



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

“LAS ORGANIZACIONES POPULARES ESPACIOS DE
UNA CULTURA PARTICIPATIVA EN EL D. F.”.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

P R E S E N T A N :
ROSALIA MARTÍNEZ REYES
JESÚS AGUSTÍN BUENDÍA MARTÍNEZ



DIRECTORA DE TESIS: DRA. JULIA DEL CARMEN CHÁVEZ CARAPIA.

MÉXICO D. F.

2005



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Escuela Nacional de Trabajo Social por abrirnos sus puertas y entregarnos un universo de enseñanzas, conocimientos y conciencia para ser mejores personas y profesionistas y así contribuir al quehacer de una sociedad equitativa, incluyente, democrática y conciente de su entorno.

Gracias por todas las experiencias y por el privilegio de pertenecer a la Máxima Casa de Estudios.

Al Centro de Estudios de la Mujer, por ser un espacio de razonamiento y de crítica que nos permitió consolidar valiosas facultades en el amplio camino de la investigación.

A nuestra asesora de tesis la Dra. Julia del Carmen Chávez Carapia por su confianza y sus valiosas aportaciones.

I

Al Mtro. Luis Rene Quintana Guerra por la asesoría y apoyo constante.

A la Dra. Silvia Casasola Vargas y a la Dra. Narda Alcántara Valverde por sus acertadas asesorías, y la motivación para seguir adelante con este proyecto.

Al Mtro. Jorge Hernández Valdez, Mtro. Ciro López Mendoza y al Ing. José Luis Sandoval Dávila, por compartir sus conocimientos, su paciencia y por supuesto su tiempo. De antemano. Gracias.

A Javier Jiménez Ávila por su amistad y por enseñarnos que todo a base de esfuerzo y dedicación se puede lograr.

Al Lic. Armando Pavón de la Biblioteca Central por brindarnos su amistad y todas las facilidades para llevar a cabo este proyecto.

A nuestros Maestros, Vicente Infante Gama, Margarita, José Iñigo Aguilar, Carlos Ávila Romero, Ana María Velásquez Olalde, por sus múltiples enseñanzas, por motivarnos a alcanzar nuestras metas y por compartir sus conocimientos.

A nuestros amigos por su tiempo, consejos, paciencia y su incondicionalidad.

A todas y cada una de las Organizaciones Populares que contribuyeron a la realización de este proyecto, el cual es un pequeño cúmulo de grandes enseñanzas que nos permitieron conocer. Gracias por su confianza.

Finalmente a nuestras familias quienes han sido piezas fundamentales en nuestras vidas. Gracias por su apoyo incondicional y su cariño.

Gracias.

Rosalía Martínez Reyes y Agustín Buendía Martínez

DEDICATORIAS

A mi padre Ramón Martínez Mendoza, por el esfuerzo que siempre ha hecho por nosotros y por todo su amor.

A mi madre Guadalupe Reyes Corona por su dedicación, su esfuerzo, su paciencia y sus críticas, las cuales me han hecho fuerte y segura para conseguir mis metas.

A mi hermana Miriam, por su gran cariño sus consejos y por compartir conmigo sueños y momentos inolvidables. Siempre has sido un ejemplo para ser mejor cada día.

A mi hermana Nallely por su paciencia su comprensión y apoyo. Sin saber me das alientos para mejorar.

A Jesús Agustín por su apoyo, confianza y creer en mis capacidades para formar parte en este proyecto. Gracias por impulsarme a ser mejor, por brindarme tu amistad y amor y principalmente por existir y ser parte de mi vida.

III

Rosalía Martínez Reyes

AGRADECIMIENTOS

A mis padres por darme la vida gracias a ustedes soy quien soy y este logro es de ustedes.

A mis hermanas por su paciencia, sus consejos y por estar conmigo siempre.

A mis inseparables amigos, que día a día estuvieron presentes en este proyecto a los cuales les debo alegría y mucha felicidad en mi vida. Nunca los voy a olvidar. Ari, cuando llegaste conocí un mundo inolvidable. A mimi eres mi princesa te amo muchísimo. A Chino gracias por amarme y apapacharme tanto, a Jaromi, Clarissa, Paloma y a Why los adoro ustedes también son mi familia y me hacen muy feliz.

A la Dra Julia Chávez Carapia asesora de esta tesis, por compartir sus conocimientos y experiencias en la realización de este proyecto. De antemano le agradezco la confianza y los consejos.

Al Maestro Luis Quintana Guerra, Gracias por su valiosa asesoría y colaboración a esta tesis; por supuesto gracias por compartir su sabiduría y amistad.

A mis amigos que durante la carrera me soportaron, estuvieron conmigo en las buenas y malas les agradezco la comprensión el cariño y los momentos inolvidables que pasamos en cada uno de los rincones de nuestra escuela. A Edi por hacerme reír en la lección de estadística y no dejarme morir sola en los trabajos. A David por sus consejos, por los momentos en el CEM y por compartir ideales de nuestra universidad.

A mis amigos Yina, Luz, Pilar, Ramón y Giorgi gracias por estar conmigo, fue un placer conocerlos y compartir con ustedes un sueño... siempre los recuerdo.

A la familia Buendía Martínez, por todo su aprecio y sus atenciones, han sido un gran apoyo.

A ti Agus por tanto cariño, por toda tu paciencia, por estar siempre ahí y por esforzarte día a día por hacerme feliz, aunque comencé a serlo el día que te conocí. Muchas gracias por lo bueno y lo malo de estos años y por enseñarme que la vida no es fácil, pero hay que seguir luchando y que juntos puede no ser tan complicado.

Gracias por permitirme compartir este logro a tu lado. Te amo.

Finalmente mi mayor gratitud a Dios porque por el tengo la dicha de ser quien soy, de tener lo que tengo y de estar donde estoy.

Rosalía Martínez Reyes

DEDICATORIAS

A mi padre Agustín Buendía Torres por ser un ejemplo, el mejor y enseñarme el valor del trabajo, que la vida no es fácil y que la familia es lo más importante, me siento muy afortunado de ser tu hijo.

A mi madre Irma Martínez Celso por la entrega incondicional en todo momento, por transmitirme la fuerza necesaria para enfrentar los retos, por tus palabras y por todo aquello que me has dado sin merecerlo.

A mi hermano Moisés por ser una parte fundamental de mi vida y todo un modelo a seguir.

A mi hermana Ingrid por estar ahí cuando menos se espera.

A la Dra. Julia del Carmen Chávez Carapia, la cual ha dejado en mí el interés por la investigación.

A mi compañera inseparable de aventuras Rosalía, por caminar junto a mí en todos mis proyectos de vida, va por ti.

Jesús Agustín Buendía Martínez

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres, Agustín Buendía Torres e Irma Martínez Celso por darme la vida, su amor, comprensión, consejos, así como la educación y el apoyo incondicional, el cual nunca podré pagar; por ser los mejores, esta meta es por ustedes. Ojalá se sientan orgullosos de mí. Muchas gracias, los amo.

A mis hermanos, Moisés e Ingrid, por ser parte de mi vida, quiero que sepan que cada día agradezco a Dios por tenerlos como hermanos y recibir de ustedes siempre cariño y respeto, hoy forman parte de este sueño. Los quiero mucho.

A todos y cada uno de mis familiares; mis Abuel@s, ti@s, prim@s, quisiera poder mencionar a todos y cada uno de ustedes pero me es imposible GRACIAS les doy por las palabras de aliento y quiero que sepan que este triunfo es suyo.

A Raymundo por las palabras de aliento y enseñarme que la vida no tiene ninguna limitación, Gracias por compartir tu amistad.

A Monserrat, te agradezco por la amistad, apoyo y confianza, esperando que perdure toda la vida.

A Alejandro Aramburo y Enrique Tovar Barrera, por ser amigos de corazón y vida, su aprecio y estima no tiene precio. Por siempre amigos, gracias.

A mis profesores, compañeros de clase y trabajos, a tod@s aqell@s personas que han confiado en mi, espero no defraudarlos.

Una especial agradecimiento a mi compañera de vida y colega Rosalía Martínez Reyes, por que a tu lado siempre hay una palabra de aliento y personas como tu merecen toda la felicidad. Gracias.

A la familia Martínez Reyes por su aprecio y por ser parte de su familia.

Jesús Agustín Buendía Martínez

ÍNDICE

	PÁG.
INTRODUCCIÓN _____	3
CAPITULO I _____	11
ACERCAMIENTO A LA CULTURA DE PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES POPULARES.	
1.1. Definición de cultura. _____	11
1.2. Elementos de la cultura. _____	19
1.3. Cultura de participación en las organizaciones sociales. _____	29
1.4. Cultura política. _____	37
1.5. Cultura organizacional; dimensiones que la determinan. _____	43
1.6. Procesos de formación de la cultura de participación en el seno de las organizaciones sociales. _____	49
CAPITULO II _____	55
LAS ORGANIZACIONES SOCIALES Y POPULARES EN EL D. F.	
2.1. Concepto y tipología de las organizaciones sociales. _____	55
2.2. Las organizaciones sociales en el Distrito Federal; antecedentes y clasificación. _____	65
2.3. Visión histórica de los movimientos sociales reivindicativos y de gestión en el D. F. _____	75
2.4. Organizaciones populares: estructura y funcionamiento. _____	89
CAPITULO III _____	95
LA PARTICIPACIÓN SOCIAL COMO EJE DE DEMANDAS POLÍTICAS EN LAS ORGANIZACIONES POPULARES.	
3.1. Definición de participación social. _____	95
3.2. Diversos tipos de participación social. _____	103
3.3. Formas y mecanismos de participación social. _____	109
3.4. La participación social en el F. F.. _____	117
3.5. Marco legislativo de la participación social. _____	121

	PÁG.
CAPITULO IV _____	127
ANÁLISIS DE LA CULTURA DE PARTICIPACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES POPULARES DEL D. F.	
4.1. Metodología. _____	127
4.2. Análisis de resultados. _____	134
CAPITULO V _____	167
LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL: UNA PROPUESTA PARA EL TRABAJO EN ORGANIZACIONES POPULARES.	
5.1. El quehacer del trabajador social dentro de las organizaciones. _____	167
5.2. Propuesta para el trabajo en organizaciones populares; modelo de intervención desde el trabajo social. _____	171
5.3. Reflexión del trabajo social en el contexto actual. _____	183
CONCLUSIONES _____	185
BIBLIOGRAFÍA _____	191
HEMEROGRAFÍA _____	196
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS _____	197
OTROS MATERIALES _____	198
ANEXOS _____	199
ANEXO I (DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES POPULARES) _____	200
ANEXO II (INSTRUMENTO) _____	202
ANEXO III (TABLAS DE FRECUENCIAS) _____	208
ANEXO VI (PRUEBAS DE CHI CUADRADO DE PEARSON-CORRELACIÓN DE SPEARMAN, A PARTIR DE TABLAS DE CONTINGENCIA) _____	223
LÍMITES Y SUGERENCIAS _____	239
GLOSARIO _____	241

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el desarrollo de una sociedad civil ha iniciado un proceso participativo lo cual ha constituido sin duda un fenómeno particular. Dado el surgimiento de numerosas expresiones colectivas manifestadas en movimientos sociales durante las últimas décadas y que han desequilibrado notablemente la relación gobierno sociedad que tradicionalmente el Estado sostenía, como una relación restrictiva y marcada por el control social.

Durante los gobiernos posrevolucionarios, el Estado asumió un papel paternalista y hegemónico a fin de fincar bases para la creación de un sistema corporativista el cual estuvo ligado a estructuras autoritarias y al sistema político unipartidista. De tal manera la hegemonía del partido oficial fue imponiendo barreras contra el desarrollo de la expresión colectiva de la sociedad.

Durante el periodo Cardenista (1934-1940), las manifestaciones de descontento, las acciones gremiales, la participación vecinal y en general, las movilizaciones de carácter social en su mayor parte, encontraron en las instancias oficiales sus canales naturales de expresión, de aquí que podemos decir que el mayor nivel de participación social registrado ha sido el que ha generado el Estado, sustentado en el corporativismo, en el cual la participación se condiciona mediante un beneficio, a través del control estatal.

La participación en materia de gestión, se llevo a cabo básicamente a través de la estructura del sistema corporativo. Prácticamente todos los grupos de colonos que se organizaron y tuvieron una participación activa, hablando del D. F. lo hicieron en torno a las instancias de la CNOP (Confederación Nacional de Organizaciones Populares) y, de esta manera, la gestión popular estuvo bajo el control del Partido Oficial.

No obstante siguieron algunas manifestaciones sociales que se mantuvieron fuera de las instancias estatales, aunque solo esporádicamente y de manera aislada. Por otro lado el mecanismo corporativista del Estado siguió permaneciendo, con los mismos patrones de control y autoridad a fin de poner impedimentos necesarios para el desarrollo de la organización social, que pudieran desequilibrar la dinámica tradicional del Estado.

A finales de los sesenta el modelo económico de sustitución se venía abajo y con él se ampliaba el crecimiento de la deuda pública, el Estado proteccionista notificaba así su declive y su ciclo, no sólo en su política social sino en las instancias de gestión y participación.

Durante este momento surgieron manifestaciones sociales y conflictos de corte popular representado por la toma de terrenos y predios, de corte laboral, estudiantil y magisterial entre otros, en contra de imposiciones, abusos de autoridad y represión, fueron las demandas más representativas de la sociedad hacia el gobierno, lo cual mostró claramente la transformación que sufría esta relación; ya que se presentaba un cambio de percepción y de actitud de la población hacia el gobierno. La sociedad se dio a la tarea de movilizarse y organizarse a fin de lograr el reconocimiento de sus peticiones, reivindicar derechos, recuperar espacios y despertar conciencias; además de fincar las bases para un nuevo tipo de relación entre el Estado y la sociedad, en la cual se da una nueva dinámica de negociación entre grupos ya organizados y el Estado; que a partir de los acontecimientos ya mencionados delimitan su intervención dentro de las instancias oficiales de participación. Para iniciar su separación; la población comenzó a dirigir sus demandas a través de canales independientes fuera de las instancias de gobierno.

El movimiento planteó un cambio significativo en la relación gobierno-sociedad, y ahora se mantenía una negociación en la cual intervenía el diálogo y el acuerdo, como anteriormente se hacía dentro del sistema corporativo.

Tras los eventos políticos la sociedad no estaba en la disposición de esperar respuesta, sino al contrario, pedía y exigía un diálogo público, una respuesta a sus demandas tales como, espacios de participación ciudadana que propiciara la organización de la sociedad, la negociación, el dialogo con grupos sociales y el ejercicio de la libertad de expresión. De esta manera sectores vulnerables tales como indígenas, ancianos, hombres y mujeres, dieron a la tarea de buscar y conformar espacios de participación pública e independiente sin depender de instancias gubernamentales, las cuales les permitiera gestionar sus demandas colectivas e individuales, lejos del clientelismo o populismo.

Uno de estos espacios conformados fueron las organizaciones populares, sus principales demandas se traducían en: la conquista de un lote para vivir, el acceso a los servicios de consumo colectivo, la implementación de nuevas estrategias para sobrevivir y la lucha por mejores condiciones de vida.

Estas necesidades incentivaron la organización social de los grupos cuyas demandas no habían logrado respuesta mediante los canales tradicionales u oficiales para la gestión, e instrumentaron de manera autónoma diversas formas de movilización, organización y participación las cuales estuvieron canalizadas, en primera instancia, a la atención de los requerimientos inmediatos de grupos de colonos, inquilinos, ambulantes, etc., que se convirtieron en destacados actores de la vida política urbana, hasta el grado de generar un despliegue del fenómeno organizativo.

Así la sociedad comenzó a ganar espacios notables conformando acciones colectivas que posteriormente le permitiría abrir canales de participación pública dando lugar a un nuevo actor, el de la sociedad civil, el cual hace alusión al conjunto de organismos, asociaciones, movimientos y formas de expresión que instrumentan los diferentes grupos de la sociedad con la finalidad de gestionar sus demandas fuera de las estructuras gubernamentales; sus expresiones más relevantes son los movimientos sociales y la formación de organizaciones.

La movilización ciudadana a raíz de las secuelas del sismo de 1985, llevo a que las organizaciones destacaran por su carácter humanitario y emprendedor que acarreo la idea de crear una red organizacional que se encargaría de generar acciones para el control de la situación, este momento fue sin duda en el cual la sociedad civil vio su mayor expresión al abrir espacios para que surgieran más organizaciones, lo que representó para los habitantes una experiencia nueva al ver que la población se movilizaba espontáneamente y mantenía una conciencia ciudadana con carácter solidario.

A partir de este momento los dos actores más visibles de la sociedad civil fueron, los movimientos sociales y las organizaciones civiles y sociales. Cada uno de estos actores, busco el protagonismo. Numerosas agrupaciones abandonaron su ámbito particular de actuación y se articularon en torno de demandas comunes, dando lugar al desarrollo de movimientos sociales, por otro lado hubo movimientos sociales que evolucionaron hacia procesos de institucionalización y dieron lugar a la conformación de organizaciones de carácter popular.

Así de esta manera las organizaciones sociales formaron una base para la acción colectiva y la participación social, construyendo un cambio en las actitudes de la sociedad pretendiendo generar en ella una cultura de participación que refleja un alternativa de acción siempre que exista un compromiso y responsabilidad caracterizada por una participación comprometida y acciones basadas en la identidad, la pertenencia, equidad y la conciencia social, impulsando la creación de organizaciones sociales independientes que sean

avaladas por sus propios integrantes, las cuales respondan y desarrollen acciones a favor de estos y que estas a su vez se manifiesten como organizaciones de carácter independiente a partidos políticos y al propio Estado.

Siguiendo esta línea los objetivos de esta investigación son los siguientes:

Objetivo General

- ▲ Analizar los rasgos de cultura de participación que construyen y desarrollan las organizaciones populares del Distrito Federal.

Objetivos Específicos

- ▲ Determinar las formas de cultura de participación que desarrollan las organizaciones populares.
- ▲ Identificar los logros de las organizaciones populares generados a partir de los mecanismos de participación social.

Las hipótesis planteadas son:

- ▲ Si las organizaciones populares generan una cultura de participación entonces manifiestan logros significativos en sus demandas.
- ▲ Si existen características de cultura de participación en las organizaciones populares, entonces habrá mayor permanencia de los individuos en dicha organizaciones.

La presente investigación se compone por cinco capítulos. El primero comprende el análisis del término cultura que manejan diversos autores que van desde Edward Taylor hasta Cristina Puga sin dejar de mencionar a Linton o Malinowski, con el objeto de llegar a una definición propia, considerando que es un término que con el paso del tiempo se va modificando de acuerdo a nuestra realidad. Así mismo para clarificarlo más se señalaron los componentes de la cultura y la importancia de cada uno de estos en la vida del hombre, de igual manera se analizó la cultura política y la importancia que tiene esta en la construcción de una sociedad democrática. Sin lugar a duda entender estos componentes y el concepto de cultura, facilitó el proceso para dar una propuesta de lo que esta investigación plantea como cultura de participación, la cual se

analizo desde diversas aportaciones no solo en materia de cultura sino desde el concepto de participación.

Es a partir de estas definiciones que resulta un nuevo término que tiene importancia en la actualidad por la esencia misma, al definir como se genera en los individuos la necesidad de reflexionar reorganizarse y comprometerse a fin de incidir y ser parte importante en la toma de decisiones que orientan la vida política económica y social del país con el objetivo de construir el camino hacia el desarrollo y el crecimiento democrático.

El capítulo dos se revisan diversas propuestas entorno a las organizaciones sociales se destacan sus antecedentes, composición, desarrollo y comportamiento así mismo se hace hincapié en la tipología que diversos autores señalan para entender el actuar de las organizaciones sociales. Se considero importante retomar los antecedentes de las organizaciones a partir del periodo posrevolucionario hasta la actualidad. Y se destacaron dos pautas importantes en torno a la organizaciones en el Distrito Federal las cuales son las etapas de reivindicación y de gestión, de acuerdo a este análisis también se contempla la historia de algunos movimientos sociales que han abierto canales de participación y que se concretan con la aparición de organizaciones sociales. Finalmente continuando con los objetivos de la investigación se explica la estructura y funcionamiento de las organizaciones populares.

El capítulo tres se refiere a un análisis del concepto de participación social el cual ha sido manejado desde diversos enfoques sociales, tales como la Antropología, Sociología, Ciencia Política y Trabajo Social, y que se retoman de autores como, Boris Lima, Álvarez Enríquez, Chávez Carapia, Sáinz Villanueva, y Galeana de la O. Dentro de este capítulo se señalan los diversos tipos de participación, sin dejar de mencionar sus características, componentes, formas y mecanismos; y por supuesto la normatividad que prevalece en el Distrito Federal en materia de participación.

El capítulo cuarto corresponde al trabajo metodológico y al análisis del proceso de investigación de campo, posteriormente se describe los resultados y se expone de manera estadística el análisis descriptivo y comparativo que esta investigación plantea en sus objetivos para el estudio de las organizaciones populares y los rasgos de cultura de participación que se desarrollan al interior de estas.

El capítulo quinto describe y analiza una propuesta en el campo disciplinario de Trabajo Social, específicamente se plantea una propuesta metodológica de intervención en las organizaciones populares y que tiene como fin construir una alternativa de atención en conjunto. Así mismo esta propuesta plantea facilitar y proponer herramientas que pueden ser útiles dentro de una organización para su estructura su funcionamiento su actuar y su consolidación como espacios generadores de cultura participativa.

La propuesta pretende ser un medio por el cual se fortalezca la identidad profesional, sin dejar a un lado las interrogantes en las posibilidades de intervención constituyendo un aporte que contribuye al estudio de las organizaciones y a la construcción de una democracia mas sólida y equitativa desde la intervención del Trabajo Social.

De lo antes señalado se puede decir que esta investigación pretende abordar a la cultura como un medio social, que a partir de la participación social consolida una organización, en base al mundo cotidiano donde los sujetos viven y se desarrollan de manera particular y colectiva donde se combinan diversas formas de actuar y pensar basadas en el lenguaje y la comunicación, donde se puede actuar desde lo objetivo, lo social y lo subjetivo lo cual lleva a formular las siguientes interrogantes: ¿Qué papel juegan las organizaciones populares en el desarrollo de la cultura de participación?, ¿Qué mecanismos desarrollan las organizaciones populares para fomentar la cultura de participación? y ¿Las organizaciones populares al desarrollar acciones de cultura de participación logran

permanencia entre sus integrantes?, a las cuales se tendrán como tarea, dar respuesta.

La investigación se desprende del proyecto “**Dimensiones de la participación en las Organizaciones Sociales del Distrito Federal: Aproximación a una tipología**”, con apoyo del Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación Tecnológica (PAPIIT/UNAM), N° 301300. La cual tiene como propósito analizar a las organizaciones populares como espacios plenos en los que se puede generar una cultura participativa entre sus integrantes y como estos a su vez la adoptan, la desarrollan y la transmiten.

CAPITULO I

Acercamiento a la Cultura de Participación en Organizaciones Populares.

1.1. Definición de cultura.

De acuerdo a una aproximación conceptual, el termino cultura tiene una larga historia, aunque en el periodo de la ilustración surgió y se desarrollo como una actividad intelectual la palabra aparece en forma escrita en 1515 (renacimiento) como sustantivo derivado del verbo latino *cultus-ud* que significa “acción de cultivar algo.¹” Sin embargo es a principios del siglo XIX en el origen del Estado contemporáneo en países de Europa Central; se desarrollo como consecuencia del idealismo alemán que se manifestó en practicas como la filosofía, arte, poesía y desarrollo pedagógico de esa época, hoy en día a menudo se utiliza el término cultura en conversaciones informales², para expresar un atributo o el estado de una persona culta sin embargo, el concepto cultura no está ligado necesariamente a esta postura, siendo más general el significado; pues distintos grupos de personas tienen diversas formas de entenderlo de acuerdo a su modo de vida.

Son principalmente antropólogos y sociólogos, los que se han dedicado a proponer definiciones.

Ahora bien desde el punto de vista antropológico y sociológico, los autores han determinado que la cultura es un sistema de significados, conocimientos, símbolos y experiencias que se comparten y se expresan en los comportamientos y practicas de los miembros de un grupo y les aportan una definición social y un sentido de asociación.³

¹ SALAZAR SOTELO, Francisco “El concepto de cultura y los cambios culturales. en: **Elementos para la promoción cultural**”. INI; México. 2004. pp. 35-36.

² ARMENGOL A, Carmen. **La cultura de la colaboración**. La muralla, Madrid. 2001. p.4.

³ MARTÍNEZ ÁVILA, Alejandra (coordinadora), **Sociología de las Organizaciones**. Mc Graw Hill; México. 1998. p. 186.

Durante muchos años la definición más aceptada fue la de Edward B. Taylor en 1871, dado que contemplaba varios elementos desde un sentido etnográfico:

La cultura, es todo aquel complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto a miembros de la sociedad.⁴

Y es precisamente a este autor, a quien se le atribuye la propuesta del primer concepto moderno de cultura, el cual es tomado entorno al ámbito social, pues el individuo se toma como tal, a raíz de que entra en contacto con otros hombres y cuando este contacto se da, es entonces cuando se crean las condiciones para que la cultura se manifieste; de tal manera que Taylor señala que hablar de cultura es hablar del hombre en sociedad. Así la cultura es una parte heredada, considerada un sistema de concepciones transmitidas de forma simbólica, que permite a los individuos desarrollar, comunicar y perpetuar sus conocimientos y actitudes ante la vida, tanto en el presente como en el futuro. Si bien es cierto la cultura no es estática, se puede decir que está sujeta a un estado permanente de cambio, es decir, de desarrollo constante, lo cual se observará en las siguientes definiciones.

En el desarrollo del concepto de cultura es importante mencionar a Bronislaw Malinowski, antropólogo polaco, quien en 1970 complementó la definición de Taylor, al señalar que “además de las ideas, la cultura también comprende hábitos valores, artefactos hereditarios y procesos técnicos.”⁵; Señalando de igual forma que la cultura constituye una perspectiva para analizar la sociedad, pues esta le da sentido a la manera en que una sociedad se encuentra estructurada como a cada uno de sus miembros y les da esencia e

⁴ *Íbid.* p. 186.

⁵ MALINOWSKI, Bronislaw. “La cultura”. en: KAHN, J. S.. “El concepto de Cultura”: Textos fundamentales. Anagrama; Barcelona. 1975. pp. 85-127. en: AGUILAR MEDINA, Iñigo, INZUA CANALES, Víctor y CAMPOS COVARRUBIAS, Guillermo. **Antología identidad y cultura**. ENTS - UNAM. México. 2003.

identidad, para luego diferenciarse de otras sociedades, añadiendo también que la organización social no puede entenderse sino como una parte de la cultura lo cual es importante y se discutirá más adelante.

Malinowski deja a un lado sus condicionamientos sociales para observar a pueblos aislados desarrollando una teoría científica de la cultura, apoyada en una metodología funcional, la cual consistía en estudiar la cultura determinando cuales son las funciones de cada uno de los rasgos observados, tales como ritos, prácticas, costumbres etc. obteniendo como resultado que estos no se encuentran desorganizados sino estructurados en instituciones, que otorgan permanencia y estabilidad a las actividades sociales.⁶

Margaret Mead se adhiere a la misma idea de que “La cultura significa una totalidad compleja de comportamiento tradicional, desarrollado por la raza humana y aprendido sucesivamente por cada generación.”⁷

Hacia 1940 en Estados Unidos la definición más difundida fue la de Linton, la cual señala que la cultura es la configuración de la conducta aprendida y de los resultados de la conducta, cuyos elementos comparten y transmiten los miembros de una sociedad. Linton apunta que su definición se refiere a conductas aprendidas, porque lo cultural abarca aquello que es posible conocer a través de la participación en la vida social y no lo que se trae de un bagaje hereditario.⁸

En contraposición al enfoque de Linton el antropólogo Leslie White, señala que la cultura es una abstracción de la conducta y no la conducta en si, ya que un acto humano no es cultura, sino lo que este acto simboliza, dado que la

⁶ MALINOWSKI, B. “Una teoría científica de la cultura y otros ensayos” en: FUCITO Felipe. **Sociología general**. Editorial Universidad; Buenos Aires. 1995. p. 149.

⁷ HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Alfredo (coord.). **Manual de sociología**. Caja Duero y Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial. Universidad de Valladolid; Madrid, España 2000. p. 163.

⁸ Citado por TEZANOS F, José. en: **La explicación de la sociología**. Universidad Nacional de Educación a Distancia; Madrid. 1996. p. 257.

cultura es la clase de cosas y acontecimientos que dependen de simbolizar, en cuanto son consideradas en un contexto extrasomático.⁹

Broom y Selznick, en 1980 definen a la cultura como formas compartidas de pensar de creer, percibir y evaluar. La cultura es el reino de ideales, valores y símbolos; en pocas palabras, cultura es el orden simbólico; la organización social es el orden de relaciones.¹⁰

Maurice Duverger en 1983, retoma el planteamiento de Taylor, modificando e introduciendo el concepto de rol en la definición:

La cultura es un conjunto coordinado de maneras de actuar, de pensar y de sentir, constituyendo los roles que definen los comportamientos esperados de una colectividad de personas.¹¹ Duverger apunta el carácter normativo de la cultura, y la importancia que esta tiene para determinar los roles que el individuo desempeñara en situaciones determinadas.

Kroeber y Kluckhohn en 1963 delimitan su propia definición en la cual destacan, el carácter ideacional y simbólico de la cultura, pero siguen asumiendo una idea amplia del término: “la cultura consiste en patrones, implícitos y explícitos que rigen el comportamiento; adquiridos y transmitidos mediante símbolos, que constituyen los logros distintivos de los grupos humanos, incluyendo su plasmación en utensilios, el núcleo esencial de cultura se compone de ideas tradicionales (es decir históricamente obtenidas y seleccionadas) y sobre todo, de sus valores asociados.”¹² Así estos autores proponen que la cultura sea entendida como un elemento determinativo de conducta y que sea un mecanismo de adaptación.

⁹ WHITE, Leslie. “El concepto de Cultura”, en: KAHN, J. **El concepto de cultura. Textos Fundamentales**. Anagrama; Barcelona. 1975. p.139.

¹⁰ BROOM, Leonard y SELZNICK, Philip. **Sociología**. CECSA; México. 1980. p. 91.

¹¹ MARTÍNEZ A, Alejandra (coord.). **Op. Cit.** p. 187.

¹² HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Alfredo (coord.). **Op. Cit.** p. 163.

Finalmente la sociedad ha evolucionado y con ella los términos y las definiciones de los autores, argumentando aún más elementos para la conformación del concepto de cultura.

En los años ochenta las nuevas necesidades favorecen la aparición de una nueva preocupación por los rasgos humanistas, es decir; las motivaciones, actitudes, expectativas, percepciones que pueden permitir innovaciones, de esta manera se habla ya de cultura con una intención humanista, de referirse a las organizaciones y de introducir en su concepción elementos teóricos y metodológicos propios del discurso.

Tal es el caso de autores como Garduño y Gallino que han definido más reciente el término y que han retomado las ideas anteriores para definirlo más plenamente.

Garduño escribió en 1993, la cultura constituye una característica universal y común en todos los hombres, sin embargo, sus contenidos varían de una sociedad a otra; es decir estar organizados es una característica esencial del comportamiento de las personas y lo es también que su forma de vida se transmite a través de generaciones, mediante la educación familiar, la educación escolar, o la participación en diferentes asociaciones y las identificaciones personales que tienen lugar.¹³

Por otro lado la definición de cultura que retoma mucho de lo que ya han dicho diversos autores es la de Gallino¹⁴ quien señala que la cultura es un patrimonio intelectual y material, casi siempre heterogéneo pero a veces relativamente integrado, por el contrario internamente antagonista, en general durable pero sujeto a continuas transformaciones de ritmo variable de acuerdo con la naturaleza de sus elementos y de las épocas, constituido por: valores, normas, definiciones, lenguajes, símbolos, señas, modelos de comportamiento, técnicas

¹³ ORDÓÑEZ, Ma. J.. "Cultura escolar y desarrollo organizativo". en: Armengol Asparó, Carme. **La cultura de la colaboración. Op. Cit.** p.61.

¹⁴ GALLINO, Luciano. **Diccionario de Sociología.** Siglo XXI; España. 1999. p. 242.

mentales y corporales que poseen funciones cognoscitivas, afectivas, valorativas, expresivas, regulativas y manipulativas.

