

PROGRAMA BOGOTA SIN HAMBRE FRENTE AL FORTALECIMIENTO
ORGANIZATIVO, LAS REDES Y ALIANZAS, EL ACOMPAÑAMIENTO Y
SEGUIMIENTO DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS



MÓNICA ORTIZ BURBANO
ROBERTO ARDILA BOHÓRQUEZ

Informe de investigación presentado como
Requisito parcial para optar el título de Magíster
en Desarrollo Educativo y social

ASESOR:
RICARDO DELGADO SALAZAR
Doctor en Ciencias Sociales Niñez y Juventud

MAESTRÍA EN DESARROLLO EDUCATIVO Y SOCIAL
CONVENIO: CINDE- UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
BOGOTÁ
2008

NOTA DE ACEPTACIÓN

Jurado 1

Jurado 2

Bogotá, julio de 2008

AGRADECIMIENTOS

Queremos reconocer el aporte de aquellas personas comprometidas con el trabajo comunitario tan loable en los actuales momentos; por su generosa e incondicional entrega de tiempo, conocimientos y experiencia, que hicieron posible el desarrollo de cada una de las etapas de nuestra investigación.

A nuestro Asesor Ricardo, quien con su sapiencia y enseñanza contribuyó de manera decisiva en la construcción de este producto que hoy es una realidad y que seguramente hará parte de la memoria de las organizaciones participantes en el proceso.

Deseamos expresar nuestros afectos a nuestras familias, hijos, amigos, y compañeros, quienes confiaron en nuestro empeño y apoyaron de buena manera el propósito emprendido con sus mensajes alentadores.

PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS PARTICIPANTES DE NUEVE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS DE LA LOCALIDAD DE SANTA FE FRENTE AL FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO, LAS REDES Y ALIANZAS, EL ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO AL SER INVOLUCRADOS EN EL PROGRAMA BOGOTA SIN HAMBRE.



“Conserva en tu memoria durante el resto de tus días las cosas buenas que surgieron de las dificultades. Ellas serán una prueba más de tu capacidad, y te infundirán confianza ante cualquier obstáculo”

Paulo Coelho. Manual del guerrero de la luz

CONTENIDO

	Pag
INTRODUCCIÓN	11
1. REFERENTE TEÓRICO	16
1.1 PERSPECTIVAS TEORICAS DE LA ACCION COLECTIVA	16
1.1.1 COMO TEORIA DEL COMPORTAMIENTO COLECTIVO.	16
1.1.2 COMO POTENCIAL DE “INDIVIDUACIÓN”.	17
1.1.3 COMO ELECCIÓN RACIONAL.	17
1.1.4 COMO “ACTO - UNIDAD”.	18
1.1.5 COMO OPORTUNIDAD POLÍTICA.	19
1.1.6 COMO CONSTRUCCIÓN DE REFERENTE DE IDENTIDAD.	20
1.2 LA TEORIA DE MOVILIZACION DE RECURSOS (TMR)	21
1.3 PROBLEMA	24
1.3.1 DESCRIPCIÓN.	24
1.3.2 FORMULACIÓN:	24
1.3.3 PREGUNTAS ORIENTADORAS:	24
2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN	26

2.1. OBJETIVOS	26
2.1.1 OBJETIVO GENERAL.	26
2.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.	26
2.2 ASPECTOS METODOLÓGICOS	26
2.2.1 ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.	26
2.2.2 POBLACIÓN PARTICIPANTE.	27
2.2.3 UBICACIÓN.	27
2.2.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.	31
2.2.5 GUÍA DE PREGUNTAS PARA EL GRUPO FOCAL	32
2.2.6 PROCESO DE CATEGORIZACIÓN Y CODIFICACIÓN	33
2.2.7 RESULTADOS ESPERADOS	34
3. FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN	35
3.1 RECURSOS	38
3.1.1 RECURSOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS	39
3.1.2 RECURSOS INSTITUCIONALES	40
3.1.3 RECURSOS LOGÍSTICOS	42
3.2 COHESIÓN E IDENTIDAD COLECTIVA	42
3.3 PARTICIPACIÓN	44

3.4 PROCESO DE DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN	46
4. APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO	51
4.1 ASESORÍA	52
4.2 CAPACITACIÓN	54
5. REDES Y ALIANZAS	58
5.1. REDES	60
5.2 ALIANZAS	64
6. LECCIONES APRENDIDAS	66
7. LECCIONES POR APRENDER	68
BIBLIOGRAFÍA	69

Título de la Investigación	Percepción que tienen los participantes de nueve organizaciones comunitarias de la localidad de santa fe frente al fortalecimiento organizativo, las redes y alianzas, el acompañamiento y seguimiento al ser involucrados en el programa bogota sin hambre.
Nombres y Apellidos del Autor	Mónica Ortiz Burbano Roberto Ardila Bohórquez CINDE – U. Pedagógica Nacional
Año de la publicación	2008
Resumen de la investigación:	La investigación da cuenta de los avances organizacionales y la capacidad de agencia de nueve organizaciones comunitarias de la localidad de Santa Fe en articulación con el Programa Bogotá Sin Hambre tomando como referente la primera mitad de la administración de Luis Eduardo Garzón.
Palabras Claves	Acción Colectiva Movilización de Recursos Fortalecimiento organizativo Redes y alianzas Seguimiento y acompañamiento
Problema que aborda la investigación:	Cómo el Programa Bogota Sin Hambre (PBSH) entra a generar un nuevo escenario que ofrece fortalecimiento, apoyo y acompañamiento, así como la generación de redes y alianzas a través de la movilización de recursos en un proceso organizativo en torno a comedores comunitarios no financiados.
Objetivo de la investigación:	Reconocer la percepción de los participantes de los comedores comunitarios no financiados de La Localidad de Santa Fe en torno al fortalecimiento de la organización, el acompañamiento y seguimiento, así como la generación de redes y alianzas, partiendo de la articulación de acciones del Programa Bogotá Sin Hambre.
Aspectos Metodológicos:	Enfoque cualitativo apoyado en técnicas de investigación como el grupo focal, la entrevista semiestructurada y el análisis de contenido.
Tesis principal del autor:	La gestión de los comedores comunitarios en relación con el Programa Bogotá Sin Hambre (PBSG) es positiva. Se destaca del Programa su alta capacidad organizacional, de agenciamiento y de movilización de recursos, así como las redes y alianzas alrededor del fortalecimiento de estas organizaciones sociales. El programa en general denota un completo trabajo comunitario importante, orientado a la solución de la problemática social de la población vulnerable de la localidad 3ª de Bogotá (Santa Fe).

Argumentos expuestos por el autor:

Identificación de las fortalezas y debilidades derivadas de la inserción de La Red de Comedores no financiados de La Localidad de Santa Fe al Programa Bogotá Sin Hambre.

Identificación de los recursos económicos, humanos, físicos, técnicos, administrativos, entre otros, ofrecidos por el PBSH.

Determinación los factores del Programa Bogotá Sin Hambre que inciden como elementos potenciadores o inhibidores de la capacidad de agencia de La Red de Comedores de La Localidad de Santa Fe.

Identificación los elementos de acompañamiento y seguimiento dirigidos por el PBSH hacia la red de comedores no financiados.

La inserción de La Red de Comedores de La Localidad de Santa Fe en el Programa Bogotá Sin Hambre ha permitido fortalecer los referentes de cohesión y vínculos entre los actores que intervienen en la misma.

Conclusiones de la Investigación:

Uno de los aspectos básicos de resaltar es la participación ciudadana a partir de la propia iniciativa comunitaria, que en medio de sus limitaciones, ha logrado solucionar necesidades sociales prioritarias por parte de la Administración Distrital y la ciudadanía, en un sentido de apertura en la formulación de políticas públicas.

A partir de la dinámica generada desde el PBSH, se han fortalecido las comunidades organizadas en componentes de administración a nivel de procesos (planeación, organización, dirección, finanzas, entre otros) y sistemas institucionales (informática, procedimientos, redes) diseñados con la participación de sus miembros y con base en sus necesidades y posibilidades, destacándose en ellos la capacidad de autogestión y autonomía.

El pretexto que ha dado origen a la conformación de estas organizaciones está relacionado con problemáticas sociales de los sectores donde se encuentran operando, así mismo encontramos que las dinámicas propias de las comunidades han incidido en la constitución del actor, de su identidad y en las estrategias utilizadas para la movilización de recursos.

Bibliografía citada por el autor:

1. TORRES, Carrillo Alfonso. Movimientos Sociales, Organizaciones Populares y Constitución de Sujetos Colectivos. UNAD. Bogotá. 2002
2. DELGADO S, Ricardo. Análisis de los Marcos de Acción Colectiva en organizaciones Sociales de Mujeres, jóvenes y Trabajadores. Manizales. 2005
3. DABAS , Elina y otros. Redes el lenguaje de los vínculos: hacia la reconstrucción y el fortalecimiento de la sociedad civil. Editorial Paidós. Buenos Aires. 2002
4. TARROW, Sydney. El Poder en Movimiento. Alianza Editorial. Madrid. 1997
5. Mc Adam, Doug y otros. Movimientos sociales: perspectivas comparadas. Madrid. 1999.

Nombre y apellidos de quien elabora el RAE	Mónica Ortiz Burbano Roberto Ardila Bohórquez
Fecha en que se elaboró este RAE	Junio de 2008
Comentarios finales: Investigación dirigida al fortalecimiento de organizaciones comunitarias.	

INTRODUCCIÓN

El contexto en el que se desarrollará la investigación parte de una dinámica generada en el marco del Plan de Desarrollo Distrital “Bogota sin Indiferencia, una lucha contra la pobreza y la exclusión” con el Programa Bogota Sin Hambre (PBSH).

El PBSH tiene como uno de sus proyectos el de comedores comunitarios creados con el *“propósito de mitigación de la vulnerabilidad que representa el hambre y la desnutrición”* (DABS, 2004). Sin embargo, al existir experiencias comunitarias de corte social, no financiadas con recursos Distritales ni Locales y que de acuerdo a las especificaciones técnicas definidas por el Departamento Administrativo de Bienestar Social, no estarían en condiciones de operar como comedores, estas son incluidas inicialmente en el Eje Social, partiendo de una de sus premisas que es el fortalecimiento de las organizaciones sociales.

Por lo tanto, nuestro propósito es determinar la percepción que un grupo de personas organizadas ha construido a partir de la interacción que se genera con uno de los Programas Bandera de la Administración Distrital, partiendo del enfoque de Movilización de Recursos y el papel que estos juegan en tres categorías puntuales, el Fortalecimiento de la organización, el Seguimiento y Acompañamiento y las Redes y Alianzas.

Este grupo de personas se ha denominado “Red de comedores de la localidad de Santafe”, debido a la dinámica de trabajo generada al interior de la organización y por consiguiente debido a los vínculos creados a partir de la interacción social. De este modo existe un imaginario de un trabajo conjunto que tiene una connotación social y pastoral como organizaciones sin ánimo de lucro.

Para este abordaje se van a tener en cuenta determinantes tanto internos como externos que influyen en las construcciones que los individuos han ido desarrollando acerca del programa, y que se recogen a través del empleo de metodologías de corte cualitativo como lo son los grupos focales y la entrevista semiestructurada.

Por otra parte es de anotar que el periodo en el cual se contempla la investigación de campo esta delimitado desde el momento en que las organizaciones empiezan a hacer parte del trabajo desarrollado por el PBSH hasta el primer semestre de 2006. La revisión sobre investigaciones similares no arroja resultados, sin embargo, existen documentos donde se citan balances de los componentes y las estrategias que se relacionan con aspectos tales como el fortalecimiento de redes, elaborados por entidades distritales involucradas en el Programa.

Los capítulos que hacen parte del documento son seis, que comprenden a saber: el primero, un referente teórico que contextualiza el marco de análisis del trabajo, a partir de una mirada general de la acción colectiva y de sus corrientes más representativas, para puntualizar en la Teoría de Movilización de Recursos desde donde se analizará la información recolectada en campo.

En el segundo capítulo se realiza la delimitación conceptual y metodológica para el desarrollo del propósito del estudio, partiendo del reconocimiento de la perspectiva teórica desde la cual se llevará a cabo la recolección y el análisis de la información. Comprende la formulación del problema, las preguntas orientadoras y los objetivos del estudio; así como la metodología implementada para el acercamiento al objeto de análisis, se especifican las técnicas, las estrategias, los recursos y los comedores que participan en la investigación.

El tercer capítulo hace referencia al fortalecimiento de la organización desde diferentes componentes entre ellos los recursos, la cohesión e identidad colectiva vista como el sistema de valores y creencias que van conformando su identidad, la participación a partir de espacios como el Consejo Local de Política Social, donde convergen tanto instituciones distritales en el nivel local como la comunidad organizada para hacerle frente a las problemáticas sociales prioritarias para la agenda social. El proceso de dirección para la gestión relacionado con el liderazgo de los actores reconocidos por el grupo así como la labor desempeñada por el resto de integrantes de la organización.

El cuarto capítulo comprende el APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO a partir de dos variables la ASESORÍA y la CAPACITACIÓN que se logran identificar como relevantes en la dinámica generada entre el PBSH y la Red de comedores no financiados de la localidad de Santafé, con énfasis en la calidad de los servicios, aspectos administrativos, el cumplimiento de requisitos sanitarios, la elaboración de proyectos que les permita la sostenibilidad y ampliación de los mismos.

El quinto capítulo trata sobre las REDES Y ALIANZAS con INSTITUCIONES LOCALES, DISTRITALES y NACIONALES PÚBLICAS y PRIVADAS, ONG's y RELIGIOSAS. Es un hecho que en general, las organizaciones en las actuales circunstancias del mundo globalizado, necesitan cada vez más establecer diferentes clases de vínculos con diversas instituciones nacionales así como extranjeras, con lo cual se facilita seguramente el logro exitoso de sus objetivos propuestos. Debido a lo limitado de las posibilidades de una sola institución, tales vínculos y colaboración con otros entes, permiten fortalecer muchos de sus procesos, con ese ingrediente tan importante como es el intercambio de experiencias, permitiendo además, que los recursos que de por sí son insuficientes, sean utilizados más eficazmente y con mayor impacto.

Tales vínculos y colaboraciones las trabajamos dentro de los temas de REDES Y ALIANZAS, que como sabemos existen diferencias conceptuales entre las dos categorías. Intentamos analizar este tema partiendo de la significación histórica de los conceptos para de esa forma, ubicarnos en un contexto social específico y disponer de los elementos de juicio para explicar el comportamiento de la red de comedores a nivel del trabajo humano transformador cuando se trata de la relación con el entorno. En dicho análisis quisimos separar los dos temas, de tal forma que de una parte se estudia e identifican las organizaciones internas y externas con las que los comedores mantienen permanente interacción con fines de colaboración y ayuda mutua, y de otra parte se analizan las formas y tipos de alianzas vinculadas a los procesos.

En este capítulo, es oportuno citar el término “Organización” ya que permite designar la acción mediante la cual un grupo define sus estructuras y al mismo tiempo la actividad estructurada como por ejemplo la jerarquización de funciones, tareas y objetivos, entre otros, situación que se puede evidenciar en las Red de Comedores no Financiados. Es de resaltar que las organizaciones tienen una cobertura de acción más amplia que la de un grupo, con una visión temporal a mediano y largo plazo que se expresa en los propósitos que persigue.

Por otra parte, si tenemos en cuenta el término “Instituciones”, codificado para el análisis del presente capítulo, estas hacen referencia a las organizaciones jurídicas y políticas que representan el estado así como al sector privado y ONG’s, reguladas por un conjunto de normas que estructuran el funcionamiento del grupo social. Es una denominación abstracta que se materializa a través de las organizaciones, así por ejemplo la Secretaría Distrital de Salud corresponde a la institución que se materializa en el Hospital de la localidad (Hospital Centro Oriente).

Para terminar, los capítulos sexto y séptimo respectivamente, hacen referencia a las conclusiones y a las recomendaciones, las cuales se expresan como lecciones aprendidas y por aprender. Así mismo al finalizar el documento se encuentra un registro filmico del grupo focal y los relatos obtenidos a partir de las entrevistas.

