de 1914, en cooperación con el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, Servicio de Extensión Agrícola, Colegio de Ciencias Agrícolas, Universidad de Puerto Rico.