En este sentido la cultura representa un nivel particular de la realidad social, interdependiente y que se interpreta con el nivel de la interacción o bien del sistema social por un lado y con el nivel de personalidad por el otro, pero analíticamente distinta a ellos.

Se habla de cultura en todos los ámbitos, tal reproducción del término, además de añadir exactitud al concepto, lleva consigo un nuevo enfoque en la manera de entender los grupos humanos y las organizaciones. Hablar de cultura equivale a referirnos a la música y a la danza, pero también a la lengua, las tradiciones, la religión y las costumbres de un determinado grupo social. De tal manera que la cultura no solamente alude a expresiones artísticas o literarias sino también a las formas de nacer, de morir, de casarse, de comer, de sentir y de pensar, así como a los tabúes, mitos, a las formas de interacción social, de conducta, de organización social y política, de ideas religiosas y morales, de leyes, tradiciones y costumbres.

La cultura abarca así una amplitud variada de elementos de la vida que se referirán como lo señala Cristina Puga¹⁵ a la existencia material (artefactos para comer, desarrollo tecnológico, medios de comunicación); como la no material (como lo es, religión, los valores, costumbres e ideologías).

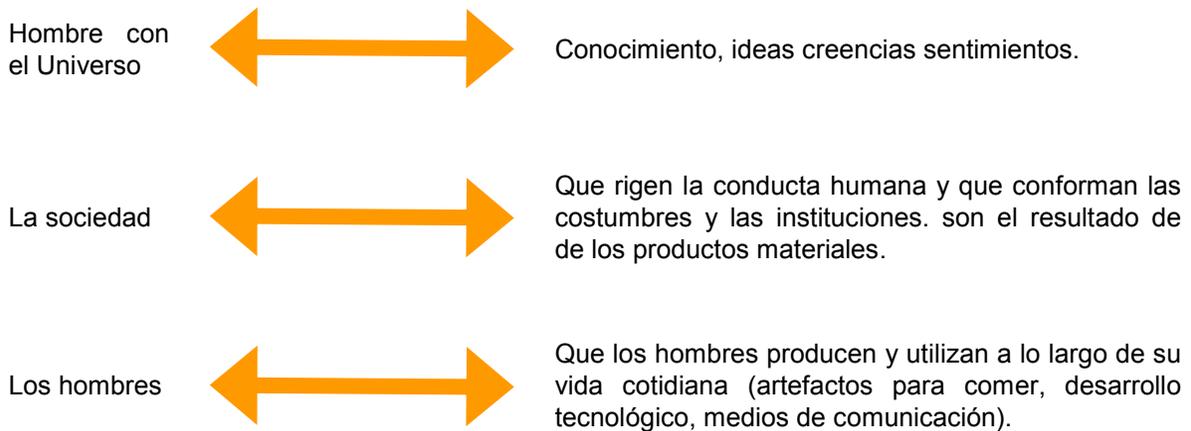
En resumen el concepto de cultura se refiere a los valores conocimientos, gustos o hábitos culturales que los miembros de un grupo comparten, a las normas que acatan y a las dos líneas de manifestación que ellos mismos crean, y que también se conciben como un caso específico, en el que se incluye aspectos materiales, los cuales son utilizados por el hombre para transformar su entorno y satisfacer sus necesidades; así como las no materiales las cuales están constituidas por, las expresiones estéticas, ideas, símbolos y sentimientos.

¹⁵ PUGA, Cristina, PESCHARD, Jacqueline y CASTRO, Teresa. **Hacia la Sociología**. Addison Wesley Longman de México Editores; México. 1999. p. 57.

Después de esta breve aproximación se puede constatar que las principales perspectivas sostienen puntos en común de tal manera que se considera que la cultura se aprende y constituye un cúmulo de tradiciones y conocimiento, en el seno de cualquier sociedad. Optar por una definición única y clara del término cultura resulta difícil debido a la complejidad del fenómeno, a la gran cantidad de ámbitos que abarca y al complejo panorama que se presenta ante la numerosa cantidad de definiciones realizadas desde distintos enfoques disciplinarios. No obstante la aproximación se lleva a cabo para que como mínimo sirva de orientación en la tarea de dimensionar el término y permita establecer relaciones en el marco de las organizaciones populares y de los mecanismos y formas de participación social, elementos fundamentales en la presente investigación.

1.2. Elementos de la cultura.

La cultura es un concepto que esta constituido por elementos que se encuentran íntimamente relacionados unos con otros, que pueden ser agrupados en tres categorías que relacionan al hombre con el universo, la sociedad y los propios hombres.¹⁶



Esquema 1. 1.

Elaboración propia a partir de SÁNCHEZ, y ORTEGA. "El desarrollo de la identidad como medio para la participación social". en: Tello Peón, Nelia. (comp.). **Rediseñando el futuro: retos que exigen nuevas respuestas. IV Convención internacional de Trabajo Social.** UNAM - ENTS - Plaza y Valdés; México. 1996

Las personas utilizan estos elementos compartidos y contribuyen a que cada uno de nosotros seamos quienes somos. Al mismo tiempo, la gente utiliza estos elementos de la cultura como "caja de herramientas"¹⁷ tanto para mantener como para cambiar su forma de vida.

Estos elementos, por su naturaleza, se complementan e interactúan entre si, por razones metodologicas se considera conveniente estudiarlos por separado para hacer más clara su exposición y análisis.

¹⁶ SÁNCHEZ, Blanca. y ORTEGA, Laura. "El desarrollo de la identidad como medio para la participación social". en: Tello Peón, Nelia. (comp.). **Rediseñando el futuro: retos que exigen nuevas respuestas. IV Convención internacional de Trabajo Social.** UNAM - ENTS - Plaza y Valdés; México. 1996. p. 330.

¹⁷ CALHOUN Craig, LIGHT, Donald y SÉLLER Suzanne. **Sociología.** Mc Graw Hill; Madrid. 2000. p. 94.

Símbolos.

El termino símbolo designa una variedad de cosas y se usa indistintamente como signo explícitamente convencional de una u otra clase.

Los seres humanos los utilizamos y creamos una realidad propia, un mundo de significados; y esto se hace transformando los elementos de la vida social (las cosas materiales, los gestos las miradas etc.) en símbolos.

Lo que para aquellos que comparten una cultura tiene un significado determinado o específico; dicho de otra manera un silbido, un graffiti, un puño levantado son símbolos.¹⁸

El hombre capta su realidad de manera que al entrar en contacto, por medio de sus sentidos con objetos o elementos concretos, recibe una imagen en su cerebro que es reflejo de ese objeto o elemento; así se inicia un proceso de aprendizaje por medio del cual, aun en ausencia del objeto que generó la imagen, permanecerá almacenada como una idea de esa realidad percibida.¹⁹ Es decir que si se menciona la palabra manzana, sin necesidad de que se tenga enfrente se podrá imaginar.

Las palabras también son símbolos con significados que son compartidos por las personas, como lo señala Calhoun²⁰ añadiendo que los símbolos no necesariamente se parecen a, suenan como, o de alguna manera recuerdan a lo que representan. Los símbolos por si mismos pueden derivar su significado en parte de sus cualidades inherentes; es por eso que en diferentes culturas, el mismo concepto puede estar representado por distintos símbolos. Tal es el caso, que para una cultura el color negro significa luto, mientras que para otras es el blanco o el rojo.

¹⁸ MACIONIS, Jhon y PLUMMER Ken. **Sociología**. Prentice Hall; Madrid. 1999. p. 728.

¹⁹ MARTÍNEZ A. Alejandra (coord.). **Op. Cit.** p. 189.

²⁰ CALHOUN Craig, LIGHT, Donald y SÉLLER Suzanne. **Op. Cit.** p. 96.

Los símbolos son creaciones humanas y constituyen una manera de representar la realidad. Para Leslie White²¹ toda la conducta humana se origina en el uso de símbolos, lo cual ha hecho posible que las civilizaciones se generen, desarrollen y se perpetúen.

Desde el punto de vista cultural los símbolos se clasifican en referenciales denotativos, o bien expresivos connotativos,²² los primeros son elementos materiales o palabras que sirven para enunciar algo sin mayor profundidad. Los Estos no son más que señales, que indican o informan acciones prohibidas o permitidas y que pueden ser reflejados, en simples señales de tránsito. Sin embargo los símbolos expresivos o connotativos no solo dan noticia de algo, sino que conllevan asociaciones amplias que se refieren a la estructura de valores de una sociedad, como lo puede ser la amistad, la solidaridad entre hermanos o bien el respeto a los mayores o a los padres; de tal manera que por medio de estos símbolos expresivos los individuos logran expresar sus sentimientos e ideas, además de emitir juicios dentro de un grupo social.

Para la mayor parte de los sociólogos, no es posible explicar el comportamiento humano sin la existencia de los signos, pues son precisamente los actores sociales (individuos inmersos en un grupo social), quienes cuando asumen roles o posiciones dentro de una estructura social, se vuelven productores y usuarios de dichos símbolos, con los que dan un sentido a su existencia y logran alcanzar una identidad cultural.

Cabe señalar que también los sociólogos, plantean que los símbolos pueden tener cierta semejanza, con el lenguaje ya que el hombre en su necesidad de transmitir abstracciones crea este elemento para posibilitar la comunicación y el entendimiento.

²¹ Citado en PUGA, PESCHARD, y CASTRO *Op. Cit.* p. 61.

²² MARTÍNEZ A. Alejandra (coord.). *Op. Cit.* p. 19.

Para Luque,²³ la comunicación en los diferentes grupos humanos se realiza a través de otros símbolos que son en gran medida, específicos de cada grupo. Ahora bien si la cultura, es percibida como un sistema simbólico, llevara a entenderse como representaciones concretas de ideas, actitudes, de juicios, o de creencias.

Lenguaje.

Los símbolos presentan cierta analogía con el lenguaje, pero advierte sus diferencias, como ya se ha señalado anteriormente, los símbolos operan por todos los sentidos y no exclusivamente por el canal auditivo.

Lenguaje es un sistema de símbolos verbales y, en muchos casos, escritos con reglas acerca de cómo pueden combinarse tales símbolos para expresar significados más complejos.²⁴

Lo cual confirma la importancia que tiene este elemento para permitir el desarrollo, la elaboración y la transmisión de la cultura. La lengua permite a la gente, conservar significados y experiencias y pasar esta herencia a las nuevas generaciones. A través de el se puede aprender y transmitir ideas complejas que por medio de los símbolos no permitirían su entendimiento. Para Auguste Comte, el lenguaje forma una especie de riqueza de la que todos pueden hacer uso a la vez sin causar una disminución del almacén, y que de este modo admite una comunidad de disfrute; a pesar de todo, la participación libre en el tesoro general, contribuye inconscientemente a su preservación.²⁵

²³ Citado en HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Alfredo (coord.). *Op. Cit.* p. 172.

²⁴ CALHOUN, Craig, LIGHT, Donald, y SÉLLER, Suzanne. *Op. Cit.* p. 96.

²⁵ *Íbid.* p. 98.

En otras palabras el lenguaje es un recurso más para la sociedad, ya que todos utilizan el lenguaje para comunicarse; y la comunicación en el mismo sentido contribuye a unir a la gente. Sin embargo Pierre Bordieu,²⁶ señala que el lenguaje es también una fuente de poder social, y no solo une a la gente sino que la diferencia, convirtiéndose así en un indicador social de quiénes son las personas, a qué grupos pertenecen, como es su educación y su status en relación con nosotros.

Según Gumperz,²⁷ en gran medida, la identidad social de una persona se establece y se mantiene a través de los patrones del lenguaje que utiliza.

Es importante no olvidar que la habilidad de comunicar ideas ha permitido al hombre desarrollar sus propios patrones de conducta de lo que llamamos cultura, no obstante el lenguaje permite hacer posible la cultura y es parte esencial de ella, el lenguaje otorga una identidad a partir de que los individuos de un grupo aprenden a asociar ideas con sonidos y viceversa, de esta asociación nacerá un código o un sistema de valores o tal vez de formas de actuar de pensar de creer, y por qué no, de organizarse.

Normas Sociales.

Si bien es cierto la cultura hasta este momento está representada como una serie de planes y de formulas mediante las cuales se ordenan se dirigen y controlan el comportamiento y las relaciones sociales, todo esto en base a sus elementos los cuales al ponerlos en práctica dan una movilidad dentro de la sociedad. Así la conducta que adopta cualquier individuo dentro de un círculo social, será definida y dirigida por normas construidas y compartidas socialmente, las cuales especifican lo que deben o están obligados a realizar los individuos.

²⁶ *Ibíd.* p.98.

²⁷ *Ibíd.* p.98.

Calhoun²⁸ menciona que una norma es una regla que dice cómo se ha de comportar la gente en situaciones particulares. Y que con frecuencia las normas son costumbres no escritas que la gente conoce y sigue de forma implícita.

En términos amplios, se puede decir que la mayor parte del tiempo la gente, sigue las normas de su propia cultura más o menos de manera automática, y estas normas se aprenden de la historia familiar, de experiencias pasadas u observando a otras personas. Para Nisbe, las normas constituyen el núcleo de la vida cultural pues el orden normativo posibilita el orden factual de la sociedad humana.

Es importante precisar aquí que las normas varían de una sociedad a otra o de un grupo cultural a otro, respecto a la importancia que la gente les atribuye y en la forma en que reacciona al quebranto de las mismas. Los usos son normas que sencillamente consisten en los hábitos y convenciones cotidianas, por ejemplo: dar la mano cuando se presenta a alguien. Los Mores son las normas que la gente considera vitales para su bienestar y para sus valores más preciados, por ejemplo: las prohibiciones del incesto, de canibalismo y abuso sexual de niños. No hay que olvidar que las sociedades exigen el cumplimiento de estas normas y para ello algunas de estas normas están formalizadas en leyes, las cuales plantean distintos tipos de sanciones a los infractores. El cumplimiento de las normas, además de apoyarse en las actitudes que asumen otros, depende de los sentimientos, de ansiedad, culpa y vergüenza que experimenta una persona ante la perspectiva de violarlas o por lo menos ante la perspectiva de que la sorprenda violándolas. Señala Elster²⁹ que el aspecto emotivo de las normas es un rasgo más importante que los aspectos cognitivos. Si las normas pueden coordinar expectativas, se debe únicamente a que de antemano la violación de normas desencadena intensas emociones negativas, tanto en el propio violador como en otra gente.

²⁸ *Ibíd.* p.99.

²⁹ IZQUIETA E, José Luis. "La cultura". en: HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Alfredo (coord.). **Manual de Sociología. Op. Cit** p.174.

Por otro lado, las normas se ven sometidas a constante innovación, pues son inherentes de las modas, las novedades, los estilos, así como de las costumbres y las tradiciones. Hoy en día queda bien claro que en la sociedad occidental las normas tecnológicas y de organización superan en alcance, a todas las demás.

Valores.

Los valores son criterios profundamente asumidos para juzgar lo que esta bien y lo que esta mal, lo que es deseable e indeseable, lo que es hermoso o feo. Son los standares subyacentes, generales, con frecuencia inconscientes e inexpresados con lo que evaluamos actos específicos, objetos o hechos.³⁰

La vida social e individual se halla conformada, además de normas, por valores, que orientan la conducta, y se relacionan con las propias normas; sólo que estos tiene mayor amplitud, porque son la base para aceptar o rechazar normas particulares.

Un mismo valor puede servir de punto de referencia para una pluralidad de normas; por ejemplo, el valor de la igualdad es el punto de referencia de varias normas de relación: entre marido y mujer, entre hermanos, entre estudiante y profesor. Y al revés, una misma norma puede contener referencias a diversos valores, por ejemplo, la norma “el profesor no debe tener favoritismos” puede implicar diversos valores, honradez, igualdad, humanitarismo.³¹

Sin embargo hay que recalcar que todas las acciones sociales que realizan los individuos, nunca están privadas de contenido normativo, habitualmente se conforman como obligaciones o deberes con aprobaciones o rechazos, en tal caso premios o castigos, pero si bien es cierto, todas estas situaciones ya mencionadas implican una importante referencia al valor. Ya que

³⁰ CALHOUN Craig. LIGHT Donald, SÉLLER Suzanne. *Op. Cit.* p. 93.

³¹ IZQUIETA E, José Luis. “La cultura”. en: HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Alfredo (coord.). **Manual de Sociología.** *Op. Cit.* p.177.

por medio de la transmisión y acumulación de estos se colabora muchas veces en el desarrollo o la transformación de las sociedades.

Un primer círculo de valores está compuesto por los valores biopsíquicos, económicos, epistemológicos, estéticos y religiosos. Estos círculos admiten múltiples matices y aunque pueden diferenciarse no son excluyentes. Los valores estéticos no tienen por que ir separados de los económicos o de los sociopolíticos. Una persona puede ser estimada por su riqueza (económico), y belleza (estético), por la ternura o los sentimientos que despierta (biopsíquico), por su saber (epistémico) y la capacidad de estrechar vínculos afectivos (social), por su fidelidad (ético) y piedad (religioso), como lo señala E. Chavarri, al explicar la diversidad de valores.³²

Al igual que las normas como ya se ha señalado anteriormente, los valores están sometidos a constantes modificaciones, lo cual de acuerdo a los momentos históricos implicara choques y conflictos.

En muchas ocasiones los valores serán como criterios de selección, ya que sirven para acreditar o desacreditar, para rechazar o aceptar algo; y cada una de las personas elige y decide que valores adoptar, así el dinamismo de los valores traerá consigo conflictos entre las colectividades pues lo que es bueno o correcto para un grupo, tal vez no lo sea para el otro.

Creencias.

Las normas sociales y los valores no existen por si solas sino que dependen de la concepción, de la visión del mundo, de las creencias que posee cada sociedad. El término creencias es muy ambiguo y equivoco, tal como lo señala Geertz³³. Se entienden por creencias los modelos de las concepciones generales del mundo, del yo y de las relaciones entre si.

³² CHAVARRI, E. "Dimensiones de los valores." en: GARCÍA P, J. Ma.. **Valores marginados en nuestra sociedad**. Salamanca, San Esteban; España. 1991. pp. 37-70.

³³ GEERTZ, Clifford. **La interpretación de las culturas**. Gedisa; Barcelona. 1990. p. 94.

Se refiere a las consecuencias, a las representaciones, a las visiones de la vida, del mundo y de los otros existentes en el seno de las sociedades.

Las creencias no son más que enunciados específicos, que las personas consideran ciertos. Mientras que los valores son proposiciones más abstractas acerca de cómo deben ser las cosas, las creencias hacen referencia a asuntos más específicos, sobre los que se emite un juicio acerca de su verdad o falsedad.

Los valores culturales y las creencias no solo influyen en la manera de ver el entorno, también forman la esencia o el núcleo de la personalidad de cada individuo. En las instituciones sociales (escuela, familia, iglesia etc.) se aprende a pensar y a actuar según los principios determinados, a valorar ciertos objetivos o metas y a creer en una serie de verdades y rechazar aquello que se presenta como falso

Así todas las sociedades poseen múltiples ideas que describen y explican la realidad y desde las que se justifican los acontecimientos, las acciones, los sentimientos. Los individuos por su condición están obligados a imponer un orden significativo a la realidad, a construir un orden social del mundo. Las sociedades están obligadas también a compartir esos conocimientos, no obstante cuales sean se realizan mediante el proceso de socialización, y en virtud de eso el individuo podrá llegar a darle sentido a sus experiencias pasadas e ir integrando las presentes.

Conocimiento.

El concepto general de conocimiento es la capacidad humana para aprender las propiedades reales de las cosas, personas e ideas, de esta manera se encuentra tres tipos de conocimientos los cuales son los siguientes:

Conocimiento Religioso, esta basado en un dogma de fé que es una creencia que se admite de por si y ante si como algo innegable, científicamente no se puede demostrar.

Conocimiento Científico, intenta explicar la realidad a partir de principios de causa a efecto pero llega a esa conclusión después del análisis empírico el cual comprende. De una manera global el conocimiento representa un proceso en el cual la humanidad y el individuo realizan su propia verdad esto es, llevan a cabo la humanización del hombre: el conocimiento no es pues, una simple acción mecánica de recoger información exterior al hombre, como quiere el positivismo, ni es tampoco la extracción de alma de cada quien de su verdad particular a la manera del idealismo, el conocimiento es, ante todo participación, construcción y reconstrucción del mundo por el sujeto y mediante lo cual se va aprendiendo la realidad. El sujeto se va conociendo a medida que se va haciendo él mismo y haciendo cosas en general. Sin embargo la ciencia ha sistematizado esta forma de aprehensión de la realidad, en medio de la acción práctica que pueda realizar el sujeto.³⁴

No todo el conocimiento toma la forma de información que pueda explicarse en palabras o fórmulas.³⁵ El conocimiento es importante en muchas esferas de la vida social, desde emitir juicios de gusto a hacer tratos de negocios lo cual señala Bordieu³⁶. De acuerdo a las definiciones anteriores, se puede entender al Conocimiento como un cúmulo de hechos, creencias y habilidades prácticas e información que las personas acumulan con el tiempo.

³⁴ GÓMEZ JARA, Francisco. **Sociología**. Porrúa; México. 2002. p.p. 4-5.

³⁵ MARTÍNEZ A, Alejandra (coord.). **Op. Cit.** p. 196.

³⁶ BOURDIEU Pierre. **La lógica practica**. Standford, CA. en CALHOUN, Craight y LIGHT Donald. **Sociología. Op. Cit.** p.99.

1.3. Cultura de participación en las organizaciones sociales.

Para obtener un acercamiento al concepto de cultura de participación, que esta investigación propone destacar, es indispensable definir y situarnos en el ámbito de las perspectivas de distintos autores, que han desarrollado aportaciones significativas las cuales ayudaran a identificar elementos que coadyuven a construir una propuesta de acuerdo a la cultura de participación.

Armengol C. Señala que la cultura de participación es la expresión, la implicación, el mutuo compromiso, el apoyo, la crítica, y la reflexión conjunta, la cual corresponde elevar los problemas individuales a categorías colectivas que deben estar presentes como una guía en el contenido de distintas acciones que permanecerán con el tiempo.³⁷

Hargreaves. La cultura de participación genera toma de decisiones, interacción mutua, intercambio de experiencias, consejos y apoyo, entre sus miembros como una forma de trabajo y planificación, participando en proyectos conjuntos.³⁸

Gather Thurner. Refiere que la cultura de participación se traduce en acciones de trabajo en conjunto, que se concibe como una tarea compartida, en la cual el integrante se siente que pertenece a la organización, existe apoyo y preocupación por los demás.³⁹

³⁷ ARMENGOL, Carme. **La cultura organizacional en los centros educativos.** Departamento de pedagogía aplicada. La muralla; Barcelona. 1999. p 35.

³⁸ HARGREAVES, A. **La investigación sobre las culturas.** U. B.; Barcelona. 1994. p. 45. en: ARMENGOL, Carme. **Op. Cit.** p.45

³⁹ GATHER Thurner M. **Relaciones profesionales y las culturas del individualismo.** Revista Francés de de pedagogía N° 41. pp. 19-39.en: ARMENGOL, Carme. **Op. Cit.** p.42

Escudero. La cultura de participación constituye implicación, compromiso mutuo, apoyo, crítica y reflexión conjunta, elevación de los problemas individuales a categorías institucionales que han de estar presentes como norte y contenido de las diferentes acciones.⁴⁰

Nieves y Roselló: este término hace referencia a la incorporación en el ámbito de la vida local en general y del sistema de los servicios sociales en particular, de la participación de la sociedad civil en el proceso y desarrollo de una ciudad. Son formas de vivir, pensar, actuar, que permiten la participación de la sociedad civil en el funcionamiento y marcha de una comunidad.⁴¹

Chávez. Implica acciones en el campo de lo político social y democrático, como elemento importante en el desarrollo y entendimiento humano, para una participación comprometida y consciente en un entorno histórico, que interactúa desde la perspectiva de la praxis.⁴²

Para comprender lo que se pretende desarrollar es preciso señalar la importancia que adquiere la participación social; entendida así como un proceso de involucramiento de los individuos en el compromiso, la cooperación, la responsabilidad y la toma de decisiones para el logro de objetivos comunes,⁴³ al ser tomada como elemento fundamental para la construcción de una cultura de participación, que servirá posteriormente como eje a una cultura democrática.

La participación social es un proceso cíclico, ascendente, dinámico, complejo y articulado en el cual sus integrantes se organizan para compartir responsabilidades, implica diferentes momentos y niveles, y en su articulación requiere una interacción establecida y definida en la dinámica que se establece

⁴⁰ ESCUDERO, J. M. **El centro como lugar de cambio: la perspectiva de la colaboración.** Congreso interuniversitario de organización; Narcea. Barcelona. 1990. p. 212.

⁴¹ LILLO HERRANZ, Nieves y ROSELLÓ NADAL, Elena. **Manual para el Trabajo Social comunitario.** NARCEA, S.A.; Madrid. 2001. p. 138.

⁴² CHÁVEZ CARAPIA, Julia. (coord.) **Participación social: retos y perspectivas.** Plaza y Valdés; México. 2003. p. 21.

⁴³ CHÁVEZ CARAPIA, Julia. y QUINTANA GUERRA, Luis. **La participación social en la ciudad de México: una redimensión para delegaciones políticas y municipios.** Plaza y Valdés; UNAM - ENTS. México. 2001. p.25.

entre la sociedad y el Estado,⁴⁴ y aunque esta relación todavía responde a algunos matices clientelares* producto de un modelo de Estado corporativista*, la participación social ha buscado desarrollar espacios en los cuales pueda mantener el interés en la población de influir en la toma de decisiones e involucrarse más en la orientación del país, proporcionándole elementos que le sirvan para expresar sus demandas y sus derechos con base en la legitimidad que les otorga las organizaciones sociales; manteniendo al margen a aquellos sectores cercanos al poder.

Durante el marco corporativista la participación social fue planteada como formas de control sociopolítico y vista como un proceso clientelar el cual se fundamentaba en intercambio de intereses; por ejemplo, la satisfacción de necesidades a cambio de la acción del voto.

Actualmente México vive dentro del marco capitalista y bajo un modelo neoliberal, el cual identifica a la participación social como un medio a través del cual se generan acciones que satisfacen necesidades sociales sin la atención y el apoyo del Estado. Así mismo, forma organizaciones sociales que se dan a la tarea de adoptar las obligaciones y responsabilidades que el Estado de alguna manera no es capaz de asumir. De ahí que se diga que existe un adelgazamiento en la acción del Estado en cuanto a políticas públicas y sociales se refiere.

A este nuevo enfoque de participación y organizaciones sociales se le llama neocorporativismo, el cual sigue las mismas formas de control social y de clientelismo que ya se han mencionado anteriormente a través de las organizaciones sociales. De tal manera que la participación y la organización social, aún no han logrado concretarse como espacios de participación inclinados a obtener un cambio social democrático real lo cual deja la tarea de redefinir la

⁴⁴ *Ibíd.* p.17.

* Participación clientelista: es desarrollada por individuos o grupos organizados, que apoyan mediante acciones participativas a la autoridad, sin una disposición total, solo con el fin de intercambiar favores o beneficios.

* El estado al asumir el papel paternalista finca las bases para este sistema que pretendía defender la reunión de todos los individuos de un mismo sector, pero que se ligaba a estructuras autoritarias y al sistema político unipartidista.

participación social ahora como un eje de acción y de organización social, para que se genere un proceso de involucramiento de los sujetos con necesidades sociales y con capacidad de intervenir en la dinámica de los cambios sociales⁴⁵ a fin de adoptar el compromiso como una forma de vida fuera del entorno corporativista y neocorporativista.

Esta investigación propone que la cultura de participación, surge de la necesidad de reflexionar, reorganizarse y replantear la participación social; ahora desde un enfoque cultural desde un entendimiento y plena conciencia en el cual, la sociedad asuma el compromiso de participar en conjunto en la construcción de una identidad colectiva y de arraigo social, que lleve consigo el involucramiento en la toma de decisiones, en el planteamiento de demandas en la ejecución de acciones (que se traducirá en movilizaciones, cooperación, manifestación etc.) en la supervisión y vigilancia del desempeño del gobierno y la propia organización lo cual dará como resultado una participación comprometida y consciente de su entorno histórico, lo cual le permitirá exigirle al Estado soluciones y acciones que contemple sus necesidades y mejore su calidad de vida. Si esto es así entonces se abrirá un camino hacia la democracia.

La cultura participativa se expresa por:

- ▲ La reunión de personas, de recursos existentes en cada comunidad entorno a la solución de sus problemas y necesidades comunes.
- ▲ El favorecimiento del cambio de actitudes individualistas e insolidarias.
- ▲ La potenciación y creación de procesos organizativos: fortalecer las organizaciones populares, impulsar la creación de otras nuevas que se extiendan y coordinen entre si. Todo ello con formulas y modos innovadores y distintos, de acuerdo con cada territorio, con cada realidad, con cada cultura, cada situación y circunstancia, que haga posible la comunicación el

⁴⁵ CHÁVEZ CARAPIA, Julia (coord.) 2003. *Op. Cit.* p 10.

intercambio de la experiencia, la tolerancia, la solidaridad, la participación en la búsquedas de soluciones, la toma de decisiones y su ejecución.

▲ La organización del esfuerzo de los actores aislados su intercomunicación y coordinación, su interrelación. Favorecer el desarrollo de las capacidades personales y colectivas para conocer y comprender la realidad y hacer frente a los problemas y los cambios. Aprender a organizarse, para alcanzar un nivel de bienestar social.⁴⁶

Para que se desarrolle un verdadero cambio y se dejen atrás las viejas formas de control y clientelismo, la cultura de participación refleja una alternativa de acción siempre y cuando los actores se apeguen a su esencia la cual se caracteriza por una participación comprometida y acciones basadas en la identidad, la pertenencia ,equidad y la conciencia social, impulsando la creación de organizaciones sociales independientes que sean avaladas por sus propios integrantes, las cuales respondan y desarrollen acciones a favor de estos y que estas a su vez se manifiesten como organizaciones de carácter independiente a partidos políticos y al propio Estado.

En un sentido más amplio, la cultura participativa debe impregnar la vida sociocultural y política de una sociedad, a través de una participación social que posee diferentes modos de expresarse:

- ▲ **Ejercicio individual de derechos:** por ejemplo, el voto en procesos electorales, las reclamaciones, lo establecido en la ley.
- ▲ **Apoyo social informal:** conductas de ayuda espontáneas dirigidas a grupos vulnerables.

⁴⁶ LILLO HERRANZ, Nieves y ROSELLÓ NADAL, Elena. Manual para el Trabajo Social Comunitario. Narcea; Madrid. 2001. p.138.

- ▲ **Voluntariado***: conducta de apoyo que tiende a ser más planificada y que se efectúa directamente en instituciones de carácter social o a través de organizaciones públicas o privadas.
- ▲ **Movimientos sociales**: adhesión a una movilización ciudadana para la resolución colectiva de un problema.
- ▲ **Asociacionismo**: pertenencia a una organización, sea de carácter político, sindical, vecinal, de autoayuda, de defensa de los intereses de algún colectivo concreto.
- ▲ **Participación planificada**: trabajar conjuntamente con los órganos de gobierno mediante los instrumentos de participación que permiten la inserción en el diseño de propuestas.⁴⁷

Las acciones que las personas realizan en el contexto de la actividad diaria de una organización están determinadas por las ideas los valores y las expectativas generadas y transmitidas por la organización, o mas exactamente, por el tiempo de la interacción entre los sujetos, esta cultura es concreta, se mantiene y se transmite, a través de la practica activa y comprometida o de formas precisas a través del significado que estos simboliza y la actuaciones que contiene. Esto no es necesariamente compartida por todos lo miembros sino por ser de carácter dinámico, involucra a estos en sus actividades y por ende los incita a participar e integrarse, por consiguiente a gozar de un beneficio común e individual. De tal manera la cultura de participación no es tan solo un cambio personal, sino la promoción del cambio social mediante el compromiso con los valores y las inquietudes sociales predominantes.