JUSTIFICACIÓN

En el actual Plan de Desarrollo Distrital 2004 – 2008 “Bogotá sin Indiferencia un compromiso social contra la pobreza y la exclusión”, uno de los tres ejes de su estructura es el Eje Social, dentro del que se encuentra el Programa Bogotá Sin Hambre, en adelante PESH, que a su vez involucra el Proyecto de Comedores Comunitarios; estos son definidos como *“espacios de encuentro e inclusión social para familias en condiciones de vulnerabilidad y pobreza, en los que se brinda servicios de alimentación y nutrición. La ciudadanía asiste a estos centros organizados ya sea por la administración distrital o por la comunidad, para mejorar sus condiciones nutricionales, crear hábitos de vida saludable, participar en procesos comunitarios, fomentar la solidaridad y lograr su vinculación a otros servicios sociales básicos”* (DABS, 2004,. Pág. 6).

Sin embargo, teniendo en cuenta que en la localidad de Santa Fe existen experiencias comunitarias de tiempo atrás, surge la inquietud por la manera como perciben al PESH las organizaciones que de una u otra manera se encuentran proporcionando alimento a población vulnerable y en condiciones de pobreza.

Otro de los aspectos que lleva al planteamiento del presente trabajo es la inquietud de la Red frente a la puesta en funcionamiento de los comedores financiados por el Fondo de Desarrollo Local en términos de *“¿qué va a pasar con nosotros mientras dure Bogotá sin Hambre?, ¿Por qué no nos fortalecieron o nos tuvieron en cuenta antes de tratar de abrir nuevos comedores, si llevamos muchos años en la localidad y más que nadie reconocemos las problemáticas que existen?”*.

Por consiguiente, se planteó realizar un estudio que permita recoger la percepción de los participantes de nueve organizaciones, en cuanto a los recursos y su utilización, sean estos humanos, jurídicos, económicos, sociales o físicos; y la manera como influyen en el fortalecimiento de la organización así como en el seguimiento y acompañamiento, con elementos orientadores como la capacidad de agencia, la generación de comunidades autónomas, el ejercicio de la ciudadanía, la cohesión de grupo, las oportunidades y las limitaciones.

El trabajo esta apoyado en un Análisis de contenido sobre la construcción discursiva utilizando las estrategias metodológicas que se relacionan a continuación: grupo focal con personal del nivel directivo de las organizaciones y algunos del nivel operativo, entrevistas individuales a personas que no participaron en el grupo focal y a la asesora del PESH para la Localidad de Santa fe.

Finalmente, el presente proyecto busca contribuir al fortalecimiento de la Política Pública de Seguridad Alimentaria y Nutricional del Distrito Capital 2007 – 2015 desde el punto de vista de la participación ciudadana (trabajo en red), como iniciativa comunitaria para la sostenibilidad y el fortalecimiento de una política de largo aliento donde el papel que juega la administración distrital es de apoyo y acompañamiento principalmente, como se evidenció en la primera mitad de la administración de Luis Eduardo Garzón. Sin embargo, es de considerar que una vez consolidadas las iniciativas comunitarias, estas sean sujetos de beneficios económicos por parte de la instancia competente que dinamiza estos procesos distrito.

1. REFERENTE TEÓRICO

1.1 PERSPECTIVAS TEORICAS DE LA ACCION COLECTIVA

Para nuestro análisis, realizaremos una contextualización de la Teoría de la Acción Colectiva como referente desde donde se puede observar la acción social de los individuos organizados con propósitos comunes, para lo cual se tienen en cuenta algunos de los enfoques desarrollados por los teóricos.

1.1.1 Como Teoría del comportamiento colectivo. Neil Smelser (1963) citado por Torres (2002), aporta a los componentes analíticos de la acción colectiva. Esta se origina a partir de una tensión que afecta el equilibrio del sistema; generando incertidumbre y ansiedad, elementos que llevan a recurrir a creencias generalizadas que invitan a “acciones para restablecer el orden”.

Los componentes básicos de la acción social a los que hace referencia Smelser y que explican los comportamientos colectivos son en su orden: *los valores*, que guían las acciones de los grupos u organizaciones; *las reglas* que gobiernan la búsqueda de metas; *los esfuerzos* y *los recursos* utilizados como medios para alcanzarlos (Torres, 2002).

Torres (2002) retoma a Smelser al afirmar que la acción colectiva sería comparable al tipo de comportamiento colectivo observable en un pánico o en cualquier otra situación en la que se piensa que no cabe hablar de estrategia racional. De igual forma, también la movilización, la acción colectiva, sobre todo cuando tiene rasgos de violencia y de riesgo personal, sólo podría entenderse como un fenómeno, si no irracional, al menos a-irracional, consecuencia de tensiones sociales irresueltas, de una agresividad provocada, por ejemplo, por la frustración de expectativas, aspecto en el que Torres (2002) retoma a Gurr (1970).

Sin embargo, en su momento este enfoque recibió fuertes críticas respecto a que dejaba sin contestar las preguntas de fondo sobre los motivos de la acción colectiva y sus formas de expresión y comprensión por parte de los actores movilizados (Guadarrama, 1997), desconociendo además, aquellos factores estructurales y los conflictos condicionantes para que esta surja.

De esta propuesta, Torres (2002) rescata que proporciona sugerentes elementos para fortalecer la dinámica interna de la acción colectiva; también, al otorgar un lugar privilegiado a las llamadas creencias generalizadas que activan y orientan dicha acción, permitiendo superar parcialmente el vacío señalado en los

paradigmas clásicos en cuanto a la complejidad del componente subjetivo de la acción colectiva

1.1.2 Como potencial de “individuación”. Por su parte Rodríguez Giralt (2002) citado por Vargas (2003), considera que la acción colectiva es una respuesta al problema del individuo en las sociedades postindustriales cuyos recursos simbólicos aumentan el potencial de "individuación", de forma que favorecen la autonomía, la autodefinición, la posibilidad del metaconocimiento¹ y la metacomunicación².

1.1.3 Como elección racional. Mientras que otra de las corrientes de la acción colectiva, la teoría de la *Acción Racional*, en cabeza de Mancur Olson (1932-1998), presenta en su obra *La Lógica de la Acción Colectiva*, el postulado que los sujetos no cuentan con suficientes razones para actuar en pos de un interés común o grupal, a menos que: (a) el tamaño del grupo del que forman parte sea lo suficientemente pequeño o, (b) exista coerción o se utilice algún otro tipo de herramienta que incentive dicha acción. De aquí surgen las conocidas aportaciones al estudio de la acción colectiva de este economista norteamericano, a saber: la tendencia individual a no participar en acciones colectivas (teoría del *gorrón* o *free-riding*) y la necesidad de incentivos selectivos de carácter individual para propiciar la participación de los sujetos en este tipo de acciones (Cadena Roa, 1999).

De esta manera Olson pretende contrario al postulado de Smelser, especificar en qué condiciones los individuos llegan *racionalmente* a la acción colectiva. Su principal idea es la existencia, junto a los intereses que comparten los miembros del colectivo, de *incentivos selectivos*. La movilización colectiva se producirá cuando, además de la esperanza de obtener el objetivo compartido por todo el colectivo con dicha movilización, exista un mecanismo que incentive la participación en la acción, en la forma de beneficios selectivos, *privados*, para quienes lo hagan, que los motive a participar. (Cadena Roa, 1999, Pág. 3).

La acción colectiva puede ser explicada entonces como resultado no sólo de incentivos selectivos, que motiven el interés propio, sino también de incentivos no-materiales como solidaridad, altruismo y la creación de una identidad colectiva . (Cadena Roa, 1999, Pág 7).

¹ Para Alonso Tapia (1991), el término metaconocimiento se usa generalmente para hacer referencia al conocimiento que las personas tienen sobre sus diversos tipos de conocimientos (hechos, conceptos, procedimientos,

² En el concepto de Alicia Astora (2008), la “metacomunicación” sería la explicación que nos damos y que solicitamos al otro, acerca de nuestras conductas -y las de nuestro interlocutor- y sus efectos en la relación mientras estamos interactuando. Se trata, en definitiva, de una comunicación acerca de una comunicación.

Es decir que para el autor, la tendencia de los miembros de los grupos grandes es a no organizarse para la acción coordinada, así tengan razones para ello. Sin embargo, la evidencia histórica muestra lo contrario y la gente si participa de movimientos colectivos. Los teóricos de la movilización de recursos coinciden en reconocer que Olson se equivoca al asumir que quienes se movilizan o no en una acción colectiva son individuos aislados; en la realidad, están ya organizados en grupos solidarios, en comunidades viables o en asociaciones en torno a intereses colectivos (Cadena Roa, 1999, Pág 2).

En síntesis, encontramos que dentro de la acción colectiva no todos comparten el supuesto de la Elección Racional, cuyo postulado refiere que los individuos que participan en la acción tienen una identidad definida, al afirmar que es en la acción donde los individuos definen sus preferencias y estrategias, llevando a que los sujetos se movilicen porque no tienen claridad en cuanto a sus fines, por ello, Alessandro Pizzorno (1986) citado en Cadena Roa (1999), que es quien más ha sugerido que las preferencias y la búsqueda de utilidad dependen de la identidad de los individuos, considera que éste es el principal límite de la teoría. La idea para Cadena Roa (1999) es que la explicación puramente racional de la conducta social es claramente limitada, y que es preciso plantear, por lo menos en pie de igualdad con ella, el problema de la definición de la identidad individual.

Por su parte Paramio (2000) frente a los incentivos selectivos es claro en afirmar que en la teoría de la elección racional las soluciones simples o elegantes sólo se dan cuando se supone que todos los individuos tienen intereses cuantificables y homogéneos, reducibles a una misma variable, a un equivalente universal cuyo ejemplo más simple es el dinero. Si por el contrario se admite que hay individuos cuya prioridad es el reconocimiento social, el amor o cualquier otra cosa no reducible a utilidad cuantificable, la aplicabilidad formal de la teoría de la decisión racional se tornará complicada.

1.1.4 Como “acto - unidad”. Continuando con el recorrido de los teóricos de la acción colectiva encontramos a Parsons (1968, pág. 43-51), quien identifica dentro de la acción una unidad fundamental que denomina "acto-unidad" (unit-act), cuyos componentes mínimos que permiten concebirla de esta forma son un agente o actor, que se define como un individuo motivado en busca de metas que establece relaciones con objetos de su medio ambiente y, aquí interviene el segundo componente de la acción, el fin hacia el cual el actor tiende, tercer componente es la situación inicial en el momento de emprender la acción el cual se constituye en un orientador de la tendencia a los cambios que se puedan presentar -y finalmente los criterios con que el actor selecciona los medios para alcanzar sus fines' (Parsons y Shils, 1951, pág. 53)

Uno de los factores que Parsons considera interviene en la acción es la situación, que ejerce su influencia en dos sentidos, primero para alcanzar sus fines el actor debe poseer medios y posteriormente superar condiciones que constituyen obstáculos para el logro de sus fines.

Por otra parte, toda acción está regida por principios normativos -lo que subraya el carácter social de ésta- y por ello se halla constantemente condicionada e influida por normas que surgen de la interacción entre los individuos. En síntesis, la acción incluye diferentes elementos y puede definirse como “*comportamiento orientado hacia el logro de fines o metas u otros estados de cosas anticipados*” (Parsons, citado por Torres, 2002).

Tarrow (Torres, 2002), señala que el poder de la acción colectiva procede de tres características potenciales: desafío, incertidumbre y solidaridad. La primera dirigida hacia los oponentes posee unos costos indefinidos, y estallan adoptando formas dramáticas y de difícil gobernabilidad cuyo poder se deriva de la impredecibilidad de sus resultados y de la posibilidad de que otros se sumen a ellos. La segunda característica, derivada también de la posibilidad de que una acción se extienda a otros, aumentando de esta manera el costo potencial; razón por la cual los movimientos con frecuencia afirman representar a una base más amplia que la que se encuentra en la protesta. Por su parte la tercera, la solidaridad, es la que soporta la efectividad de la acción colectiva.

1.1.5 Como oportunidad política. Tiene que ver con dimensiones consistentes – aunque no necesariamente formales, permanentes o nacionales- del entorno político, que fomentan o des-incentivan la acción colectiva entre la gente (Tarrow, 1997, pág. 49). Su énfasis recae en los recursos exteriores al grupo –al contrario que el dinero o el poder- que pueden ser explotados incluso por luchadores débiles o desorganizados. Los movimientos sociales se forman cuando los ciudadanos corrientes, a veces animados por líderes, responden a cambios en las oportunidades que reducen los costes de la acción colectiva, descubren aliados potenciales y muestran en que son vulnerables las elites y las autoridades.

Dentro de las consecuencias que Tarrow (1997), citado por Torres (2002) asume en esta teoría están: a) demuestra a otros que existe la oportunidad de actuar, b) descubre la debilidad del oponente, generalmente el gobierno, c) permite conocer a los aliados que permanecían ocultos y d) puede derribar barreras institucionales, que obstaculizaban la recepción pública de nuevas demandas. Así mismo, se destaca que las oportunidades políticas se han empleado como variables explicativas tanto del surgimiento de movimientos sociales como de los resultados obtenidos y/o para predecir la forma que tomarán.

Es decir, que los cambios o transformaciones que se puedan dar en el sistema político, son vistas como oportunidades que permiten nuevas posibilidades para la

acción colectiva, las cuales son aprovechadas por una o varias personas que abanderan la protesta (Mc Adam Doug et coll., 1999).

1.1.6 Como construcción de referente de identidad. Otro posicionamiento que atañe a la acción colectiva tiene que ver con la *identidad*, cobrando importancia desde el punto de vista del sentido de pertenencia a un grupo, como conjunto de significados, marcos de interpretación y normas que influyen en el comportamiento de los miembros; interacción que se reinterpreta constantemente y que surge del proceso de construcción desarrollado por los miembros del movimiento mas no desde la estructura organizativa. En este proceso se involucran elementos tales como la comunicación, la negociación y la adopción de decisiones pasando de una identidad individual a dotar de sentido al colectivo.

Por su parte el Sociólogo francés Alain Touraine, parte de la premisa que la identidad de los movimientos sociales debe partir del análisis de las relaciones sociales y no de los sujetos ya que sería absurdo tratar de definirla en ausencia del conflicto

Para Alberto Melucci (Torres 2002, pág. 35) considerar los movimientos sociales como construcciones sociales involucra la identidad como la *"capacidad de los actores para generar solidaridades y sentidos de pertenencia que les permita ser visto como actor social"*, en esta parte el enfoque de redes reafirma que los individuos participantes comparten una identidad colectiva que les permite construir un entramado de relaciones formales e informales como base para la activación de acciones públicas (Mc Adam Doug et cols., 1999).

Stephen Reicher (2005) basado en autores como Haslam Turner y Le Bon, destaca como postulado básico de la *teoría de la identidad social, el tránsito psicológico del nivel de identificación personal al social*, surgiendo así una "identificación social compartida", que haría posible la acción colectiva. En este sentido los miembros de un grupo tenderían a ver los acontecimientos mundiales, nacionales o locales en función de la importancia de las características identitarias que los unen más que como individuos distintos. Esto a su vez les dará la posibilidad de generar lazos de confianza, respeto y cooperación para una acción colectiva coordinada.

En general, encontramos que la "acción colectiva" es el medio más racional de perseguir intereses de un grupo determinado; o una resultante de una "disfuncionalidad" sistémica; o un "mecanismo" cultural de "respuesta" a transformaciones estructurales (Lavbo, 2007). Sin embargo, los investigadores no dudan en afirmar que es necesario reconocer la dinámica de la racionalidad presente en las organizaciones y movimiento sociales como formas innovadoras de participación social y política (Delgado, 2005).

1.2 LA TEORIA DE MOVILIZACION DE RECURSOS (TMR)

Al igual que la teoría de las oportunidades políticas y de la identidad, por citar algunas; encontramos aproximaciones teóricas que han interpretado en las últimas décadas el fenómeno de los movimientos sociales desde la acción colectiva. En esta oportunidad destacaremos la teoría de la Movilización de Recursos cuyos representantes más notables en la actualidad son M. N. Zald y J.M. McCarthy (Universidad de Barcelona, 2003). Teniendo en cuenta que el análisis de las categorías identificadas en el estudio se basará en esta teoría, a continuación se amplía el marco teórico correspondiente como eje del análisis de la información recopilada en campo. Cabe anotar que si bien el análisis está centrado en la TRM, también se apoya en otras teorías citadas en el marco teórico.

Históricamente encontramos que a partir del Siglo XVIII, con los nuevos cambios en la economía y en el Estado, se empiezan a privilegiar “*los cálculos estratégicos e instrumentales por parte de los movimientos sociales que luchan por beneficios materiales y poder político*” (Torres, 2002, pág. 24). Ya desde el siglo XIX por la dinámica de los movimientos sociales, quedan respaldadas las teorías utilitarias, la *elección racional* y la *movilización de recursos*.