* En México existe un voluntariado representado por mujeres de clase acomodada que participa en diferentes organizaciones filantrópicas sin recibir remuneración, sin embargo este término ha tenido connotaciones que no son iguales en otros países, este tipo de actividades es retomada por su impacto al caracterizarse por no estar basada únicamente en los esfuerzos del sector público, al necesitar de una cooperación social fuerte que promociione y canalice las relaciones solidarias, a través de la participación. Constituyendo así una herramienta del trabajo social comunitario, que debe actuar lo mas cercano a su comunidad y que se presenta, no donde llega la administración, sino por el planteamiento de la comunidad como protagonista del desarrollo y autogestión de sus problemas.

⁴⁷ *Ibid.* p.137.

Tipos de cultura de participación

	CULTURA DEL INDIVIDUALISMO	CULTURA DE PARTICIPACIÓN
Relaciones	Existencia en la vida privada de: aislamiento físico y psicológico. Interacciones: fragmentadas esporádicas y superficiales.	Existencia de un sentido de comunidad: apoyo y relación mutua, aprendizaje compartido; construido internamente.
Formas de Trabajo	Responsabilidad individual por grupo. Trabajo privado o poco tiempo compartido.	Desarrollo de actividades como tarea colectiva: colaboración e integración espontánea y participación voluntaria. Los tiempos y espacios de trabajo conjunto no están determinados.
Identificación Personal	Preocupación que se centra en la organización y en el cumplimiento de la responsabilidad asignada. Falta de apoyo e integración con otros integrantes.	Visión compartida en la organización en su conjunto (valores, procesos y objetivos). Interdependencia y coordinación como formas asumidas personal y colectiva.
Condiciones Organizativas	Distribución funcional y jerárquica de actividades. Organización por comisiones muy específicas.	Creación e implementación de mecanismos (según tiempos y comisiones) que promuevan el trabajo en conjunto. La organización como unidad y agente de cambio

Cuadro 1. 1.

Elaborado por: THURNER a partir de HARGREAVES. en: ARMENGOL ASPARÓ, Carme. La cultura de la colaboración. La muralla; Madrid.2001. pp.75 - 76.

La cultura de participación surge y expresa, un conjunto de lo que ampliamente podríamos denominar creencias morales acerca del valor de las relaciones entre individuos y grupos, produce un impacto que se manifiesta en formas distintas sobre la práctica en individuos, grupos y las organizaciones y

conducirá, a largo plazo, a la creación de un consenso tolerante en diferencias y divergencias entre los integrantes. Los rasgos de la cultura de participación son⁴⁸:

- ▲ Los caracteres del entorno que comparte la organización como espacio abierto.
- ▲ La tecnología, los hábitos y modos de conducta aprendidos en la vida organizacional.
- ▲ La valoración social de los trabajos asignados y funciones.
- ▲ Los roles que se establecen para mantener cohesionados a los grupos sociales, incluyendo a personajes tales como comisiones, negociadores, consejeros, y otros componentes no jerárquicos de la organización.
- ▲ Los actos simbólicos tales como ritos y ceremonias que no están escritos pero funcionan como rutinas.
- ▲ Las redes de comunicación que conectan a los participantes por razones afectivas o emocionales y no necesariamente por motivos técnicos o burocráticos.
- ▲ El sistema de valores, mitos y creencias compartidos en los grupos de trabajo.

Es esencial tomar en cuenta que el desarrollo de la cultura de participación no es fácil. Para lograrlo se debe tener en cuenta prácticamente todos los elementos que conforman la organización. Pero básicamente es necesario partir de una premisa indispensable: conseguir la participación activa de todos los miembros de la organización, como generación de esta cultura participativa.

⁴⁸ LILLO HERRANZ y ROSELLÓ NADAL. *Op. Cit.* pp. 137-154.

1.4. Cultura política.

Si bien es sabido una de las definiciones más extendidas y más complejas es la de cultura política la cual ha sido definida como el “conjunto de actitudes normas y creencias compartidas más o menos ampliamente por los miembros de una determinada unidad social y que tiene por objeto fenómenos políticos.”⁴⁹

Para Gerardo Torres la cultura política se refiere a los conocimientos, orientaciones y normas de los sistemas políticos ligados a formas de dominio que combinan la legalidad con el patrimonialismo o con la dominación carismática y las formas de conocimiento y socialización con la acción colectiva.⁵⁰

Entendida de esta manera la cultura política proporciona al individuo líneas sobre el comportamiento político y no necesariamente, se centra en las estructuras formales e informales de la política, los gobiernos, los partidos, las decisiones públicas etc., sino más bien en lo que la gente cree y aquí cabe señalar que son precisamente las creencias las cuales van a tomar una importante significancia en el estudio de la cultura política, son precisamente estas las que van a darle sentido al comportamiento político de las personas.

El concepto precursor de cultura política tuvo su origen en el interés que despertó en los países occidentales de la posguerra, sobre todo en Estados Unidos, a mediados de los años cincuenta, en cierta medida como alternativa a la ideología dominante de la escuela marxista “identificada como una ciudadanía democrática ligada a la formación del público entendido como el hombre privado que opina y argumenta sobre las políticas gubernamentales y que expresa opiniones en reuniones públicas, mítines o parlamentos”.⁵¹ Se entenderá así que la cultura política esta inmersa en la formación de lo público y también de las

⁴⁹ Citado por TORRES, Gerardo. Cultura política y cultura cívica. Procesos de socialización de los grupos urbanos pobres en la Ciudad de México. en: Meyenberg, Yolanda. **Cultura Política y los valores de la democracia**. Segundo congreso nacional de ciencia política. Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, A. C., UAM, UNAM; México. 1999. p.170.

⁵⁰ *Íbid.* p.171.

⁵¹ *Íbid.* p. 172.

instituciones, esta asociada a la formación de hábitos y de normas ciudadanas. Almond y Verba definen a la cultura política como "la capacidad de generación de valores y normas que validen las instituciones legalmente constituidas".⁵²

Según estos autores la formación de cultura política se da a partir de distintas orientaciones de los individuos hacia los objetos políticos que son: el sistema político, (gobierno, tribunales, legislaturas; partidos políticos, grupos de presión) y el propio individuo como actor político básico. Dichas orientaciones se pueden clasificar en tres tipos: **cognoscitivas, evaluativas y afectivas**.⁵³

Cognoscitivas	Se refiere a la información y conocimiento que el individuo tiene sobre el sistema político en su conjunto y en particular sobre sus roles y actores en este caso pueden ser dirigentes de partidos etc.
Evaluativas	Que comprenden a juicios y opiniones sobre el sistema político.
Afectivas.	Que incluyen sentimientos hacia el sistema político, mismo que pueden ser de apego o rechazo.

Cuadro 1. 2.

Elaborado a partir de EMERICH, Gustavo y MALDONADO, Cesar EMERICH, Gustavo y MALDONADO, Cesar. Cultura política de los estudiantes de la UAM-I en MEYENBERG, Yolanda (coord.) **Cultura política y valores de la democracia**. pp. 147-148.

Una cultura política será democrática en la medida en que los componentes cognoscitivos superen a los componentes evaluativos y sobre todo a los afectivos.

⁵² ALMOND, Gabriel y SYDNEY, Verba. **La cultura cívica. Estudio sobre la participación política democrática en cinco naciones**. Fundación de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada; Madrid. 1970. p.75.

⁵³ EMERICH, Gustavo y MALDONADO, Cesar. Cultura política de los estudiantes de la UAM-I en MEYENBERG, Yolanda (coord.) **Cultura política y valores de la democracia**. *Op. Cit.* pp. 147-148.

Así que en una sociedad democrática, las orientaciones o percepciones de la población hacia la política van a depender del conocimiento que se tenga de los fenómenos políticos, no de situaciones que se presenten casi espontáneamente o con intenciones vagas.

De la misma manera una población que comparte una cultura política democrática, no solamente se relaciona con las instituciones que responden a las demandas de los ciudadanos formulando decretos, disposiciones o políticas que los afectan, sino también con aquellas que las formulan y les dan proyección a través de la organización social, es decir tiene actitudes propositivas y no solo reactivas frente al desempeño gubernamental.⁵⁴

Con esta esquematización se puede establecer que sin importar cuales sean las orientaciones, podrá determinarse como es la cultura de cada individuo, de un grupo social o de toda una sociedad.

Tipología de la cultura política.

C. P. parroquial	C. P. de súbdito	C. P. participativa
En la cual el individuo esta vagamente consciente de la existencia de un gobierno central y no se concibe a si mismo como capacitado para incidir en la vida política.	El individuo está consciente del sistema político nacional, pero se considera a si mismo como subordinado al gobierno más que como participante activo del sistema político.	El ciudadano, tiene conciencia del sistema político nacional y esta interesado en su forma de operar, considera además que puede contribuir con el sistema, y que tiene capacidad para influir en la formulación de las políticas públicas.

Cuadro 1. 3.

Elaborado a partir de ALMOND, Gabriel y SYDNEY, Verba. en: PESCHARD Jacqueline. **La cultura política democrática.** IFE; México. 2003. p.9.

Sin embargo es importante precisar que aunque los individuos adopten algún tipo de cultura política esta no necesariamente se debe entender como un

⁵⁴ *Íbid.* pp. 147-148.

fenómeno o una actitud estrictamente individual, como ya se había señalado anteriormente, se va constituyendo a través de procesos de socialización de experiencias familiares y tal vez escolares que arrancan desde la infancia. Cabe agregar que el concepto de cultura política implica la existencia de distintas subculturas específicas de diversos segmentos niveles o estratos sociales. A este respecto la mayoría de estudios realizados sobre cultura política en México se destaca el papel de la educación formal en la constitución y la adopción de cultura política, y más aún cuando estos estudios reflejan que el rubro de nivel de escolaridad es vital en la formación de esta.

El manejo que el régimen mexicano ha tenido por mucho tiempo sobre la formación de una cultura política autoritaria en los ciudadanos le ha permitido tener un alto nivel de legitimidad, sobre todo si se refiere a los individuos que solo tienen niveles básicos de escolaridad, sin embargo esta situación se le revierte cuando estos individuos van adquiriendo conocimiento con el paso del tiempo, lo cual permitirá desarrollar conciencias críticas entre los ciudadanos*.

Así esta investigación supone que la educación y el incremento de la escolaridad juegan un papel fundamental en la formación de elementos de una cultura política participativa; ya que es visible que el régimen político mexicano ha procurado orientar a la cultura política en contra de la participación y en cierta forma a favor del autoritarismo, mediante la educación; no hay que olvidar que el proceso de adopción de la cultura política no solo esta a cargo de la educación formal, sino que también se trata de un proceso de aprendizaje e interiorización de creencias, valores, símbolos, etc. sin ser meramente formal, sino más inclinado al intercambio de elementos culturales en la medida en que la población interactúa entre si, es decir por medio de la socialización.

Es por eso que es importante retomar lo que señala Almond y Verba, una democracia estable se logra en sociedades donde existe esencialmente una

* De hecho la educación básica y la atención que el Estado ha dado a ésta en el periodo posrevolucionario es la clave de su legitimación y de su afirmación autoritaria. la visión crítica de las instituciones empieza justamente en grupos con escolaridad de nivel medio o superior.

cultura política participativa, la cual sólo se desarrollara si se tiene elementos internalizados para adoptarla, y todo es por medio de un proceso de socialización y educación, en el cual, la población estará más interesada por los procesos políticos. Y como señala Peschard, la socialización es la adquisición de una inclinación hacia determinado comportamiento valorado de manera positiva por un grupo, o la eliminación de conductas valoradas negativamente por el mismo grupo.⁵⁵

De tal manera que la socialización implica compartir una cultura política democrática en la cual, el individuo se percibe como una pieza fundamental en el acontecer político, obviamente en una sociedad con capacidad para hacerse escuchar, organizarse demandar bienes y servicios, así como negociar empleo, mejores condiciones de vida, e incidir en las decisiones políticas y vigilar que estas se cumplan. Retomando la conclusión que realizan Almond y Verba en la cual señalan, que para que exista una sociedad estable se necesita una cultura política participativa, también precisan que para que esta se torne equilibrada, se necesita de una cultura cívica, la cual supone individuos activos e interesados que opinen libremente y asuman sus preferencias en base a una opinión bien formada.

Y es que en esta tónica el individuo resulta un factor importante en la adopción de la cultura política, ya que este, visto como ciudadano se ha sacudido el sometimiento de la autoridad y ha comenzado a participar directa o indirectamente en la orientación política del país, de esta manera ha comenzado a ganar espacios y oportunidades de elegir a sus gobernantes, manifestarse, organizarse y luchar cotidianamente para acceder y apropiarse de mecanismos políticos, mediante los cuales se verá beneficiado.

De ahí que los valores y actitudes democráticas sea la participación voluntaria de los ciudadanos, la cual garantizará la apertura de más espacios como organizaciones y asociaciones; que serán vías importantes para causar impacto tanto en las elites políticas, como en la ciudadanía; estos espacios se concebirán como puntos de efervescencia, en los cuales se tiene la oportunidad de plantear demandas sociales, de intercambiar opiniones, de pensar estrategias

⁵⁵PESCHARD, Jacqueline. **La cultura política democrática**. IFE; México. 2003. pp. 9-13.

de gestión y acciones colectivas para hacerse escuchar, y no solamente quedar ahí sino asumir el compromiso ciudadano de mantenerse activo y vigilante en el desempeño del gobierno. Ahora bien la cultura política democrática como bien señala Peschard contempla la creencia de que la cooperación con los ciudadanos no solo es deseable sino posible, lo cual implica que se tiene confianza en los otros, y que será un detonante para elevar el potencial de influencia de los individuos frente al gobierno al estimular la integración social y la potencialidad para agregar demandas, e inclusive lograr el involucramiento y la pertenencia a organizaciones lo cual dará un efecto positivo sobre la participación y la competencia política porque las dota de mayor eficacia al implicar la suma de esfuerzos.

Lo dicho anteriormente revela que el ciudadano con una cultura política democrática, mas que ser un individuo permanentemente activo, es un individuo que, no esta participando* constantemente, pero sabe que lo puede hacer en cualquier momento si es necesario, lo cual debe entenderse, que el poseer una cultura política participativa no quiere decir que se tenga una participación constante ni un amplio conocimiento en los esquemas políticos sino simplemente que esta construyendo una forma de vida en la cual el ciudadano, introduce conocimientos valores, creencias, convicciones y conductas que en un determinado momento le permitirá influir en las decisiones políticas del país para garantizar la solidez y la estabilidad democrática.

La cultura política, al igual que los marcos valorativos y simbólicos de todo tipo, se arraiga profundamente en las sociedades y tiene consecuencias sobre las instituciones y prácticas políticas que a su vez la modelan y refuerzan. Toda cultura política influye en las instituciones a la vez que es influida por ellas. Así para entender la cultura política se tiene que tomar en cuenta su relación con las estructuras políticas, pues es en ellas donde cobra su real dimensión, donde se observa su influencia mutua y donde se plantean con claridad el problema de la estabilidad de los sistemas democráticos y el problema del cambio.⁵⁶

* Es entendida así como un proceso de involucramiento de los individuos.

⁵⁶ *Ibíd.* p.14.

1.5. Cultura Organizacional; dimensiones que la determinan.

Las organizaciones tienen una finalidad, objetivos de supervivencia; pasan por ciclos de vida y enfrentan problemas de crecimiento. Tienen una personalidad, una necesidad, un carácter y se les considera como micro sociedades que tienen sus procesos de socialización, sus normas y su propia historia. Todo esto está relacionado con la cultura.

Se entiende por cultura organizacional “el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización”.⁵⁷ La cultura organizacional comparte conceptos comunes que constantemente subrayan la importancia de los valores y creencias compartidas y su efecto sobre el comportamiento, remarcando la importancia que tiene la cultura y es que esta se asume como el conector social o normativo que mantiene unida a una organización, es por medio de esta que se expresan los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado; así estos artefactos culturales, transmiten valores, al mismo tiempo que socializan a los miembros de una organización y los motivan, a fin de que estos asuman el compromiso y faciliten la cohesión de su grupo.

El concepto de cultura organizacional está planteado como lo señala Armengol, por dos escuelas de pensamiento, la primera se basa en lo que puede observarse directamente de los miembros de una comunidad, es decir sus patrones de comportamiento, su lenguaje y el uso de objetos materiales. La otra se refiere a los hechos que se comparten en la mente de los miembros de una comunidad, es decir, creencias, valores y otras ideas importantes que los

⁵⁷ VALLADARES, Alberto.
<http://winred.com/EP/articulos/n/a1397.html>. 2004.

miembros de una comunidad pueden tener en común⁵⁸. Sin embargo es importante englobarlas para comprender que en la organización, a partir de estos aspectos, se crearán valores, un sistema de normas, y tal vez un código de premios y castigos lo cual reflejara posteriormente un esquema de adaptación, sobrevivencia en las organizaciones y por supuesto un sistema de transmisión y reproducción simbólica.

A través del conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de la organización, la cultura organizacional se caracteriza porque condicionan el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que unen a la gente, condicionando su modo de pensar, sentir y actuar, de ahí que también parezca un sistema de control que reproduce o regula normas de comportamiento.

Al respecto Guerin sostiene que es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.⁵⁹

Ciertamente, la cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta. En muchas ocasiones la cultura es tan evidente que se puede percibir el cambio en la conducta de la gente cuando traspasa las puertas de la organización; tal como lo señala Litterer, "la cultura al preparar a las personas con lenguajes que les permiten leer y utilizar las relaciones sociales, proporciona las bases para crear y entender las organizaciones, cuando se desarrollan organizaciones que utilizan lenguajes distintos, es necesario aprender un nuevo lenguaje para acceder a ellas de forma fácil y natural".⁶⁰

⁵⁸ *Íbid.*

⁵⁹ CADENA RAMOS, Hugo La cultura organizacional. en: <http://csociales.uchile.cl/publicaciones/mad/06/paper06.htm>

⁶⁰ LITTERER, J. A.. *Cultura en el análisis de las organizaciones*. Limusa; México. 1979. p. 73.

La cultura organizacional incluye lineamientos continuos que dan forma al comportamiento, y cumple con varias funciones importantes al:

- ▲ Transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización.
- ▲ Facilitar el compromiso con algo mayor que el yo mismo.
- ▲ Refuerza la estabilidad del sistema social.
- ▲ Ofrece premisas reconocidas y aceptadas para la toma de decisiones.⁶¹

Toda organización es un espacio privilegiado de creación cultural, desde el momento en el cual se da una integración intensa, estable y continua de los individuos interesados en la fijación de objetivos, en códigos de conducta y en sistemas que se traducen en premios y castigos. Sin embargo para entenderla o tratar de explicarla es preciso señalar que la cultura organizacional persigue dos objetivos, los cuales se refieren por una parte a conocer la cultura tomando siempre como eje, un grupo social o un espacio concreto de efervescencia, y contemplar si surgen elementos comunes que influirán en los diversos contextos de la organización y por la otra parte esta orientado a conocer mejor la organización tomando como aspecto principal la cultura, en este caso lo que se identificara dentro de la organización es si existen rasgos culturales en alguna parte de la organización, es decir si entre sus lideres o sus bases existe el manejo de la cultura.

Para entender este proceso de la cultura organizacional se deberá tomar en cuenta algunos puntos básicos, a modo de dimensiones principales que constituyen como señala Olabuenaga “el campo del estudio de la cultura organizacional; que en este caso son la expresión y la creación”.⁶²

⁶¹ RUIZ OLABUENAGA, José I. **Sociología de las organizaciones**. Universidad de Deusto; Bilbao. 1995. pp. 211- 259.

⁶² *Íbid.* p. 244.

La primera se refiere a que las organizaciones por si mismas son construcciones simbólicas, como tales son reflejos, ecos o por así decirlo expresiones de la cultura; a través de ellas se puede interpretar entender, y explicar la cultura. La segunda se refiere a que las organizaciones son establecimientos creadores potenciales de cultura, puesto que en ellos las personas se reúnen regularmente para hablar o para hacer cosas en conjunto. En ellas los individuos dependen unos de otros para efectuar su trabajo, encuentran oportunidades para juntarse con otros para iniciar proyectos, o se crean intereses comunes y a veces diversos, se desarrollan mitos, historias y leyendas, se imponen reglas, se establecen objetivos y prioridades, se crean lealtades o se tejen lazos sentimentales y de opinión.⁶³

Manifestaciones		Ámbitos de relación	
Dimensión Expresiva	<p>Expresión</p> <p>Creación</p> <p>Mantenimiento</p> <p>Transmisión</p>	Dimensión Creativa	<p>Contexto ecológico</p> <p>Interacción Diferencial</p> <p>Comprensiones Colectivas</p> <p>Actores individuales</p>

Cuadro 1. 4.

Elaborado a partir de RUIZ OLABUENAGA, José I. **Sociología de las organizaciones**. Universidad de Deusto; Bilbao. 1995. p. 245.

Estas dos dimensiones principales de la cultura organizacional, expresiva y creativa se manifiestan por un lado, en cuatro procesos intraorganizacionales como son la expresión, la creación, el mantenimiento o cambio y la transmisión cultural. y por el otro se producen en ámbitos de relación como son el contexto ecológico (la sociedad y su entorno) la interacción diferencial (la estructura social

⁶³ *Ibíd.* p. 244.

interna de la organización), las comprensiones colectivas (los significados) y los actores individuales*

Si bien es cierto las organizaciones son espacios creadores de cultura, lo que no se debe de olvidar es que en torno a la cultura organizacional ha aumentado el interés y ha trascendido a todo tipo de organizaciones y aunque es sabido que la cultura organizacional responde al ámbito empresarial, su aplicación va mucho más allá, a las organizaciones de carácter público, privado, y a las grandes instituciones de servicios, como sindicatos, partidos políticos y cualquier otro tipo de organización. Para clarificar el concepto se señalan características de la cultura organizacional.⁶⁴

- ▲ Implica la relación de la sociedad con la naturaleza y las relaciones sociales que los hombres establecen entre sí, tanto dentro como fuera de la organización.
- ▲ Constituye un conjunto sistémico, estructurado de creencias jerarquizadas que se proponen como criterios de valoración y de comportamiento.
- ▲ Cada cultura posee un sistema propio de jerarquización y diversos niveles de definición que van desde sus artefactos visibles hasta los postulados filosóficos.
- ▲ Ninguna organización puede subsistir sin un sistema cultural pero ninguna cultura llega a monopolizar por completo la organización.
- ▲ El sistema cultural tiende a ser coherente internamente, lo que no impide que existan discrepancias e incompatibilidades entre sus diferentes niveles, dimensiones y contenidos.
- ▲ La cultura organizacional es el resultado de un proceso abierto que, por lo tanto, nunca contiene un resultado definitivo sino cambiante.

* Esta dimensión se hace a partir del análisis que realiza Ruiz Olabuenaga, a las organizaciones y a la perspectiva de verla como yacimientos o focos generadores de cultura.
⁶⁴ *Ibíd.* p. 259.

1.6. Procesos de formación de la cultura de participación en el seno de las organizaciones sociales.

La cultura de participación es esencialmente dinámica, los valores y las creencias dentro de una organización popular se reinterpretan constantemente y sus significados se renegocian, en función de los acontecimientos concretos que se les presentan y a los que deben aplicarse los valores y creencias.

De esta manera, la cultura de participación se adquiere mediante un proceso de aprendizaje en la participación y en el cual interactúan dos fuerzas: la cultura social externa a la propia organización, pero de la cual forman parte tanto ella misma como los miembros que la componen, y la cultura propia de la organización.

Este proceso se puede dividir en tres vertientes que corresponden a tres momentos de su evolución: surgimiento (nacimiento de la organización), primeros tiempos (primeros logros), expansión y madurez (crecimiento y estabilidad).⁶⁵

Al respecto Robbins plantea, la idea de concebir las organizaciones como culturas (en las cuales hay un sistema de significados comunes entre sus integrantes) constituye un fenómeno bastante reciente. En las últimas décadas las organizaciones eran, en general consideradas simplemente como un medio racional el cual era utilizado para coordinar y controlar a un grupo de personas mantenían niveles verticales, relaciones de autoridad, etc.; Ahora las organizaciones son algo más que eso, pueden ser rígidas o flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras y conservadoras, pero una y otra tienen una atmósfera y carácter especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales. Los teóricos han comenzado, a reconocer esto, al admitir la importante función que la cultura desempeña en los miembros de una organización y en la cual se desarrolla la cultura de participación.⁶⁶

⁶⁵ ARMENGOL, Carme. *Op. Cit* p. 41.

⁶⁶ ROBBINS, Stephen. **Comportamiento Organizacional**. Prentice-Hall; México.1991. p. 439.

Para Ansoff⁶⁷ es más concreto describir la evolución de la cultura de las organizaciones a partir de que en la mayoría de los casos, la persona o las personas fundadoras de la organización, ejercen una mayor influencia en la formación de la cultura, que posteriormente se llevara a cabo cuando se encuentran e integran seguidores que se ajusten al sistema y que socializan en este. Por lo que los fundadores constituyen la base a partir de la cual la organización emprende su existencia, sobrevive a las primeras dificultades y se desarrolla; sus ideas tienen éxito y el resto de los miembros las consideran intuitivamente adecuadas, es decir imponer la visión a todos los miembros de la organización es una tarea fácil y aun más cuando el tamaño es pequeño en estas.

Schein señala que durante el proceso de la creación de la cultura, el rol del fundador o fundadores de la organización se concreta de la siguiente forma:

1. El fundador tienen un paradigma cultural (consensuado en el caso de varios fundadores) según la cultura en la que ha crecido y su propia experiencia.
2. A partir de esta cultura inicial se va generando la cultura en la organización por la interacción entre: las creencias de los fundadores y lo que la organización va aprendiendo a través de sus propias experiencias.⁶⁸

En ocasiones inicialmente los líderes no encuentran la respuesta esperada en los miembros ya que estos no se muestran dispuestos a aceptar sus presunciones, por lo que el proceso de elaboración de respuestas provocara conflictos, negociaciones, compromisos e incluso el divisionismo en la organización, o bien puede generar conflicto que las acciones propuestas por el líder obtengan repetidamente buenos resultados.

⁶⁷ ANSOFF, H. I. **La dirección y su actitud ante el entorno**. Deusto; Bilbao. 1985.

⁶⁸ SCHEIN, E. **Proceso de Formación, Definición y Manifestaciones de la Cultura Organizativa**. Plaza y Janés; Barcelona. 1992.

Durante el crecimiento y desarrollo de las organizaciones se presentan modificaciones en la cultura inicial, las cuales se adaptan a las circunstancias del momento hasta que se convierta en una sola cultura, consolidándose o llegando a ser indispensable a la misma organización y muy difícil de cambiar o modificar, solo por una cultura mas fuerte.

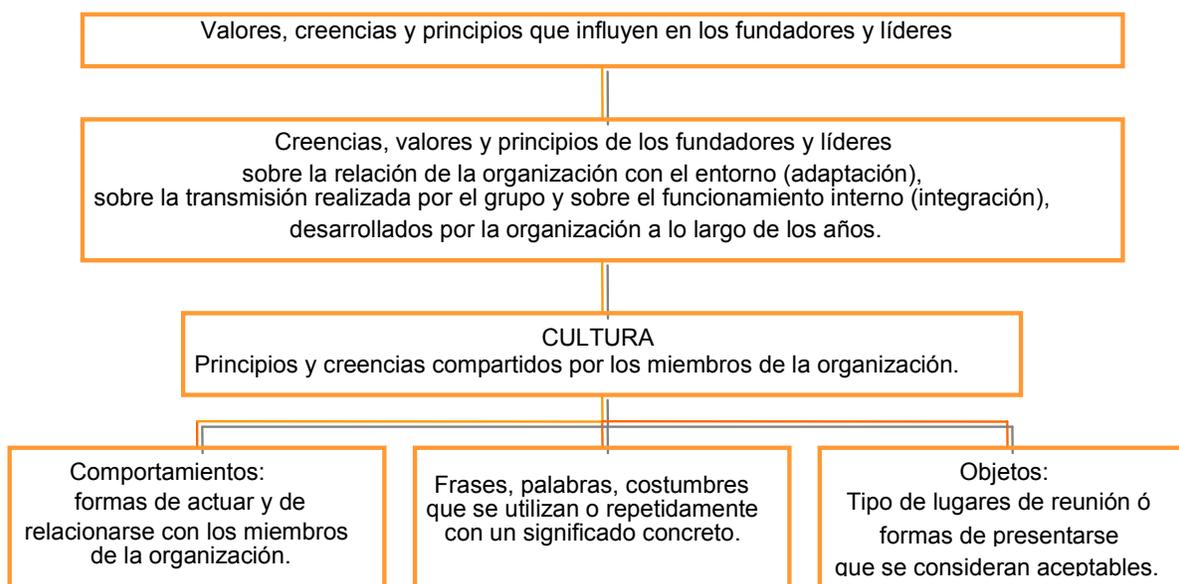
Ya sea cualquier caso según Díez,⁶⁹ siempre es posible demostrar que un grupo u organización de personas que han compartido una cantidad significativa de experiencias importantes en el proceso de resolución de problemas externos e internos, con el paso del tiempo, puedan decir que tales experiencias comunes les originaron una visión compartida del mundo que les rodea y el lugar ocupado por estas.

Las organizaciones poco a poco comienzan a comprender como relacionarse con el entorno (adaptación) y como funcionar internamente (integración) esto le ha producido resultados positivos con el paso del tiempo y lo asumen. Estas modificaciones de la cultura participativa se realizan a través de ciertos mecanismos de influencia de sus líderes, prácticamente todos ellos informales, un ejemplo de estos son:

- ▲ Como premian y sancionan.
- ▲ Bajo los principios que se rigen.
- ▲ De que manera integran y excluyen a sus integrantes.
- ▲ De que manera toman decisiones ante problemáticas importantes.
- ▲ De que forma determinan sus políticas y objetivos.
- ▲ Como los logros se perciben y se transmiten a la organización.

⁶⁹ DÍEZ, GUTIÉRREZ, E. **La evaluación de la cultura de una organización como un proceso de reflexión y autoevaluación interna.** VIII Jornadas Estatales Forum Europeo de Administradores; Santiago de Compostela, 1996. p. 35.

Proceso de formación de la cultura en una organización popular.



Cuadro 1. 5.

Elaboración propia a partir de Schein, E. **Proceso de formación y manifestaciones de la cultura organizativa.** Plaza y Janes; Barcelona. 1992. pp. 27-35.

Para O'Reilly y Chatman "los mecanismos mediante los cuales las organizaciones intentan manejar la cultura, son los sistemas de participación organizacional,"⁷⁰ estos caracterizan las organizaciones, generando en las personas la sensación de estar eligiendo, esta noción de tener opciones incrementa el compromiso con la organización y con las decisiones tomadas.

Los dirigentes en las organizaciones señalan lo que es importante y se valorara para ser tomado en cuenta, por medio de mecanismos tales como, a que dedican su tiempo, sobre que preguntan y de que hablan.

Es así como al hablar de igualdad no es necesario hablar de que sea autentico, ya que las decisiones que se toman para proporcionar pruebas de estos valores afectan la manera en que los integrantes se sienten y reaccionan ante el ambiente en el que se participa.

⁷⁰ O'REILLY, C.A. y CHATMAN. En ARMENGOL A, Carmen. *Op. Cit.* p. 170.

El lenguaje, los símbolos y los rituales son importantes para crear y mantener la cultura, así “el hombre es creador de símbolos, lenguajes, creencias, visiones, ideologías y mitos, en efecto, el hombre es creador y administrador de significados”.⁷¹

Se debe tener en cuenta que las culturas se crean mediante información social compartida (influencia social de la información), en especial cuando las personas ingresan en una organización, a menudo se sienten inseguras respecto de que hacer y cuales son las reglas. Si estos se ven expuestos a información precisa (significa la congruencia en las normas) acerca de las expectativas de comportamiento, es probable que se ajusten a tales expectativas, ya que la credibilidad es difícil de mantener bajo presión inmediata en el desempeño, pero resulta decisiva para crear una cultura fuerte y poner en practica el control cultural, de tal manera que es fácil adoptar distintas formas de pensar.

Por lo que las organizaciones influyen en el comportamiento por medio de reuniones frecuentes, reconocimientos de los logros, premios e incluso visitas de personas importantes para la organización, así se reforzara el comportamiento adecuado con los valores culturales imperantes, ya que en estas formas de control cultural, existe siempre la amenaza de que si no se adaptan serán expulsados de la organización, es de tal manera un factor poderoso que promueve la aceptación de los valores centrales y las premisas de decisión de las organizaciones.

⁷¹ PETTIGREW, A. **Estudiando la cultura organizacional**. Ciencia administrativa, N° 24, 1979. p. 572.

CAPITULO II

Las Organizaciones Sociales y Populares en el D. F.

2.1. Concepto y tipología de las organizaciones sociales.

El concepto de organización social se puede ubicar a partir de las relaciones e interacción que lleva a los sujetos a agruparse con el fin de conseguir un objetivo común, dentro del cuál se acentúa la acción voluntaria. En un sentido más preciso es un proceso que lleva a los hombres a asociarse con fines de cooperación, bajo una serie de relaciones entre diversos sectores que desempeñan actividades específicas pero complementarias en la sociedad, tal es el caso de la familia, la educación, la religión, la economía y la política.¹ La organización social, es también considerada como el sinónimo de orden social y ligada estrechamente a la estructura social, dado que las dos refieren *la actividad de una colectividad organizada*, pero con la diferencia que la organización social denota un conjunto coordinado de actividades y la estructura social, refiere las relaciones interpersonales definidas y controladas por instituciones.²

La mayor parte de la vida de una persona, es vivida en grupo, de esta manera continua, siendo capaz de desarrollar símbolos que le permitirá interactuar en la sociedad y entablar relaciones entre si destacando la reciprocidad entre los individuos. Algunas características que integran la idea de grupo social son las siguientes:

1. El individuo es parte interna del grupo
2. La parte tiende a fundirse con el todo.
3. El individuo vive en el grupo y para el grupo.
4. Todo grupo persigue objetivos comunes gracias a que cuenta con una organización.³

¹ GALLINO, Luciano. **Diccionario de Sociología**. Editorial siglo XXI; Madrid –España, 1995. p. 665.

² *Íbid.*

³ MARTÍNEZ ÁVILA, Alejandra. *Op. Cit.* p. 123.

Los grupos sociales se definen como algo más que un conjunto de personas, es una formación social organizada compuesta por un número reducido de individuos, relacionados entre sí, que cuentan con metas y necesidades comunes⁴ y se clasifican en primarios y secundarios. Cooley considera a los grupos primarios como una asociación y cooperación íntimas frente a frente; (familia) y al grupo secundario, por las relaciones frías, impersonales, contractuales y formales que se rigen por instituciones (económicas, jurídicas, religiosas y políticas)⁵.

Los grupos primarios son aquellos que se unen, mantienen propósitos comunes y estrechos lazos afectivos, a diferencia de estos los grupos secundarios reúnen pocos vínculos sentimentales, no obstante con el tiempo pueden desarrollar fuertes vínculos afectivos.

Profundizando en la naturaleza de los grupos secundarios se encuentra la organización; la cual es un grupo constituido deliberadamente en la búsqueda de objetivos específicos.⁶ La etapa de organización de los grupos establece actividades que se basan en la coordinación de funciones y en la conciencia del grupo, se propicia la cooperación en el trabajo y la división del mismo, aparece un líder natural cada participante del grupo manifiesta su responsabilidad, se expresa apertura en el sentido de pertenencia y se logran objetivos.

Es importante señalar que el concepto de organización precede del hecho de que el individuo no ha sido capaz de satisfacer sus necesidades por sí mismo y por tal motivo ve necesario interactuar y coordinar esfuerzos con otros individuos para lograr un beneficio común; de tal manera que tiende a agruparse por que considera que de esta manera puede lograr metas y objetivos o bien satisfacer necesidades que individualmente no podría realizar. Así la conformación de grupos sociales va a ir dando pauta a la organización de los individuos mediante

⁴ CASTREJÓN MENDOZA, Dora Luz. "El desarrollo organizacional una visión para el cambio". en MARTÍNEZ ÁVILA, Alejandra. **Sociología de las Organizaciones Op. Cit.** pp. 102-121.

⁵ CHINOY, Ely. **La sociedad: una introducción a la sociología.** FCE; México. 1968. p.122.

⁶ MARTÍNEZ ÁVILA, Alejandra. **Op. Cit.** p. 101.

las acciones concientes que dependen de factores como la frecuencia, la interacción, los valores y objetivos comunes, considerando estructuras para la división de actividades.

Para clarificar el concepto es necesario conocer la diversidad de términos que se manejan entorno a la organización social, algunas de las definiciones que señala Martínez Ávila respecto a lo antes señalado son las siguientes:⁷

Weber señala que la organización social es un sistema de actividad continúa encaminada a un propósito de tipo particular.

Marx indica que la organización es: un instrumento para dividir el trabajo por hacer.

Talcott Parsons refiere que son unidades sociales o agrupaciones humanas deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos.

Richard Hall señala que la organización es una colectividad con límites relativamente identificables, con un orden normativo, con escala de autoridad, con sistema de comunicación y con sistemas coordinados de aislamiento; esta colectividad existe sobre una base relativamente continua en un medio y se ocupa de actividades que por lo general se relacionan con una meta o un conjunto de fines.

Amatai Etzioni refiere que son unidades sociales que persiguen fines específicos; su misma razón de ser es el servicio de estos fines..⁸

⁷ MARTÍNEZ ÁVILA, Alejandra. *Op. Cit.* pp. 102-121.

⁸ RUIZ OLABUENAGA I. *Op. Cit.* pp. 131-137.

Edgar Shein señala que es la coordinación racional de las actividades de cierto número de personas, que intentan conseguir una finalidad y objetivo común y explícito, mediante la división de las funciones y del trabajo, y a través de una jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad..⁹

England considera a las organizaciones como creaciones sociales, producto de la interacción de unas personas que buscan la consecución de sus metas. Para comprender a las organizaciones habrá que conocer las intenciones de sus miembros y el sentido que se otorgan a las diferentes actuaciones y situaciones..¹⁰

Renate Mayntz señala dos elementos fundamentales para definir y delimitar las organizaciones: Son formaciones sociales articuladas, con un círculo previsible de miembros y una diferenciación interna de funciones y que están configuradas racionalmente, al menos en su intención, con vistas al cumplimiento de metas y objetivos”..¹¹

Si bien es cierto existen diversos planteamientos sobre organizaciones sociales, también es cierto que la mayoría comparte algunos rasgos reduciendo el término a que las organizaciones sociales surgen del agrupamiento no formal de personas con el propósito de alcanzar ciertas metas bajo criterios que ellos mismos establecen para sus relaciones y sus deberes ,sin embargo es importante destacar las condiciones sociales que influyen en la conducta de las personas para que se lleve a cabo esta unidad social Ruiz Olabuenaga las señala como las relaciones sociales, las creencias y orientaciones compartidas, que unen a los miembros y guían su conducta en base a los valores y a las normas sociales.

⁹ ARMENGOL ASPARO, Carme. *Op. Cit.* p.p. 24-25.

¹⁰ *Íbid.* p. 34.

¹¹ MARTÍNEZ ÁVILA, Alejandra. *Op. Cit.* pp. 102-121.

Las organizaciones sociales se pueden clasificar desde diversos enfoques o tipologías, un gran número de estudiosos toman en cuenta algunos planteamientos como las actividades, las formas de trabajo y las interrelaciones humanas a fin de llegar a un análisis de la organización; por lo cual esta investigación hace un revisión entre las diversas orientaciones teóricas a fin de destacar los principales rasgos y cualidades que permitirán definir las e identificarlas.

Diferentes Tipologías Organizacionales.

AUTOR	TIPOS DE ORGANIZACIONES	EJEMPLOS
Renate Mayntz (con base a sus objetivos)	<ul style="list-style-type: none"> a. Que se limitan a la coexistencia de sus miembros. b. Que actúan de manera determinada sobre las personas admitidas. c. Que buscan el logro de cierto resultado hacia fuera. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Círculos de esparcimiento o recreación b. Escuelas, universidades, hospitales, prisiones. c. Administración, policía, partidos, asociaciones benéficas.
Peter Blau y William Scott	<ul style="list-style-type: none"> a. De beneficio mutuo. b. Firmas comerciales. c. De servicios. d. De bienestar común. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Sindicatos, partidos políticos, sectas, clubes. b. Industrias, bancos, almacenes. c. Hospitales escuelas. d. Oficinas gubernamentales, policía, bomberos, institutos de investigación científica.
Amitai Etzioni (con base en la función controladora)	<ul style="list-style-type: none"> a. Coercitivas. b. Utilitarias. c. Normativas. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Prisiones. b. Empresas (bienes y servicios). c. Iglesias.
Talcott Parsons	<ul style="list-style-type: none"> a. De producción. b. De metas políticas. c. Integrativas. d. De mantenimiento de patrones. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Empresas (bienes y servicios). b. Partidos y sindicatos. c. Policía y bomberos. d. Educativas y culturales.
Daniel Katz y Robert Khan	<ul style="list-style-type: none"> a. Productivas. b. De mantenimiento. c. De adaptación. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Empresas (bienes y servicios). b. Escuelas, sectas religiosas. c. Universidades, institutos de investigación. d. Partidos políticos, sindicatos.

Cuadro 2.1.

Martínez Ávila Alejandra (compiladora). **Sociología de las organizaciones.** Mc Graw Hill; México. 1999. p. 111.

Renate Mayntz, propone una clasificación de las organizaciones tomando en cuenta sus objetivos, para esto categoriza en tres tipos:¹²

1. Las que se limitan a la coexistencia de sus miembros, a su actuación común y al contacto recíproco que esto exige, a estas organizaciones pertenecen los círculos de esparcimiento y recreación, en la cual la participación es voluntaria y los dirigentes son elegidos democráticamente.
2. Las que actúan de manera determinada sobre un grupo de personas que son admitidas para ese fin a este tipo pertenecen las prisiones, escuelas, universidades, hospitales, las iglesias dentro de las cuales predominan la burocracia y la ordenación racional.
3. Las que tienen como objetivo el logro de cierto resultado o determinada acción hacia fuera, a este pertenece, las organizaciones de la vida económica, administración, la política, los partidos políticos y asociaciones benéficas.

Tomando otro enfoque de la organización **Peter Blau** y **William Scott** señalan que es necesario que una organización cumpla con ciertas funciones, es decir deben servir útilmente a sus miembros, dirigentes o propietarios si quieren sobrevivir; para esto plantean cuatro tipos de organizaciones:¹³

1. Asociaciones de beneficio mutuo como son: sindicatos, partidos políticos, sectas, clubes y sociedades profesionales.
2. Firms comerciales, que benefician a propietarios o directivos, como son: bancos, almacenes, compañías de seguros.
3. Empresas de servicios, que se benefician a sus clientes como son: hospitales, escuelas, agencias de promoción social.

¹² MARTÍNEZ ÁVILA, Alejandra. *Op. Cit.* pp. 102-121.

¹³ BLAU, Peter, SCOUT, William. **Naturaleza de las organizaciones**. ROUTLEDGE; Londres. 1993. pp.42-58.

4. Organizaciones de bienestar común, que benefician al público en general, como son: oficinas gubernamentales, policía, bomberos, institutos de investigación científica.

Los autores señalan que la supervivencia de la organización depende de su capacidad para ser útil, así mismo las organizaciones viven gracias al avance y a las transformaciones, a los cambios sociales, políticos o tecnológicos que exigen nuevos servicios.

Amatai Etzioni, considera que, el éxito de una organización depende en gran parte de su capacidad para mantener el control de los que participan en ella de tal manera que destaca el desempeño de la función control dentro de la organización, y afirma que ésta debe distribuir sus recompensas y sanciones según la actuación de sus miembros. Así Etzioni clasifica los medios de control aplicados a una organización en tres categorías: física, material o simbólica. De tal manera que las organizaciones queden comprendidas en tres tipos.¹⁴

- 1) Coercitiva, en las cuales la coacción es el medio de control predominante sobre los miembros inferiores de la organización (prisioneros).
- 2) Utilitarias, en las que el medio de control es de naturaleza financiera o de recompensas materiales (empresas productoras de bienes y servicios).
- 3) Normativo sociales, en las cuales los controles se apoyan en sanciones normativas (iglesias).

¹⁴ Etzioni, Amatai. **Organizaciones complejas: Escrituras sociológicas**. Edit. Winston; Nueva York. 1985. p. 77.

La tipología de este autor destaca la función controladora dentro de sus tres categorías. Dentro de la coercitiva, la fuerza es el principal medio de control de la organización, solamente así puede asegurar mantener la disciplina entre sus miembros inferiores y garantizar sus objetivos.

En las organizaciones utilitarias el medio de control no es la fuerza sino la remuneración o recompensas que se traducen en dinero o en bienes materiales, lo cual obliga a las bases a obedecer los mandatos de la organización.

Finalmente la manipulación es el principal medio de control de las organizaciones normativas, usando como principal objeto la iglesia y la religión. De acuerdo a esta tipología planteada por Etzioni, **Richard Hall** refiere como medio de control escalas de autoridad en ordenes normativos con sistemas perfectamente coordinados, de esta manera analiza y enmarca a la organización en tres tipos.¹⁵

- 1) Coercitivas alienativas, cuando la coerción es la base de la autoridad, la adaptación es alienante.
- 2) Remunerativas utilitarias, cuando la remuneración es la base de la autoridad, la adaptación toma forma de una orientación utilitaria hacia la organización.
- 3) Normativas morales, cuando la base de la autoridad es la moral normativa y se expresa por medio de la persuasión, la adaptación es de tipo moral

¹⁵ MARTÍNEZ ÁVILA, Alejandra. *Op. Cit.* pp. 102-121.

Por otro lado el análisis que realiza **Talcott Parsons** de las organizaciones sociales se basa en que estas se constituyen para alcanzar fines específicos y destaca cuatro tipos de organización basados en la función o meta que tienen estas. El primer punto se refiere a:¹⁶

1. Organización de producción: se encarga de elaborar productos que serán consumidos por la sociedad. Empresas.
2. Organización de fines políticos: las cuales buscan objetivos que generen y distribuyan poder dentro de la sociedad. Sindicatos.
3. Organización integrativa: Encaminada a motivar la satisfacción de expectativas institucionales y asegurar que las partes de la sociedad funcionen de manera compacta, bomberos, policías.
4. Organización para el mantenimiento de patrones: la cual trata de asegurar la continuidad de la sociedad por medio de actividades educativas, culturales y expresivas.

Los diferentes tipos de organizaciones que anteriormente se mencionan, presentan una gama muy amplia dentro de la cual los autores coinciden en algunos rasgos y en otros tantos no, lo cual obliga a utilizar y a combinar algunas características de los planteamientos ya mencionados, a fin de que coincida con el objetivo de la investigación.

La tipología que más se acerca al objeto de estudio de esta tesis es la de Renate Mayntz, al referirse que la clasificación de las organizaciones se realiza en base a su objetivos, y debe estar encaminada a la interacción y reciprocidad entre sus miembros y donde se tiene como meta el logro de resultados o acciones hacia afuera mediante la participación e involucramiento, tal es el caso de las organizaciones populares, en las que algunos de sus dirigentes son elegidos democráticamente y se constituyen porque responden a un objetivo específico, mediante acciones emprendidas por sus miembros, así mismo establecen roles que les permite desarrollar una dinámica de participación en la organización.

¹⁶ *Íbid.* pp. 102-121.

2.2. Las organizaciones sociales en el Distrito Federal; antecedentes y clasificación.

Desde la consolidación del Estado posrevolucionario y durante el periodo Cardenista, las manifestaciones de descontento, las acciones gremiales, la participación vecinal, y las movilizaciones de carácter social, encontraron en las instancias oficiales sus canales naturales de expresión; tal es el caso de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP) que agrupaba al sector popular en este caso los comerciantes, colonos y obreros. Las manifestaciones sociales que lograron encauzarse por fuera de este tipo de instancias fueron en realidad esporádicas y aisladas, tales como el movimiento ferrocarrilero, las movilizaciones de la clase media alta en apoyo a la oposición panista y el surgimiento de una organización de colonos independiente de la CNOP llamada Comisión Depuradora de Colonias Proletarias del Distrito Federal, en 1962.¹⁷

En la historia política del país y particularmente la del Distrito Federal en las últimas décadas, el desarrollo de una sociedad civil participativa, el surgimiento de expresiones colectivas manifestadas en movimientos sociales y organizaciones civiles son sucesos relativamente recientes, que a partir de los años setenta; han modificado la dinámica que mantenía la relación gobierno sociedad en décadas anteriores, en las cuales el Estado incidía en la vida política de la capital lo que representaba fuertes impedimentos para el desarrollo de la expresión abierta de la sociedad.

El régimen político mexicano fue fincado, sobre las bases de un Estado fuerte corporativo, autoritario y centralizado que dejaba poco espacio para la participación de la sociedad. La participación de los grupos sociales fue atraída por el gobierno que a su vez la canalizo hacia sus propias instituciones por lo tanto la búsqueda de incluir a estos grupos fue la clave para el nuevo régimen que poco a poco fue estabilizándose, dando paso a una política de inclusión la cual consentía al Estado involucrarse en las cuestiones sociales que evidentemente le

¹⁷ CISNEROS, Armando. **La ciudad que construimos**. UAM-I; México. 1998. p.173.

permitía disolver conflictos, evitar disturbios de la oposición y por supuesto adelantarse en las negociaciones para no afectar al gobierno.

A partir de los años treinta y cuarenta, más aún durante el gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940) el régimen político se consolida destacando una política populista inherente al régimen. Es precisamente en estos años cuando culmina el proceso de institucionalización política y el sistema hegemónico se afianza; la transformación del Partido Nacional Revolucionario (PNR) en Partido de la Revolución Mexicana (PRM), se convierte en una pieza clave de la política populista del general Cárdenas y constituye una estructura integradora de los distintos sectores.¹⁸

De esta manera durante el periodo cardenista se adquirieron rasgos de legitimidad y consolidación al régimen que se mantuvo intacto hasta los años sesenta y que se traduce en grupos dependientes y controlados por el Estado, movilizaciones que servían más a los intereses del régimen que a sus agremiados.

El sistema corporativo represento una característica más de este régimen mexicano que cobro su forma a través precisamente de la participación de los actores sociales del México posrevolucionario, constituyendo así una formula institucional planeada para dar una vía a la gestión y a la participación social.

Las nacientes colonias populares fueron directamente promovidas por el gobierno federal, y el Presidente Lazado Cárdenas (1934-1940) se caracterizo por darles un importante apoyo e impulso pero de índole más bien clientelar. Durante el gobierno de Manuel Ávila Camacho se modificaron las formas hacia las colonias proletarias y se institucionalizaron los vínculos entre estas colonias y el Estado Los instrumentos fueron de tipo jurídico y político; el primero consistió en promulgar el Reglamento de Asociaciones Pro Mejoramiento de las Colonias del Distrito Federal (marzo 1941); y el segundo en la creación de la Confederación

¹⁸ CANSINO, Cesar. **La transición mexicana 1977 – 2000**. Centro de Estudios de Política Comparada, A. C.; México 2000. p.98.

Nacional de Organizaciones Populares, que como se menciono anteriormente incorporo sectores como el campesino el sector obrero y el llamado sector popular en 1943, dicha agrupación estaba supervisada en cierta medida por el gobierno oficial (PRM)¹⁹ y que hasta los años setenta mantuvo el dominio de las organizaciones urbanas en la ciudad de México.

La incorporación de estos sectores por medio del corporativismo no dio más que legitimidad al régimen y al mismo tiempo le sirvió, como un sistema para institucionalizar la acción colectiva, de tal manera que para estos sectores su participación se vio encauzada solo a los canales institucionales lo que significo tomar una actitud de sumisión y de respaldo a los intereses del partido oficial y del Estado. Así el sistema corporativo promovió la estabilización del régimen y constituyo la clave para dar cabida a la gestión y a la participación social claramente condicionada.

Esta práctica coopto los canales de participación independiente sin embargo algunas organizaciones sobre todo de carácter religioso y conservador como fue el caso de la Asociación de padres de familia y las agrupaciones ligadas a la jerarquía católica como el Secretariado Social Mexicano lograron articularse fuera del sistema corporativo, así mismo el sector que siempre se mantuvo al margen del corporativismo fue el empresarial quien sin embargo mantuvo un pacto con el gobierno el cual consistía en el respeto del sector empresarial hacia la función pública depositada en la elite política, en la medida en que esta llevara adelante una política de impulso al desarrollo capitalista, lo cual convenía a los intereses de este sector.²⁰

Otro factor importante para la consolidación del Estado fue el Presidencialismo; a partir del periodo cardenista se institucionaliza un mecanismo de sucesión la atribución del presidente de designar a quien lo relevará en el

¹⁹ PLIEGO CARRASCO, Fernando. **Participación comunitaria y cambio social**. Plaza y Valdés - UNAM – IIS; México. 2000. p. 242.

²⁰ NÚÑEZ Oscar, **Innovaciones democrático culturales del movimiento urbano popular**, UAM-A; México, 1990. p 295.

cargo, y su intromisión en el nombramiento de otros funcionarios entre ellos diputados senadores y presidentes municipales.

Posteriormente apareció la oposición al partido oficial (PRM-PRI) y el descontento con respecto a la designación del sucesor presidencial, por parte de grupos de los cuales ninguno logro constituirse en una oposición verdaderamente efectiva sino hasta después de los años setenta.

Los partidos que fueron apareciendo al margen del partido oficial, fueron el Partido Acción Nacional (PAN-1939) y el Partido Popular Socialista (PPS-1948) los cuales se consolidaron como partidos de carácter opositor. Otro partido relevante fue el Partido Comunista Mexicano que a pesar de que representaba la posición de izquierda radical desde los años veinte nunca gozo de reconocimiento institucional. Sin embargo la aparición de diversos partidos no marco significancia alguna ya que la práctica electoral estaba impuesta por las reglas del régimen, el cual como se ha mencionado anteriormente dejaba pocos espacios para la conformación de fuerzas políticas capaces de marcar una competencia real al Partido Oficial.²¹

Durante el gobierno de Manuel Ávila Camacho (1940-1946) se mantuvo significativamente un impedimento a la organización social y la acción colectiva independiente gracias a la fuerte presencia del Estado; sin embargo hubo solo una oferta de participación comunitaria, una sola vía de presentación y solución de las demandas para los sectores populares: la integración corporativa a los aparatos de participación comunitaria del partido oficial, sistema que se mantuvo en vigencia hasta años posteriores.²² No fue sino hasta finales de la década de los cincuenta durante los periodos de Ruiz Cortines (1952-1958) y López Mateos (1958-1964) cuando el sindicalismo y la clase media comienzan a buscar por distintas vías, canales de participación los cuales no tuvieron significancia debido a que el gobierno seguía controlando por medio de sus instituciones las acciones

²¹ ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. **La sociedad civil en la Ciudad de México: Actores sociales oportunidades políticas y esfera publica**. Plaza y Valdés, - UNAM. CIH; México. 2004. pp. 62-63.

²² PLIEGO, Fernando. *Op. Cit.* p. 240.

colectivas representando esto un serio obstáculo para el desarrollo de una sociedad civil.

En los años sesenta con el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970) el aparato corporativo se mantuvo con las prácticas clientelares las características autoritarias y centralistas del régimen político, sumadas a la expansión del sistema corporativo y la ausencia de una política en favor de la participación ciudadana derivaron en fuertes conflictos de corte laboral, estudiantil y magisterial, que marcaron un cambio en la percepción y postura de la población hacia el gobierno, lo cual llevo a organizarse a fin de lograr el reconocimiento de sus demandas, reivindicar sus derechos, recuperar espacios y despertar conciencias a fin de fincar nuevas bases para la relación entre el gobierno y la sociedad.

Posteriormente con el gobierno de Luis Echeverría (1970 - 1976) se comenzó a crear instancias de participación ciudadana y aunque los alcances de estas eran limitados representaron el inicio de un proceso de apertura gracias al debilitamiento de los mecanismos de control corporativistas. Sin embargo la libertad a los presos políticos, el mayor presupuesto a las universidades y mayor tolerancia a la crítica periodística no detuvieron la persistencia de una política represiva que se confirmaba con la matanza del 10 de junio de 1971 lo que trajo a este gobierno nuevos conflictos con la sociedad.

Durante el sexenio de López Portillo se consideró que el petróleo podría ser el factor que reactivara el desarrollo del País de tal forma que este se convirtió en uno de los principales productores de hidrocarburo, sin contar que para 1981 los precios de este disminuyeron y con ellos la posibilidad de desarrollo económico para el país dejándolo en una severa crisis; que se tradujo en la afectación de las condiciones de vida de los ciudadanos, la falta de empleo el crecimiento del empleo informal, la lucha por conseguir una vivienda, el acceso a servicios de consumo fueron algunas demandas que dieron surgimiento a organizaciones sociales que daban atención a esas necesidades que el gobierno era incapaz de satisfacer. En este proceso los grupos organizados fueron ampliando su visión

hacia otro tipo de demandas relacionadas con la lucha por los derechos de género, defensa del ambiente, nuevas instancias de participación ciudadana y libertades políticas. Que se tradujo en la presencia de una sociedad organizada la cual comenzó a ganar espacios notables de expresión constituyendo formas de acción colectiva que le permitió abrir un canal para la participación pública y que funcionaria al margen de instancias oficiales, lo cual dio lugar al surgimiento de un nuevo actor social llamado sociedad civil.²³

La sociedad civil hace alusión a un conjunto de organismos, asociaciones, movimientos y formas de expresión colectivas que han instrumentado diferentes grupos de la sociedad, con el fin de gestionar demandas propias y ejercer una influencia en el ámbito público; así este fenómeno organizativo esencialmente de carácter ciudadano, que constituye una expresión política por fuera de las estructuras gubernamentales (tales como gobierno, instituciones, aparato corporativo, y del sistema de partido), y a través del cual los miembros de la sociedad participan en la actividad política y en el debate ideológico.²⁴

Las expresiones más relevantes de la sociedad civil han sido los movimientos sociales y la formación de organizaciones civiles, las cuales son espacios que constituyen un acceso para la gestión de las demandas y en general para involucrarse en la actividad política.

A partir de los años setenta y ochenta la aparición de organizaciones autónomas con demandas y exigencias se fue acrecentando, dando paso a diferentes modos organizativos y a prácticas que obedecían en buena parte al ámbito público y al privado, desde entonces el panorama de organizaciones ha sido extenso de tal manera que resulta complejo clasificar las modalidades existentes de organizaciones por su gran diversidad. Para tener un acercamiento a las organizaciones se retomará como base la tipología propuesta por Alberto

²³ OLVERA, Alberto. "Organizaciones de la sociedad civil: breve marco teórico". en: **Documentos del tercer sector** N° 8. Colegio Mexiquense, A. C.; México 2000. pp. 1-16.

²⁴ PEREYRA Carlos. "Gramsci: Estado y sociedad civil". en: Cuadernos políticos. Núm.21. julio-septiembre; México. 1979. p. 67 en: ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. **El Distrito Federal. Sociedad, economía, política y cultura**. CIIH- UNAM-La jornada; México. 1998. p.143.

Olvera la cual va a permitir conocer la función, el trabajo que desempeñan y la influencia que tienen en la vida pública particularmente en la Ciudad de México.²⁵

Tipos de organizaciones

Asociaciones de carácter económico gremial: Sindicatos, grupos, clubes empresariales, asociaciones profesionales y grupos de productos rurales. Constituyen un espacio de intermediación entre el sistema económico y la sociedad; son el puente que vincula la solidaridad básica de clase con los intereses del mercado, por su espacio de actuación se trata en general de organizaciones más o menos reglamentadas, que tiene reconocimiento jurídico. Ejemplo: SUTERM, SNTE, STUNAM,. Etc. las representaciones centrales de las organizaciones empresariales. Canacintra, Coparmex, Canaco, y los colegios de profesionistas.

Asociaciones de matriz religiosa: Tiene su eje en la religión como institución y dependen con frecuencia de las jerarquías eclesiásticas. Estas son de muy diverso tipo y se clasifican de acuerdo a su función: de culto religioso, (Caritas) las de promoción social (las Comunidades Eclesiales de Base), las de ordenes religioso civiles (caballeros de Colón), las asociaciones de orden religioso cultural (Pro-vida, Centro Cívico de Solidaridad), y las asociaciones informales de las elites sociales y políticas en torno a la iglesia (Movimiento familiar cristiano y Unión Nacional de Padre Familiar).

Particularmente estas organizaciones se encargan de preservar y defender los valores conservadores tales como la moral y las buenas costumbres.

Organizaciones civiles: Son asociaciones libres de ciudadanos cuyo fin es actuar conjuntamente en el espacio público para contribuir a la resolución de problemas de la sociedad. Forman parte de este grupo:

²⁵ OLVERA, Alberto. *Op. Cit.* pp. 11-13.

Organizaciones	Objetivos	Ejemplos
Las organizaciones interesadas en la defensa de derechos humanos:	Las cuales buscan hacer valer las reglas del orden democrático y denunciar la violación de las libertades individuales y colectivas.	Mujeres en lucha por la democracia, Academia Mexicana de los Derechos Humanos.
Las que orientan su trabajo a la promoción, el desarrollo y los servicios a la comunidad:	Conocidas como ONG, las cuales casi siempre cuentan con financiamiento, desarrollan proyectos específicos de promoción y atención, y participan en la creación de agendas sociales y políticas.	Grupo de Salud Integral para las Mujeres SIPAM, Asociación Mexicana contra la Violencia hacia las Mujeres COVAC.
Las asociaciones de asistencia privada (IAP):	Que ofrecen servicios a la comunidad que el Estado ni el mercado son capaces de ofrecer en la dimensión y profundidad necesarias, están integradas en gran parte por profesionales y mantiene un vínculo con la jerarquía eclesiástica.	Centro Mexicano de Filantropía CEMEFI y la Fundación Iniciativa Social para el Desarrollo).
Las organizaciones que toman parte en la defensa de otro tipo de derechos ciudadanos.	Tal es el caso de del derecho a la diferencia (diversidad sexual) y los derechos de género.	(Equidad de condiciones para hombres y mujeres). (Círculo cultural Gay, el Colectivo Sol y el Grupo de Información en Reproducción Elegida GIRE).
Asociaciones ambientalistas:	Las asociaciones que tienen como propósito la preservación y defensa del medio ambiente.	(Movimiento Ecologista Mexicano MEM, Grupo de Estudios Ambientales.

Cuadro 2.2.

Elaboración propia a partir de Olvera Alberto. "Organizaciones de la sociedad civil: breve marco teórico". en: **Documentos del tercer sector** N° 8. Colegio Mexiquense, A. C.; México 2000. pp. 1-16.

La mayor parte de las organizaciones civiles desde los años ochenta adquirieron figura legal y entablaron nexos con las instituciones gubernamentales.

Organizaciones de tipo cultural: Se articulan, en torno al desempeño de una actividad artística o cultural, están integradas por grupos musicales de baile, teatrales y grupos de defensa del patrimonio histórico y de preservación de tradiciones culturales y rescate de la identidad cultural. En general estas organizaciones son de carácter informal y carece de reconocimiento legal, entres

estas se encuentran el Centro Libre de Experimentación Teatral y Artística CLETA, el Taller Tecolote, el grupo Arte Acá.

Asociaciones privadas deportivas y recreacionales: Son organizaciones orientadas, a la promoción y difusión del deporte y las actividades recreativas; dado el objeto de su agrupación se constituyen generalmente bajo la modalidad de clubes privados, pero pueden desarrollar también actividades de promoción de carácter asistencial: ejemplo de estos: la Coalición Nacional de Profesionales del Deporte y la Recreación, A. C. (Conaproder), la Asociación Cristiana de Jóvenes de la Ciudad de México, A. C..

Organizaciones urbano territoriales: Son asociaciones cuya característica común ha sido que tanto la definición de sus objetivos como su localización de sus actividades tienen una base territorial, y su trabajo se ha ubicado en el plano de la gestión urbana, debido a ello sus integrantes han sido, vecinos de algún barrio o colonia, que demanda servicios urbanos o pretenden incidir en las decisiones en torno al desarrollo urbano de su localidad o los grupos de colonos cuya función se centra en la gestión de terrenos, viviendas, servicios y asuntos de regularización territorial. Ejemplo de agrupaciones se encuentra asociación de colonos de Ciudad Satélite, Asamblea de Barrios, Frente Popular Francisco Villa (FPV), la Unión de Solicitantes y Colonos por la Vivienda (USCOVI) Pueblo en Lucha por la Tierra, entre otras.