Así mismo el paradigma de TMR ha tendido a desatender las situaciones en las cuales los movimientos sociales, generalmente originados entre los más pobres, han emergido con pocos recursos o poca organización. Cuando ambos grupos, favorecidos y perjudicados económicamente convergen en forma de coaliciones entre sus constituyentes globales y locales, las posiciones encontradas al interior tenderán ó se verán forzadas al diálogo. De esta manera se puede dar lugar a perspectivas eclécticas que tomen ventaja de esta diversidad de formas de conceptualización de los fenómenos sociales sin oponerse uno al otro y al mismo tiempo exponiendo la complejidad de las interacciones entre los movimientos, yendo más allá de esquemas aislados, y demandando diferentes perspectivas para abordar las complejas interacciones derivadas de estas formaciones transnacionales (Almanza – Alcalde, 2005).

De este modo surge en los años sesenta en los Estados Unidos este nuevo enfoque de análisis de los movimientos sociales, la Teoría de Movilización de Recursos; mientras en Europa se producía el de Nuevos Movimientos Sociales. De acuerdo al interés de nuestro estudio, tendremos en cuenta el primer enfoque, el cual desplaza la pregunta que sirve de fundamento para el análisis de los movimientos sociales al preguntarse ya no por el “*por qué se movilizan los grupos sino de cómo se desencadena, como se desarrolla y como tiene éxito o fracaso la movilización*” (Ignasi et cols., 2004) Es importante resaltar que en lo que se refiere a las injusticias sociales que puede experimentar un grupo, aquí no son tenidas en cuenta como explicación al surgimiento de movimientos sociales, sino “*lo relevante son los procesos a partir de los cuales los recursos necesarios para la acción colectiva son efectivamente movilizados*”.

A nivel teórico los planteamientos de Torres (2002), inducen a que el surgimiento de la Movilización de Recursos proviene de la acción organizada, entendida ya sea en un grupo, una organización y/o movimiento, sin llegar a preguntarse sobre las motivaciones de los individuos para unirse; sino mas bien en el interés por el efecto que surten sus acciones organizadas; así mismo, el control de los recursos se convierte en una lucha por su dominio. Desde este punto de vista se considera entonces la acción social como creación, consumo e intercambio de recursos entre grupos y sectores de la sociedad.

Se cree que factores tales como la participación o el liderazgo son vistos desde este enfoque como formas de distribución de recursos, a través de los cuales los diversos actores calculan costos y beneficios, buscando obtener la máxima ventaja. (Torres, 2002)

Por otra parte, desde el enfoque socio histórico de Tilly y Tarrow (Citados por Torres, 2002), La Movilización de Recursos facilita la descomposición de la estructura interna de un movimiento social, haciendo de este una realidad articulada y compleja, entretejida por redes de pertenencia que a su vez lo mantienen en constante recambio.

Sin embargo, encontramos a quienes no están de acuerdo con esta teoría, afirmando que deja en un segundo plano aspectos relacionados con la cooperación y la solidaridad, implícitos en toda acción colectiva, y los limita simplemente a los fines (Torres 2002, pág. 24); en este orden de ideas encontramos *“la omisión de la cultura y de las identidades colectivas como elementos que median en la actuación de los sujetos”*.

Torres (2002) tiene en cuenta que para este enfoque la preocupación no radica en por qué los sujetos hacen parte de la acción colectiva sino en *“la eficacia con que las distintas organizaciones que juntas conforman un movimiento social hacen uso de los recursos disponibles para la consecución de los objetivos”*, cobra importancia *“los procesos organizativos como elemento que estructura el grupo y reúne los recursos para la organización”*.

Estos recursos en concepto de Torres (2002), se encuentran a su vez bajo el control de la organización haciendo posible el cambio de un *“colectivo desorganizado a otro organizado”*, y van adquiriendo valor en la medida que se sabe *“como utilizarlos, donde y cuando invertirlos”*. De otra parte, esta teoría permite explicar que la conformación de los movimientos no depende de los intereses individuales *“sino de la creación de una organización para movilizar el potencial en defensa de una causa. Le importa la eficacia con la que dichos movimientos emplean los recursos de que disponen”*.

Varios teóricos consideran que esta teoría es una de las impulsoras de las actuaciones conjuntas de los sujetos a partir de una serie de recursos externos a los miembros de la comunidad, principalmente los organizativos, que a su vez son gestionados por las “industrias de los movimientos sociales” (García, 2002).

Se denominan industrias de los movimientos sociales a las diferentes organizaciones que se integran con un propósito político independiente, que se caracteriza por una lógica de acción propia, que “otorgan un apalancamiento ideológico y organizativo a la participación de las personas en acciones colectivas” (García, 2002).

Por su parte los elementos de la TMR que se lograron identificar dentro de la revisión teórico corresponde a los aspectos de gestión, estrategias y establecimientos de alianzas y redes para la movilización de recursos de tal manera que las organizaciones o los movimientos sociales sean lo suficientemente sostenibles. Estos elementos son:

- Variedad de recursos que se deben movilizar
- Vínculos con otros grupos (redes)
- Dinámicas y tácticas del crecimiento y declive de los movimientos sociales
- Dependencia de apoyo externo para el éxito.
- Tácticas de las autoridades para controlar o incorporar (estrategias)

Por lo tanto la movilización de recursos es una herramienta que a través de la realización de diferentes actividades, permite a las organizaciones acceder a dinero, trabajo voluntario, conocimientos técnicos o apoyo en especie, desarrollo de iniciativas para captar recursos existentes en la propia comunidad local, lo que a su vez permite diversificar las fuentes de recursos. Para esto las organizaciones sociales deben definir su proyecto lo cual les permitirá establecer estrategias y por ende gestionar con certeza los recursos.

Finalmente la Teoría de Movilización de Recursos se ha enfocado en la construcción de ‘industrias de los movimientos sociales’, considerando a la acción colectiva principalmente como política de intereses de grupo llevada a cabo por aquellos socialmente conectados en vez de los más incipientes. Citando a Edelman, Almanza – Alcalde (2005) referencia cómo “los empresarios de los movimientos tenían la tarea de movilizar recursos y canalizar el descontento en formas organizacionales. La disponibilidad de recursos y las estructuras de preferencias se convirtieron en los focos centrales de esta perspectiva, mas que las bases estructurales del conflicto social”.

1.3 PROBLEMA

1.3.1 Descripción. Existen en nuestras comunidades dificultades de orden económico y social que limitan el derecho a acceder a una alimentación básica (un referente de la situación lo encontramos en el diagnóstico local con participación social de la localidad de Santa Fe 2005 – 2006). Esto a su vez ha generado la organización de Comedores Comunitarios cuyos recursos han sido gestionados con ONG´s o particulares a través de donaciones; encontrándose en la localidad de Santa Fe una institucionalidad que ha venido trabajando de manera significativa en torno al suministro de alimentación a población vulnerable durante aproximadamente 15 años. Esto a la vez los ha llevado al desarrollo y la consolidación de otros proyectos formativos en áreas artísticas y microempresariales.

Este hecho social se ha tornado en nuestro objeto de estudio en un momento donde un programa bandera de la administración distrital como lo es Bogotá sin Hambre entra a generar un escenario de participación ciudadana y visualización de estas instituciones, como espacios reglamentados por normas locales.

Por otra parte el problema que plantea retos y desafíos ante el fortalecimiento que han logrado las organizaciones de base con la puesta en marcha del PESH en aspectos como los recursos gestionados y su utilización en los procesos de dirección y la capacidad de generación de redes y alianzas

1.3.2 Formulación: ¿Como el Programa Bogota Sin Hambre (PESH) entra a generar un nuevo escenario que ofrece fortalecimiento, apoyo y acompañamiento, así como la generación de redes y alianzas a través de la movilización de recursos en un proceso organizativo en torno a comedores comunitarios no financiados?

1.3.3 Preguntas orientadoras:

- a. ¿Cómo el Programa BSH ha fortalecido a las organizaciones comunitarias que hacen parte de la iniciativa de comedores no financiados de la localidad de Santa Fe?
- b. ¿Qué fortalezas y debilidades han surgido en La Red de Comedores durante el proceso con el PESH?
- c. ¿Qué tipo de recursos ofrece BSH y cómo los utiliza la organización?
- d. ¿Qué factores del programa BSH se identifican en La Red como elementos potenciadores o inhibidores de su capacidad de agencia?

- e. ¿Cómo se han fortalecido los vínculos y la capacidad de cohesión de la organización de comedores comunitarios respecto al Programa Bogotá Sin Hambre?
- f. ¿Qué aportes reconoce la organización de comedores comunitarios al desarrollo e implementación del Programa Bogotá Sin Hambre?

2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. OBJETIVOS

2.1.1 Objetivo general. Reconocer la percepción de los participantes de los comedores comunitarios no financiados de La Localidad de Santa Fe en torno al fortalecimiento de la organización, el acompañamiento y seguimiento, así como la generación de redes y alianzas, partiendo de la articulación de acciones del Programa Bogotá Sin Hambre.

2.1.2 Objetivos específicos.

- Identificar las fortalezas y debilidades derivadas de la inserción de La Red de Comedores no financiados de La Localidad de Santa Fe al Programa Bogotá Sin Hambre.
- Identificar los recursos económicos, humanos, físicos, técnicos, administrativos, entre otros, ofrecidos por el PBSH.
- Determinar los factores del Programa Bogotá Sin Hambre que inciden como elementos potenciadores o inhibidores de la capacidad de agencia de La Red de Comedores de La Localidad de Santa Fe.
- Identificar los elementos de acompañamiento y seguimiento dirigidos por el PBSH hacia la red de comedores no financiados.
- Analizar cómo la inserción de La Red de Comedores de La Localidad de Santa Fe en el Programa Bogotá Sin Hambre ha permitido fortalecer los referentes de cohesión y vínculos entre los actores que intervienen en la misma.

2.2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.2.1 Enfoque metodológico de la investigación. La presente investigación se aborda a partir del Enfoque cualitativa, que como bien se sabe entre sus objetivos está el dar explicaciones a los fenómenos cotidianos donde la socialización de los seres humanos cobra sentido ya sea desde la diferencia, las organizaciones, la exigibilidad de derechos, entre otros; reconocer a los sujetos (informantes) como interlocutores válidos, como sujetos capaces de asumir una posición frente a los acontecimientos que observa, en esta medida asumimos un proceso comunicativo entre investigadores e investigados contando con técnicas metodológicas tales como el grupo focal y la entrevista semiestructurada.

El método cualitativo que se ajusta al estudio de la realidad involucrada en la investigación es el Etnográfico, el cual según Martínez M. (1996b) es el de mayor preferencia para entrar a conocer un grupo étnico, racial, de ghetto o institucional (tribu, raza, nación, región, cárcel, hospital, empresa, escuela, y hasta un grado escolar, etc.) que forman un todo muy *sui géneris* y donde los conceptos de las realidades que se estudian adquieren significados especiales: las reglas, normas, valores, modos de vida y sanciones son muy propias del grupo como tal. Por esto, esos grupos piden ser vistos y estudiados holísticamente, ya que cada cosa se relaciona con todas las demás y adquiere su significado por esa relación. De ahí que la explicación exige también esa visión global.

El estudio se inicia a partir del acercamiento que se logra establecer con los actores (representantes y/o coordinadores) de organizaciones que vienen desarrollando intervenciones en beneficio de las comunidades vulnerables ubicadas en un sector de la ciudad donde predominan las problemáticas sociales entre ellas la pobreza y en consecuencia el hambre.

Este aspecto fue fundamental en la medida que se logró despertar confianza en los informantes y reconocer el escenario en el que los comedores comunitarios no financiados se desenvuelven. La información obtenida se sometió a un análisis con base en los planteamientos teóricos de la movilización de recursos y a la categorización definida de acuerdo a las características de la organización.

Como instrumento para el análisis de la información, se recurre al Análisis de contenido, que consiste, según *Holsti (1968) citado por Porta (2003)* en un *“procedimiento que permite analizar y cuantificar los materiales de la comunicación humana. En general, puede analizarse con detalle y profundidad el contenido de cualquier comunicación: en código lingüístico oral, icónico, gestual, gestual signado, etc y sea cual fuere el número de personas implicadas en la comunicación (una persona, diálogo, grupo restringido, comunicación de masas...), pudiendo emplear cualquier instrumento de compendio de datos como, por ejemplo, agendas, diarios, cartas, cuestionarios, encuestas, tests proyectivos, libros, anuncios, entrevistas, radio, televisión...”*.

Krippendorff, citado por Serrano Pastor, (2005), define el Análisis de Contenido como *“la técnica destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a un contexto”*.

2.2.2 Población participante. Representantes de organizaciones comunitarias que dentro de su razón social tienen la modalidad de comedor comunitario no financiado con recursos distritales y locales.

2.2.3 Ubicación. Bogotá, Localidad Tercera: Santa Fe La Localidad de Santa Fe, según la Oficina de Planeación (2004), limita al norte con la localidad de

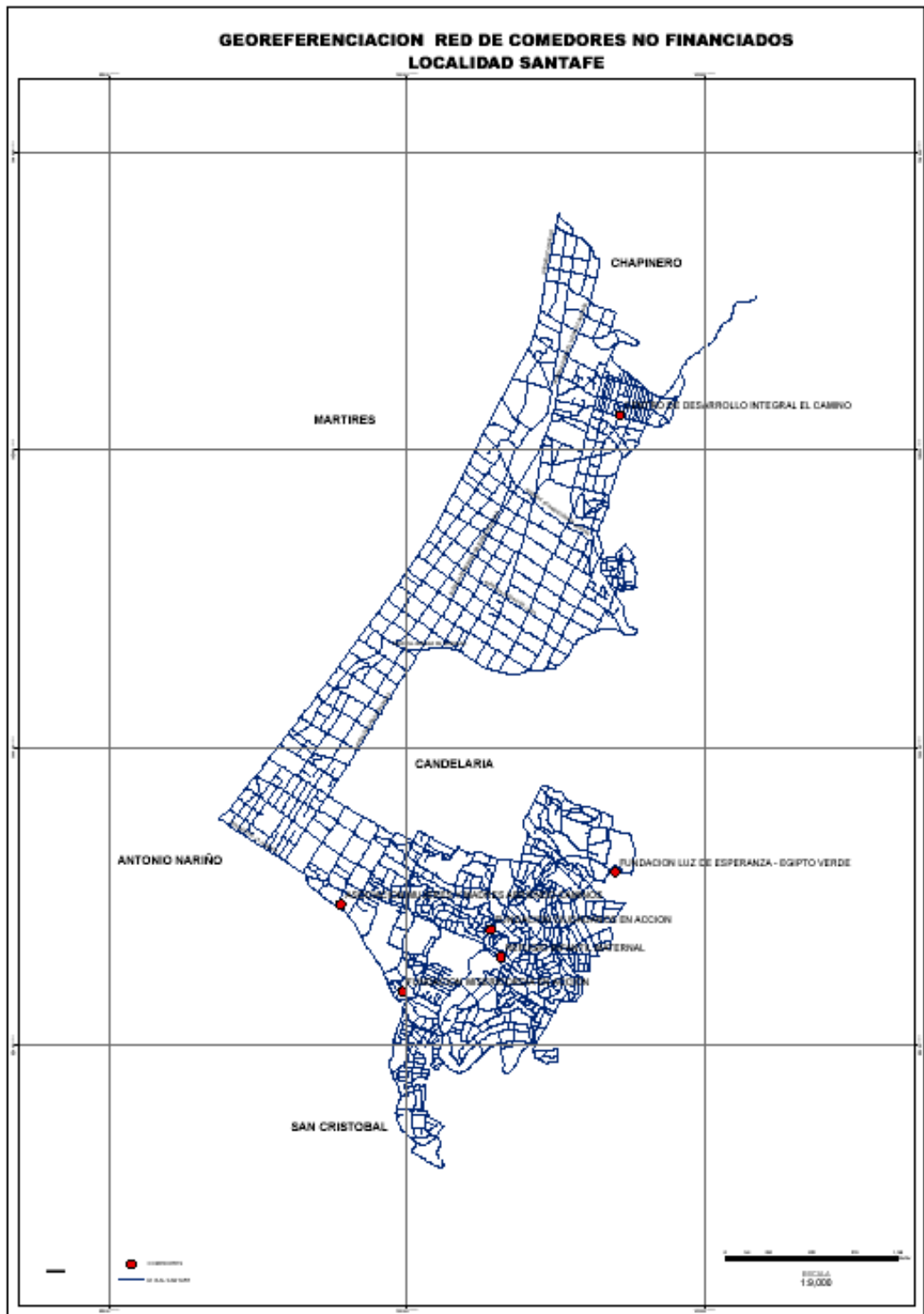
Chapinero, al occidente con las localidades de Los Mártires, Teusaquillo y Antonio Nariño; al sur con la localidad de San Cristóbal y al oriente con los cerros que marcan el lindero del Distrito Capital, con los municipios de Choachí y Ubaque; los límites del área rural que constituye mas de la mitad de la Localidad y que se caracteriza por ser una de las reservas forestales mas grandes del Distrito Capital son: por el norte, con El Verjón Bajo de la localidad 2ª; por el oriente, los municipios de Choachí y Ubaque; por el sur la zona forestal de la localidad de San Cristóbal y por el occidente, el área urbana de la propia localidad.