Organizaciones de comunidades indígenas: Son organizaciones emergidas de entre las comunidades indígenas que habitan en la Ciudad de México, constituidas a fin de preservar las costumbres y tradiciones, defender su autonomía y demandas respecto a su organización y formas de vida. Ejemplo: grupo Ce Acatl, la Coordinadora de Pueblos, la Coordinación Nacional de Pueblos Indios (CNPI).

Asociaciones de estudios y análisis político: Están formadas por intelectuales y analistas políticos interesados en tomar parte en el debate sobre los grandes problemas nacionales y capitalinos, y participar en la formulación de propuestas para atenderlos. Entre estos grupos se puede mencionar el Instituto Mexicano de Estudios Políticos (IMEP), el Instituto de Estudios para la Transición Democrática (IETD), el Instituto Superior de Cultura Democrática. *

Esta clasificación de organizaciones permiten dar cuenta de los diferentes espacios y formas de acción que dan respuesta a múltiples demandas y exigencias colectivas que existen en diferentes rubros de la sociedad y que van desde el privatismo hasta la acción pública, por lo que es importante reconocer las practicas y potencialidades de estos actores sociales, que en ocasiones pueden tener o no representación legal, lo que demuestra la necesidad de establecer un marco legal dentro del cual se regenere la relación gobierno sociedad, se den nuevas formas de acercamiento del gobierno con los grupos de la sociedad organizada, así como mecanismos de negociación que respondan a las necesidades de la sociedad civil; se estimulen el desarrollo del trabajo colectivo y se promueva la participación de todos los sectores de la sociedad, a fin de lograr estabilidad social y apertura para la expresión colectiva.

Aquí cabe destacar el papel que tienen las organizaciones sociales como pieza fundamental en la acción social del país y el surgimiento de estas como una iniciativa para incidir en la vida social ante las demandas específicas y comunes tales como la vivienda empleo, servicios y diversas situaciones a las cuales el Estado no ha proporcionado respuesta; por lo tanto la sociedad se ve obligada a movilizarse y crear espacios de asociacionismo civil, para la satisfacción de necesidades y a la par mediar con el gobierno para establecer un marco legal para el actuar de las mismas.

* Dentro de esta tipología se incorporo algunas modificaciones que Lucia Álvarez hace al trabajo propuesto por Alberto Olvera en el caso de asociaciones políticas formales se hace la modificación por asociaciones de estudios y análisis políticos, y en el caso de organizaciones urbano gremiales se modifica por el concepto organizaciones urbano territoriales por considerar más adecuada esta denominación para el caso del Distrito Federal. Véase. en: ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. (2004). *Op. Cit.* p.105.

2.3. Visión histórica de los movimientos sociales reivindicativos y de gestión en el D. F..

En la Ciudad de México los movimientos sociales han representado un papel importante tanto en la movilización social organizada como en la gestión autónoma de las demandas ciudadanas.

Los movimientos sociales pueden ser muy diversos pero destacan de manera especial su contribución directa al cambio social: son estrategias de participación que implican acciones de presión (mítines, huelgas, manifestaciones otros), orientadas a resolver demandas colectivas pero mediante la generación de cambios en las estructuras políticas, culturales o económicas.²⁶

Las movilizaciones en la Ciudad de México han figurado desde las primeras décadas del siglo XX con las organizaciones sociales de tipo obrero, campesino e inquilinario. Sin embargo durante el régimen de Lázaro Cárdenas (1934-1940) estas desaparecen del ámbito, y no es sino hasta los años sesenta cuando vuelven a surgir.*

El contexto de esta investigación precisa señalar dos etapas del desarrollo de las movilizaciones sociales las cuales hacen referencia, en términos generales al periodo de 1968 hasta 1985 y el cual llamaremos de **Reivindicación** y otro que se ha desarrollado a partir de los sismos de 1985 al que denominaremos de **Gestión**.

Para referir los movimientos sociales reivindicativos es imprescindible señalar que en este rubro, las organizaciones mantienen un sentido contestatario ante el orden social, que fue justificado por el ambiente político por el cual atravesaba el país. Las acciones que se realizaban siempre estaban

²⁶ PLIEGO CARRASCO, Fernando. *Op. Cit.* p. 247.

* Existen algunas excepciones entre estas se encuentran, movilizaciones de ferrocarrileros y del magisterio.

acompañadas de acciones de presión y enfrentamientos respecto a las elites políticas y económicas.

Su funcionamiento interno estaba basado en la capacidad de movilización y convocatoria, su jerarquización entre dirigentes y las bases era muy marcada y constantemente recurrían a prácticas de dominación para hacer prevalecer los acuerdos colectivos, por lo cual sus ideales y propuestas no eran muy democráticas.*

Una de estas movilizaciones que adoptaron estas particularidades fue la Coordinadora Nacional del Movimiento Urbano Popular (MUP) que incorporo a múltiples organizaciones de colonos provenientes de diversos lugares del País especialmente en los años 1980 a 1983 Y se caracterizaron por resolver necesidades básicas relacionadas con la falta de bienes y servicios públicos, solo que para estas la relación entre el gobierno y la sociedad se visualizaba como un asunto irreconciliable puesto que el gobierno les respondía con actos de intimidación y represión como consecuencia del poco interés en ofrecer condiciones para causas de participación comunitaria independientes de instancias oficiales.²⁷

En términos generales, la organización social adopto más la modalidad de movimiento reivindicativo y en la mayoría de estas su estrategia de acción eran preferentemente radicales y confrontacionistas y no reconocían la negociación como un mecanismo efectivo para la gestión de sus demandas, salvo contadas excepciones como el caso del movimiento feminista. Las organizaciones se estructuraban en torno a demandas de carácter económico y material y circunscribían su acción al plano reivindicativo, manteniendo una postura de diferenciación y oposición respecto al régimen.²⁸

* Análisis hecho a partir de Fernando Pliego Carrasco, p. 209.

²⁷ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. (1998) *Op Cit.* pp. 155 157.

²⁸OLVERA, Alberto. **Cambios en los patrones de acciones colectiva y el nuevo asociativismo en México.** Cuadernos de Trabajo. Instituto de Investigaciones Histórico – Sociales. Universidad Veracruzana; México. 1998. p. 34.

En cuestión de movimientos de gestión es imprescindible destacar que la organización social se vuelve más autónoma, toma formas más renovadas de la acción colectiva y adopta ciertas estructuras institucionalizadas, sin dejar de lado algunas estrategias de reivindicación conjuntándolas con prácticas más democráticas.

Su funcionamiento se desarrolla en base a que las organizaciones contemplan los problemas sociales sin olvidar los orígenes que los suscitan, amplían su visión ante otras problemáticas que incorporan a sus demandas (cuestiones ambientales, de género, derechos humanos, feminismo racismo), y no solo las integran los afectados sino una afluencia de actores organizados, que asumen mecanismos de presión colectiva. Así mismo incorporan la pluralidad entre sus prácticas de acción lo que genera más espacios democráticos e impulsan sus acciones a la conformación de redes sociales, y abren canales para una nueva relación con el gobierno en donde se promueva la negociación el dialogo y la interlocución.

Una característica importante de estas movilizaciones es que comparten espacios de asociacionismo civil (que se expresa en una variedad de organizaciones civiles y ciudadanas las cuales expresan la diversidad de ideas y comportamientos) en el cual los actores principales son las movilizaciones y las organizaciones sociales.²⁹

Para clarificar aún más la diferencia entre cada una de las etapas, de reivindicación y de gestión es importante abordar diversos momentos de movilizaciones sociales que han dejado precedentes en la historia contemporánea del País y en el desarrollo de las organizaciones sociales y sus formas de participación; entre estas se menciona el movimiento estudiantil de 1968, el movimiento urbano popular, la movilización ciudadana a partir de los sismos de 1985, el movimiento feminista, el movimiento estudiantil de 1986–1987 el de 1999 y el movimiento ecologista por mencionar solo algunos.

²⁹ ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. (2004) *Op. Cit.* p. 106.

Movimiento Estudiantil 1968.

Desde la revuelta del sindicalismo independiente se articularon en la Ciudad de México diversas agrupaciones que coincidían en demandas comunes de acuerdo a sus problemáticas, logrando dar continuidad a sus acciones y contando con un nivel de coordinación.³⁰

1968 represento uno de los momentos más trascendentes en la historia política del país y de la Ciudad de México, así el movimiento estudiantil se convirtió en un parteguas en el que por un lado el agotamiento de un modelo de control corporativo y clientelar, aunado a la poca tolerancia de la ciudadanía ante la política autoritaria del régimen deriva en el inicio de un reclamo social de una situación de crisis, de problemas acumulados que tenían su expresión en diversos ámbitos del panorama nacional. Los procesos de movilización fueron numerosos, el alto a la represión, a los abusos y a la impunidad por parte del gobierno de Díaz Ordaz derivaron en un conflicto estudiantil.

La capacidad de organización, la convocatoria y la coordinación de una serie de actividades por parte de los estudiantes universitarios y politécnicos sorprendieron al gobierno y a la sociedad, nunca antes se había presentado algo semejante, estos acontecimientos constituyeron un precedente significativo el cual marcó el camino para la construcción de un espacio de expresión colectiva y de organización social lejos del alcance del gobierno.

Aún cuándo el movimiento como tal dejo de existir como consecuencia de la represión de la que fue objeto el 2 de Octubre después de un mitin meramente pacifico que congreo a cerca de diez mil personas; y en donde la plaza fue invadida por miles de soldados, policías uniformados y vestidos de civiles, quienes comenzaron a disparar toda clase de armas contra la multitud indefensa,³¹ lo que ocasionó heridos, muertes secuestros y desapariciones que hoy en día no se han

³⁰ ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. (1998) *Op. Cit.* p. 151.

³¹ PULIDO ARANDA, Alberto, **El sindicalismo mexicano de vanguardia: 50 años del sindicalismo universitario 1929 1979**, Foro universitario – STUNAM; México 1995. pp. 103-104.

esclarecido. El impacto que logro el movimiento sentó las bases para un nuevo tipo de relación entre el Estado y la sociedad en la cual la población tomo conciencia y comenzó apropiarse del espacio de participación ciudadana, encauzando su actividad y sus demandas a través de canales independientes y por otro lado al Estado solo le quedo incorporar la negociación el dialogo y el acuerdo, mecanismos que solo operaban dentro del corporativismo.

A partir de este momento el estado estableció reglas, sobre todo en años inmediatos, realizo intentos importantes por restablecer un nuevo marco de acción de la política de masas, combinando concesiones económicas a los sectores populares con limitadas aperturas democráticas para intelectuales y grupos políticos de presión.

Sin embargo la ciudadanía ya había modificado su actitud pasiva ante las decisiones oficiales; por lo tanto después de lo sucedido en el 68 despuntaron nuevas movilizaciones las cuales como así lo refiere Álvarez; se basaron en la autonomía y principalmente en la atención a necesidades,³² sobre todo porque la ciudad de México, también evoluciono, en su plano socioeconómico en la década de los setentas el país sufría una crisis económica lo cual repercutió en las condiciones de vida de la población. El crecimiento de la población, la falta de empleo el crecimiento del empleo informal, la lucha por conseguir una vivienda, el acceso a servicios de consumo fueron algunas demandas que propiciaron nuevas movilizaciones.³³

Estas necesidades incentivaron la organización social de los grupos cuyas necesidades no habían logrado respuesta mediante los canales tradicionales para la gestión, e instrumentaron de manera autónoma diversas formas de movilización y organización, las cuales estuvieron canalizadas, en primera instancia, a la atención de los requerimientos inmediatos de grupos de

³² ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. (1998) *Op. Cit.* p. 151.

³³ ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. "El proceso participativo y la apropiación del espacio público". en: **Participación y democracia en la Ciudad de México**. La jornada -UNAM - CIIH; México. 1997. p. 134.

colonos inquilinos, ambulantes, etcétera, que se convirtieron poco a poco en destacados actores de la vida urbana.³⁴

Los principales demandas que la población manifestaba era en materia de vivienda, tenencia de la tierra, desbaste y falta de servicios; posteriormente los grupos organizados fueron ampliando su visión hacia otro tipo de demandas relacionadas con la lucha por los derechos de género defensa del ambiente, nuevas instancias de participación ciudadana y libertades políticas.

De 1972 a 1977 se desarrollaron luchas importantes del movimiento sindical en que trabajadores electricistas, universitarios y de la pequeña industria se vuelven protagonistas. Queda claro que como consecuencia de estas movilizaciones, se generó un ambiente de apertura lo que originó nuevos sindicatos con carácter independiente.*

Movimiento Urbano Popular.

El movimiento urbano popular tiene sus antecedentes en el inquilinato tradicional, que ha sido un campo de desarrollo de movimientos populares, los cuales han tenido en las zonas centrales de la ciudad de México su foco de actividad entre los años de 1927 a 1929. El problema se vuelve particularmente complejo tanto por su magnitud como por el régimen jurídico que lo sustentaba en ese momento fácilmente burlable. Por lo que las organizaciones de inquilinos pronto se dieron cuenta que la defensa de su condición pasaba por la demanda que favorecía al arrendatario frente al arrendador. A raíz de estas luchas se crea la ley inquilinaria, la cual mantiene el *statu-quo* inquilinario en el centro de la ciudad, originando rentas congeladas existentes desde finales de los años 40, siendo las rentas congeladas una demanda de lucha constante ganando posteriormente otra de sus demandas la cual se refería a la expedición de un

³⁴ CISNEROS Armando, "Los ciudadanos en el Distrito Federal". en: **Revista Iztapalapa**, Junio-diciembre año 4. N°. 9. México. 1983. pp.11-13.

* Entre estos se cuentan con el de médicos, investigadores, los trabajadores de bancos y de los universitarios que derivó en dos, uno para trabajadores y otro para personal académico mismos que posteriormente se unificaron formando el Sindicato Unico de trabajadores de la UNAM en 1977 Véase en: ÁLVAREZ, Lucia **Op. Cit.** 1998. p.145.

nuevo decreto extensivo a contratos de arrendamiento, lo cual permitiría beneficios a futuro.

El movimiento Urbano Popular como tal expresa acciones colectivas realizadas por parte de habitantes urbanos, con posición meramente independiente al gobierno y que mantiene un carácter reivindicativo y de protesta, las principales demandas que atiende el MUP giraban entorno a la vivienda y a los servicios urbanos. Cabe destacar que el MUP estaba conformado por una serie de movimientos (cooperativas, frentes, coaliciones y coordinaciones) que coincidían en acciones y demandas, lo cual resultaba efectivo para diversos sectores de la ciudad entre ellos comerciantes, colonos trabajadores, que se sumaron a las demandas del MUP.

A finales de los setenta el MUP sufrió dispersiones como consecuencia de políticas represivas de Echeverría y López Portillo, no obstante el movimiento adquirió su expresión más formal en 1979 con la creación de la Coordinadora Nacional del Movimiento Urbano Popular (CONAMUP) con la que se inició una nueva etapa del MUP. La CONAMUP se constituyó como el primer proyecto para unificar las luchas, y organizaciones urbanas sobre una base nacional,³⁵ esta estaba planteada como una organización independiente que ofrecía agrupar a los distintos sectores urbano populares para crear una sola fuerza y constituir un proyecto común.

Para la década de los ochenta (1980-1984) la CONAMUP se consolidó como una estructura representativa logrando afianzar relaciones con otras coordinadoras y otros movimientos. Así mismo gracias a su importante convocatoria la coordinadora incorpora al MUP, organizaciones de otros sectores y con diversas demandas, entre las que destacan las de colonos, inquilinos, solicitantes de vivienda y trabajadores no asalariados.

Sin embargo no es sino hasta después de los sismos de 1985 cuando la CONAMUP y el MUP sufren una ruptura y dejan definitivamente de aparecer como

³⁵ RAMÍREZ SAIZ, Juan Manuel. **El Movimiento Urbano Popular en México**. Siglo XXI - IIS - UNAM; México. 1986. pp. 42- 76.

una misma realidad, cuando las luchas urbanas y la coordinadora demuestran ser espacios distintos.³⁶

Los sismos hacen que la atención se desplace hacia nuevas organizaciones, nuevos sujetos y se planten nuevas demandas, lo que genera que el MUP inicie una nueva etapa de atención a problemas urbanos.

Las organizaciones más visibles que aparecieron en esa nueva etapa fueron, La coordinadora Única de Damnificados (CUD 1985) y la Asamblea de Barrios (AB 1987), por otra parte en la periferia aparecieron la Unión de Colonos, Inquilinos y Solicitantes de Vivienda (UCSIVI Libertad), y la Unión de Solicitantes y Colonos por la Vivienda (USCOVI).³⁷

Dentro de las demandas que la CUD formulaba se encontraban la apropiación de predios (prácticas que eran poco usuales en el MUP), la defensa de barrios en los cuales los habitantes ya tenían un sentido de arraigo y pertenencia y la preservación de espacios relacionados con la cultura urbana (específicamente vecindades). Por su parte la Asamblea de Barrios incorporaba en sus demandas a otros sectores diferentes a los inquilinos o colonos como los taxistas, vendedores ambulantes y estudiantes.

La Asamblea de Barrios poco a poco fue ampliando su convocatoria al grado de que en poco tiempo consolidó una vía de negociación con el gobierno como una estrategia del MUP capitalino, y abrió así un canal para la intervención de las organizaciones en los programas gubernamentales de vivienda. A estos programas los primeros que entablaron negociación fueron UCSIVI y la USCOVI esta negociación suponía la adquisición de terrenos y la construcción de vivienda, bajo la fórmula de crédito oficial y participación comunitaria

Para 1987 el MUP se constituía por organizaciones con orientaciones opuestas, por una parte estaban las organizaciones a favor de la negociación de

³⁶ BOUCHIER Josiane, La paradoja de la unidad. en: ZERMEÑO Sergio y CUEVAS Aurelio. (coord.) **Movimientos sociales en México**. UNAM-CIIH; México. 1990 p. 218.

³⁷ ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucía. (2004) *Op. Cit.* p.94.

las demandas por la vía institucional como la Unión Popular Revolucionaria Emiliano Zapata (UPREZ 1987) y la propia Asamblea de Barrios, y por otra aquellas que buscaban confrontarse con el gobierno principalmente el Frente Popular Francisco Villa (FPFV 1988).³⁸

Para 1988 por la vía de Asamblea de Barrios (y su alianza con el PRD ante la candidatura de Cuauhtémoc Cárdenas) se abrió el acceso del MUP a la participación en el plano electoral, lo que ocasiono el acercamiento formal de las organizaciones del movimiento con los partidos políticos.³⁹

Es a partir de entonces cuando algunos de los líderes del MUP logran acceder los puestos de representación tanto en la Cámara de Diputados como en la Asamblea de Representantes. Lo cual deja entrever que la negociación de demandas se formalizo a través de los partidos.

A finales de la década de los ochenta se percibe una organización social más autónoma y con características más formales y democráticas lo cual permite deducir que se han modificado algunas practicas que anteriormente caracterizaban a los movimientos populares reivindicativos A partir de los acontecimientos de 1985 se perciben nuevas acciones colectivas organizadas que marcan un cambio en el comportamiento de los ciudadanos.

Movilización ciudadana posterior a los sismos de 1985.

Los sismos de septiembre de 1985 marcan una etapa importante para la vida de los ciudadanos en el D. F., por un lado fue un suceso doloroso que planteo la situación de reflexionar sobre las contingencias que ocurren sin esperarse, y por otro lado el surgimiento de la iniciativa ciudadana ante dichos acontecimientos.

Como era de esperarse el sismo trajo como consecuencia desastres de toda envergadura a lo cual el gobierno del Presidente Miguel de la Madrid no fue

³⁸ *Íbid.* p. 96.

³⁹ *Íbid.* pp.96-97.

capaz de dar repuesta inmediata, despertando en la sociedad un sentido de conciencia que se tradujo en la autoorganización ante tales acontecimientos. Es así como se da el surgimiento de agrupaciones que se coordinaron espontáneamente para llevar a cabo acciones de rescate, entre estas el traslado de heridos, rescate de cuerpos, abastecimiento de alimentos, de agua de medicamentos, y apoyo en la improvisación de albergues.

Cabe señalar que en todas estas acciones que se desarrollaron participaron hombres y mujeres de diversos sectores y de diversas clases sociales; que desde los primeros días se coordinaron para dividir el trabajo y darle salida de la manera más inmediata posible sin que participaran las autoridades.

Es entonces cuando la ciudadanía asume la responsabilidad de hacerse cargo de la situación, lejos del apoyo de las instituciones oficiales, las cuales hacían un llamado general a la población “de no salir de sus casas a fin de evitar la confusión y el caos”⁴⁰ lo cual no funciono porque la ciudadanía ya había adoptado una conducta de solidaridad que sustituyó a la acción gubernamental.

Pese a las buenas intenciones que tenían las organizaciones sociales, no contaban con recursos para afrontar los costos de la reconstrucción, por lo cual recurrieron a estrategias participativas (autogestión y movilización social) para establecer relaciones con grupos nacionales e internacionales que les apoyaran con recursos para hacer frente a los problemas y así definir por ellas mismas los programas de acción y sus etapas.⁴¹ Por su parte el gobierno planteaba programas de reconstrucción de viviendas y diversas acciones a favor de los damnificados sin embargo la ayuda era condicionadas como una estrategia de tipo corporativa clientelar y meramente proselitista, a favor del partido oficial.

Posteriormente a los sismos la organización se volcó en una movilización que tenia sus motivos en base a la mala administración de recursos (corrupción, ineptitud y negligencia de autoridades e instituciones) lo que propicio una serie de

⁴⁰ MONSIVAIS Carlos. **Entrada Libre**. Era; México. 1987. p. 34.

⁴¹ PLIEGO Carrasco, Fernando **Op. Cit.** p. 255.

denuncias reclamos y presión que se expresaron en nutridas marchas de diversos sectores hacia los pinos y en otros actos de resistencia.⁴²

Los médicos del Hospital general, las costureras de San Antonio Abad y los colonos del centro de la Ciudad, fueron los primeros grupos que se manifestaron y plantearon demandas a las autoridades en torno a la desviación de recursos, lo que generó respuestas apresuradas y absurdas que no respondían de ninguna forma a las necesidades latentes y a las demandas de estos sectores. Después de prolongadas y conflictivas negociaciones se logró la reapertura del Hospital General, el reconocimiento presidencial e institucional a las demandas de las costureras, así como su posterior constitución en el Sindicato Nacional 19 de Septiembre, y el establecimiento de la política de reconstrucción habitacional por parte del gobierno.⁴³

A partir de estas movilizaciones que principalmente eran encabezadas por colonos e inquilinos se suscitaron numerosas organizaciones que pretendían la instrumentación de nuevas estrategias de negociación entre las organizaciones de colonos y el gobierno.

Es así como surgen la Coordinadora Única de Damnificados (CUD-1985)* y el Comité Popular de Solidaridad y Reconstrucción; el primero enfocó su atención a demandas de vivienda, reconstrucción, servicios públicos y empleo; el segundo sus demandas principales se tornaron en materia de vivienda popular, salud, educación pública, indemnización a las familias afectadas, la negativa ante los desalojos y la posibilidad de permanecer en lugares originales de residencia.⁴⁴

⁴² ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucía. (1998) *Op. Cit.* p. 203.

⁴³ *Ibid.* p. 204.

* La CUD quedó constituida el 24 de octubre de 1985 por cerca de 48 organizaciones urbano populares de la Ciudad de México entre las que destacan coordinadoras, uniones, organizaciones de base asociaciones y el sindicato de Costureras 19 de septiembre. El Comité Popular de Solidaridad y Reconstrucción estaba integrado por una gran cantidad de agrupaciones sindicales universitarias culturales y por frentes que sumaban un total de 67 Véase ÁLVAREZ ENRÍQUEZ Lucía. (1998) *Op. Cit.* p. 160.

⁴⁴ RAMÍREZ, Juan Manuel. "Organizaciones populares y lucha política". en: **Cuadernos Políticos**. Era. Enero - junio N°.45. México. 1986. p. 204.

Principalmente estas organizaciones se constituyeron como importantes instancias de unión y coordinación de la participación ciudadana, mismas que marcaron precedentes en la nueva conformación de organizaciones y sus prácticas.

Cabe precisar que de acuerdo a las prolongadas negociaciones que mantuvieron las organizaciones y el gobierno, se logro firmar convenios de concertación para los trabajos de reconstrucción, lo cual represento para la Sociedad Civil la recuperación del reconocimiento gubernamental de su derecho a intervenir de manera definitiva en el diseño de las políticas públicas (Intervención que supone una coordinación con las prácticas gubernamentales y Pliego Carrasco llama” estrategias de cogestión.”)⁴⁵. Lo cual significa la vía de cooperación entre el gobierno y las organizaciones sociales independientes que darán forma a una participación con estrategias de acción centradas en la autogestión y movilización social.

Sin embargo las organizaciones que las utilizan no son grupos políticos o una forma especial de partido político, pues no buscan el control de las funciones estatales, su objetivo es más bien la política entendida como intervención en la esfera publica de una sociedad, en los ámbitos donde se definen las estrategias básicas de atención a las necesidades colectivas.

Durante las últimas décadas saltaron a la opinión pública movimientos como el Feminista y el Estudiantil de 1987, los cuales aunque no fueron determinantes si expresaron movilización ciudadana en el plano local y también se caracterizaron por estar constituidos por grupos y organizaciones ligados en torno a un objetivo en común, presentar demandas y llevar sus acciones al plano publico.

También afloraron movimientos en otros sectores lo cual da una idea de la diversidad de demandas y la aparición de nuevos sujetos sociales que se

⁴⁵ PLIEGO CARRASCO, Fernando. *Op. Cit.* p. 257.

integraron al escenario público. Estas movilizaciones surgen a partir de una necesidad de ser tomados en cuenta puesto que su expresión solo se desarrollaba en grupos pequeños y en el ámbito de la marginalidad, tal es el caso de los movimientos de tipo ecologistas, homosexuales o defensa de derechos humanos que aunque no han mantenido una continuidad que les garantice su consolidación esto no entorpece su capacidad de rearticulación y movilización en momentos coyunturales, para lograr presencia y reconocimiento dentro de la sociedad.

En la Ciudad de México los movimientos sociales que se han observado en las últimas décadas responden en buena medida a los efectos de crisis que se han venido presentado sobre todo después de los años ochenta y los cuales siguen vigentes; el crecimiento de la población, el crecimiento de la ciudad, los cambios en la economía, el desempleo, la informalidad, la pobreza y la búsqueda de mejores condiciones de vida se volvieron impulsos para la movilización la cual se fue generalizando hasta llegar a ser una práctica constante y común. De tal manera que los movimientos sociales y las organizaciones se han convertido en actores principales y más visibles en actualidad.

Los movimiento que se han analizado en esta investigación expresan un proceso de transición, de un plano reivindicativo a uno con un nivel más propositivo y de gestión, en el cual la diferencia se basa en una participación mas coordinada que impulsa a acciones articuladas a fin de conformar redes y poder intervenir en las decisiones publicas así mismo se ocupan de buscar espacios para la conformación de una nueva relación entre el gobierno donde prevalezca la negociación el dialogo y el reconocimiento de una figura legal para las organizaciones, todo con el fin de lograr continuidad e incidencia, convirtiéndose en importantes referentes y ejes de la demanda social.

Visión histórica de los movimientos sociales, reivindicativos y de gestión.

Periodo	Movilizaciones y acciones colectivas	Procesos y bases en la construcción de lo público
Etapa pos-revolucionaria	Movimiento henriquista. Movimiento inquilinario Movimiento en apoyo a la oposición panista. Revolución del movimiento ferrocarrilero. Organizaciones religiosas. Organizaciones civiles (IAP).	De 1934 al 1940 Periodo Cardenista Una apertura organizacional clientelar y corporativista. 1943 se organizan los sectores populares en la Confederación Nacional de Organizaciones Populares. 1950 movilizaciones de carácter social Se presentan procesos paralelos y aislados.
Década 1960	1962 se crea la Comisión Depuradora de Colonias Proletarias del D. F. Luchas sindicales aisladas. 1968 Movimiento estudiantil.	Consejo consultivo La acción colectiva independiente es restringida Reacción ante el autoritarismo y las instituciones del antiguo régimen.
Década 1970	Oposición política al gobierno. Sindicalismo independiente. Surgen Frentes populares y coordinadoras. Guerrillas urbanas. Despliegue de organizaciones civiles. Desarrollo de movimientos sociales (feminista, urbano-popular). Movilizaciones de solidaridad.	Apertura democrática Época de procesos paralelos y confrontados. Reforma Ley orgánica 1970 (se legisla el Consejo consultivo y juntas de vecinos) Reformas Ley orgánica 1978 (se aprueban Asociaciones de Residentes, Comités de manzana, Plebiscitos y Referéndum) Reforma Política Federal de 1977
Década 1980	Desarrollo de movimientos sociales: MUP, estudiantil, ambiental, feminista, Derechos Humanos. 1980 Creación de la Coordinadora Nacional del Movimiento Urbano Popular. (CONAMUP)	Expansión y diversificación asociacionismo ciudadano Reforma electoral (Federal) Dinamismo sistema de partidos (consolidación partidos oposición)
	Movilización ciudadana, sismos 1985. Surge la Coordinadora Única de Damnificados (CUD). 1987 Asamblea de Barrios (AB). Movilizaciones cívicas (elecciones 1988). Demanda creciente por elecciones libres y limpias.	Deslegitimación DDF: a partir de los sismos Creación ARDF 1986-1987 Fortalecimiento democracia representativa. Cierta confluencia entre los dos procesos: ampliación del espacio público, autónomo e intervención en lo público gubernamental Planeación participativa (desarrollo urbano) Dinamismo proceso electoral 1988 Inserción en el sistema político (procesos electorales)
Década 1990 2000	Plebiscito ciudadano 1992. Levantamiento armado del EZLN 1994. Elecciones presidenciales 1994. Movimientos ciudadano por transparencia electoral. Movimientos vecinales. Consultas públicas. Redes organizaciones civiles. Apoyo al EZLN. Continuidad movimientos sociales. Movimiento estudiantil CGH.	-Reforma política DF 1992-1993 -Reforma política DF 1994-1996 (Estatuto, ALDF, Ley de participación ciudadana, elección de consejos ciudadanos.) -Ampliación de espacios de intermediación: Consejos, Marco Legal, Planeación Participativa, Comités Vecinales Interlocución, incidencia y colaboración actores-sistema político. Elección de Jefe de Gobierno alternancia política local 1997. Elección de Comités Vecinales 1999. Elección de Jefe de gobierno y Delegacionales 2000. Alternancia presidencial al ganar el PAN.

Cuadro 2.3

Elaboración propia a partir de ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. (2004) *Op. Cit.* p. 260.

2.4. Organizaciones populares: estructura y funcionamiento.

Toda organización supone la existencia de uno o más grupos que distribuyen funciones y tareas específicas, tienen como objetivos comunes, una dinámica de conjunto y producen determinados resultados.

Los estudios que analizan como se establecen las organizaciones populares constituyen un área particular y específica, poco abordada por las ciencias sociales. Las organizaciones populares cumplen con un papel significativo en la vida cotidiana de sus integrantes, y en la formulación, aprobación u oposición de las políticas sociales.

Las organizaciones populares, son una propuesta como objetivo del Trabajo Social y se presenta, como preocupación creciente a partir del proceso de democratización política en el contexto actual de la ciudad y el país.

Este tipo de organizaciones surgen se mantienen y desarrollan en zonas urbanas a raíz de la continua crisis económica, que producen el incremento de la pobreza la cual afecta la calidad de vida de las familias, de acuerdo a esta situación.

Las organizaciones populares son estructuras establecidas y aglutinadas a través del movimiento urbano popular para exigir al gobierno soluciones a demandas relacionadas con el entorno de una comunidad, colonia, barrio o localidad*. Estas organizaciones tienen como objetivo buscar los satisfactores de las necesidades sociales inmediatas de sus integrantes como son vivienda, abasto servicios públicos u otros.

* Las organizaciones populares son representativas de la participación y organización social en México desde inicios del siglo XX y en los años setenta adquirieron mayor fuerza en las demandas por vivienda. Citado en: CHÁVEZ CARAPIA, Julia (2003). Op. Cit. p. 30.

Chávez Carapia señala que las organizaciones populares, son organismos de promoción cívica que pugnan por lograr la autogestión, con la finalidad de mejorar el nivel de vida de la colectividad.⁴⁶

Para Melano, las organizaciones populares son aquellos agrupamientos sociales de sectores populares, cuyos miembros ejercen una diferenciación interna de funciones, se articulan y accionan con vistas a obtener un resultado determinado de acuerdo con fines y objetivos.⁴⁷

En base a los conceptos anteriores se define a las organizaciones populares como, organismos que promueven autogestión, por medio del desarrollo demandas a los gobiernos locales, en las cuales exigen se atiendan principalmente, necesidades que influyan en mejorar sus condiciones y nivel de vida, en situaciones, de vivienda, servicios públicos, tenencia de la tierra, subsidios populares, ecologistas, feministas u otros, con un fin común, el bienestar de una comunidad específica. Definiendo así formas de colaboración conjuntas entre el gobierno y la sociedad civil organizada.

Su estructura ideológica contempla, según Chávez Carapia:⁴⁸

- ▲ Rechazo a las políticas neoliberales del Estado.
- ▲ Denuncia de la manipulación y control social.
- ▲ Impulso a la participación de las bases en la toma de decisiones.
- ▲ Democratización de las estructuras organizativas.
- ▲ Algunas buscan autonomía con respecto al Estado.
- ▲ Rechazo a la relación clientelar con el Estado y sus aparatos.

⁴⁶ CHÁVEZ CARAPIA, Julia (2000). *Op. Cit.* p. 24.

⁴⁷ MELANO, Cristina. **Un Trabajo Social para los nuevos tiempos.** Lumen-Humanitas; Buenos Aires, 2001. p. 135.

⁴⁸ CHÁVEZ CARAPIA, Julia (2000). *Op. Cit.* p.8.

Como principales características de una organización popular se toman las siguientes:

- ✦ Estarán integradas por personas de la misma clase y sector social.
- ✦ Se conforman por grupos numerosos, con fines comunes (el fin en muchos casos es, obtener mejores condiciones de vida.)
- ✦ La participación de sus integrantes es la base de su desarrollo.
- ✦ En sus formas de organización, se presenta la participación de las bases tanto en la organización como en la toma de decisiones.
- ✦ Mediante la participación de sus integrantes se toman las decisiones, que involucran y orientan las acciones de la organización.
- ✦ Su base y fuerza social se determina en la medida en que se logre la obtención de las demandas planteadas.
- ✦ Depende del tipo de movimiento y clase social, es el tipo de sus demandas.
- ✦ Su dirigencia toma en cuenta a sus integrantes, de manera que su elección sea representativa y compartida.
- ✦ En conjunto abarcan aspectos económicos y en menor grado políticos.
- ✦ Generalmente no tienen explicitado un proyecto político social específico.
- ✦ Algunas presentan formas de clientelismo.

Partiendo de la concepción de Gibson,⁴⁹ sobre las organizaciones, se tomaran tres características de este planteamiento, para estudiar y comprender mejor a las organizaciones populares, las cuales son: el comportamiento, la estructura y los procesos. Así el análisis del método a seguir es, que la gente tiene cierta conducta cuando se convierte en parte de la estructura de la organización y dentro de esta participa en los procesos de comunicación, toma de decisiones, recompensas y evaluación, para explicar lo anterior se presenta el siguiente cuadro que analiza cierta conducta.

Matriz de conformación en una Organización Popular

Las organizaciones Populares	
Quien la integra	Que hacen
Miembros: Hombres y Mujeres	Satisfacen sus necesidades Crean actitudes ó comportamientos Desempeñan alguna actividad Toman decisiones Forman parte de una estructura y procesos
Lideres: Hombres y Mujeres	Organizan Motivan Conducen Crean Grupos Progresan Aumentan Cambian Se combinan Se dividen Se comunican Toman decisiones Evalúan

Cuadro 2.4.
Elaboración propia

⁴⁹ GIBSON, James. **Organizaciones: conducta, estructura, procesos.** México Nueva Editorial Interamericana. 1983. pp. 5-6.

De igual forma se puede observar como la organización popular se conforma en un primer momento por un individuo el cual se integra a un grupo y este a su vez se integra a uno ó mas grupos de personas que interactúan entre sí, debido a que mantienen determinadas relaciones sociales con el fin de lograr ciertos objetivos.



Diagrama 2.1.

Elaboración propia, a partir de Martínez, A. Alejandra. **Op. Cit.** p. 125.

De tal manera que la organización popular puede ser permanente o estable, según sus fines e interrelación con su realidad y por lo tanto más o menos organizada. Lo que genera que la organización popular contemple a cada una de las unidades de organización social. Según Etzioni apunta que "las organizaciones no son un invención moderna, ya que la sociedad moderna tiene más organizaciones que satisfacen mayor variedad de necesidades sociales y personales, que incluyen mayor proporción de sus ciudadanos y afectan a un segmento más amplio de sus vidas",⁵⁰ por lo que su entorno y su realidad tanto de la organización como la de sus miembros, marcaran el camino a seguir en el sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas a través de una coordinación consciente, deliberada y plena de propósitos. De tal manera que las organizaciones populares requieren comunicación, deseo de colaboración por parte de sus miembros y un propósito común por parte de estos.

⁵⁰ ETZIONI, Amatai. **Organizaciones modernas**. UTEHA; México. 1972. p. 8.

Las estrategias que utiliza una organización popular para obtener solución a sus demandas y para establecer mecanismos de gestión, son: asambleas, convenios, negociaciones, plantones, marchas, manifestación, toma de oficinas públicas, la organización de grupos, cooperativas, frentes.

De esta manera las organizaciones populares impactan y asumen distintas formas, logrando ser legalmente reconocidas como no formales, siendo las primeras; comités vecinales, y las no formales son los grupos organizados de jóvenes, mujeres, vecinos, ecologistas y otras. Así la organización pasa por distintos momentos y crecimientos político sociales, para su consolidación y desarrollo.

Este tipo de organizaciones representan una posibilidad de generar la construcción de democracia directa (democracia participativa), por medio de la generación de mecanismos de participación. Por lo que puede representar la forma mas clara de organización participativa ante la posibilidad de la construcción de la democracia representativa, aun cuando esta mantenga una constate presión y control por medio del Estado.

CAPITULO III

La Participación Social como eje de demandas políticas en las organizaciones populares.

3.1. Definición de participación social.

Históricamente la participación tiene sus antecedentes desde el siglo XVIII, en el momento de la Revolución Francesa de 1789 cuando la sociedad se mantiene en movimiento y reacciona frente al Estado, estableciendo una nueva forma de equilibrio en la relación Estado Sociedad. Este acontecimiento se presume como uno de los originarios de la participación, dado que la movilización de distintos sectores de la sociedad francesa logro instaurar un nuevo régimen que abrió paso a la institución de formas de participación de los ciudadanos en el gobierno y en las instituciones, e introdujo además la categoría de ciudadano, que constituyo la base jurídica que posteriormente amparo la incidencia de los individuos en el ámbito de lo público.

El origen de la participación se centra básicamente en la búsqueda que el individuo realiza a fin de intervenir y tomar parte en hechos que lo rodean para transformar su entorno y satisfacer sus necesidades básicas y sociales.

Para clarificar el concepto es necesario revisar una serie de propuestas que señalan diversos autores entorno a la participación, dado que la variedad de formas en que se da la participación torna compleja la explicación del termino.

Guimares refiere que la participación es un acto voluntario de interacción social dirigido a tener parte en alguna actividad pública de modo de intervenir en su curso y beneficiarse de ella.¹

¹ Citado en: ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. (1997) *Op. Cit.* p. 25.

Nuria Cunill menciona que la participación social se entiende como la pertenencia y el hecho de tener parte en la existencia de un grupo o una asociación; los individuos se relacionan no con el Estado, sino con otras instituciones sociales.²

Giulietta Fadda menciona que la participación es un encuentro entre diferentes sectores de la sociedad, particularmente un encuentro entre los excluidos y aquellos que en la sociedad mantienen o hacen cumplir esta exclusión.³

Viviana del Brutto señala que la participación, como término social está asociada a esa relación entre necesidades y aspiraciones de los miembros de una sociedad; relación que según circunstancias puede asumir características de conflicto social.⁴

Boris Lima considera a la participación como la asociación de individuos en alguna actividad común destinada a obtener beneficios personales de orden material o inmaterial⁵

Para Castelazo la participación es la capacidad que tiene la sociedad de involucrarse en la cosa pública y así aumentar su grado de influencia en los centros de decisión y ejecución respecto de las materias que le afectan. La participación social es interés, conocimiento, y acción, implica responsabilidad y evita el conflicto.⁶

² *Ibid.* pp.25-26.

³ *Ibid.* p.26.

⁴ CHÁVEZ CARAPIA, Julia. (coordinadora). **Antología de participación social**. ENTS- UNAM. México. 2001. p. 4.

⁵ LIMA, Boris **Exploración teórica de la participación**. Humanitas; Buenos Aires. 1998. p. 9.

⁶ CASTELAZO, José. **Ciudad de México**. Instituto Nacional de Administración Pública. A. C.; México.1992. p. 24.

Alicia Ziccardi describe a la participación social como la asociación de individuos para el logro de determinados objetivos.⁷

Por su parte Silvia Galeana considera a la participación social como un proceso de manifestación, cooperación y movilización de grupos sociales que interactúan e integran esfuerzos para enfrentar problemas y gestionar requerimientos que permitan dar respuesta a necesidades y demandas prioritarias. Esta acción requiere de individuos con un amplio sentido de responsabilidad que propicien la defensa de sus derechos y la capacidad de decidir su propio destino.⁸

José Luis Sainz enmarca a la participación social como, la capacidad que tiene la ciudadanía de involucrarse en lo público, en la toma de decisiones y ejecución en aquello que lo afecta como individuo y como parte de un grupo con el cual comparte un entorno, intereses y marcos socioculturales.⁹

Lucia Álvarez refiere que la participación social se entiende como el conjunto de expresiones, movilizaciones y fuerzas colectivas que se organizan de manera más autónoma y actúan en el marco local en defensa de determinados intereses grupales o comunitarios.¹⁰

Julia Chávez definió a la participación como el proceso de involucramiento de los individuos en el compromiso, la responsabilidad y la toma de decisiones para el logro de objetivos comunes. Este proceso es dinámico, complejo y articulado que requiere una conciencia colectiva para interrelacionar con la particularidad de los sujetos.¹¹

⁷ ZICCARDI, Alicia. **Gobernabilidad y participación ciudadana**. IIS-UNAM-Porrúa; México. 1998. p. 29.

⁸ GALEANA DE LA O. Silvia (coord.) **Promoción social: una opción metodológica**. ENTS - Plaza y Valdés. México. 1993. p. 32.

⁹ SAINZ VILLANUEVA, José Luis. La problemática social, gubernamental y de representación ciudadana en las delegaciones políticas del Distrito Federal. en: ARTEAGA BASURTO, Carlos y SOLÍS SAN VICENTE, Silvia (coordinadores.) **La política social en la transición**. ENTS - UNAM - Plaza y Valdés. México. 2001. p. 233.

¹⁰ ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia (1997) **Op. Cit.** p. 131.

¹¹ CHÁVEZ CARAPIA, Julia (coordinadora) **Participación social: retos y perspectivas**. ENTS-UNAM. Plaza y Valdés. México. 2003. p. 17.

La conceptualización que aquí se menciona coincide en que la participación social es un proceso de cooperación en el cual los individuos se involucran en asuntos públicos de manera organizada y estructurada, manteniendo un sentido de pertenencia hacia un grupo con el cual, comparte fines colectivos, plantea demandas y establece una serie de acciones que les permitirán interrelacionarse en el ámbito público con el firme propósito de obtener respuesta a esas demandas y así lograr satisfactores sociales que se traducen en mejorar su condición de vida, sin embargo referir esta actividad solo a la satisfacción de necesidades resulta muy superficial, cabe agregar que la participación social también crea repercusiones sociales, tales como el grado de conciencia, visión crítica y capacidad de transformación, lo que acentúa que la esencia de la participación se base en el cambio social a partir de la interacción de los individuos.

De acuerdo a lo anterior es importante señalar que la participación se puede situar como una actividad mediadora entre necesidades y pretensiones que pueden remitirse a dos connotaciones importantes, “ser parte de y tomar parte de” lo cual se puede situar de la siguiente manera; a demandar soluciones a problemas colectivos, y otra a tomar parte en las decisiones. En este sentido la participación se encausa a obtener beneficios por parte del Estado o bien a presionar a este a fin de involucrarse en la toma de decisiones.

En el marco de la relación Estado-Sociedad, la participación adquiere relevante importancia, de acuerdo a dos planteamientos alternos: por un lado el planteamiento del Estado en el cual se alude a la intervención de los ciudadanos en asuntos de interés público que realizan a través de canales institucionales y por otro lado, el de la llamada sociedad civil, que refiere la incidencia de los sectores sociales organizados de manera independiente al Estado en esos mismos asuntos de interés público, que tienden a mejorar su nivel y calidad de vida.

Así la participación social va ser fundamental para comprender la relación de la sociedad con el Estado considerándola como una de las dimensiones de la acción social que sienta las bases para la consolidación de una sociedad civil fortalecida, que sea capaz de proponer y de trabajar de manera organizada, a fin de realizar actividades políticas y sociales en interrelación directa con el Estado o de manera independiente.¹²

La dinámica de esta relación se basa primordialmente en mecanismos e instancias que poseen los ciudadanos para incidir en las estructuras estatales y las políticas públicas lo que da por entendido que los individuos han encontrado un canal para incidir en la modificación de su entorno social.

De acuerdo con las conceptualizaciones aquí expuestas, la que más se acerca a los objetivos que persigue esta investigación, es la propuesta que señala Chávez Carapia, quien refiere que la participación del individuo se realiza de manera consciente, con capacidad de actuar, con pleno sentido de pertenencia, de responsabilidad, de compromiso y de identificación con su grupo, compartiendo con estos intereses comunes lo cual le va a permitir darle una orientación a sus acciones a fin de obtener satisfactores a esas necesidades y demandas.

Los componentes más importantes que señala Chávez en el proceso de participación social se interpreta a partir de cinco categorías¹³ que son: involucramiento, cooperación, toma de decisiones, compromiso y conciencia social,

De acuerdo a estas categorías, la participación se entiende como un proceso dinámico, articulado y complejo en el cual los individuos tienen la posibilidad de poner en práctica sus capacidades de decisión de responsabilidad y compromiso así mismo de adquirir una conciencia crítica que le permita ejercer acciones y al mismo vigilar el desempeño del gobierno.

¹² Citado por QUINTANA GUERRA, Luis Rene. Participación social y desarrollo en: CHÁVEZ CARAPIA, Julia. **Participación social: retos y perspectivas** *Op. Cit.* p. 126.

¹³ CHÁVEZ CARAPIA, Julia. (2003). *Op. Cit.* p. 18.

Para efecto de análisis la participación social se redimensiona a partir de dos magnitudes que se retoman de la interpretación de la teoría de la acción comunicativa que plantea Jürgen Habermas, adaptada al mundo de la vida y en donde se interrelacionan e interacciona lo individual (interno y subjetivo) y lo social (externo y objetivo).

El mundo de la vida es el mundo cotidiano donde los sujetos viven y se desarrollan de manera particular y colectiva donde se combinan diversas formas de actuar y pensar basadas en el lenguaje y la comunicación, donde se puede actuar desde lo objetivo, lo social y lo subjetivo. El mundo individual se interrelaciona de manera estrecha con el mundo subjetivo, conformando la cultura, el lenguaje, la comunicación, la ideología, los valores, las creencias, las actitudes, los sentimientos, y los símbolos de tipo social. Por su parte el mundo de lo social integra los niveles de las condiciones histórico sociales, de la situación económica y política que a su vez determina las relaciones sociales en un espacio geográfico y en un contexto universal, implica las relaciones de poder, el Estado y sus formas de gobierno, así como a la sociedad civil y sus necesidades sociales.¹⁴

De acuerdo a este enfoque la participación social debe ser entendida a través de la interacción e interrelación de los componentes del mundo de la vida (elementos subjetivos objetivos y el mundo interno) a partir de esto se desprenden tres dimensiones como: 1) dimensión económica y social, 2) liderazgo y credibilidad y 3) democracia y cultura de participación.¹⁵ La primera se ubica en el plano de los problemas y necesidades sociales, y de las acciones que implementa para la supervivencia. La segunda implica acciones de interrelación e interacción entre sujetos y representantes que den como resultado opciones de organización que faciliten un espacio para la organización.

¹⁴ CHÁVEZ CARAPIA, Julia y QUINTANA GUERRA, Luis Rene **La participación social en la Ciudad de México: una redimensión para delegaciones políticas y municipios**. ENTS- UNAM – Plaza y Valdés; México. 2001. pp. 26-27.

¹⁵ *ibid.* p.26-27.

A su vez la tercera implica acciones en el campo de lo político, social y democrático,¹⁶ para una participación comprometida y consciente que genere arraigo y proporcione elementos para ser que el individuo sea capaz de intervenir en el ámbito público y sus acciones trasciendan a fin de conseguir satisfactores sociales, que les lleve a modificar su entorno social, aquí cabe señalar que el móvil de la participación social, es el cambio social y solo se consigue a través de la incidencia del individuo en el ámbito público.

La participación social debe entenderse como un proceso basado en la organización consciente de cada persona en un plano individual que se reflejara en el plano colectivo para proponer iniciativas que satisfagan sus necesidades, definan intereses valores comunes, y sean capaces de asumir un compromiso, responsabilidades e involucrarse en los procesos de organización gestión y acciones encaminadas a la satisfacción de demandas comunes.

¹⁶ CHÁVEZ CARAPIA, Julia. (2003). *Op. Cit.* pp. 19-22.

3.2. Diversos tipos de participación social.

Al igual que existen diferentes concepciones del término de participación social, lo mismo sucede con diferentes interpretaciones que explican diversos autores como producto de esta acción social.

La problemática es inminente pues los términos que califican la acción social, como participación política, participación ciudadana y participación popular son frecuentemente empleados con imprecisión. Esta confusión se deriva de la vaguedad que existe en los términos de participación sin embargo para coadyuvar al entendimiento y al término adecuado de las diferentes interpretaciones de la participación se refieren algunos elementos para calificar esta.

- ▲ El ámbito concreto en que se realiza la acción: político, económico, social.
- ▲ El tipo de necesidades a las que responde: laborales, abasto, servicios, de incidencia, de expresión, de gestión pública, urbanas, derechos humanos.
- ▲ El tipo de actores que intervienen: obreros colonos, comerciantes, homosexuales, empresarios, militantes partidarios, ciudadanos en general
- ▲ El ámbito al que se dirigen las acciones, esto es, el objetivo de la acción, el objeto de la transformación: estructura de gobierno, relaciones sociales.¹⁷

Dependiendo de estas referencias el criterio para distinguir un proceso participativo varia, de tal manera que un mismo proceso puede ser caracterizado con distintas valoraciones.

¹⁷ ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. (1997). *Op. Cit.* p. 28.

Participación ciudadana.

Nuria Cunill señala que la participación ciudadana refiere a aquellas experiencias de intervención de los individuos en actividades públicas para hacer valer sus intereses sociales. Este tipo de participación admite dos enfoques. 1) como medio de socialización de la política y 2) como forma de ampliar el campo de lo público hacia las esferas de la sociedad civil.

La participación ciudadana tiene sentido en tanto se justifica crear nuevos mecanismos de parte de las autoridades, obteniendo la colaboración de los ciudadanos en la ejecución de algunas funciones o bien, directamente para que se sustituya al Estado en la realización de determinadas funciones.¹⁸

Por otra parte Alicia Ziccardi refiere que la participación ciudadana alude a la relación que existe entre los individuos y el Estado, relación que pone en juego el carácter público de la actividad estatal.

La participación ciudadana mantiene una relación de subordinación ante las formas de representación corporativas las cuales ha generado un exceso de burocratismo y un alto grado de discrecionalidad frente a los procesos de toma de decisiones, lo cual pone en riesgo el buen desempeño de la democracia.¹⁹

La participación tiene cabida en el ámbito local dentro del cual los individuos pueden acceder a bienes y servicios mediante instituciones del aparato gubernamental.²⁰

La participación social se transforma en participación ciudadana cuando la primera alcanza los espacios públicos (marchas, plantones, mantas, desplegados etc.), a la vez hay un hilo ideológico que la conduce y en un comienzo es invisible hasta transformarse en algo tangible e ineludible.

¹⁸ CUNILL, Nuria. **Participación ciudadana**. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Caracas. 1991. p.44.

¹⁹ ZICCARDI, Alicia. **Gobernabilidad y participación ciudadana en la ciudad capital**. IIS. UNAM; México. 1998. p. 29.

²⁰ *Íbid.* p.30.

Para entender el ejercicio de la participación ciudadana es conveniente tomar en cuenta las siguientes formas:

Participación institucionalizada: la participación esta reglamentada para que la ciudadanía participe en los procesos decisorios del gobierno.

Participación no institucionalizada: la participación informal o formal pero que no esta reglamentada.

Participación autónoma: en la cual la ciudadanía participa a través de algún tipo de asociación no gubernamental que, aunque participe en instancias de gobierno, no depende ni es controlada por este.

Participación clientelista: es desarrollada por individuos o grupos organizados, que apoyan mediante acciones participativas a la autoridad, sin una disposición total, solo con el fin de intercambiar favores o beneficios.

Participación incluyente o equitativa: es a aquella en la cual se promueve la participación de toda la ciudadanía, independiente de la pertenencia o identidad partidaria, religiosa o de clase social.²¹

Dentro de la participación ciudadana se puede precisar que los individuos participan a partir de su condición de ciudadanos y esta participación se realiza en relación con el Estado. Así la participación ciudadana debe ser entendida como una condición de responsabilidad y compromiso de los habitantes de las ciudades, al actuar en las instancias de participación ejerciendo sus derechos y asumiendo sus obligaciones para poder incidir en las estructuras estatales y las políticas públicas.

Lo óptimo para un clara participación ciudadana es que el gobierno reconozca las formas naturales de organización social y brinde condiciones necesarias para que estas puedan desarrollarse, así mismo vincularse con la

²¹ *Íbid.* p. 36.

ciudadanía para trabajar en conjunto con una visión amplia de acciones que permitan la construcción de una sociedad participativa.

Para que esto sea posible la promoción de la participación ciudadana es pieza indispensable como enlace entre gobiernos y ciudadanos, pues se contempla como mediador para comunicar demandas e inquietudes ciudadanas y también iniciativas por parte del gobierno y en donde se da pauta para un proceso de acercamiento de los diversos actores involucrados, y en el cual la cultura de participación va adquiriendo forma.

Participación Comunitaria.

Es aquella que puede suponer una relación con el Estado, pero que tiene un sentido meramente de impulso asistencial de acciones que, en definitiva, son ejecutadas por los ciudadanos mismos que en general, están referidas a cuestiones vinculadas a su vida más inmediata²².

La participación comunitaria se instala en el campo del asistencialismo propio del mundo de lo no estatal²³

Isabel Trigueros la define como el conjunto de personas que viven en un área geográfica, con una base cultural y con fines comunes a ellos, que encuentran en la comunidad su medio para lograr la satisfacción de sus necesidades individuales y colectivas y, como factor adicional la conciencia de pertenencia a ese.²⁴

²² CUNILL Nuria *Op. Cit.* p. 45.

²³ ZICCARDI, Alicia. *Op. Cit.* p. 29.

²⁴ TRIGUEROS, Isabel. **Manual de prácticas de Trabajo Social comunitario en el movimiento ciudadano.** Siglo XXI; Madrid España. 1991. p. 5.

El termino participación comunitaria está a su vez vinculado con el desarrollo comunitario, cuya intencionalidad está dirigida a fomentar la iniciativa de los propios individuos respecto de la solución de problemas y, eventualmente a, orientar su acción hacia objetivos de desarrollo previsto en los planes.²⁵

En este sentido la participación en el ámbito comunitario se puede señalar que es una vía para encauzar necesidades socialmente determinadas por la comunidad y en la cual se ejercen acciones como la cooperación, la ayuda y el compromiso; y en donde los individuo puede aspirar a ser parte de su propio desarrollo y crecimiento, basándose precisamente en la identificación plena de los problemas y las necesidades que enfrenta su comunidad.

Si bien es cierto, la participación comunitaria se dirige a resolver necesidades y problemas sociales de la población, es también cierto que no solo se puede reducir este proceso a darle salida a esos problemas sino que por medio de esta, los sujetos pueden tomar parte en acciones que deriven en la autogestión lo cual se traduce en la generación de propuestas o proyectos que surjan de la propia necesidad de los grupos, y los cuales pueden tener más efectividad y causar mayor impacto social dado que, emanan de la misma población .

Participación Política.

Es entendida como la intervención de los ciudadanos básicamente a través de los partidos políticos, en órganos de representación como parlamentos, consejos municipales y cualquier otro tipo que represente los intereses globales de una comunilla política, u ordenamiento general como el municipio, la provincia, la región o el Estado. Por ello supone que el ciudadano participa políticamente exigiendo a los miembros de esos órganos, quienes actuando como sus representantes gobiernan o legislan en función de la ordenación global de la sociedad así su diferencia con la participaron ciudadana radica en que esta ultima remite a la vinculación entre intereses difusos y colectivos e intereses públicos.

²⁵ CUNILL Nuria *Op. Cit.* p. 45.

Sánchez Mejorada la señala como la intervención de los ciudadanos básicamente a partir de los partidos políticos, órganos de representación parlamentaria, consejos municipales, y cualquier otro tipo que represente los intereses globales de una comunidad política u ordenamiento general tal como el municipio, la provincia, la región o estado.²⁶

Pizzorno afirma que la participación política es una acción que se cumple en solidaridad con otros en el ámbito de un Estado o de una clase, con vistas a conservar o a modificar la estructura (y por tanto los valores) del sistema de intereses.²⁷

Luis Chirinos acude a la definición de participación política para nombrar una serie de procesos participativos que en otros enfoques aparecen diferenciados de este ámbito, como la irrupción de los movimientos sociales, la participación comunal (acción colectiva organizada y autónoma de organizaciones sociales en proyectos y acciones de los sectores populares) y las estrategias gubernamentales desde arriba (que se realizan con el fin de controlar a las masas populares), etc., además del ejercicio del voto y de la intervención en las estructuras de gobierno.²⁸

²⁶ SÁNCHEZ MEJORADA, Cristina. “Debate en torno a la participación ciudadana” en: COULOMB Y DUHAU. **Dinámica urbana y procesos socioculturales** UAM- CENVI A.C; México. 1993. p.326.

²⁷ PIZZORNO, Alessandro. “Introducción al estudio de la participación política” en: PIZZORNO, A. **Participación y cambio social en la problemática contemporánea**. SIAP PLANTEOS. Buenos Aires. 1995. p. 17

²⁸ ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. (1997). **Op. Cit.** p.33.

3.3. Formas y mecanismos de participación social.

De acuerdo al planteamiento en el cual la participación social se toma como una de las dimensiones de la acción social y que esta a su vez sienta las bases para trabajar de manera organizada a fin de incidir en asuntos que tienen que ver con su entorno social, se entiende a la participación social como el involucramiento y el compromiso, de los individuos en situaciones de su colectividad a fin de lograr sus objetivos sin embargo para que estos indicadores se mantengan es importante contar con formas de participación que no son más que comportamientos que el sujeto adopta desarrolla y comparte en una organización la cual es capaz de generar entre sus miembros dichas actitudes a fin de alcanzar sus metas objetivos colectivos y fortalecerse como un espacio para desarrollar fomentar y democratizar la participación social.

De acuerdo a lo que señala Quintana Guerra, las formas de participación más comunes son las siguientes: cooperación, involucramiento, manifestación, movilización.

Cooperación

La cual Implica la acción de hacer u obrar con otros para lograr un fin común, por medio de la cual estatutaria o voluntariamente se constituye una unidad de conjuntos para impulsar y llevar a cabo los objetivos propuestos, operando de diferentes maneras y que obedecen a un plan previamente diseñado, programas a corto plazo que contiene demandas inmediatas o programas a corto plazo que implican el mejoramiento de los niveles de vida y calidad de vida.²⁹

La cooperación es una de las actitudes que desarrollan los individuos para trabajar en conjunto, y es sin duda lo que le permitirá el logro de objetivos que una organización se plantea, y la consolidación de dicha organización al fortalecerla en su funcionamiento.

²⁹ QUINTANA GUERRA, Luis. Participación social y desarrollo. en CHÁVEZ CARAPIA, Julia. (2003) *Op Cit.* p.130.

Involucramiento

Se entiende como la capacidad de los individuos para comprometerse en el destino de la organización y este compromiso esta impulsado por la ideología que subyace en cualquier organización. El involucramiento resulta ser uno de los soportes fundamentales para la participación, mismo que se fortalece con otras dimensiones de la participación.³⁰

Por lo tanto el involucramiento refiere una actitud en la cual el individuo asume un compromiso con el grupo así mismo se interrelaciona con todo aquello que es de su interés particular y colectivo, lo cual lo hace capaz de intervenir en la toma de decisiones para definir el rumbo y funcionamiento de su organización.

Manifestación

Son las formas visibles en público de mostrar la participación social. Estas consisten en las actividades que se desarrollan en la vía pública o espacios públicos. La manifestación alude a una expresión o un sentir del individuo. Un ejemplo de esto son: las marchas, plantones, pancartas, obstrucción de vías de comunicación, realización de eventos para atraer los *Mass media*, con la finalidad de publicitar sus peticiones, demandas o reivindicaciones.³¹

Es el acto de dar a conocer el descontento o el apoyo, por medio de una demostración colectiva pública, y en el cual se suman fuerzas haciendo un anunciado o pronunciamiento.

Movilización

Es la forma por medio de la cual los miembros se sienten involucrados en las acciones propias de la organización y que llevan a cabo por convicción; es de carácter permanente.³² Es decir la movilización representa la actitud de incorporarse, de actuar, de tomar la iniciativa a favor de una obra colectiva.

³⁰ *Ibid.* p. 131.

³¹ *Ibid.* p. 132.

³² *Ibid.* p. 132.

Mecanismos de participación social

Los mecanismos de participación social representan los medios de los cuales dispone la ciudadanía con el objeto de incidir en asuntos de su entorno social o con el objetivo de satisfacer sus demandas de manera organizada, de tal forma que se perciben como herramientas que fomentan la participación social*

La ley de participación ciudadana para el Distrito Federal aprobada en 1998 incorpora elementos de participación de acuerdo a los principios sobre los cuales se basa la participación ciudadana como lo es la democracia, corresponsabilidad, inclusión, solidaridad, legalidad, respeto, tolerancia, sustentabilidad y en la cual quedaron contemplados diversos instrumentos de participación ciudadana, entre los que destacan en su artículo tercero el plebiscito, el referéndum, la iniciativa popular, la consulta vecinal, la colaboración vecinal, las quejas y denuncias, la difusión pública, la audiencia pública y recorridos de los delegados. Sin embargo existen otros mecanismos que no necesariamente contempla la ley y es que la sociedad también ha buscado canales independientes al Estado para la solución eficiente de sus demandas un ejemplo de estas son: mítines, marchas, plantones, desplegados y cierres de calles por mencionar algunos. Dichos instrumentos que fomentan la participación social se definen de la siguiente manera.

Plebiscito: Resolución tomada por todos los habitantes de una comunidad o localidad, es decir con una pluralidad de votos, siendo esta una consulta al voto popular directo.

Referéndum: Voto directo de los ciudadanos para ratificar leyes.

Iniciativa popular: intervención directa de pueblo en la propuesta y adopción de las medidas legislativas.

Consulta vecinal: someter una duda al parecer de distintas personas, pedir consejo o parecer.

* Estos mecanismos se consideran como instrumentos esenciales para el ejercicio de la democracia directa, la cual se refiere a la incidencia que poseen los ciudadanos a fin de intervenir en las políticas públicas y estructuras estatales.

Colaboración vecinal: trabajar con otros cooperando y ayudando en asuntos de su localidad.

Quejas: Manifestación, reproche o acusación.

Denuncias: Informe que se da a la autoridad al haberse cometido una falta.

Difusión pública: Propagar noticias utilizando medios de comunicación escritos (volantes, panfletos, periódicos) o electrónicos (radio televisión e internet).

Audiencia pública: Acto de oír libremente a las personas, autoridades que exponen solicitan o reclaman alguna cosa.