La localidad cuenta con 38 barrios y dos veredas distribuidos en 5 UPZ: 91 Sagrado Corazón, conformada por los barrios La Merced, Parque Central Bavaria, Sagrado Corazón, San Diego, San Martín y Torres del Parque; UPZ 92 La Macarena, conformada por El Bosque Izquierdo, Germania, La Macarena, La Paz Centro y la Perseverancia; UPZ 93 Las Nieves conformada por La Alameda, La Capuchina, La Veracruz, Las Nieves y Santa Inés; UPZ 95 Las Cruces con el barrio de su mismo nombre y San Bernardo y finalmente la UPZ 96 Lourdes, conformada por los Barrios Atanasio Girardot, Cartagena, Egipto, Julio Cesar Turbay, El Balcón, El Consuelo, El Dorado, El Guavio, El Mirador, El Rocío, El Triunfo, Fabrica de Loza, Gran Colombia, La Peña, Los Laches, Lourdes, Ramírez, San Dionisio, Santa Rosa de Lima y Vitelma.



Panorámica de la Localidad de Santa Fe

COMEDOR	MODALIDAD	CARACTERISTICAS	UBICACIÓN GEOGRAFICA	PERSONA DE CONTACTO	DISTRIBUCIÓN POR GRUPO A VIGILAR
Fundacion misericordia en accion	Almuerzo y refrigerio	Los usuarios que asisten al comedor se encuentran escolarizados en las instituciones educativas distritales del sector. su funcionamiento se basa en el apoyo del banco de alimentos y en un programa de apadrinamiento con una institución extranjera.	B/ Triunfo cll 1 bis a 1 – 45	Olga Bohórquez	Menor de 18= 72
Asociación mujeres y madre abriendo caminos	Almuerzo	Institución que ofrece una formación integral principalmente para niños y mujeres. la adquisición de los alimentos la realizan en el banco de alimentos	B/ Dorado cll 1sur 7b.-27 este.	Olga Sánchez ARACELY orozCo	Menor de 18= 18 Mayor de 18= 27 Gestantes= 2
Fundación ciudadanos en acción i o semilla de mostaza.	Almuerzo	En la actualidad suministra almuerzos a obreros que labora en la obra vial para Transmilenio.	B/ Santa Rosa tv 5 este 2 – 19	Olga Jimenez Romero	Menor de 18= 25 Mayor de 18= 20
Fundacion luz de la esperanza egipto verde	Almuerzos			Vertilda Díaz	Menor de 18=27
Fundacion concilio de la asamblea de dios	Almuerzo y refrigerio	Atiende población preescolar en alto grado de vulnerabilidad durante la jornada completa y escolares de las instituciones educativas distritales en jornada contraria., adicionalmente al almuerzo que se ofrece se trabajan talleres sobre valores y habilidades para la vida	B/ Perseverancia cra 4 bis a- 31-43	Sandra León	Menor de 18= 120



2.2.4 Técnicas de recolección de la información. Se definen las técnicas de investigación a emplear, considerando el Grupo Focal como pertinente para recolectar la información de campo en un primer nivel. Seguido a esto y como complemento a los hallazgos realizados se empleó la entrevista semiestructurada con otros actores de las organizaciones incluyendo la asesora del PBSH designada para la Localidad.

Para el desarrollo del trabajo de campo nos apoyamos en un cuestionario dirigido al grupo focal y unas preguntas orientadoras para la entrevista semiestructurada; además se realizó grabación de audio y video.

– **Grupo focal.** Es una técnica cualitativa de recolección de información acerca de un tema de interés para la investigación o para la profundización de aspectos que se consideren relevantes dentro de una comunidad o población. Permite visualizar diferentes puntos de vista o conceptos que un grupo de participantes tienen a partir de unas preguntas orientadoras.

En la literatura encontramos definiciones sobre *Grupo Focal* , entre ellas:

"Una reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación". Korman (1986)

"Una de las formas de los estudios cualitativos en el que se reúne a un grupo de personas para indagar acerca de actitudes y reacciones frente aun producto, servicio, concepto, entre otros" (Mora Vanegas, 2008) .

"El grupo focal es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto" (Martínez Migueles, 2008).

Como propósitos que persigue la investigación social con esta técnica están el de recopilar información relacionada con conocimientos, actitudes, sentimientos, creencias y experiencias que se dificulta recoger mediante otras como la observación, la entrevista personal o la encuesta, así como lograr una estructura de sentido compartido con los aportes de los miembros de un grupo social.

Es importante destacar que el papel del investigador o moderador es externo y por lo tanto debe despojarse de prejuicios que le lleven a evaluar, aprobar o desaprobar y a generar su propio punto de vista; haciendo que la riqueza de conocimientos y experiencias frente al tema de interés se vean limitados. Sin embargo, dentro de las funciones que debe realizar se destacan el ceder la

palabra en caso que se requiera así como el de hacer encuadres cuando la discusión sufra dispersiones invitando a que concreten o amplíen la pregunta en cuestión.

Durante la sesión de grupo es recomendable apoyarse en grabaciones de audio y registros de video para la recopilación de testimonios e imágenes que ayudarán a la lectura de significados en el “*interaccionismo simbólico*” capaz de producirse en ese espacio. Previamente se debe contar con el consentimiento de los participantes.

La recolección de la información se hizo mediante el registro de notas por parte de los moderadores y la filmación de la sesión de donde se extrajeron los testimonios, la cual contó con la participación de representantes de 4 organizaciones cuyos perfiles correspondían al nivel administrativo con funciones operativas de campo.

– **Entrevista semiestructurada.** La entrevista,. Según el Programa Nacional de alianzas de la Fundación Corona (2005) se caracteriza por permitir una comunicación directa con las fuentes de información. Puede ser:

- Definida en sus parámetros con anterioridad o espontánea.
- Individual o grupal.
- Verbal o escrita.
- Sobre aspectos cualitativos o sobre aspectos cuantitativos.
- Estructurada o semiestructurada.

La entrevista semiestructurada o guía, es aquel tipo de entrevista donde se definen unos temas específicos que pueden ser tratados libremente durante la entrevista. Los temas son un referente para cumplir con los objetivos de la misma, por lo tanto, hay que desarrollarlos todos, por mas informal que sea la entrevista. Para el caso específico del estudio, se definió entrevistar a informantes claves identificados previamente para obtener información necesaria en torno a preguntas específicas.

Mediante esta técnica se entrevistó a tres personas de igual número de organizaciones que hacen parte de la Red de comedores, incluyendo a la Asesora del Programa Bogotá sin Hambre para la localidad. Este recurso fue empleado para profundizar en algunos aspectos que a partir de la información obtenida del Grupo Focal determinaron ahondar, entre ellos, los relacionados con la Movilización de recursos, la Organización y el Apoyo y Acompañamiento.

2.2.5 Guía de preguntas para el Grupo Focal

a. ¿Cuales han sido las dificultades o los inconvenientes que han tenido durante la vigencia del Programa BSH y que aspectos consideran ustedes como positivos?

(dentro de esta categoría tendremos en cuenta tanto las oportunidades como las fortalezas)

Repregunta para ubicarnos en los aspectos sobre fortalecimiento de cohesión y vínculos entre los integrantes de la Red de Comedores.

b. ¿Administrativamente la Red de Comedores ha establecido procesos de gestión en los aspectos de planeación, de estructuración de la organización, de recursos financieros, de dirección y de control? Cuales son estos?

c. Respecto a los recursos económicos, humanos, físicos, técnicos y administrativos que tienen en sus comedores, ¿cuéntenos de donde provienen y ustedes que uso les dan?

d. ¿Ustedes creen que en la localidad, el Programa Bogotá Sin Hambre ha tenido en cuenta sus experiencias de trabajo como comedores, para poner en marcha las acciones que han venido ejecutando?



Reunión de grupo focal

2.2.6 Proceso de categorización y codificación

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	CODIFICACIÓN
Movilización de recursos	Fortalecimiento de la organización	Recursos: Talento humano, donativos, interinstitucionales, logísticos
		Cohesión e identidad colectiva
		Participación
		Proceso de dirección para la gestión
	Apoyo y acompañamiento	Asesoría
		Capacitación
	Redes y alianzas	Instituciones locales, distritales y nacionales publicas y privadas, ONG's y religiosas.

2.2.7 Resultados esperados

- De qué manera utilizan los recursos que el programa BSH les ofrece
- Realmente BSH ha fortalecido el proceso organizativo y la capacidad de agencia de La Red.
- Existe cohesión a nivel de las propuestas sociales entre LA Red de Comedores y el PBSH o por el contrario esta siendo visto como un generador de simples expectativas.

3. FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

En primera instancia es conveniente realizar una mirada a las organizaciones según la razón social para la cual fueron creadas y de esta manera poder apreciar las diferentes dinámicas que surgen a partir de las acciones sociales y administrativas realizadas por los participantes de la organización de comedores.

Encontramos que los comedores que conforman la “red de iniciativa comunitaria” de acuerdo a la literatura, corresponden a organizaciones de autodesarrollo, ya que han surgido de los sectores populares y comunidades marginadas y que permiten a sus miembros la toma de conciencia de su propia realidad, el descubrimiento y desarrollo de sus potencialidades, la acumulación de saber y de estrategias para la resolución de sus problemas y, mediante la autogestión, la satisfacción de sus necesidades y el mejoramiento de sus condiciones de vida.



Fachada comedor Egipto Verde

El objetivo de estas organizaciones es proyectarse dentro de sus comunidades como formas asociativas de base desde lo formal. Vale la pena mencionar que esta forma de organización a su vez es de dos tipos, en concepto de Martínez Mígueles (2008):

La primera obedece a las Organizaciones Económicas Populares, orientadas a la subsistencia, en las cuales los integrantes enfrentan problemas de satisfacción de necesidades básicas y realizan actividades o proyectos de tipo económico que

buscan la generación de ingresos o medios de subsistencia. Las cooperativas, los grupos precooperativos, las empresas asociativas o comunitarias, las asociaciones de usuarios campesinos, etc., son ejemplos de este tipo de organización.



Comedor Egipto Verde

Por su parte, la segunda corresponde a las Organizaciones Comunitarias de Base, son organizaciones que presentan un relativo grado de permanencia, adelantan acciones y/o proyectos, facilitando a sus miembros la toma de conciencia de su propia realidad, permitiéndoles descubrir y desarrollar sus potencialidades para la búsqueda de soluciones a problemas y necesidades que se encuentran en su entorno comunitario. Conformando este grupo, se encuentran las Juntas de Vivienda, las Juntas de Acción Comunal, los grupos de salud, de recreación popular, las escuelas alternativas, los grupos cívicos, entre otras.

De lo anterior, se puede deducir que los comedores participantes en la investigación tienen características de una organización comunitaria de base ya que han logrado congregarse alrededor de las necesidades sentidas en los diferentes sectores donde se han establecido, en donde la realidad social desborda la capacidad de respuesta del mismo Estado.

Continuando con la conceptualización de la organización desde el punto de vista social, es importante citar diferentes perspectivas teóricas que en los últimos años han logrado avances significativos, es así como a una organización social, se denomina como una colectividad instituida con miras a unos objetivos definidos, un orden normativo propio, unos rangos de autoridad y unos Sistemas de acción

coordinados. Por su parte Torres (2002), la considera como un grupo de individuos que se identifican con determinados intereses y que deciden actuar en común con el propósito de defenderlos y de resolver de manera colectiva problemas compartidos. Es decir, las organizaciones son instancias de representación de intereses e instrumentos de acción colectiva.



Fachada Comedor Asociación Mujeres y Madres Abriendo Caminos

La organización desde el punto de vista de su funcionamiento se le concibe entonces como un sistema social, es decir como un conjunto de partes diferenciadas, pero interdependientes entre sí, de tal forma que no es posible comprender el funcionamiento de una de sus partes sin la intervención de las otras. Ese conjunto de elementos diferenciados e interactuantes le imprime a las organizaciones un carácter cibernético muy importante de tal forma que les permite actuar como sistemas sociales abiertos, es decir se relacionan, necesitan y dependen del entorno para realizar su proceso interno y para que los resultados de sus acciones organizativas tengan sentido. El entorno se debe entender como todo lo que no está dentro de la estructura de la organización.

De esta forma, es claro que toda organización en su práctica administrativa, debe primero que todo contar con una serie de elementos y requerimientos que explican un comportamiento formal interno y por ende responde a una serie de recursos; además de los roles, papeles, funciones, desempeños y responsabilidades de las personas que hacen parte de la organización y que conjugados con los procesos dinámicos de dirección, gestión y cooperación, deben dar como resultado el cumplimiento de los objetivos sociales propuestos. Dentro de ese proceso integral, es esencial también establecer esquemas precisos de comunicación y

coordinación con su medio social, a fin de retroalimentar permanentemente sus actividades y compromisos.

Sin embargo no basta con tener claro que una organización corresponda a un sistema social abierto, es necesario igualmente que el desempeño institucional esté construido con base en valores como componente esencial de la cultura que identifica a las instituciones y que permite que una colectividad humana se reproduzca continuamente, tenga su identidad y se proyecte socialmente, partiendo del hecho que la fortaleza de una organización, está en las normas, principios, valores y creencias que inculca en sus colaboradores y que repercute en la generación de un clima institucional propicio para el logro de los objetivos.

Bajo estas condiciones, se reafirma el hecho que los “comedores comunitarios de la localidad de Santa Fe”, que en adelante serán denominados como Red de Comedores de iniciativa comunitaria que no son financiados con recursos locales y distritales; sean catalogados como organización social, ya que su accionar permanente y las personas que están comprometidas en este trabajo comunitario, han llegado a constituir referentes comunes en torno a las necesidades propias de su territorio en el aspecto social y humanitario.

“La red tiene una organización independiente que se adapta a la disponibilidad de recursos que aclaran son escasos y reconocen que organizacionalmente existe una dirección y actividades de control que le son exigidas a través de rendición de cuentas para las entidades aportantes”. Grupo Focal

Para efectos del análisis de los hallazgos realizados durante el trabajo de campo nos basaremos en cuatro aspectos fundamentales: los recursos, la cohesión e identidad colectiva, la participación y el proceso de dirección para la gestión.

3.1 RECURSOS

La organización como hemos dicho, es un proyecto social que reúne varios tipos de recursos indispensables para alcanzar determinados objetivos. Los recursos se pueden definir como los medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos. Diríamos que son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales.

Generalmente cuando se habla de recursos en las instituciones, se piensa simplemente en dinero, infraestructura, materiales, equipo o el personal con que se cuenta. Sin embargo, los recursos como elemento fundamental son en extremo complejos y diversificados. Se necesita conseguirlos en el ambiente, aplicarlos dentro del sistema, mantenerlos, desarrollarlos y controlarlos para que la gestión sea eficaz.



1 Centro de Desarrollo Integral el Camino

De esa forma, los recursos que se logran identificar a nivel de los comedores son:

3.1.1 Recursos Económicos y Financieros. Se debe aclarar ante todo, que los comedores comunitarios objeto de este estudio, se ubican según el PBSH en el Eje Social y específicamente en el componente de fortalecimiento de la organización social. Teniendo en cuenta que algunas de las iniciativas comunitarias surgieron hace 15 años, debido a la necesidad social evidenciada por sus gestores (as); por lo tanto no cuentan con una partida presupuestal. Sin embargo, encontramos dentro de los recursos que manejan principalmente aquellos de carácter externo gestionados a través de redes de solidaridad locales (donativos de particulares y del PBSH, banco de alimentos, contribuciones de comunidades religiosas) y en algunos casos ONG's internacionales.

“Los recursos provienen de personas naturales de su propio pecunio, y otra parte producto de la actividad pastoral y social”
Grupo focal

“También hemos recibido de manera esporádica ayuda en especie de alimentos no perecederos por parte del PBSH y otros para las personas mas pobres” (Entrevista Asoc. Mujeres y Madres Abriendo Caminos)

De lo anterior, se deduce que los recursos económicos y financieros brindados por el PBSH hasta el momento son de poca relevancia para la organización, ya que es

visto como un hecho que ocurre de manera aislada y ocasional y por lo tanto no se ha constituido en un referente a tener en cuenta en los procesos que desarrollan.

3.1.2 Recursos Institucionales. Hacen referencia al talento humano, los recursos físicos (instalaciones, equipos, menaje, muebles, entre otros) recursos administrativos, tecnológicos y estructurales, que están siendo suplidos por los comedores a través de la autogestión, las redes y alianzas establecidas en el tiempo y el trabajo coordinado con diferentes organizaciones públicas, privadas, ONG'S y con particulares.

Encontramos entonces que el recurso humano corresponde a personal principalmente de voluntariado, que colabora en diferentes tareas de tipo administrativo, asesoría psicosocial, manualidades y cocina entre otros; y en menor proporción aquellos que donan su trabajo a cambio de alimentación. El personal que se vincula a la red a través de una remuneración salarial es para el desempeño de actividades especializadas y de dedicación permanente (sistemas, contabilidad, educación, servicio como para las labores de cocina)

“A través de la socialización de las experiencias el programa ha fortalecido y se ha retroalimentado de valores como el voluntariado”.

Grupo Focal

“El personal que presta sus servicios en los comedores tiene la capacidad de cooperar lo cual contribuye en la optimización de los recursos financieros de la organización” Grupo Focal

Por otra parte encontramos un reconocimiento a la movilización del recurso humano que ha venido desarrollando el Programa Bogotá Sin Hambre desde la perspectiva de la responsabilidad social:

“uno de los aspectos fundamentales ha sido integrar a la población de voluntariado de los universitarios que van en ultimo año donde ellos nos apoyan y organizan proyectos y los entrelazan con el Programa de Misión Bogota”. (Entrevista Asesora PBSH para la Localidad de Santafe)

“Nos han apoyado mucho con las Guías de Misión Bogotá, con talleres, ayudan a organizar a las personas que vienen al comedor además de pasarles la comida a la mesa” (entrevista Fundación Egipto Verde)

“Hemos tenido el apoyo de La Universidad Javeriana en cursos de Desarrollo Empresarial y de Sistemas”. (Entrevista Asoc. Mujeres y Madres Abriendo Caminos)

En cuanto a los Recursos físicos y estructurales vistos a partir de los elementos referenciados anteriormente, la red cuenta con los mínimos necesarios, menaje, personal e instalaciones; los cuales han conseguido a través del trabajo individual y comunitario así como con el esfuerzo y compromiso de sus dirigentes, esto último se ha hecho visible a través del trabajo emprendido como red.



2 Adecuación cocina Comedor Asociación Mujeres y Madres Abriendo Caminos

-“La parte donde cocino los alimentos no tenía baldosín pero el Programa me puso tanto pereque que me tocó hacer un préstamo para embaldosinar”. (entrevista Fund. Egipto Verde)

-“Les ha permitido organizar y adecuar espacios como cocina, comedor y baños ya que algunas experiencias funcionan en casas de habitación”. (entrevista Asoc. Mujeres y Madres Abriendo Caminos)

-“Reconocen que algunos comedores continúan en el proceso de adecuar las instalaciones”. Entrevistadores

Mientras que en los Recursos tecnológicos, no todas las instituciones cuentan con suficiente capacidad instalada en el área de informática, así como en equipos de servicio de alimentos (cuarto frío y otros de capacidad industrial) y de comunicación, lo que ha conllevado a dificultades que al mismo tiempo han potenciado la capacidad de gestión de la organización.

-“Como organización se consideran débiles en estructura tecnológica que les permita agilizar los procesos internos, sin embargo deben contratar personal especializado en labores de informática”. Grupo focal

Respecto a los Recursos administrativos, encontramos los diferentes procesos que hacen referencia al fortalecimiento organizacional, como el manejo y optimización de los recursos, capacitación, esquemas de dirección, liderazgo, asesoría, además de la coordinación a nivel del trabajo en red con otros entes con quienes requieren mantener vínculos y relaciones de desempeño.

3.1.3 Recursos Logísticos, están relacionados con procesos, procedimientos y métodos de trabajo al igual que a las técnicas apropiadas para la realización de las actividades programadas, a través de la gestión de sus líderes, la coordinación, asesoría y apoyo de otras instituciones, que conllevan una acción colectiva importante.

Junto con los recursos identificados, los comedores de la red se han venido fortaleciendo a nivel administrativo y de gestión, sobresaliendo otros aspectos como que cada uno cuenta con su propia organización administrativa, implementando actividades básicas de planeación a partir de la visión y misión institucionales hasta llegar a plantear los objetivos y metas necesarios para la consecución y manejo de recursos así como para la diversificación y sostenibilidad de los servicios que ofrece.

3.2 COHESIÓN E IDENTIDAD COLECTIVA

Otra perspectiva de análisis tiene que ver con aspectos relacionados con la cohesión desde categorías tales como el trabajo en equipo, permitiendo el reconocimiento de responsabilidades compartidas, el aprovechamiento del recurso humano existente así como la búsqueda de acuerdos, creando comités de trabajo, permitiendo la reflexión y promoción de espacios de comunicación.

-“En nuestro grupo se ha facilitado el trabajo en equipo sobresaliendo la colaboración mutua y con líderes comprometidos”, afirma uno de los líderes que en su organización existe ese dinamismo el cual contribuye a la unión de grupo”. Grupo Focal

La dinámica en que se mueven las organizaciones que implica un trabajo interno y otro relacionado con el entorno como ya lo explicamos, determinan condiciones muy particulares que están relacionadas con idiosincrasia e identidad de las personas, grupos y estructuras que la integran, así como con el contexto donde están inmersas, que las diferencia de otras realidades sociales. Esta lógica de experiencia organizativa hace que cada unidad social, tenga su identidad y cultura

propias a nivel de sus miembros y del colectivo en general, donde además y en forma permanente se abren nuevos campos en sus objetivos, relaciones y acciones que garantizan su unidad.

-“Como Red buscan una identidad en aspectos como distintivos que puede ser un uniforme o un portafolio de servicios para ser escuchados y fortalecerse cada vez más como organización”. Grupo Focal

Si bien es cierto que estos colectivos humanos responden en su accionar administrativo y social a conformaciones organizacionales, es igualmente importante considerarlas como sistemas sociales abiertos³ pues además de ser un conjunto de partes diferenciadas o subsistemas (administrativos, productivos, de protección) que establecen interacciones con un medio cambiante, que necesitan del entorno para realizar su proceso interno y para que actúen como un todo a fin que la entidad produzca resultados y que sus acciones organizativas tengan sentido.

Toda organización posee sistemas de valores, creencias y modelos de comportamiento que conforman su identidad. Estos valores, creencias y modelos no pueden concebirse de modo aislado, pues están interconectados con las acciones y pautas de conducta prevalecientes en la totalidad del sistema social del que se nutre la organización. Por ello, la vida organizacional contiene sistemas de valores que reflejan la realidad social a la que pertenece, independientemente del negocio o del servicio que justifique su razón de ser. Al igual que en el individuo personal, los comportamientos morales son fundamentales para la realización y perfección de las organizaciones.

Por otra parte encontramos que se fortalecen los vínculos, se evidencian procesos y distribución de responsabilidades a partir del trabajo desarrollado hasta el momento por la asesora del PBSH para la localidad de Santafe, es decir que claramente se identifica una planeación, reflejada en una serie de actividades desempeñadas por los sujetos que buscan el logro de sus objetivos comunes aplicando procedimientos de carácter administrativo.

-“anteriormente existían dificultades en el proceso de convocatoria de las diferentes instituciones, lo cual ha cambiado a partir del trabajo que hemos venido desarrollando con la Asesora del PBSH para la localidad” ya que nos hemos distribuido responsabilidades en este caso a nivel de la gestión intrainstitucional”. (entrevista Asoc. Mujeres y Madres Abriendo Caminos)

³ Por sistema abierto se debe entender “el conjunto de factores diferenciados o interactuantes que responde constantemente a los cambios del entorno, de tal forma que el sistema abierto no se comprende sin el entorno” (Niklas Luhmann, 1983, p. 57)

-“Nos hemos unido más y nos rotamos para convocar a reuniones, hemos ido conociendo los comedores y las personas que participan ahí; antes nos reuníamos un día cada mes pero entonces no teníamos un contacto con los otros y poco nos hablábamos”.
(entrevista Asoc. Mujeres y Madres Abriendo Caminos)

3.3 PARTICIPACIÓN

¿Cómo es esa acción social manifiesta a través de los ciudadanos y ciudadanas? Explicada en su forma más elemental es decir como simple participación ciudadana, ésta se expresa a través de diversas formas: por momentos, cuando surge de la propia iniciativa ciudadana de manera espontánea o como respuesta a una necesidad o ante la voluntad de llenar expectativas y formular propuestas a las autoridades públicas. Incluso, puede tomar la forma de acción colectiva o movilización ciudadana y de protesta social. Cuando dicha participación adquiere formas de movilización ciudadana la gente según Tarrow (1997), se suma a los movimientos sociales como respuesta a las oportunidades políticas, y a continuación crea otras nuevas a través de la acción colectiva

Al contrario de las formas convencionales de participación, la acción colectiva contenciosa muestra las posibilidades que brinda dicha actividad a otras, ofreciendo incluso a los grupos de escasos recursos oportunidades que su respectiva posición en la sociedad les negaría. También puede revelar la existencia de aliados insospechados o anteriormente pasivos, tanto dentro como fuera del sistema. Puede inclusive forzar la apertura de barreras institucionales a través de las cuales penetrarán las reivindicaciones de otros (Tarrow, 1997).

En otros casos la participación proviene de una oferta estatal y se desarrolla generalmente por vías más institucionales, que corresponde a espacios reglamentados por una norma nacional o local, de acuerdo con reglas de juego previamente establecidas en ambos casos. Los gobernantes y funcionarios deben tener la capacidad de acoger las iniciativas ciudadanas, responder oportunamente a ellas y definir políticas públicas y acciones concretas que incorporen las diversas expresiones de la ciudadanía.

Se hablaría entonces de una participación plural, para lo cual se exige instituciones públicas que hagan posible, que tanto los diferentes sectores de la población, especialmente los más pobres, participen en el ejercicio democrático de deliberación, concertación y control institucional, e incidan de manera efectiva en las decisiones públicas. Será, por tanto, fundamental que los gobernantes amplíen la capacidad de todos los sectores sociales, especialmente de los pobres, para influir en las decisiones estatales que afecten sus vidas, por medio de un

fortalecimiento de su participación en los procesos políticos y en la toma de decisiones, en los diferentes ámbitos de la estructura estatal. Esa sería la vía de construcción de la participación como poder ciudadano.

En todo caso la participación ciudadana refleja en el fondo el cambio de actitud de los ciudadanos al asumir el papel de actor responsable en la definición y realización de los intereses de la colectividad, en lugar de esperar pasivamente a que el Estado se encargue de ello. Expresado en lo político, pero también en los ámbitos de lo cívico, en la formación de la opinión pública, se podría dimensionar por la proporción de ciudadanos que participan activamente en actividades relacionadas con intereses colectivos en los diversos ámbitos de la vida, adicionalmente por el tiempo que dedican a tales actividades (Tarroow, 1997).

Ya en el plano nacional en lo que compete a Colombia, la participación ciudadana de acuerdo con disposiciones constitucionales y legales, es ante todo un derecho y un deber de hombres y mujeres aún antes de adquirir la condición legal de ciudadanos y ciudadanas, por lo tanto le corresponde legalmente a los gobernantes promover dicha participación.

En lo correspondiente al Distrito Capital, ámbito donde desarrollamos la investigación, se puede afirmar que Bogotá ha venido desarrollando desde hace unos quince años una experiencia de participación ciudadana que, en medio de sus limitaciones, ha comenzado a transformar las relaciones entre la Administración Distrital y la ciudadanía en un sentido de apertura a la voz, el sentir y las demandas ciudadanas en la formulación de las políticas públicas (Foro Nacional por Colombia, 2004).

En Bogotá existe hoy un despertar de valiosas iniciativas ciudadanas referidas primordialmente a las formas institucionales de participación, cuya promoción está a cargo de las autoridades de la ciudad, sin desconocer otras formas de participación igualmente importantes.

El programa “Bogotá Sin Hambre”, importante propuesta de política pública, se articula con diversos actores sociales e instancias de participación como los Consejos Locales de Política Social, donde convergen las instituciones sociales del nivel Distrital y Local, implementados con el fin de lograr una ciudad más justa y más democrática en la toma de decisiones. Se pretende además con esta propuesta, enfrentar la exclusión social, económica y política, asumiendo que la ciudad es la gente y que los recursos, obras, cultura ciudadana y participación están encaminadas a ampliar las posibilidades de ejercicio de todos los derechos por parte de los habitantes de la ciudad.

Con la puesta en marcha de dicho programa, entre otros, se busca ante todo la acción colectiva de la ciudadanía, la cual como sabemos no debe ser responsabilidad exclusiva de la Administración Distrital. Sin duda, su voluntad y su

esfuerzo por promoverla y apoyarla a través de la ejecución de una política de participación, constituyen una condición necesaria, aunque no suficiente, para estimular y posibilitar una mayor vinculación de los ciudadanos y ciudadanas a la gestión de los asuntos públicos. Pero estos deben organizarse, cualificar su liderazgo, aceptar su responsabilidad en las decisiones públicas y tener iniciativas y propuestas de solución a los grandes problemas propios de la localidad, de su barrio, unidad de planeación zonal y del conjunto de la ciudad.

-“existe la invitación permanente por parte del Departamento Administrativo de Bienestar Social a participar de los espacios de capacitación así como de aquellos donde se definen y priorizan proyectos como lo es el Consejo Local de Política Social CLOPS”
Grupo Focal

-“hay mayor comunicación entre la institución al igual que participación activa en el Subcomité de Seguridad Alimentaria y en el CLOPS”. (entrevista Asesora PBSH para la Localidad de Santafe)

Esto nos deja ver que las instituciones participan en espacios no solo del nivel local sino también donde consideran existe la posibilidad de gestionar recursos para la autosostenibilidad y el fortalecimiento de la organización.

-“Con base a los recursos del Fondo de Desarrollo local (FDL) se pasó un proyecto de fortalecimiento de la calidad de alimentación y nutrición para la población vulnerable, donde 8 experiencias de la localidad se benefician con dotación en enseres y dotación durable que serán entregados en comodato”.(entrevista Asesora PBSH para la Localidad de Santafe)

-“Me consigo las cosas porque tengo contacto con varias personas, por medio de religiosos o de estar en reuniones o en política”. (entrevista Fund. Egipto Verde)

3.4 PROCESO DE DIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN

Asociada a los sistemas organizacionales es determinante para toda institución contar con esquemas claros de dirección administrativa, como parte de las funciones esenciales de los administradores, entendida como la capacidad de influir en las personas para que contribuyan al cumplimiento de las metas organizacionales y las de sus miembros, constituyéndose de esa forma en uno de los factores decisivos en la consolidación de las organizaciones.

Dirigir implica entonces crear y mantener las condiciones adecuadas para que los individuos involucrados trabajen en conjunto a favor del cumplimiento de objetivos

comunes, sin olvidar que esas personas también poseen necesidades, aspiraciones y objetivos especialmente importantes para ellos, de tal forma que los dirigentes las ayudan a darse cuenta de que pueden satisfacer dichas necesidades y utilizar su potencial contribuyendo al mismo tiempo al cumplimiento de los propósitos de la institución, de tal forma que un buen dirigente acompaña al grupo, estimula y favorece el crecimiento de los integrantes, orienta y apoya a todos sus miembros, para conducirlos a la realización de sus tareas específicas y el logro de sus metas.

Los individuos en las organizaciones son mucho más que un mero factor de desempeño involucrados en planes administrativos. Los administradores y las personas a quienes dirigen son miembros interactuantes de un amplio sistema social. En tal sentido son miembros de muchas organizaciones; son consumidores de bienes y servicios; son miembros de familias, escuelas, iglesias, partidos políticos, agremiaciones, etc., es decir cumplen diferentes papeles y roles en su entorno y dentro de una cierta ética establecida que orienta la conducta con un componente importante como es la tradición de dignidad humana que como sabemos es una de las características sobresalientes de toda sociedad.