Recorridos: Actividad de registrar o mirar algo con atención, circulando de una parte a otra para averiguar lo que se desea saber o encontrar.

Asambleas: es una reunión que convocada por la dirigencia o los miembros trata asuntos informativos o de toma de decisiones concernientes a la organización.

Marchas: es el acto de protesta o apoyo a una causa o persona, en el que se camina, y se va de un sitio a otro, para que la ciudadanía y los medios de comunicación observen y den cuenta de lo que esta pasando.

Plantones: son aquellos actos de protesta en los cuales se toma la decisión en asamblea improvisada o previa de no retirarse o moverse y bloquear todo acceso, sin poderse marchar de él, hasta que se reciba una comisión para tratar la problemática en cuestión.

Toma de oficinas públicas: es un recurso común que se utiliza como forma de presión hacia las autoridades, en la cual se obstaculiza físicamente todo acceso, trámites y negociaciones, hasta que sean atendidos por la autoridad de mayor jerarquía, la cual pueda tomar una decisión a la petición de sus demandas.

Desplegados y Publicaciones. Manifestar o aclarara alguna situación, declarando un sentir; difusión divulgación.

Características de la participación social

Para que la participación social sea útil en la comunidad y a los miembros que la integra, debe caracterizarse por ser:

Organizada

La participación social, para tener éxito en sus acciones, debe tener dentro de su organismo, armonía, orden, respeto, así como demostrar que es eficiente y formal en toda acción comprometida.

Comprometida

Comprometerse es aceptar libremente una obligación, y asumir acciones a fin de alcanzar un beneficio para la comunidad.

Consciente

Cuando a las organizaciones se les explica la importancia de su participación, y que sin ellas -las obras, acciones, eventos, campañas, jornadas, etc., no se obtendrán los mismos logros, seguramente se comprometerán por estar conscientes de que su participación es relevante.

Activa

Siempre deberá tener un programa o acciones concretas a realizar; debe ser gestora, promotora y constante para que adquiera credibilidad y confianza en la comunidad.

Eficiente

En la medida que la participación organizada sea eficiente, se podrá satisfacer mayor numero de demandas y gestiones las cuales van de la mano con la cooperación de los participantes.

Como se ha mencionado, las personas se agrupan para resolver sus problemas, por lo que es de suma importancia conocer y saber de los grupos y organizaciones existentes.

La participación de la sociedad puede ser: Formal, espontánea y organizada.

Participación Formal:

Es aquella que está establecida constitucionalmente por los derechos que tienen los ciudadanos para elegir a sus gobernantes, siendo el voto la muestra de la voluntad política y social, a través del cual se otorga la confianza al gobierno.

Otro elemento que caracteriza a la participación formal lo constituye el derecho de la ciudadanía para participar en la planeación, por lo que los planes, programas y acciones que emprende el gobierno deberán recoger las demandas y aspiraciones de los diversos sectores sociales.

Esta forma de participación equilibra la posición entre los derechos y obligaciones de la comunidad y el gobierno en la solución adecuada a los problemas más frecuentes.

Participación Espontánea:

Es aquella que se presenta cuando los miembros de una comunidad al sentir una necesidad o enfrentar un problema común, se organizan y tratan de resolverlo por sí mismo o proponen al gobierno medidas más eficaces.

La participación espontánea se presenta casi siempre en situaciones de emergencia, como son inundaciones, incendios, sismos, tornados, ciclones, heladas, epidemias, etc. Así como en acciones en que se requiere que la comunidad participe voluntariamente, como campañas de vacunación, alfabetización, entre otras; los miembros se organizan y tratan de resolver el problema por si mismos.

Participación Organizada:

Es aquella que promueven las asociaciones de colonos, los clubes de servicios, los partidos políticos, los comités de manzana, las juntas de vecinos, y el propio gobierno, para apoyar el cumplimiento de los planes y programas o bien realizar obras y acciones de beneficio colectivo.

Esta forma de participación tiene por objeto colaborar de manera ordenada y permanente en la solución de los problemas sentidos por los habitantes, así como apoyar a las autoridades a lograr un desarrollo comunitario. De esta manera, permite al gobierno una mejor coordinación y eficiencia en las acciones que realiza.

3.4. La participación social en el D. F..

Actualmente la participación social aparece de manera paralela ante el desarrollo de movimientos sociales y la aparición de diversas organizaciones sociales preocupadas por atender necesidades colectivas básicas y trabajar en favor de la solución de la problemática social que se vive día con día y las cuales han sido ejes fundamentales en la realidad socio-política del Distrito Federal. Así el involucramiento de la ciudadanía en asuntos de desarrollo social no es una situación reciente, solo se trata de una referencia más del compromiso constante de los ciudadanos por intervenir en asuntos que puedan mejorar sus niveles y calidad de vida.

Durante la década de los setenta y principio de los ochenta, la relación con el gobierno fue particularmente conflictiva, y esto motivado por ambas partes: el gobierno calificaba a las organizaciones como grupos contestatarios, interesados únicamente en acciones radicales, y las nuevas organizaciones sociales tendían a rechazar cualquier forma de colaboración con instancias gubernamentales, demandando autonomía completa y cuestionando siempre la posibilidad de una acción gubernamental en beneficio del interés público y de la población en su conjunto.³³

La participación social adquiere importante connotación a partir de los hechos de 1985 en donde la colaboración de la ciudadanía se torna más dinámica y más diversificada a diferencia de la participación que se había venido construyendo anteriormente. Es a partir de entonces cuando se comienzan a crear más organizaciones requiriendo más espacios y más canales de vinculación con el gobierno.

³³ PLIEGO CARRASCO, Fernando. Política de participación social. en: ORTEGA, Carlos y CASTILLO, Moisés. **Hacia un nuevo balance de la política social en la Ciudad de México.** UNAM - D. D .F.; México. 1996. p. 190.

Como consecuencia de los sismos las principales organizaciones que surgieron se enfocaron en la atención de los más vulnerables, en este caso, niños, huérfanos y ancianos. Posteriormente la falta de vivienda o de un predio para vivir hizo que la gente se organizara y demandara al gobierno atención a su problemática, siempre bajo el amparo de una organización consolidada por más damnificados o simplemente por gente que carecía ya de una vivienda propia, es así como surgen organizaciones populares como las CUD o la Asamblea de Barrios lo cual refleja la capacidad de gestión y de organización de los ciudadanos para alcanzar mejor calidad de vida.

La aparición de numerosas organizaciones fue abriendo espacios de colaboración ciudadana traduciéndose en Asociaciones Civiles, Cooperativas o incluso Instituciones de Asistencia Privada, lo cual fue ampliando su importancia en el ambiente político y social del Distrito Federal.

La apertura de espacios para la organización se vio inmersa en una serie de limitaciones derivadas por parte de autoridades gubernamentales a fin de no facilitar la incidencia de estas en el diseño de políticas públicas y en la determinación de los programas de gobierno que afectaban a la ciudadanía.³⁴

No obstante a esta problemática las organizaciones permanecen en numerosos espacios, manteniendo sus actividades en lo que se refiere a gestión y a atención de necesidades colectivas. Durante los últimos años y con la aparición de la ley de participación ciudadana para el Distrito Federal se coadyuvo en cierta manera a reforzar formas de participación ciudadana, la cual tiene por objeto respaldar la intervención no solo de los propios ciudadanos sino de las organizaciones en la definición de políticas gubernamentales en la Ciudad.

³⁴ *Ibíd.* p. 191.

Sin embargo el hecho de que existan leyes y reglamentos, no impide que no sigan presentándose dificultades para la participación, y es que no se debe de olvidar, que no hay un proceso normativo adecuado para toda la diversidad de estrategias y formas de participación que existen actualmente. Por tal motivo se refleja poca coordinación entre los diversos grupos que desarrollan actividades de carácter social, y más aun todavía se mantienen organizaciones que operan de manera informal y no cuentan con el reconocimiento legal, sin embargo cuentan con “el reconocimiento sociopolítico por parte de la población”³⁵ la cual influye para seguir actuando.

La participación como tal, ha estado en el ámbito político y social durante las últimas tres décadas, pero ha vuelto a tomar sentido debido a numerosos factores de tipo mundial y regional que han marcado un nuevo panorama económico político y social para el país.

Uno de los factores por los cuales la participación ha cobrado importancia es la globalización que impone cambios al desarrollo, y exige la apertura comercial, lo que trae consigo un modelo de desarrollo económico neoliberal, basado en la disminución del gasto social, lo que se traduce en la reducción de los gastos del Estado en la política social y también la limitación del Estado ante sus responsabilidades. Estas situaciones son precisamente las que han influido significativamente para que se de el surgimiento de nuevas movilizaciones sociales y organizaciones de la sociedad civil, las cuales asumen la responsabilidad del Estado y establecen estrategias de intervención para satisfacer necesidades sociales y mejorar su calidad de vida, lo cual ya no garantiza el Estado.

El reflejo de esta situación se puede percibir en el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno actual de Vicente Fox, el cual plantea que la participación social por medio de la toma de decisiones propuestas y expectativas de los ciudadanos ante la problemática del país, es el eje fundamental de su política y un

³⁵ CHÁVEZ CARAPIA, Julia (2003). *Op. Cit.* p.25.

indicador más de la democracia. Sin embargo todo refleja ser un discurso político que se expresa día con día con las movilizaciones sociales y en la aparición de más organizaciones demandantes de vivienda, salud, educación y servicios por mencionar solo algunas.

Ante estas problemáticas que sufre el país es necesario que la sociedad asuma una responsabilidad y compromiso real para dar pasó a nuevas vías de acción, en las que la información, el interés y la adopción de una cultura de participación, permita iniciar una transformación ligada al desarrollo y encaminada a una vida democrática.

3.5. Marco legislativo de la participación social.

Durante la Regencia de Manuel Camacho Solís, la reforma política adquirió connotaciones importantes, se impulsaron medidas orientadas a la construcción de instituciones del régimen democrático, lo cual sentaría las bases para un gobierno representativo.

En 1993 se efectuaron reformas que le dieron a la Ciudad de México personalidad propia que consistía en responsabilidades y autonomía política definidas.³⁶

Así ante todas estas propuestas que tenían a bien la construcción de un gobierno propio y representativo, también se considero en materia de participación ciudadana la creación de espacios que sirvieran como mediadores entre la ciudadana y el gobierno en los cuales se interviniera en la gestión supervisión, y en la consulta o aprobación de programas.

Es así como surgen los Consejos Ciudadanos los cuales se concibieron como instancias de representación ciudadana que serian electas por voto universal, libre y secreto. Para 1994 y 1996 la Asamblea Legislativa del Distrito Federal se constituye como la Primera Legislatura local y se expidió el primer Estatuto de Gobierno del Distrito Federal (julio 1994). En el cual se estableció el derecho de los capitalinos a votar y ser votados para los cargos de representación popular.*

³⁶Camacho Solís, Manuel. La reforma democrática de la Ciudad de México en: **Textos**. Publicación mensual de la fundación D. F. Cambio XXI. núm.11. vol. 2. México. 1993. pp. 21- 25.

*Los cuales se referían a los miembros de la Asamblea Legislativa en el plano local y a los consejeros ciudadanos en las demarcaciones territoriales.

En el Estatuto de Gobierno la participación ciudadana fue considerada “como un medio para canalizar y conciliar la multiplicidad de intereses que se dan en la ciudad, y los consejos ciudadanos fueron identificados como la instancia central para auspiciar esta participación”.³⁷

De acuerdo a esta consideración la participación ciudadana, se reglamento y quedo expresada en la ley de participación ciudadana, que fue el primer documento en materia de participación y en el cual se establecieron mecanismos y formas para la participación entre el gobierno y la ciudadanía.

La primera ley de participación ciudadana como se menciono anteriormente se deriva del Estatuto de Gobierno y fue aprobada por la representación mayoritaria del PRI con el desacuerdo del PAN y el PRD, en junio de 1995 y sirvió como marco para establecer otras formas de participación (la audiencia pública, la difusión pública, la colaboración ciudadana, la consulta vecinal, los recorridos periódicos de los delegados, los órganos de representación vecinal por manzana, colonia, barrio o unidad habitacional), diferentes a las consejerías ciudadanas.³⁸

De acuerdo a los cambios en la Constitución y en el Estatuto de Gobierno la ley perdió vigencia y se sustituyo por otra la cual se aprobó el 26 de noviembre de 1998 representando un avance en materia legislativa para establecer derechos, instrumentos de participación y formas de representación.

³⁷ ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. (2004). *Op. Cit.* p.108.

³⁸ *Ibíd.* p. 109.

La Ley considera a la participación ciudadana como “un proceso social que implica la presencia voluntaria, activa y determinante de la ciudadanía y de los habitantes en general, ya sea de manera individual o colectiva, en la política pública del Distrito Federal.”³⁹ La ley tiene como objeto fomentar, promover, regular y establecer instrumentos que permitan la organización y funcionamiento de la participación ciudadana y su relación con los órganos de gobierno de la Ciudad de México.⁴⁰

La ley de Participación Ciudadana contempla ejes fundamentales para el buen funcionamiento de esta.

- ▲ Derechos y obligaciones para los habitantes y ciudadanos del D. F..
- ▲ Principios sobre los cuales se debe basar la participación ciudadana: democracia, corresponsabilidad, inclusión, legalidad, respeto, tolerancia, sustentabilidad y pervivencia.
- ▲ Define instrumentos de participación ciudadana: plebiscito, referéndum, iniciativa popular, consulta vecinal, unidades de quejas y denuncias, difusión pública, audiencia pública y recorridos del titular del órgano político administrativo.
- ▲ Fundamenta una representación vecinal colegiada, que evita la reproducción de los vicios tradicionales.⁴¹

La participación ciudadana se expresa como una forma de intervención social a través de la cual los ciudadanos son reconocidos como actores sociales que comparten una situación determinada y tienen la oportunidad de identificarse a partir de intereses, expectativas y demandas comunes que están en capacidad de traducirlas en formas de actuación colectiva, con cierta autonomía frente a los actores sociales y políticos.

³⁹ Asamblea Legislativa del Distrito Federal. **Ley de participación Ciudadana del Distrito Federal**. México. 1998. p. 61.

⁴⁰ *Ibíd.* pp. 61-70.

⁴¹ *Ibíd.* pp. 61-70.

Respecto a los derechos y obligaciones, la ley contempla estos como pieza fundamental para que los ciudadanos participen en la planeación, diseño y ejecución, supervisión y evaluación de las decisiones sin interrumpir las atribuciones de la autoridad y pone a disposición de la ciudadanía instrumentos para el efectivo ejercicio de la participación ciudadana, en tanto que es a través de ellos que la ciudadanía participa por la vía consultiva o deliberativa en la toma de decisiones.

Estos instrumentos son considerados en la Ley de participación ciudadana y expresados en el título tercero en los capítulos I al IX.

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| I. Plebiscito | VI. Difusión Pública. |
| II. Referéndum | VII. Audiencia Pública. |
| III. Iniciativa popular. | IX Recorridos del titular del |
| IV. Consulta Vecinal. | órgano político administrativo |
| | de las demarcaciones |
| | territoriales |

La institucionalización de estos instrumentos adquiere sentido cuando los ciudadanos disponen de cada uno, mostrando sus quejas demandando audiencias, exigiendo cuentas, participando en las consultas o plebiscitos de la autoridad o simplemente reuniéndose para discutir e intervenir en problemas comunitarios, integrándose en la formulación de peticiones, estrategias y en la ejecución de algunas funciones con el objeto de satisfacer sus demandas de manera organizada y oportuna, así mismo de disponer del derecho a votar y ser votados para un cargo de representación, todo esto coadyuva a la gestión no solo individual sino colectiva y le permite intervenir de forma trascendental en la vida pública del Distrito Federal.

La ley contempla una figura sobresaliente de representación, la cual la forma los comités vecinales, quienes fueron planteados como un espacio institucional de representación territorial para la ciudadanía, en el cual el ejercicio de la participación ciudadana se realice por la vía de la representación.

De acuerdo con la Ley de Participación Ciudadana, los Comités Vecinales, constituyen el espacio institucional de representación territorial para la ciudadanía por la vía de la representación, y entre sus funciones se ubican: representar los intereses de los vecinos; conocer, integrar, analizar y gestionar las demandas y propuestas que les presenten los ciudadanos de su colonia, barrio, pueblo o unidad habitacional, y ser un vínculo entre los habitantes y los órganos políticos - administrativos de las demarcaciones territoriales.⁴²

INTEGRACIÓN DE LOS COMITÉS VECINALES	DERECHOS	OBLIGACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ▲ Mínimo 7 integrantes y máximo 15. ▲ Se integran de manera proporcional. ▲ El coordinador del comité vecinal será quien encabeza la plantilla global. 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Forma parte de las comisiones de trabajo. ▲ Participar en los trabajos del comité. ▲ Presentar propuestas en las comisiones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Consultar a los vecinos a los cuales representa. ▲ Representar los intereses de los vecinos. ▲ Promover la participación ciudadana. ▲ Cumplir los acuerdos del comité. ▲ Asistir en las comisiones a las que pertenezcan. ▲ Informar de sus actividades a los vecinos a los cuales representan.

Cuadro 3.1.

Elaborado a partir de Asamblea Legislativa del Distrito Federal. **Ley de participación Ciudadana del Distrito Federal.** México. 1998. p. 61.

⁴² *Ibíd.* p.61.

Así los comités vecinales se perciben como espacios en donde los integrantes desempeñan un rol de gestores sociales o intermediarios entre el gobierno local y los vecinos, sin embargo los planteamientos que expresa la ley de participación no se ven reflejados dado que esta contiene lagunas importantes con respecto a los comités vecinales que es importante señalar

- ▲ En primer lugar la Ley define a los Comités como instancias de participación, cuando en realidad se trata de instancias de representación.
- ▲ Generalmente sufren de una integración desigual y cuentan con una baja participación.
- ▲ Mantienen atribuciones restringidas: ausencia de reglamentación para participar en la toma de decisiones, ausencia de atribución para supervisión del desempeño de autoridades y para exigir la rendición de cuentas.
- ▲ Y finalmente la falta de recursos para el desempeño de sus funciones.

Así mismo la ley no solo tiene lagunas en el ámbito de comités sino en la ley misma ya que esta no considera otros espacios y ámbitos en los cuales tiene lugar la participación, tal es el caso de las organizaciones sociales, organizaciones civiles, y los movimientos sociales, solo se restringe al ámbito vecinal lo que resulta excluyente con respecto a la participación que genera la ciudadanía.

Ante la ausencia de una ley que sea integradora e inclusiva hace falta una política integral coherente y articulada en materia de participación ciudadana, que involucre a los distintos actores y que tome en cuenta distintos espacios en los cuales la participación tiene lugar de no ser así la participación ciudadana seguirá dispersa en distintos tipos de leyes y normas que probablemente no se respeten y se mantengan como letra muerta.

CAPITULO IV

Análisis de la Cultura de participación en las Organizaciones Populares del D. F.

4.1. Metodología.

Definición del tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo comparativo, con un análisis descriptivo. El cual sirve para estudiar a las organizaciones populares, conocer las actitudes, percepciones y los rasgos culturales que en ellas se generan, por medio de sus diferencias y similitudes existentes que aportan sus integrantes, lo cual conduce a la construcción de una cultura de participación.

Sin manipular deliberadamente las variables independientes, (es decir basado en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad, por lo tanto sin la intervención directa del trabajador social, desde un enfoque retrospectivo), en este análisis, se observan los hechos y las variables ya ocurridas, relacionando estas en su contexto actual.

Determinación de la población de estudio

Se determino la población de estudio, a partir de diversos criterios los cuales son los siguientes:

- ▲ Que esté consolidada como organización popular.
- ▲ Que su funcionamiento se ubique en el Distrito Federal.
- ▲ Que mantengan formas y mecanismo de participación.
- ▲ Que no tengan fines de lucro y sus objetivos estén enfocados a incidir en el bienestar de sus integrantes.
- ▲ Que cuente con una estructura jerárquica representativa, líderes e integrantes.

A partir de estos criterios se desarrollo un directorio de organizaciones populares, tomando como referencia los listados del Centro de Estudio de la Mujer, ENTS-UNAM y el Centro de investigación Documentación e Información sobre Organizaciones Civiles CEDIOC-UAM-Iztapalapa, y el cual permitió determinar la población estudio. Ya establecido el directorio se realizo una muestra probabilística aleatoria, la cual determino cuantas organizaciones populares se estudiarían, por medio de la siguiente formula:

$$S^2 = .015 \quad 23 = \frac{19.35}{1 + 19.35/129} \quad \text{Se tiene que:} \quad n' = \frac{S^2}{V^2} \therefore 19.35 = \frac{2}{0.15}$$

Así que resumiendo:

N = tamaño de la población = 129 organizaciones populares.

n = muestra = 23 organizaciones populares.

n' = tamaño de la muestra sin ajustar* = 19.35 organizaciones populares.

Se = error estándar = .015, determinado autónomamente.

V² = varianza de la población. Define Se cuadrado del error estándar.

S² = varianza de la muestra expresada como la probabilidad de ocurrencia de \bar{y} .

Determinación de la muestra

Se entiende a partir de la muestra probabilística aleatoria de 129 organizaciones populares, el tamaño de la población es de 23 organizaciones populares a estudio, seguida de una muestra por cuota*, para determinar a cuantos líderes e integrantes*, se tomaran en cuenta para la aplicación.

* Se redondea para que sea un íntegro. Ver KISH, pp. 115-117, en HERNÁNDEZ SAMPIERI. Roberto. **Metodología de la investigación**. Mc Graw Hill; México. 2000. p. 217.

* El muestreo por cuota se determina una cantidad (cuota) de individuos de una población para que sean miembros de la muestra. LÓPEZ, MENDOZA, Ciro. **Muestreo por: tamaño y tipología**. UNAM-ENTS; México 2004. p. 10-31.

* Estas dos categorías, (líderes e integrantes) se determinaron por una cuota asignando un porcentaje por categoría líderes 25% y integrantes 75%.

Lo cual se precisa a continuación:

Cuota por Organización	
Lideres	5
Integrantes	15

Cuadro 4.1.
Cantidad de instrumentos a aplicar por organización.

Diseño del instrumento

El diseño del instrumento se baso fundamentalmente en preguntas que tuvieran relación con la adquisición de una cultura de participación entre los miembros de una organización. Se formulo de la siguiente manera; esta dividido en tres apartados, el primero se refiere a datos sociodemográficos que cuenta con seis preguntas, en el segundo se desarrollan 13 preguntas, tomando en cuenta preguntas abiertas y cerradas que reforzaran el siguiente apartado del instrumento, el cual contiene 63 preguntas a las que se les llamara variables, planteadas con una escala tipo Likert*, las cuales conforman un total de 82 preguntas.

La primera parte del instrumento se refiere a datos sociodemográficos, tales como: Edad, sexo, ocupación, escolaridad, estado civil.

La segunda parte consistió en preguntas relacionadas con la permanencia: Identificación, pertenencia, tiempo.

La tercera parte consistió en preguntas relacionadas con: Generadores de cultura de participación, formas y mecanismos de participación, elementos de cultura de participación, logros y permanencia.

* Este método fue desarrollado por Rensis Likert, consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios ante los cuales se pide a los sujetos, que externen su percepción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene un total sumando las puntuaciones en relación a todas las obtenidas.

Aplicación del instrumento

La aplicación del instrumento se desarrollo de la siguiente manera*:

A cada una de las 23 organizaciones populares que resultaron del proceso de discriminación ya antes mencionado, aplicar la cantidad de 20 instrumentos como meta, divididos en 15 reactivos para integrantes y 5 para líderes.

Instrumentos a Aplicar			
	Mínimo	Máximo	Aplicados
Lideres	69	115	115
Integrantes	230	345	342
Total	299	460	457

Cuadro 4.2.
Aplicación de instrumentos.

Base de datos

Ya aplicados el total de instrumentos, se procedió a la codificación de la información, la cual se vació en una base de datos, previamente elaborada, en el programa estadístico SPSS *. De esta manera se corrieron pruebas de análisis descriptivo de una o más variables cualitativas en escala nominal y ordinal.

Los objetivos de esta investigación son los siguientes:

Objetivo General: Analizar los rasgos de cultura de participación que construyen y desarrollan las organizaciones populares del Distrito Federal.

Objetivos Específicos: Determinar las formas de cultura de participación que desarrollan las organizaciones populares, e Identificar los logros de las organizaciones populares generados a partir de los mecanismos de participación social.

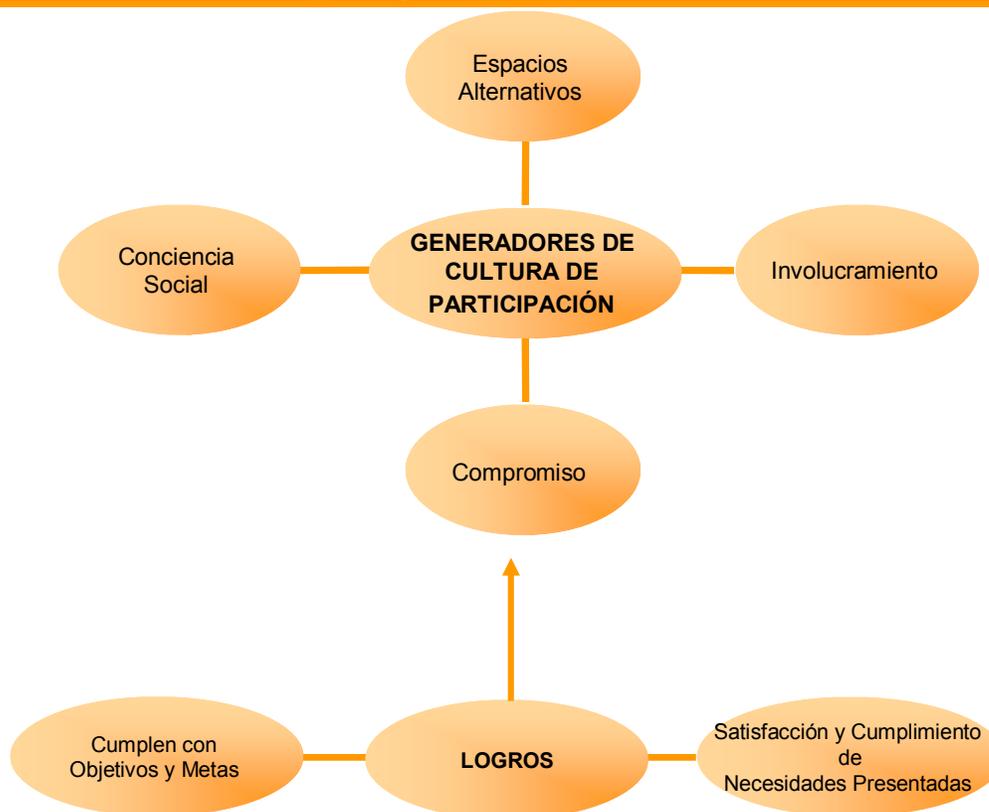
* Cabe destacar que para llegar a esta determinación se desarrollo un pilotaje con 5 organizaciones populares, para asegurar que las afirmaciones y alternativas de respuesta fueran comprendidas por los sujetos a los que se les aplico y lo cual se utilizó de ejemplo para definir el instrumento así como problemáticas que se pudiesen presentar.

* Para windows versión 12.0, para el análisis previo y de igual manera el programa estadístico Excel para windows versión 10.26 como apoyo.

Hipótesis y Operacionalización

Hipótesis 1. Si las organizaciones populares generan una cultura de participación entonces manifiestan logros significativos en sus demandas.

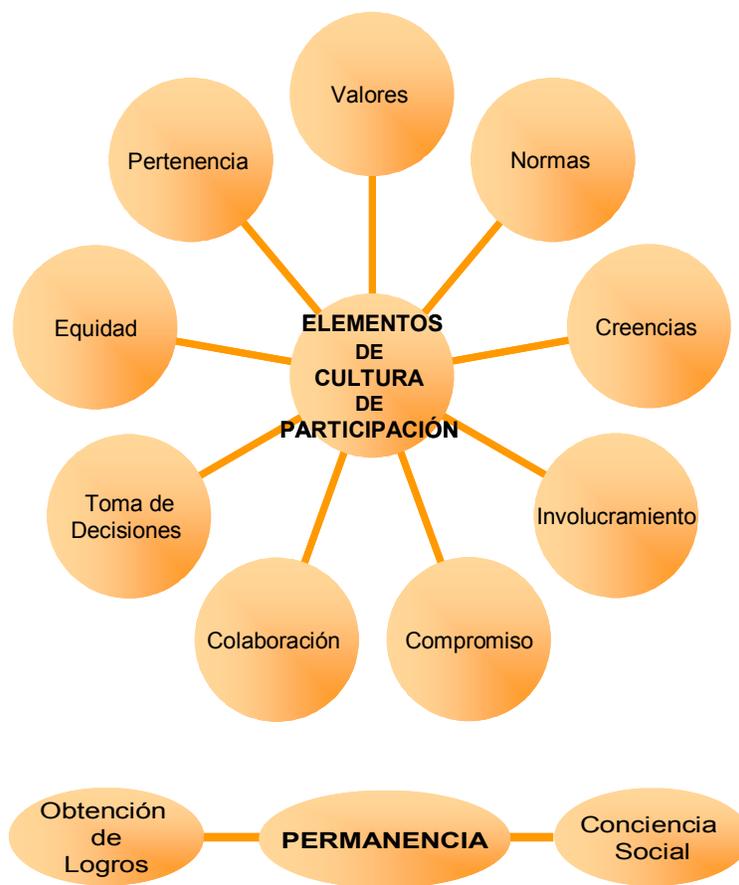
H1	Operacionalización de la hipótesis
Variable Independiente	Las organizaciones populares generadoras de cultura de participación.
Variable Dependiente	Manifiestan logros significativos en sus demandas.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Generadores de cultura de participación: espacios alternativos, involucramiento. Logros: cumplimiento de objetivos y metas, solución a problemáticas presentadas, efectividad como organización.



Esquema 4.1. Indicadores de la cultura de participación.
Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Hipótesis 2. Si existen características de cultura de participación en las organizaciones populares, entonces habrá mayor permanencia de los individuos en dichas organizaciones.

H2	Operacionalización de la hipótesis
Variable Independiente	La existencia de elementos de cultura de participación en organizaciones populares.
Variable Dependiente	Mayor permanencia de los individuos en organizaciones populares.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elementos cultura de participación: normas, creencias, involucramiento, compromiso, colaboración, equidad, identidad, pertenencia, toma de decisiones. ▪ Permanencia: Obtención de logros individuales y colectivos, conciencia social.



Esquema 4.2. Elementos de la cultura de participación.
Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Correlación de la Hipótesis 1.

GENERADORES DE C. DE P.	Operacionalización	Correlación de Preguntas*
Espacios alternativos	Opciones, gestión, lucha social.	<i>P- 10.</i> V- 11-12, 18-19, 49-63, 9-16.
Involucramiento	Acercamiento, interés, compromiso, papel activo en la toma de decisiones.	<i>P-1, 2, 13.</i> V- 1-4, 2-5, 13-20, 23-28, 39-34, 22-27.
Compromiso	Responsabilidad, interés.	<i>P- 5, 11, 12.</i> V- 3-6, 45-48, 49-63, 61-62.
Conciencia social	Entendimiento, conocimiento, información.	<i>P- 3, 4, 6, 8, 9.</i> V- 44-47, 54-60.
LOGROS	Operacionalización	Correlación de Preguntas
Cumplen con objetivos y metas	Eficacia, efectividad, responsabilidad.	<i>P- 7.</i> V- 7-14.
Satisfacción y cumplimiento de necesidades presentadas	Efectividad como organización, solucionan problemáticas presentadas, interés, compromiso.	V- 36-42, 53-59, 56-43.

Correlación de la Hipótesis 2.