Teniendo en cuenta dichos factores humanos intervinientes en todo tipo de organización, debemos referirnos al liderazgo como elemento concomitante dentro de todo proceso de dirección y que tiene un profundo efecto en la vida de las organizaciones muy determinante inclusive en los grupos sociales objeto de nuestra investigación, aclarando eso sí, que dentro de cualquier estudio técnico de tipo administrativo se incluyen otras variables que explican la dirección empresarial como son la motivación de los grupos humanos, la toma de decisiones, la comunicación, los equipos de trabajo y sus sistemas conductuales y de comportamiento. De todas formas estos conceptos también los tocamos de alguna manera en nuestro estudio, pues al hablar de líderes obligatoriamente debemos referirnos a estos temas.

El liderazgo es un aspecto importante de la administración de las organizaciones como hemos dicho. Es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales. Los líderes contribuyen a que un grupo alcance sus objetivos mediante la máxima aplicación de sus capacidades.

Como lo establece Silvia Bolos (1999, pág. 23) la conformación de actores colectivos organizados tiene que ver con las valoraciones positivas que se reconocen dentro de un grupo que permiten las diferenciaciones, y en algunos casos, el establecimiento de jerarquías y liderazgos al interior del mismo. Este último aspecto permite entonces recuperar algunos elementos que constituyen un valor para un actor colectivo como la vocación de servicio, la solidaridad con los otros, las relaciones personales, capacidades particulares, honestidad, etc, aspectos que contribuyen a consolidar, cohesionar o desintegrar y desmembrar

las organizaciones. Las valoraciones según Bolos (1999), tienen en sus procesos de formación, un conjunto de imágenes que forman parte de aquello en lo que la gente cree en un momento determinado y que es el resultado de procesos sociales.

Debemos entender de esa forma que un verdadero desarrollo organizacional e institucional, no puede ser logrado por las comunidades sin ganar la suficiente capacidad de gestión, contando con un liderazgo eficaz, sistemas de contabilidad, análisis financieros, sistemas administrativos, es decir lo que conlleva a un proceso administrativo adecuado. Es por ello que es tan importante que la gestión como función gerencial, deje de ser considerada como un problema propio del mundo empresarial y económico; para darle la dimensión requerida como elemento esencial en el desarrollo del sector social.

Un liderazgo eficaz tan decisivo en los actuales momentos de la vida de las organizaciones entre ellas las de corte comunitario, sus líderes requieran de manera ineludible conocimientos y habilidades gerenciales, adecuadas a las realidades y necesidades de los procesos sociales de los sectores con los cuales se trabaja, siendo indispensables dichas competencias como medio para que las comunidades puedan desarrollar sus propias organizaciones contando con miembros capaces de movilizar los recursos necesarios, además de poder imprimir a las instituciones compromiso, sostenibilidad y continuidad y cumplir con las metas de beneficio común.

Otro aspecto a tener en cuenta es la motivación, que como ya anotamos, es parte importante en los procesos de dirección, que por tanto las personas que sobresalen como líderes en las organizaciones, deben preocuparse por propiciar formas de motivación para la acción y el desempeño convincentes, dirigidas a sus miembros y sus correlaciones de tal manera que incidan positivamente en las relaciones al interior de las instituciones generando espacios de participación, identidad con los objetivos que se emprenden y sentido de pertenencia tan escaso en los actuales momentos de la vida de las instituciones.

Las motivaciones para la acción en los proyectos que orientan sus actividades, se deben tomar además como el inicio de los procesos de constitución de los actores sociales. Referenciando a Schutz (1964), Bolos (1999) plantea la imposibilidad de conocer hechos o cosas sociales sin reflexionar sobre las actividades humanas que les dieron origen; estas actividades están originadas necesariamente en motivaciones. Las motivaciones están representadas por las necesidades que los individuos tienen, las valoraciones que se juegan para decidir entrar en la acción con otros y las propias organizaciones que, en un proceso, se constituyen en una necesidad para sus miembros.

Analizado el proceso de liderazgo de esta forma, es decir como un sistema integrado donde intervienen además de la motivación, otros elementos como la

comunicación efectiva para la mejor toma de decisiones, se puede inferir que el líder es una *categoría social*, que como tal está empeñado en cumplir objetivos sociales, teniendo en cuenta que las organizaciones juegan un papel crucial en la búsqueda de soluciones a las necesidades colectivas y aspiraciones comunes. Los individuos al compartir un conjunto de intereses y propósitos, encuentran en esa instancia la posibilidad de canalizarlos y realizarlos a través de estrategias de acción y de interacción con otros sectores.

-“la red tiene una organización independiente que se adapta a la disponibilidad de los escasos recursos con que se cuentan”. Grupo Focal

Encontramos que en los comedores objeto de la investigación existe de por sí un proceso de liderazgo ya que sobresalen actores reconocidos por el grupo ya sea por su poder de convocatoria, por la capacidad de cohesión, por la orientación que son capaces de imprimir a los demás miembros del grupo, por el emprendimiento de actividades y la gestión de recursos que han beneficiado a la organización. Este liderazgo obedece principalmente a una visión pastoral y religiosa predominante, logrando que una buena parte del trabajo se lleve a cabo a través del voluntariado.

Sobresale también la mejor disposición de trabajo comunitario de las personas comprometidas con la red, lo que demuestra que realmente están motivadas, aspecto que les sirve como impulsos para el mejor accionar, además que influye en la conducta emprendedora de dichos individuos. Se sienten comprometidos con su organización como parte importante de ella, siendo participantes activos, siguiendo a sus líderes en forma incondicional teniendo claro lo que están buscando como metas sociales.

-“Una de las fortalezas que identifican es la experiencia de los líderes dentro de la organización teniendo en cuenta la exigencia que demanda el trabajo en RED, así como el trabajo en equipo y la colaboración mutua”. Grupo Focal

-“El personal directivo ha recibido capacitaciones en liderazgo, desarrollo empresarial y de sistemas por parte de La Universidad Javeriana”. Grupo Focal

Este liderazgo ha permitido establecer relaciones de intercambio y cooperación con el Programa BSH y otras instituciones del orden local y nacional, logrando la movilización de recursos externos que han conllevado necesariamente a fortalecer la organización.

-“A pesar que hasta el momento no hemos logrado obtener recursos económicos del PSSH existe la invitación permanente tanto del

programa como del Departamento Administrativo de Bienestar Social a participar de los espacios de capacitación y de otros como el Consejo Local de Política Social” (entrevista Asoc. Mujeres y Madres Abriendo Caminos)

4. APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO

Como introducción a este capítulo se precisará en todos aquellos aspectos que hacen referencia al proceso de acompañamiento a las organizaciones sociales, ya que para el caso de la presente investigación se ha considerado relevante este aspecto, a partir de lo manifestado por los integrantes de los diferentes comedores y las experiencias que han tenido en este tipo de proceso.

Acompañamiento generado durante el proceso frente a aspectos tales como la calidad de los servicios, el cumplimiento de requisitos que les permitan ser acreedores de financiamiento, es decir, que cuenten con personería jurídica, registro ante cámara de comercio y que ofrezcan un servicio con calidad y calidez humana.

Así que el tema está orientado a analizar aspectos que tienen que ver con las actividades de asesoría y capacitación, aspectos administrativos esenciales a través de los cuales se logran explicar los procesos de apoyo y acompañamiento, fundamental para el desempeño eficaz de las organizaciones y el logro de los objetivos propuestos.

-“El Programa Bogotá sin Hambre, ha gestionado y ha hecho posible un acompañamiento en los comedores con el Banco de Tiempo del Programa Colombia Presente de la Presidencia de la República, con recurso humano idóneo en diferentes áreas del conocimiento principalmente las artes, rescatando un apoyo que califican de mucha utilidad”. Grupo focal

Mediante las acciones de apoyo y acompañamiento en la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades necesarias para profundizar el desarrollo de sus capacidades, se induce a las organizaciones a la autopromoción de sus integrantes, ayudándolos a que desarrollen sus competencias en la búsqueda de mejores condiciones de vida y nuevas formas de crecimiento personal, mejorando cada vez el talento humano y el clima laboral, decisivo para el éxito de cualquier organización.

En la medida que se ha ido desarrollando esta categoría, es posible que la organización perciba unos recursos potenciales que los ha llevado a fortalecerse dentro del proceso que a nivel distrital se ha iniciado con el PBSH, cuyo enlace y puesta en marcha esta en lo local con la respectiva asesora designada por el Programa. En ese sentido, los recursos que logramos identificar que se movilizan en el proceso están relacionados con actividades de CAPACITACIÓN y ASESORÍA, como talleres y cursos de desarrollo organizacional y empresarial,

curso de manipulación de alimentos, elaboración de proyectos, entre otros; con lo cual se persigue que la organización realice gestión y establezca alianzas de tipo estratégico con empresas y entidades que a la vez aumenten sus posibilidades de conseguir recursos.



Fachada Comedor Fundación Ciudadanos en Acción

4.1 ASESORÍA

La asesoría para las organizaciones se concibe como un proceso interactivo de ayuda, de acompañamiento, que tiene un carácter formativo y educativo, en que participan determinadas personas expertas dotadas de cierto bagaje a nivel de conocimientos, capacidades y habilidades, con lo cual se pretende facilitar la ejecutoria de las actividades institucionales, a la resolución de problemas y contribuir de esa forma a una mejor gestión organizacional, garantizando el logro de objetivos.

-“Recibimos asesoría permanente de nuestra líder, la asesora del Programa Bogotá sin Hambre para nuestra localidad”. Grupo focal

Esta labor administrativa debe ser entendida entonces, como una serie de actividades estratégicamente planeadas las cuales deben estar dirigidas a profundizar en capacidades y modos de asesoramiento que se complementen con aportaciones de otros especialistas que reconozcan y movilicen recursos de otras organizaciones, razón fundamental para las instituciones objeto de nuestro estudio pues se convierten en los medios reales y eficaces como alternativas para la solución de problemas y el mejoramiento de la actividad administrativa.

Para ello consideramos que los programas de asesoría y acompañamiento eficaces en las organizaciones, se deben fundamentar en un análisis juicioso e integral de la situación administrativa como una dinámica inherente a toda realidad, practicada como un diagnóstico donde se definen sus debilidades y fortalezas de sus procesos, además de las oportunidades en la pertinencia de sus propuestas a nivel de objetivos, y en la coherencia de éstas con la disponibilidad de recursos.

Esto prevé un trabajo conjunto con las demás organizaciones del entorno, donde se tenga la oportunidad de hacer una revisión de las responsabilidades y funciones en los temas estratégicos para el mejoramiento la puesta en marcha de las políticas de seguimiento y evaluación que permitan medir sus alcances reales y los ajustes necesarios para el cumplimiento de las metas y la definición de mecanismos de rendición de cuentas que permitan una amplia divulgación y monitoreo de los avances de los programas más estratégicos.

De esta forma la razón de ser de una actividad de asesoría se centra en la utilización adecuada del conocimiento disponible en la resolución de problemas y en la optimización de los recursos. Por ello, el asesor como la persona especializada en determinados contenidos, métodos, técnicas y procedimientos, debe crear procesos novedosos y eficaces, además de propiciar condiciones de apropiación y compromisos internos capacitando y potenciando las labores, la autonomía y la autorregulación de los individuos y las instituciones.

“Por medio del Programa BSH hemos encontrado información de otros curso que se pueden tomar con otras instituciones, el inconveniente ha sido la falta de tiempo, además, considero por mi parte que no son tan necesarios porque he tomado muchos”
(entrevista Fund. Egipto Verde)

Otro factor importante a tener en cuenta en los procesos de asesoría en las organizaciones sobre todo aquellas de carácter social, es que definitivamente son actividades que están ligadas al concepto de redes sociales, tema analizado en el capítulo 5 del presente estudio, y que acá lo tomamos como parte de las interacciones sociales u organizacionales que se desarrolla a partir de las relaciones entre las personas y posteriormente, como algo mucho más sólido y dinámico, es decir como los lazos que vinculan unas organizaciones con otras, donde juegan papel preponderante la comunicación y los compromisos con el objetivo de lograr intereses comunes.

Esa facultad que tienen las redes sociales de comportarse como sistemas abiertos, que las da al mismo tiempo la capacidad de relacionarse permanentemente con otros sistemas que hacen parte de un entorno, generan espacios donde se desarrollan procesos de asesoría y acompañamiento con base en el diálogo, coordinación y articulación de propuestas de los diferentes agentes

internos y externos de la organización sobre la base de normas y valores compartidos.

“La Vigilancia Ambiental y Sanitaria a las instalaciones de los comedores a partir del PBSH ha contribuido a la gestión de recursos para brindar un servicio de calidad a los usuarios”. (Entrevista Asoc. Mujeres y Madres Abriendo Caminos)



Comedor Asociación Integral Mis Años Dorados

Es así como la respuesta a esas necesidades y requerimientos de asesoría de la red de comedores comunitarios, las encuentran estas instituciones en su entorno social, pues este no es más que un tejido social muy amplio a través del cual se vinculan organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas en función de objetivos comunes, que en sus intercambios van configurando esquemas interdisciplinarios, de tal forma que para el logro de dichos objetivos las instituciones establecen procesos cuya eficacia depende en buena parte del trabajo en red, del tipo o tipos de alianzas con los que están vinculados.

4.2 CAPACITACIÓN

La capacitación está relacionada con el proceso de empoderamiento, es decir, la capacidad de los miembros de la organización de emprender nuevas actividades o tareas que antes no estaban determinadas dentro de sus responsabilidades. En este sentido, los procesos de capacitación tanto internos como externos que se deben dar en las organizaciones, las benefician de tal forma que ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización, a desarrollar un alto

sentido de pertenencia con lo cual se alimenta la confianza de los sujetos, la posición asertiva y el desarrollo personal, contribuyendo positivamente al manejo de conflictos y tensiones, proporcionando información valiosa en todos los campos y áreas de la administración.

La capacitación cuando corresponde a un proceso integral que incluya a todos los miembros de la organización, constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización. La orientación de este proceso se ha basado en capacitar a los integrantes para que realicen diversas actividades administrativas y de liderazgo mejorando la cohesión entre los comedores al punto que han sido capaces de reconocerse como “red”.

-“Manifestamos que hemos recibido capacitación y acompañamiento de instituciones como Universidades, el hospital publico de la localidad”. Grupo Focal

-“Para el personal directivo han recibido capacitaciones en liderazgo, desarrollo empresarial y de sistemas por parte de la Universidad Javeriana”. Grupo Focal

Esta forma de actuar por los miembros de una organización, dada por su participación efectiva, los deberes contraídos, por el manejo de responsabilidades y los derechos adquiridos, facilita el funcionamiento del grupo o grupos de trabajo como un conjunto y los compromete voluntariamente de acuerdo con su capacidad, disponibilidad de tiempo, disposición, entre otras (Acosta Eyerbe, 2005). Anotamos que los grupos de trabajo organizacionales se deben considerar hoy en día como verdaderos equipos, en la medida que no solo poseen intereses, sino objetivos comunes, se identifican con base a patrones culturales, se sienten pertenecientes a una estructura organizativa importante que por lo tanto deben cumplir unas funciones o responsabilidades de acuerdo a su especialización.

“Diversas capacitaciones ofrecidas que se aplican acorde a las necesidades de cada comedor, estas tienen que ver con manipulación de alimentos, conservación, contabilidad, organización y presentación de proyectos” (entrevista Asesora PBSH para la Localidad de Santafe).

Es por eso que dentro de un ejercicio de acompañamiento, es válido que este se realice a solicitud de la organización, cuando se detecten problemas que hagan necesario a su juicio, coordinar planes o programas de acompañamiento en temas específicos o relacionados con su función social. O bien, que instituciones externas pueden sugerir actividades de capacitación y asesoría, pero es en últimas la organización quien definitivamente toma la decisión de hacer uso de los medios.

“Recibimos el taller sobre peso y talla y después practicamos tomando el peso y la talla, viendo la problemática que siempre hay personas que no están bien alimentadas”. (entrevista Asoc. Mujeres y Madres Abriendo Caminos)

“Siempre nos han ido apoyando mucho en formación, en manipulación de alimentos y en llevar la contabilidad” (entrevista Asoc. Mujeres y Madres Abriendo Caminos)

Esta forma de actuar, además de facilitar el funcionamiento del grupo o grupos como un conjunto, permitirá también que cada miembro de la organización desarrolle un alto sentido de pertenencia, dado por su participación efectiva, por el manejo de responsabilidades o también por los derechos adquiridos y los deberes contraídos voluntariamente de acuerdo con su capacidad, disponibilidad de tiempo, disposición, etc. (Eyerbe, 2005).

Para el caso de los comedores abordados, es de considerar como una fortaleza la forma cómo diferentes entes públicos y privados, educativos, gubernamentales, no gubernamentales, etc.; acuden a estas organizaciones con actividades de apoyo y acompañamiento en su mayoría como parte de un trabajo desarrollado en forma voluntaria y desinteresada logrando con ello personas no solamente comprometidas con sus objetivos sociales, sino motivadas, con un alto sentido de pertenencia y sobre todo fundamentando relaciones interinstitucionales proactivas.

Es importante referenciar las instituciones que están comprometidas con este proceso de capacitación y desarrollo que ayudan a la formación integral de las personas involucradas en la red y que las hacen más competentes a los desafíos derivados de la gestión que desarrollan y del entorno en que se desempeñan.

Tenemos entonces que mencionar en esta actividad a entidades como el SENA, la Secretaría de Salud de Bogotá, el Departamento Administrativo de Bienestar Social DABS, la Presidencia de la República con el programa “Colombia Presente”, Misión Bogotá, instituciones educativas como la Universidad Javeriana, hospitales y otras universidades e institutos técnicos.

“Han recibido capacitación y acompañamiento de instituciones como Universidades, la ESE de la localidad; otras instituciones mencionadas por el apoyo y acompañamiento son Misión Bogotá con los Guías que desempeñan una labor asistencias con los niños en el comedor, el SENA en aspectos de capacitación técnica acorde con las actividades propias de la Red”. Grupo focal.

En resumen tenemos entonces, que el acompañamiento visto en forma práctica, es un proceso que parte de las necesidades identificadas por una organización para fortalecer sus capacidades y que se expresa a través de una demanda

dirigida a una instancia externa de carácter profesional para acompañarla. Este, de acuerdo con el portal Dirección General de igualdad y diversidad social de Ciudad de México (2007) comprende distintas acciones tales como la identificación de problemáticas, la asesoría puntual para atender diversos aspectos de la organización, el establecimiento de rutas para la solución de problemas, etc.

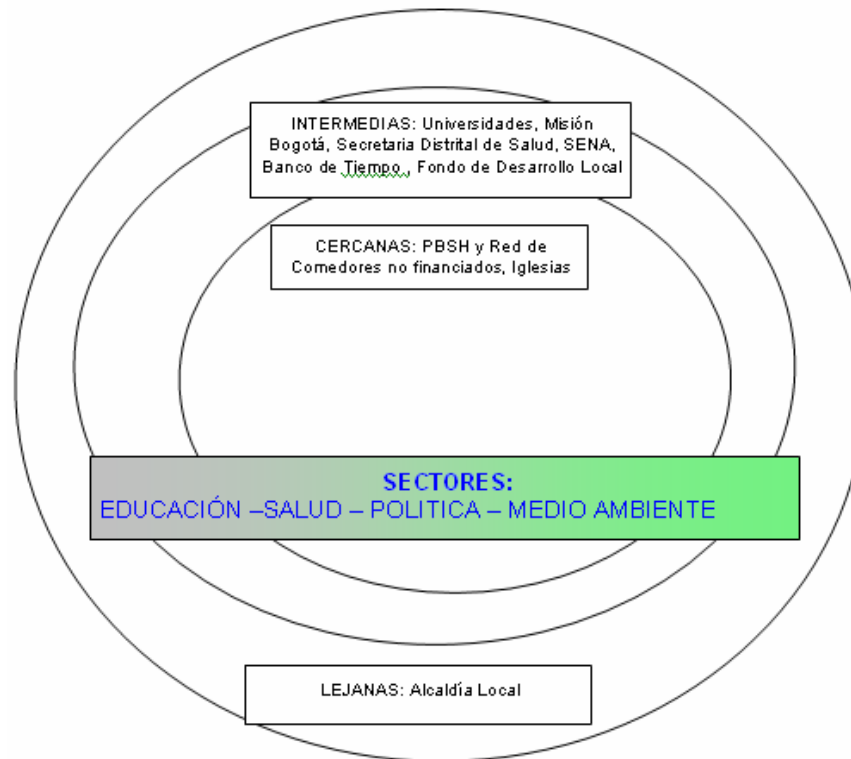
La capacitación y la asesoría permanente en las organizaciones como procesos de cambio que son, auxilian además a sus miembros al mejor desempeño de sus funciones y actividades, de forma tal que los beneficios pueden incluso prolongarse a toda su vida laboral, contribuyendo de igual manera al desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.



Fachada Centro de Desarrollo Integral el Camino

5. REDES Y ALIANZAS

Figura **. Mapa de redes



Fuente: Los autores

Es un hecho que en general, las organizaciones en las actuales circunstancias del mundo globalizado, necesitan cada vez más establecer diferentes clases de vínculos con diversas instituciones nacionales así como extranjeras, con lo cual se facilita seguramente el logro exitoso de sus objetivos propuestos. Debido a lo limitado de las posibilidades de una sola institución, tales vínculos y colaboración con otros entes, permiten fortalecer muchos de sus procesos, con ese ingrediente tan importante como es el intercambio de experiencias, permitiendo además, que los recursos que de por sí son insuficientes, sean utilizados más eficazmente y con mayor impacto.

Tales vínculos y colaboraciones las trabajamos dentro de los temas de REDES Y ALIANZAS, que como sabemos existen diferencias conceptuales entre las dos categorías. Intentamos analizar este tema partiendo de la significación histórica de los conceptos para de esa forma, ubicarnos en un contexto social específico y disponer de los elementos de juicio para explicar el comportamiento de la red de comedores a nivel del trabajo humano transformador cuando se trata de la relación con el entorno. En dicho análisis quisimos separar los dos temas, de tal forma que de una parte se estudia e identifican las organizaciones internas y externas con las que los comedores mantienen permanente interacción con fines de colaboración y ayuda mutua, y de otra parte se analizan las formas y tipos de alianzas vinculadas a los procesos.

En este capítulo, es oportuno citar el término “Organización” ya que permite designar la acción mediante la cual un grupo define sus estructuras y al mismo tiempo la actividad estructurada como por ejemplo la jerarquización de funciones, tareas y objetivos, entre otros, situación que se puede evidenciar en las Red de Comedores no Financiados. Es de resaltar que las organizaciones tienen una cobertura de acción más amplia que la de un grupo, con una visión temporal a mediano y largo plazo que se expresa en los propósitos que persigue.

Por otra parte, si tenemos en cuenta el término “Instituciones”, codificado para el análisis del presente capítulo, estas hacen referencia a las organizaciones jurídicas y políticas que representan el estado así como al sector privado y ONG’s, reguladas por un conjunto de normas que estructuran el funcionamiento del grupo social. Es una denominación abstracta que se materializa a través de las organizaciones, así por ejemplo la Secretaría Distrital de Salud corresponde a la institución que se materializa en el Hospital de la localidad (Hospital Centro Oriente).

Las abstracciones de redes y alianzas requieren de elementos que las materialicen, por eso no se puede dejar de citar aspectos relevantes como aquel que afirma que las organizaciones nacen “en respuesta a las demandas de un contexto y de unos actores”, caracterizadas y constituidas a su vez por su propia identidad. Desde el punto de vista teórico se habla de tres dominios que hacen

parte de la identidad: las relaciones entre las personas, los propósitos que orientan las acciones de estas personas y las capacidades existentes a partir de los recursos que se desarrollan y emplean para el logro de los propósitos y la legitimación de las relaciones. (Torres, 2002)

En la realidad de la Red de Comedores no financiados se pudo identificar la dinámica antes descrita, donde las redes se han ido construyendo a través de las relaciones entre los sujetos que constituyen cada una de las organizaciones o instituciones, buscando frente a la coyuntura política de la actual administración Distrital consolidarse como una fuerza representativa para la búsqueda y consecución de propósitos que los benefician colectivamente. En este sentido, se han ido tejiendo relaciones que se han materializado en las alianzas principalmente de tipo colaborativas con instituciones públicas, privadas y del tercer sector.

5.1. REDES

En la literatura encontramos una amplia producción acerca del estudio de redes en diferentes ámbitos y niveles. Para los fines del presente análisis veremos que el término “red” (Dabas y Najmanovich, 2002) en sus múltiples interpretaciones tiene dos facetas, la conceptual y la instrumental o técnica, a veces como propuesta de acción y otras como un modo de funcionamiento de lo social; y mas interesante aún, es lo que transforma a la red tanto en una acción espontánea de organización como en una manera de evitar la organización y lo instituido.

Para Marcelo Pakman (citado por Dabas y Najmanovich, 2002) el término “red” es visto como una metáfora que permite hablar de relaciones sociales, con atributos de sostén, de posibilidad de manipulación, tejido, estructura, densidad, extensión, control, posibilidad de crecimiento, ambición de conquista, fortaleza, etc; sin embargo, aquí también se muestran dos maneras práctica del uso de la red, la primera explica las interacciones espontáneas que pueden suceder en un determinado momento, ocurridas en un contexto definido por la presencia de algunas prácticas formalizadas y la segunda es la aplicación al intento de organizar las interacciones de manera mas formal.

Esta mirada de redes corresponde al enfoque sistémico donde llama la atención la complejidad de las prácticas sociales de los sujetos, donde las acciones humanas no se pierden en moralismos abstractos facilitando la evaluación permanente y “la movilización de recursos necesarios para regular y corregir las prácticas allí donde y cuando sea necesario” (Dabas y Najmanovich, 2002)

Powell (1990), según Vargas Hernández (2003) contempla la red organizacional de los mercados y las jerarquías desde el punto de vista de la estructura de redes para compartir diferentes tipos de información, en donde el funcionamiento de

cualquier parte de la estructura se entiende en función de las demás. Las redes involucran una inversión en las relaciones, un sentido de beneficio mutuo, un nivel de confianza y un nivel de coordinación. En contraste a las jerarquías, las redes no se mantienen juntas a través de las relaciones de empleo o administradas sobre la base de reglas y rutinas burocráticas.

Se resalta entonces, que los procesos que se conforman en las organizaciones son el resultado de redes, producto de la interacción entre diversos agentes tanto internos como externos que en sus intercambios van configurando esquemas de interrelaciones, de tal forma que se puede afirmar que un proceso organizacional va a depender del tipo o tipos de red con los que está vinculado.

En este sentido, las redes son estructuras abiertas y por esa condición capaces de expandirse sin límites, entonces, un proceso organizacional como, por ejemplo, el de la toma de decisiones puede ser visto como red abierta donde cada agente interno y externo de la organización juega un papel al momento de adoptar una decisión. Los procesos de la organización pueden ser entendidos como coordinación de operaciones que surgen en las redes que tejen los agentes.

Partiendo de la corta caracterización sobre el tipo de organización en el que se circunscriben los comedores comunitarios de la localidad de Santa Fe, llama la atención la denominación de “Red” que asignan los integrantes de estas, principalmente sus representantes o personas del nivel administrativo.

Se puede determinar que el concepto de red que ha desarrollado la organización está basado en las relaciones entre las personas, creadas a través de los lazos que vinculan unas instituciones con otras, entendidas como las interacciones sociales u organizacionales en las cuales la comunicación, los compromisos y la pertenencia con los intereses sentidos, están vinculados con el objetivo de lograr intereses comunes.

En la característica de la interacción social, se puede afianzar la concepción de las redes como *estructuras abiertas*, es decir como un conjunto de partes caracterizados por la interacción constante con el ambiente externo, entendido este como un tejido social muy amplio, el cual está compuesto por una multiplicidad de sistemas. Dicha relación sistémica es de carácter dual, es decir, el medio influencia y a la vez es influenciado por los sistemas interactuantes, de tal forma que en esa dinámica, el sistema abierto puede crecer, expandirse, cambiar, adaptarse al ambiente, reproducirse y competir con otros sistemas.

En esa relación con el entorno, las redes que han ido construyendo los comedores están vinculadas con el fortalecimiento de sus procesos y por ende de la organización, bien sea para la consecución de recursos, para buscar asesoría de sus actividades, en funciones de capacitación o simplemente para mantener relaciones de identidad y ayuda mutua.

Por lo tanto los participantes de los comedores dejan ver dentro de sus manifestaciones su interés por hacer parte de la denominada “Red de comedores de Santafe” ya que encuentran en ella un medio para ser escuchados y reconocidos confiando que la organización les da la oportunidad de satisfacer sus necesidades y deseos de crecimiento.

Comentan sus líderes que inician funcionando como red a partir de un trabajo previo que denominan “rama de comedores” y los anima para hacer la “red de comedores” por los beneficios que evidencian trabajando de esta manera y para ser escuchados y asesorados por el PBSH.

Es evidente entonces que cuando la organización social acude al trabajo en red, es decir cuando se posibilitan los lazos que vinculan unas organizaciones con otras, se desarrollan elementos claves como la interacción, la comunicación y negociación con otros actores como en este caso con instituciones del distrito, organizaciones del nivel local llámense políticas, no gubernamentales o comunitarias.

A estas consideraciones debemos añadir el hecho de que en la actualidad, los cambios relacionados con las organizaciones y el papel del estado, en términos de la institucionalidad y de los roles previstos para los diferentes actores sociales, propuestos para el sector social en la mayor parte de países, en lo que se refiere a la participación, descentralización y redefinición en las relaciones entre el estado y los asociados, entre otros aspectos, se requiere como ingrediente fundamental el desarrollo organizacional así como la formación del talento humano, que permita a las comunidades, a las regiones y a las localidades, estructurar sus acciones como adecuar a las propias necesidades y a su ritmo y, darles el sentido y direccionalidad que sus intereses y aspiraciones requieran.

Para ser eficaz, un movimiento u organización necesita además de una organización flexible, dinámica y estable, asegurarse el contacto con redes sociales autónomas, a través de lo que podríamos llamar juego de redes sociales, “redes sociales”, según Thomas Ohlemacher (citado por Delgado Salazar, 2007).

Por otra parte, según estudios realizados respecto a las organizaciones, se ha encontrado que las dinámicas de participación y organización hacia el interior de los grupos, favorece los procesos de constitución de identidades individuales y colectivas de sus miembros; así como la capacidad de influencia sobre el contexto social donde actúa y de relación con otras organizaciones comunitarias.

En este sentido las organizaciones objeto del estudio corroboran los avances logrados en este aspecto, cuando uno de los líderes manifiesta que

“Trabajan con mucha vocación y esfuerzo comprometidos con sus objetivos comunitarios, donde existe también mucho voluntarismo”.
Grupo Focal.

Desde un concepto aproximado de participación, que según Torres (2002) estaría dada por la posibilidad de los individuos y colectivos sociales de incidir en la toma de decisiones frente a asuntos públicos o particulares que los afectan. Por tanto, participar es un acto voluntario de interacción social dirigido a tomar parte en alguna actividad, de modo que se pueda influir en su curso y beneficiarse con ella.

Es entonces cuando la participación comunitaria de las organizaciones involucradas en nuestro análisis cobra sentido como el conjunto de actividades y principios encaminados al mejoramiento material y el bienestar social de su comunidad o territorio mediante la interacción en los espacios locales.

“Nuestra labor es ante todo espiritual y pastoral trabajando con niños vulnerables de la calle, solucionándoles necesidades de comida y vestido”. Grupo focal

Las formas de organización colectiva permiten superar el aislamiento individual, familiar de la calle y con ello el sentimiento de que uno solo no puede resolver sus problemas que lo puede hacer todo mediante contactos personales con funcionarios.

La participación en una organización social tiene las características de un aprendizaje político en el cual se aprende a gestionar, a implicarse en el ámbito público, a confrontar y discutir desarrollando capacidades personales y grupales.

Es de resaltar el trabajo que han venido desarrollando ciertos sectores de la iglesia, que han permitido la creación y consolidación de organizaciones sociales con concepciones diferenciales sobre el trabajo social y político en relación con otras que no han recibido esta influencia. Estas diferencias se expresan principalmente en:

La creación de vínculos internos más sólidos, comunitarios y solidarios entre sus miembros; mayor apertura hacia otras formas de organización social; relaciones dependientes con el responsable del grupo, asumiendo una identidad comunitaria e individual basada en los principios generales de la fe, donde el accionar es predominantemente social. Esta manera de concebir la organización le ha permitido a este colectivo la potencialización de los recursos y la creación de alternativas para conseguirlos.

5.2 ALIANZAS

Para comprender el concepto de Alianzas, se han consultado algunas fuentes teóricas sobre “alianza estratégica”, la cual guarda relación con la orientación que el presente trabajo ha ido adquiriendo desde el punto de vista social y comunitario. Por consiguiente acuñamos el término como “un entendimiento que se produce entre dos o más actores sociales diferentes, quienes gracias al diálogo y a la detección de objetivos de consenso, pueden definir un Plan de Acción conjunto para lograr beneficios de mutua conveniencia” (García, 2005), dicho plan puede ser ejecutado a través de acuerdos pactados entre las partes donde los beneficios han sido identificados como convenientes.

En otros términos, una alianza es un esfuerzo unificado de dos o más organizaciones, grupos o individuos por el logro de metas comunes sobre un asunto en particular. Las alianzas, y sobre todo las que se constituyen para influir en las acciones de gobierno, suelen girar en torno de asuntos de interés económico específico, en temas que comprenden políticas gubernamentales, relaciones internacionales y laborales.

En todo caso “*las alianzas responden a la necesidad creciente de establecer relaciones de trabajo conjunto entre el sector gubernamental, el sector privado y las organizaciones civiles*” (Fundación Corona – Banco Mundial, 2005). Esta necesidad se origina a partir de las siguientes situaciones:

- El cambio en el papel de los diversos sectores. Se ha demostrado la incapacidad que tiene un único actor para resolver los asuntos que afectan individual y colectivamente a las personas. Por ello se hace necesario asignar mayor protagonismo a los gobiernos regionales y locales, al sector privado y a las organizaciones civiles, cada uno cumpliendo su papel en asocio con los demás.
- La creciente complejidad y envergadura de los problemas sociales, cuya solución demanda las fortalezas y la visión de distintos actores.
- La escasez progresiva de recursos financieros.
- La necesidad de mejorar la efectividad de la intervención social e incrementar el impacto.

De igual forma podemos afirmar que las alianzas suelen servir para los siguientes propósitos:

- Apoyar u oponerse a leyes, a nominaciones de responsables de organismos reguladores o de reglamentaciones expedidos por éstos.
- Mejorar la competitividad y eficiencia de dos o más organizaciones mediante la colaboración mancomunada.

- Promover determinados productos o servicios.
- Construir complejos que excedan los recursos de una organización, como proyectos de infraestructura nuevos.
- Representar los intereses de grupos sociales específicos, como mujeres, ancianos, minorías o determinados sectores industriales o comerciales.

Desde el punto de vista de las organizaciones de carácter social, las alianzas se conocen como aquellos convenios de cooperación entre instituciones y que pueden implicar esfuerzos de investigación conjuntos, compartir tecnología, sumar y utilizar recursos materiales, financieros y humanos, así como de infraestructura, instalaciones o aportes económicos que permitan alcanzar metas comunes. Es así como las alianzas desempeñan una función vital para crear, ampliar o movilizar recursos para una organización o institución.

En razón de lo anterior, puede afirmarse que dentro de las fortalezas de trabajar en alianza a continuación se citan algunas de ellas identificadas a lo largo del trabajo de campo (Fundación Corona – Banco Mundial, 2005):

- a. Consolidan del tejido social: Las alianzas crean una nueva instancia para la interacción entre las personas y las organizaciones de sectores de la sociedad que, históricamente, han tenido muy limitado contacto. A partir de esta instancia, se construyen relaciones más sólidas y confiables.
- b. Aumentan la cantidad de recursos disponibles y mejoran la capacidad de respuesta institucional debido a:
 - ❖ La combinación de esfuerzos.
 - ❖ La eficiencia con que se usan dichos recursos.
- c. Potencian las fortalezas de cada uno de los socios, agregan valor a lo que cada uno sabe hacer mejor y entregan resultados concretos y significativos.
- d. Aumentan las garantías para la sostenibilidad futura de las iniciativas: Por el nivel de compromiso y apropiación que se genera en las comunidades y las organizaciones y por la variedad de actores corresponsables, las alianzas pueden sostenerse en medio de cambios políticos o institucionales, al no ser tan vulnerables a estos vaivenes.
- e. Comprenden y valoran la diversidad: Fruto del intercambio entre diversos sectores, en las alianzas se da un mejor entendimiento de las lógicas y puntos de vista de los otros, lo cual se traduce en una intervención más pertinente en metodologías y acciones, y en una mejor distribución del trabajo entre socios.

6. LECCIONES APRENDIDAS

- Uno de los aspectos básicos de resaltar es la participación ciudadana a partir de la propia iniciativa comunitaria, que en medio de sus limitaciones, ha logrado solucionar necesidades sociales prioritarias por parte de la Administración Distrital y la ciudadanía, en un sentido de apertura en la formulación de políticas públicas.
- Las condiciones técnicas establecidas por el PBSH para los comedores de iniciativa comunitaria obedecen a unos estándares normativos de obligatorio cumplimiento, haciendo que se perciban como difíciles de cumplir por parte de las organizaciones; sin embargo, se debe reconocer que esta es una fortaleza que conduce al mejoramiento de las condiciones físicas, técnicas y sanitarias en la prestación del servicio a la comunidad.
- A partir de la dinámica generada desde el PBSH, se han fortalecido las comunidades organizadas en componentes de administración a nivel de procesos (planeación, organización, dirección, finanzas, entre otros) y sistemas institucionales (informática, procedimientos, redes) diseñados con la participación de sus miembros y con base en sus necesidades y posibilidades, destacándose en ellos la capacidad de autogestión y autonomía.
- El pretexto que ha dado origen a la conformación de estas organizaciones esta relacionado con problemáticas sociales de los sectores donde se encuentran operando, así mismo encontramos que las dinámicas propias de las comunidades han incidido en la constitución del actor, de su identidad y en las estrategias utilizadas para la movilización de recursos.
- En el empeño por el trabajo comunitario, se destacan líderes que invitan a otros a participar de su causa capaces de conformar y mantener redes que a pesar de las diferencias religiosas se congregan en torno al servicio social.
- En lo transcurrido de la vida organizacional de la “Red de comedores no financiados”, la capacitación que han recibido los integrantes de los diferentes comedores, ha estado orientada principalmente a la dotación de herramientas administrativas, financieras, organizativas y técnicas.
- Si bien la Teoría de Movilización de Recursos no se interesa por aspectos tales como la solidaridad, el compañerismo, el voluntariado; encontramos en los testimonios aportados por los representantes de los comedores, que estos aspectos influyen en la reactivación de los valores construidos socialmente en las organizaciones, capaces de generar vínculos que hacen posible la movilización de los recursos y se oriente su utilización.

- Los procesos de identidad y de cohesión detectados, están estrechamente relacionados con propuestas de tipo religioso que hacen que el voluntariado sea una opción importante para los miembros de la organización y para la consolidación de la Red.
- Encontramos que los procesos observados parten de una intencionalidad personal de servicio a la comunidad, donde las áreas de desempeño administrativo y económico se han ido constituyendo e instaurando a través de los años de experiencia debido a la necesidad de gestionar recursos externos. Así mismo, el PBSH juega el papel de catalizador en el proceso de fortalecimiento de los comedores como organizaciones autónomas.
- Otro aspecto que cobra importancia en el proceso que el PBSH ha venido realizando es el relacionado con la generación de vínculos entre la Red de comedores no financiados y otras instituciones que han entrado a hacer parte de la dinámica del trabajo emprendido por la actual administración distrital, permitiendo la conformación de redes y alianzas que hagan sostenible los procesos.
- Las redes generan oportunidades para la consecución de recursos a nivel financiero, administrativo y personal.
- Encontramos que el apoyo y acompañamiento brindado a los comedores participantes en la investigación tiene como propósito generar la calificación y autopromoción de las personas, para la gestión de mejores condiciones de vida así como nuevas maneras de desarrollo, la identificación de problemas, la búsqueda de soluciones y el apoyo mutuo entre las diferentes instituciones que conforman la “red”.
- Es fundamental comprender que para la vida de las organizaciones son esenciales aquellas actividades que implican una permanente relación y diálogo con otras instituciones que hacen parte de su entorno social generando de esta manera conocimiento mutuo de los entes que intervienen siendo una de las formas de lograrlo las acciones encaminadas a la capacitación, asesoría y acompañamiento, con lo cual también se llegan al establecimiento de redes y alianzas que proporcionan soporte social y sostenibilidad a la organización.
- Encontramos que las diferentes organizaciones tienen distintos niveles de consolidación, lo cual determina la movilización de recursos que pueden alcanzar, es decir, que unas tienen un nivel mas avanzado de organización que otra, por lo tanto, los recursos con que cuentan van adquiriendo la misma dinámica, siendo evidente en todas los esfuerzos voluntarios de los fundadores y de personas de la comunidad u otros cuyas necesidades propias los ha llevado a constituir vínculos solidarios.

7. LECCIONES POR APRENDER

- La consolidación de alianzas aun se encuentra en proceso ya que es a partir del PESH que se amplía el acercamiento de la Red de comedores no financiados a una serie de instituciones tanto del sector público como privado ya que anteriormente la institución mas cercana era el Banco Arquidiocesano de Alimentos.
- A pesar de la trayectoria comunitaria que tienen la organización encontramos que para efectos de la apertura inicial de los comedores comunitarios de la localidad, el PESH, recurre a aperadores privados teniendo en cuenta la capacidad de infraestructura y los parámetros normativos contemplados en la legislación colombiana para el sector de alimentos.
- La invisibilización que durante varios años han tenido los comedores de iniciativa comunitaria por parte del distrito ha influido en que no hayan sido objeto de la asignación de recursos financieros, técnicos y administrativos.
- La capacitación ofrecida a las organizaciones que conforman la Red de comedores no financiados de la localidad de Santafé realmente se basa en las necesidades actuales de la organización y ha tenido en cuenta a sus integrantes como parte activa en la formulación de los planes de capacitación. Por otra parte en la implementación de la fase operativa del programa se ha considerado la participación directa de la mayor cantidad de asociados procurando el trabajo conjunto entre personas de mayor y menor experiencia para facilitar la transferencia de conocimientos producto de experiencias previas.

BIBLIOGRAFÍA

ALMANZA-ALCALDE, Horacio (2005). El Comercio Justo en los Movimientos Sociales Transnacionales. En: Vinculando.org, revista electrónica latinoamericana en Desarrollo Sostenible. Documento electrónico disponible en: http://vinculando.org/comerciojusto/mst_comercio_justo/movimientos_transnacionales_solidarios_estrategias.html

ALONSO TAPIA, J. (1991): Motivación y aprendizaje en el aula: Como enseñar a pensar. Madrid, Santillana.

ASFORA, Alicia. (2008) La metacomunicación.- Documento electrónico disponible en: Biblio 3W . Revista Bibliográfica De Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona. Vol. VIII, Numero 440. 15 de abril de 2003

BOLOS, Silvia. (1999) La constitución de actores sociales y la política, editorial Universidad Iberoamericana.

CADENA ROA, Jorge. (1991) Acción colectiva y creación de alternativas. Revista Chiapas No. 7. México. 1999. <http://www.ezln.org/revistachiapas>

DABAS, Elina y NAJMANOVIVICH Denise. (2002) Redes el lenguaje de los vínculos. Capítulo 10. las redes: pensar de otro modo. SAIDON, Osvaldo. Editorial Paidós. Buenos Aires. 2002

DABS (2004). Comedores Comunitarios. Bogotá.

DELGADO SALAZAR, Ricardo. (2005) Analisis de los Marcos de Accion Colectiva en organizaciones Sociales de Mujeres, jóvenes y Trabajadores. Manizales.

DELGADO SALAZAR, Ricardo (2007). Los marcos de acción colectiva y sus implicaciones culturales en la construcción de ciudadanía. Documento electrónico disponible en: http://www.javeriana.edu.co/Facultades/C_Sociales/universitas/64/delgado.pdf recopilado el 12 de marzo de 2008.

DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD SOCIAL DE CIUDAD DE MÉXICO (2007) Portal. Disponible en: <http://www.equidad.df.gob.mx/> recuperado el 14 de abril de 2008

EYERBE, Alejandro. (2005). El desarrollo del proyecto, fundamentos de gerencia y evaluación, de la asignatura de Planeación, Planeación, Desarrollo y Evaluación de proyectos Sociales. Maestría en desarrollo educativo y social. Bogotá,

FORO NACIONAL POR COLOMBIA. (2004) Construyendo Ciudad y Ciudadanía. Política de Participación Ciudadana para Bogotá. Foro Nacional por Colombia. Bogotá.

FUNDACIÓN CORONA – BANCO MUNDIAL. (2005) La sistematización de la experiencia del trabajo en alianza. Programa Nacional de Alianzas. Disponible en: http://www.fundacioncorona.org.co/alianzas/guias/sistematizacion_parte3a.htm

_____ (2005) La sistematización de la experiencia del trabajo en alianza. Programa Nacional de Alianzas. Disponible en: http://www.fundacioncorona.org.co/alianzas/guias/sistematizacion_parte1a.htm

GARCÍA, José Guillermo. (2002). Iglesia y participación comunitaria en salud. Revista de Ciencias Sociales. Enero – abril. Vol. VIII. Número 001. Universidad del Zulia. Documento electrónico PDF disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/280/28080106.pdf>

GARCÍA, Oscar. (2005) Alianzas estratégicas simples, ágiles y eficaces. Disponible en: <http://www.mailxmail.com/curso/empresa/alianzasestrategicas/capitulo2.htm>

GUADARRAMA, Olivera Rocio. (1997) Paradigmas y realidades de los movimientos sociales. Estudios sociológicos. Hemeroteca Virtual ANUIES. Mayo - Agosto de 1997 <http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES>

IGNASI, Brunet y otro. (2004) Paradigma Estratégico y Acción Colectiva. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas. Vol 3 Num. 002. Universidad Santiago de Compostela. España Pp 21 - 40

KORMAN, Hyman. (1986) The Focus Group Sensign. Dept. Of Sociology, SUNY at Stony Brook. New York. 1986

LAVBO (2004) Publicación del Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social. Director: Agustín Salvia. Instituto de Investigaciones "Gino Germani". Revista de Estudios Sobre Cambio Social. Año IV . Número15. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. Argentina. Disponible en: [<http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/lavbo.htm>]

LUHMANN, Niklas, (1983) Fin y Racionalidad de los sistemas. Editorial Nacional, Madrid.

MARTÍNEZ MÍGUELES, Miguel. (2008) Los Grupos Focales de Discusión como Método de Investigación. Disponible en: <http://miguelmartinezm.atspace.com/gruposfocales.html>

_____ (1996) El Enfoque Cualitativo en la Investigación. Disponible en: <http://miguelmartinezm.atspace.com/nc10enfoquecualitativo.html>

MORA VANEGAS, Carlos. (2007) Las sesiones de grupo. Otros conceptos y herramientas de marketing. Documento electrónico disponible en: <http://www.gestiopolis.com/marketing/gerencia-y-sesiones-de-grupo.htm>

PARAMIO, Ludolfo. Decisión racional y acción colectiva. Unidad de Políticas Comparadas. CSIC, Madrid. 20000. <http://www.rimisp.cl>

PARSONS, Talcott. La estructura de la acción social. Ediciones Guadarrama. Madrid, 1968. (Citado por Torres. 2002)

PORTA, Luis. (2003) La investigación cualitativa: El Análisis de Contenido en la investigación educativa. Universidad Nacional de Mar del Plata. Documento electrónico PDF Disponible en: <http://www.uccor.edu.ar/paginas/REDUC/porta.pdf>

REICHER, Stephen. (2005) Movilizar el odio, movilizar la solidaridad: la identidad social como base para la comunicación de masas. Revista Internacional de la Cruz Roja. Numero 860

SCHUTZ, Alfred. (1964) Estudios sobre la teoría social. Buenos Aires. Amorrortu.

SERRANO PASTOR, Francisca, et cols. . (2005) Comunicación: Metodología de una investigación evaluativa: Proyecto EDUSI. Archivo PDF disponible en: <http://www.ciedhumano.org/edutecNo20.pdf>

SMELSER, Neil (1963). Theory of collective behavior. New York: The free press of glencoe.

TARROW, Sydney. (1997) El Poder en Movimiento. Alianza Editorial. Madrid. Pp 179 – 183.

TORRES, Carrillo Alfonso. (2002) Movimientos Sociales, Organizaciones Populares y Constitución de Sujetos Colectivos. UNAD. Bogotá.

UNIVERSIDAD DE BARCELONA. (2003) Biblio 3W – Revista Bibliográfica De Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona. Vol. VIII, Numero 440. 15 de abril de 2003

VARGAS, José Guadalupe. (2003) Teoría de la acción colectiva: sociedad civil y movimientos sociales en las nuevas formas de gobernabilidad en Latinoamérica. Disponible en: <http://www.comminit.com/la/teoriasdecambio/lact/lasId-185.html> recuperado el 12 de mayo de 2008