ELEMENTOS DE C. DE P.	Operacionalización	Correlación de Preguntas
Valores	Estéticos, morales, justicia, juicios, creencias.	V- 21-26, 52-58.
Normas	Reglas, sanciones, tradiciones y costumbres.	V- 8-15, 56-43.
Creencias	Idea, opinión, pensamiento.	<i>P- 5.</i> V- 12-19, 33-38.
Involucramiento	Acercamiento, interés, compromiso, papel activo en la toma de decisiones.	<i>P- 2, 13.</i> V- 1-4, 2-5, 13-20, 23-28, 39-34, 22- 27.
Compromiso	Responsabilidad, interés.	<i>P- 11, 12.</i> V- 3-6, 45-48, 49-63, 61-62.
Colaboración	Actitud, ayuda.	V- 45-48, 50-46, 10-17.
Toma de decisiones	Capacidad de proponer y discutir. Desarrollo de estrategias.	V- 25-30, 51-57, 55.
Equidad	Igualdad, tolerancia, respeto.	V- 24-29, 9-16.
Pertenencia	Arraigo, identificación, conciencia social.	<i>P- 1, 3, 10.</i> V- 54-60, 36-42, 44-47.
PERMANENCIA	Operacionalización	Correlación de Preguntas
Obtención de logros	Satisfacción y cumplimiento de necesidades presentadas.	<i>P- 7.</i> V- 7-14, 36-42, 53-59.
Conciencia social	Entendimiento, conocimiento, información.	<i>P- 3, 4, 6, 8, 9.</i> V- 44-47, 54-60.

* P= a pregunta y V = a variable ver p. 122.

4.2. Análisis de Resultados.

La presente investigación pretende comprobar por medio del análisis estadístico ¿si las organizaciones populares construyen rasgos de cultura de participación?; identificando los generadores de la cultura participativa y analizando logros y permanencia dentro de estas.

La presentación de datos cuantitativos que validan la hipótesis 1 y 2 se desarrollo mediante la descripción comparativa, indicando los atributos y su frecuencia de aparición, por medio de tablas de distribución de frecuencias de la variable, reafirmado con prueba Chi-cuadrado y correlación de Spearman a partir de tablas de contingencias.

Con la finalidad de resumir la información que contiene la muestra sobre la naturaleza de la población, se presenta información significativa en el análisis.*

Para iniciar el análisis cabe precisar la aplicación de la muestra, la cual se desarrollo con 457 instrumentos aplicados a miembros de organizaciones populares como se observa en la tabla, y se distribuyeron de la siguiente manera.

Dirigente ó Integrante

	Frecuencia	Porcentaje
Dirigente	115	25.2
Integrante	342	74.8
Total	457	100.0

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

* La información restante se presenta en anexos y en medios digitales en acervo bibliotecario.

Datos sociodemográficos

(Primer apartado del instrumento)

En las organizaciones populares del D. F. las edades de los miembros se ubican entre los 18 y los 70 años. Los rangos de edad que destacan son de entre 18 a 48 años 83.5%, siendo la categoría de entre 29 a 38 años 33.9%, la más representativa entre los miembros que acuden a las organizaciones. Se contempla así mismo a las personas entre 49 a 70 años siendo estas el 16.4% de los miembros que integran las organizaciones.

Al comparar las edades entre líderes e integrantes se observa que; las edades de los dirigentes fluctúan entre los 29 a 48 años, mientras que entre los integrantes la edad que mas fluctúa es de los 18 a 38 años. Lo cual refleja que para ser dirigente se toma más en cuenta a las personas que mantienen el rango de edad de 29 a 48 años. Sin embargo esto no representa una regla formal, durante el estudio cualitativo se percibió que se integra a cualquier miembro en la dirigencia no importando su edad.

Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
18-28	124	27.1	19	16.5	105	30.7
29-38	155	33.9	45	39.5	110	32.2
39-48	103	22.5	33	28.7	70	20.5
49-58	54	11.8	14	12.2	40	11.7
59-70	21	4.6	4	3.5	17	5.0
Total	457	100.0	115	100	342	100.0

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

La participación que más predomina en las organizaciones populares es la de las mujeres, dado que en la muestra el 68.7% esta representado por ellas, los resultados comparativos reflejan que actualmente la ocupación en las organizaciones populares la mantienen las mujeres, tanto en el lado de la dirigencia como del lado de la base, lo cual se describirá posteriormente en tablas de contingencia.

Género

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	143	31.3
Mujer	314	68.7
Total	457	100.0

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

En lo que se refiere a ocupación se observa que existen tres categorías que resaltan por su alta representatividad, entre las cuales destacan las amas de casa con 25.4%, los comerciantes con un 28.7% y los empleados con 33.9%, el total de estas tres categorías es de 88% lo cual refleja su importancia ante las categorías de “estudiante”, “jubilados” y “trabajador por su cuenta”.

Existe una diferencia significativa con respecto a la dirigencia, se observa que la ocupación de comerciante es la más representativa con un 36.5% mientras que del lado de integrantes, el empleado es quien predomina con un 36.8%. Cabe precisar que la categoría de personas que se dedica al hogar, mantienen una constante significancia tanto del lado de la dirigencia como del lado de los integrantes.

Ocupación

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
Trabajador por su cuenta	33	7.2	15	13.0	18	5.3
Jubilado	8	1.8	3	2.6	5	1.5
Estudiante	14	3.1	2	1.7	12	3.5
Hogar	116	25.4	24	20.9	92	26.9
Empleado	155	33.9	29	25.2	126	36.8
Comerciante	131	28.7	42	36.5	89	26.0
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

De acuerdo a las cifras que se manejan en la escolaridad se observa que dentro de las organizaciones populares el nivel de escolaridad se centra en secundaria y técnico o medio superior, con un 72.6 % lo cual refleja que el nivel de estudios en dichas organizaciones es satisfactorio. Y no necesariamente es indispensable contar con estudios profesionales para acceder a un cargo en la organización, esto revelado en las muestras de correlación en el estudio cuantitativo.

Escolaridad

Nivel de Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
Sin estudios	13	2.8	7	6.1	6	1.8
Primaria	73	16.0	18	15.7	55	16.1
Secundaria	182	39.8	48	41.7	134	39.2
Técnico o medio superior	150	32.8	37	32.2	113	33.0
Estudios superiores	39	8.5	5	4.3	34	9.9
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Se puede decir que los miembros que acuden a las organizaciones populares con o sin pareja están relativamente proporcionados aun cuando los miembros que cuentan con pareja que son el 60% rebasan la mitad de la población a diferencia de los que no cuentan con pareja que son el 40%, lo cual refleja que la organización integra a cualquier persona que quiera participar no importando su estado civil, lo cual resulta una opción a distintos tipos de familias.

Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
Sin Pareja	183	40.0	49	42.6	134	39.2
Con Pareja	274	60.0	66	57.4	208	60.8
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

De acuerdo a los datos señalados anteriormente se puede analizar que en las organizaciones populares, las personas que más acuden a estos espacios son las mujeres quienes también mantienen importante presencia dentro de la dirigencia a comparación de los hombres. Los cuales mantienen una significancia menor al equivalente que representan las mujeres. Durante el análisis cualitativo se observo que las mujeres son quienes ocupan con más frecuencia puestos en la dirigencia y forman parte en la organización esto de acuerdo a su interés por mejorar las condiciones de vida de ellas y de su familia.

Este estudio revelo que generalmente las edades de los miembros que forman parte de las organizaciones se ubican en edad joven de 18 a 38 años, de ahí que quienes ocupan la dirigencia se mantengan entre una edad joven y madura 29 a 48 años, lo cual demuestra que la edad si mantiene gran significancia para determinar quienes ocupan el liderazgo en la organización.

En lo que respecta a la ocupación la mayor parte de los miembros que forman una organización son empleados seguidos de los que se dedican al comercio, y por ultimo las personas que se dedican al hogar. Cabe resaltar que existe una mayor significancia la actividad de comercio entre los lideres, en cambio en integrantes empleado es la ocupación más frecuente.

El estudio cuantitativo revelo que, empleados, comerciantes y amas de casa están más interesados en pertenecer a una organización que le pueda coadyuvar a satisfacer algunas necesidades. Cabe resaltar que en una correlación entre ocupación y género el estudio presento que estas ocupaciones, son realizadas por mujeres tal es el caso del comercio al mantener un 71.0%, las empleadas con un 59.4% y quienes se dedican al hogar el 98.3% lo cual reafirma lo señalado anteriormente en la tabla de frecuencia respecto al género, las mujeres son quienes más se interesan por formar parte en una organización. Contrastando este dato con el sexo masculino se demuestra que existe una representatividad de hombres con un 40.6% que forman parte de una organización y cuya ocupación es ser empleados.

De acuerdo a la escolaridad el estudio reveló que los miembros que forman parte de una organización cuentan con estudios básicos, primaria 16% y secundaria 39.8%, existiendo un porcentaje satisfactorio entre quienes tienen estudios medios superiores 32.8%. Cabe señalar que solo el 2.8% no cuentan con ningún tipo de estudios, este porcentaje está representado por las mujeres que se ubican en edades de entre 29 a 70 años concentrándose más esta situación entre mujeres de 49 a 70 años, lo cual indica que las mujeres mayores son quienes han tenido menos oportunidades de estudio.

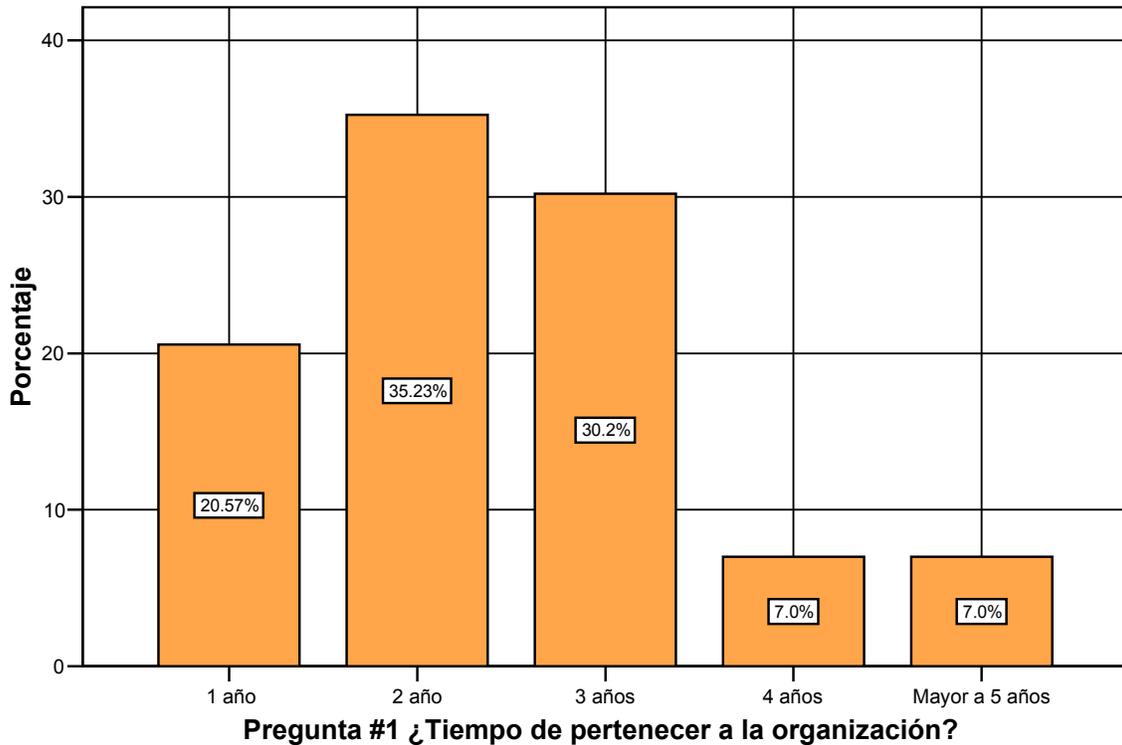
Al realizar la comparación entre líderes e integrantes se observa una tendencia muy similar entre estos dos rubros y en donde primaria, secundaria y técnico medio superior mantienen importante representatividad. Un dato importante de resaltar es que en el rubro de líderes existe un 6.15% de personas que no cuentan con estudios y están a cargo de la dirigencia, lo cual demuestra que no se requieren de estudios para formar parte de la dirigencia o ser líder.

Con referencia al estado civil de la población que integra las organizaciones populares el estudio reveló que no es necesario contar con una pareja para formar parte de la organización, lo cual refleja que no existe una exigencia de la organización hacia los integrantes para tener o no pareja.

Sin embargo cabe precisar que la correlación entre estado civil y género determinó que los hombres que cuentan con pareja son quienes con más frecuencia integran las organizaciones con un 75.5%, mientras que las mujeres mantienen un equilibrio entre las que cuentan con pareja 52.9% y las que no 47.1%.

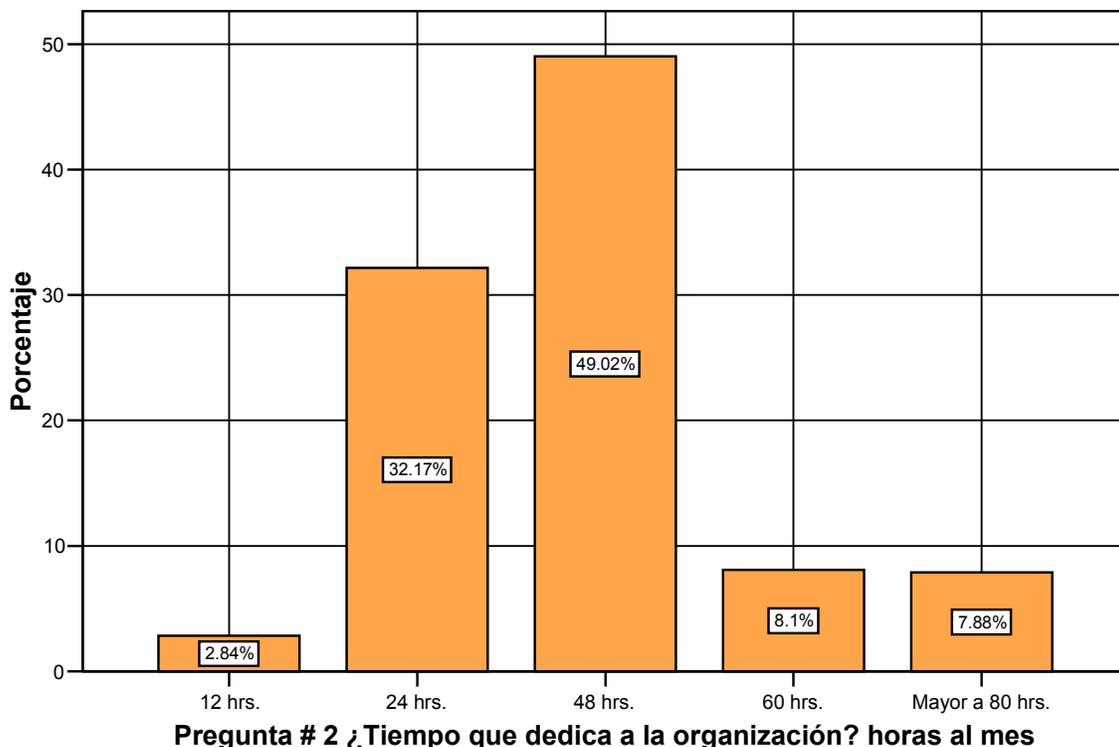
Preguntas esenciales en el análisis de una organización popular

(Segundo apartado del instrumento)



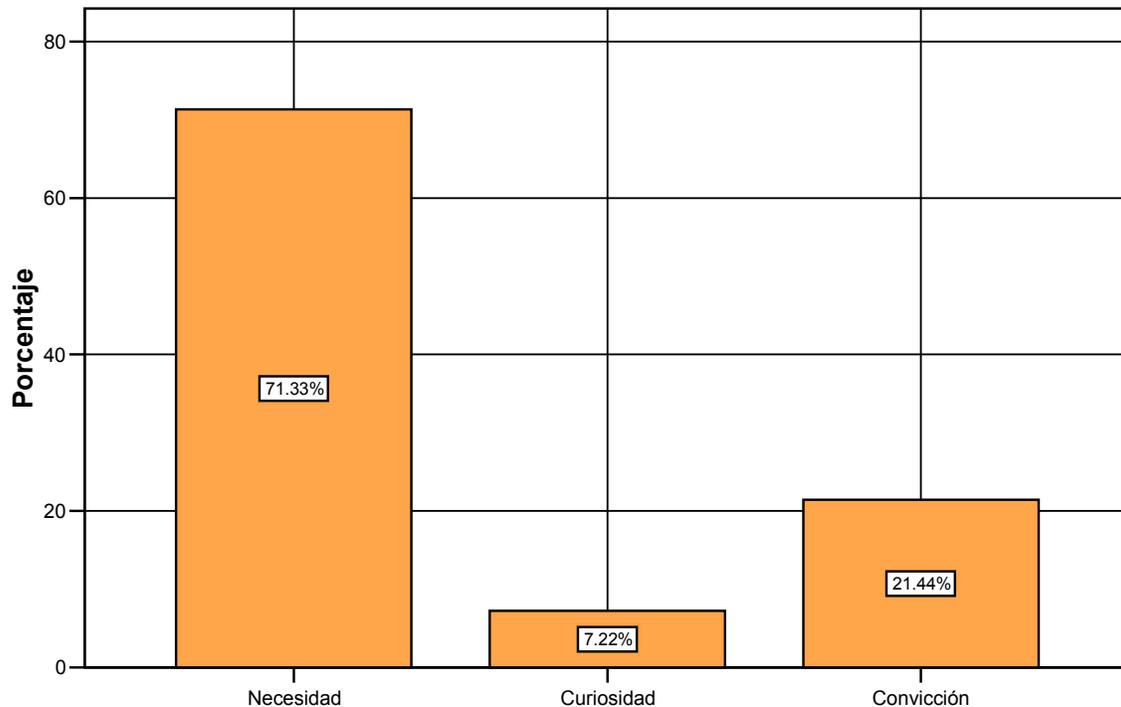
Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Para cualquier organización popular la permanencia de sus miembros es fundamental para su estabilidad, pues de ahí deriva el desarrollo, la eficacia y la eficiencia para dar solución a demandas. Se puede apreciar en la grafica que la permanencia en la organización es alta, entre el primero y el tercer año, sin embargo existe importante significancia con respecto al segundo y tercer año, dado que de acuerdo con el análisis cualitativo se observo que es a partir de estos años en los cuales los miembros obtienen resultados de su participación con las organizaciones. Posteriormente a esta satisfacción de demandas la permanencia disminuye en un 23%, para después mantenerse en una constante permanencia de más de 4 años.



Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

En las organizaciones populares el tiempo que dedican los miembros en horas al mes va de 24 a 48 horas, lo cual indica que existe un compromiso por parte de los miembros al asistir, pues los resultados afirman que la mayoría de la población que representa el 81.2% que acude a las organizaciones populares dedica más de 24 horas y hasta 48 horas al mes. Realizando una correlación del tiempo que dedican a la organización líderes e integrantes se observa que los líderes dedican entre 24 y 80 horas al mes lo que esta representado con un 100%, en cambio los integrantes se concentran y dedican solo de 24 a 48 horas representando un total de 86.8%.

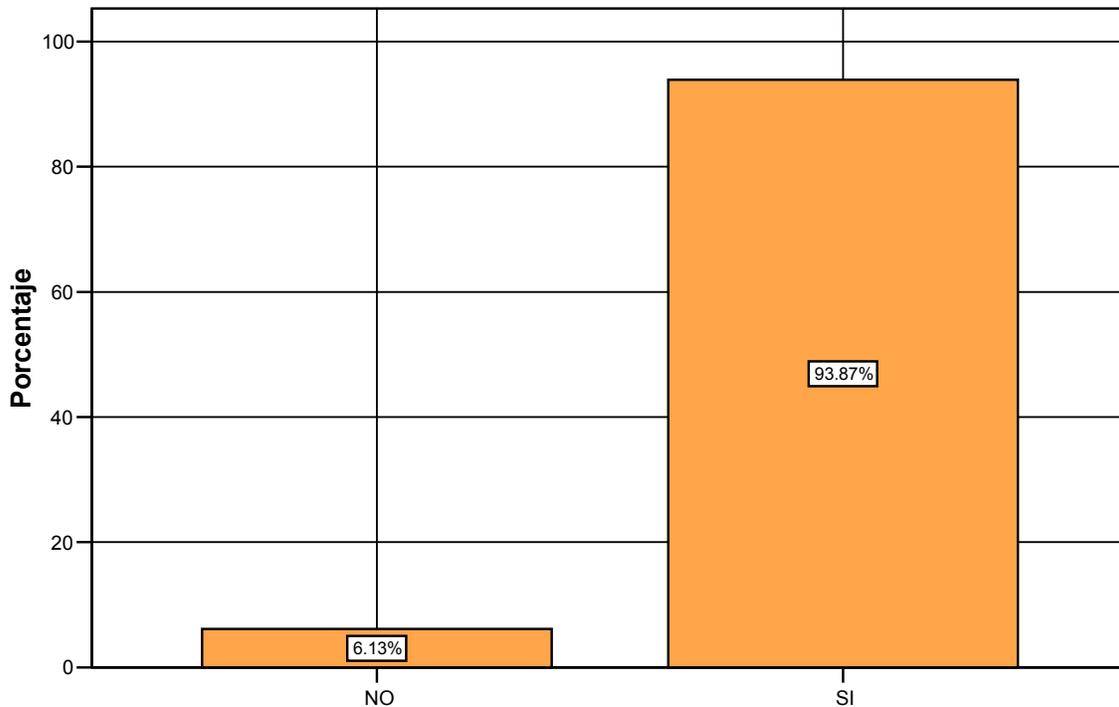


Pregunta # 5 ¿Que lo motivo a asistir a la organización?

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Es importante resaltar que las organizaciones son espacios en los cuales se atiende una serie de problemáticas sociales, siendo estas un medio para que la sociedad busque alternativas para mejorar sus condiciones de vida.

Se observa que al integrarse a una organización, el principal motivo que lleva a las personas a acudir a la organización, es la necesidad con un 71.3%, seguida de la convicción 21.4% y en menor medida la curiosidad 7.2% lo que indica que en un primer inicio la necesidad de satisfacer necesidades motiva a los miembros a integrarse a las organizaciones.

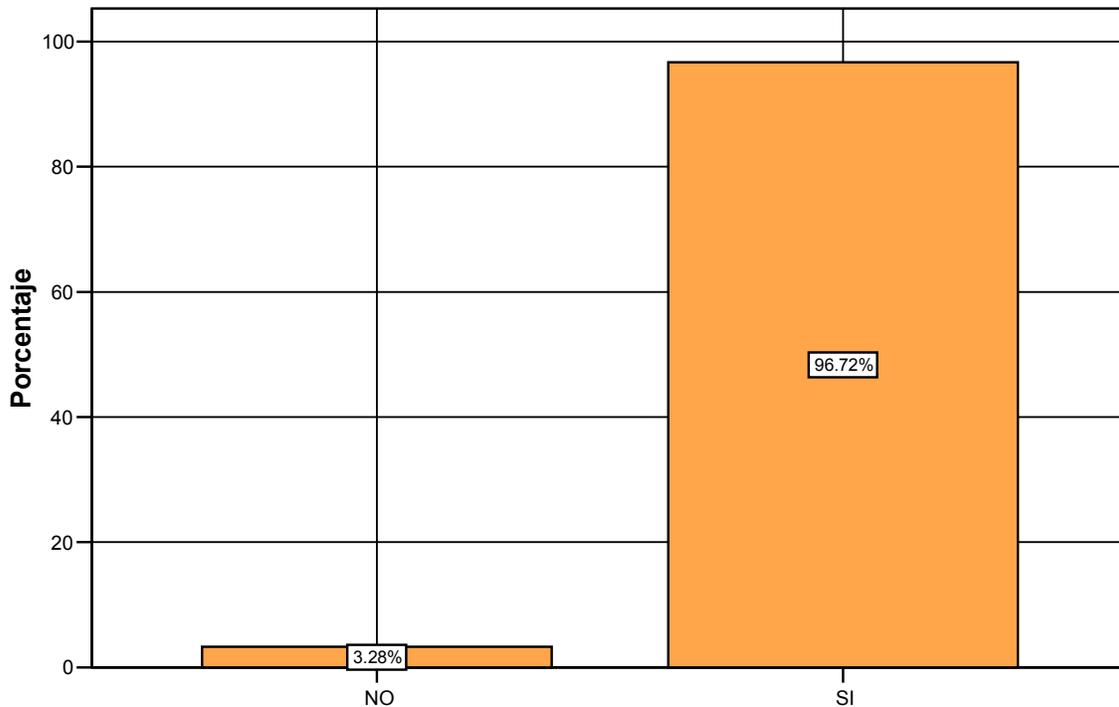


Pregunta # 7 ¿Tenía conocimiento de los logros de esta organización?

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Se observa claramente en la presente grafica que el 93.87% de los miembros están enterados de los logros, comprobándose una vez más que las personas al tener conocimiento de la efectividad que mantiene una organización al resolver demandas y satisfacer necesidades, se sienten convencidos a formar parte de esta.

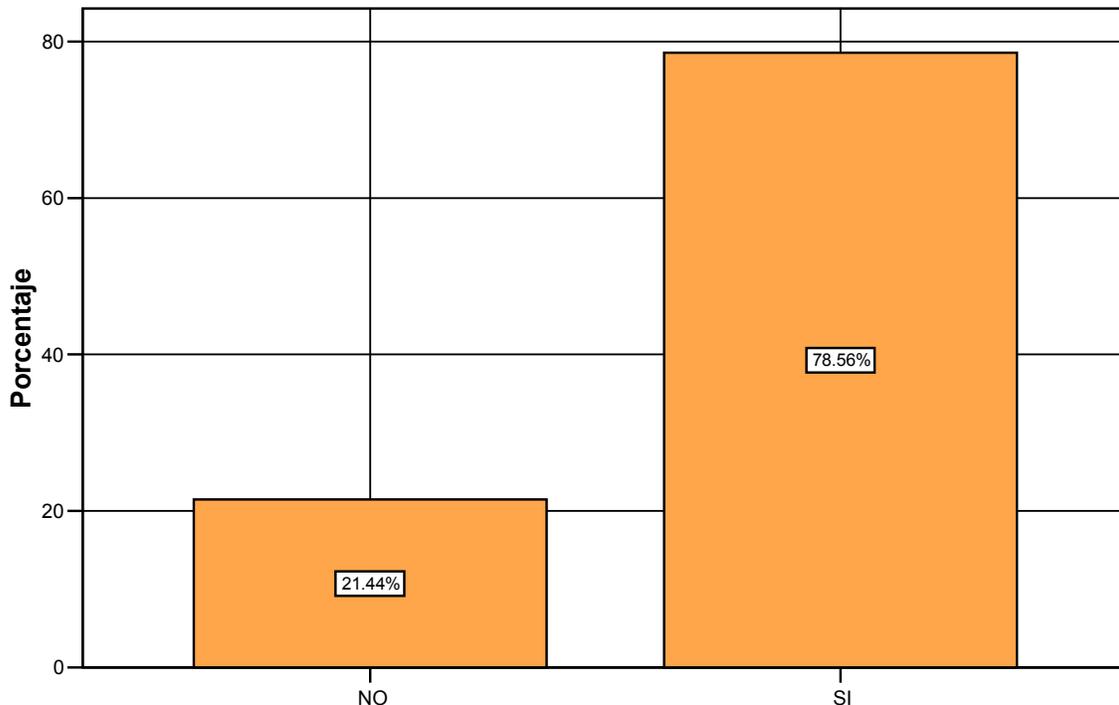
Al comparar que lo motivo a asistir y si tiene conocimiento de los logros, se observa que si la organización manifiesta logros, esta situación la convierte en una opción o un medio para la satisfacción de necesidades, lo cual es fundamental para que las personas se integren a alguna organización.



Pregunta # 9 ¿Está satisfecho con la labor que realiza la organización?

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

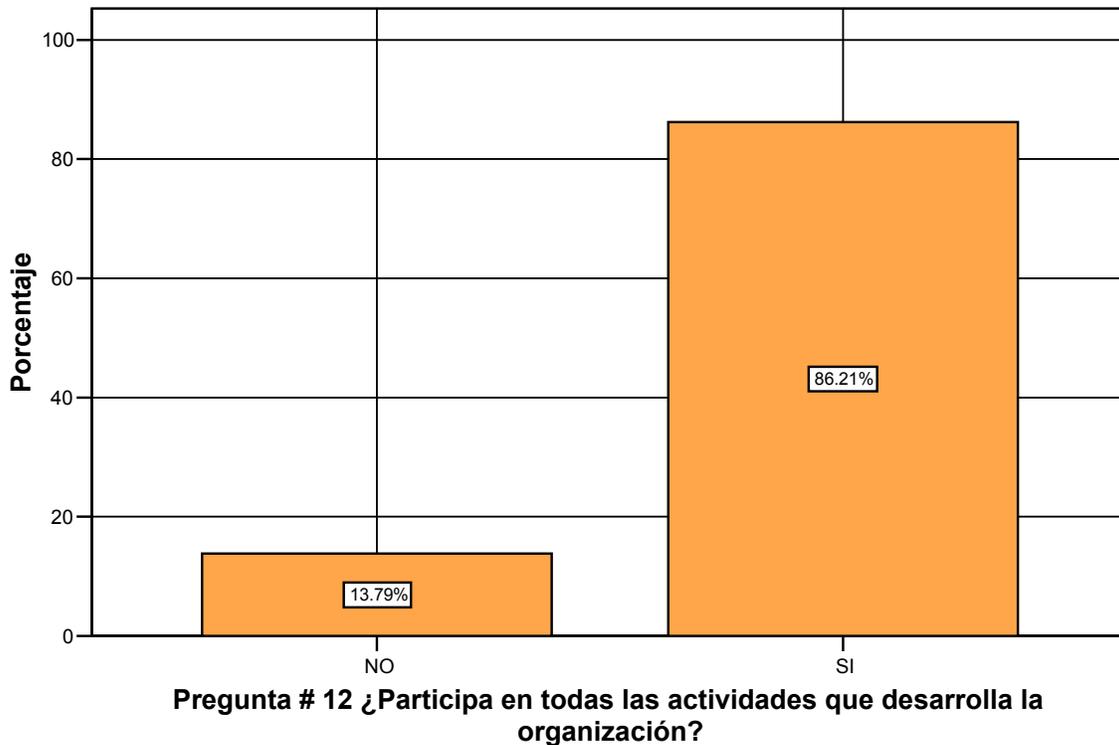
El que las organizaciones populares trabajen en favor de sus miembros y obtengan logros significativos, influye en la percepción que tienen las personas hacia la labor realizada en la organización, como lo demuestra la grafica al contar con 96.72% de satisfacción. Lo cual también es un indicador para que la participación sea constante y para que entre los miembros se transmitan la información y más gente se acerque a una organización a participar.



Pregunta # 10 ¿Ha invitado a otra persona a formar parte de la organización?

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

La grafica presenta que en un 78.56% de los miembros que forman parte de una organización y que han recibido beneficios o solución a demandas, manifiestan que han invitado a otras personas a formar parte de la organización, Esto refleja que los miembros al estar satisfechos con la labor que realiza la organización, la recomienda entre su círculo de personas. El estudio cualitativo apoyado en este análisis revelo que, la forma en que se da a conocer a las organizaciones populares es por medio de sus integrantes en base a los beneficios que estos han obtenido y el cumplimiento de demandas.



Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

De acuerdo a los datos revelados en esta grafica se puede concluir que los miembros que integran una organización popular participan 86.21% en la mayoría de las actividades, no hay que olvidar que una de las características de una organización popular es alcanzar metas y cubrir logros, por medio de la participación de sus miembros y en base al involucramiento y al sentido del compromiso en actividades que desarrolla la organización a fin de dar cumplimiento a las demandas.

Preguntas con alto grado de correlación fundamentales en análisis de una organización popular.

(Tercer apartado del instrumento)

Espacios alternativos

Al analizar si las organizaciones populares son espacios alternativos se observa que la mayoría de los miembros encuentran en esta, una opción para gestionar sus demandas, satisfacer necesidades, participar socialmente y luchar para alcanzar mejor calidad de vida. Así mismo la organización es considerada una alternativa en la cual los integrantes pueden discutir y proponer abiertamente, sin temor a ser reprimidos o aislados, señalando también que la organización es un espacio de gestión democrático y con apertura para que sus miembros se involucren en la gestión de demandas.

V 9-16 ¿Sus inquietudes y propuestas pueden ser discutidas abiertamente? * ¿En la organización se aísla o margina a quien exprese inquietudes y propuestas?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	109.799(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	91.135	16	.000
Asociación lineal por lineal	39.589	1	.000
N de casos válidos	457		

a 10 casillas (40.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .46.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.295	.050	6.577	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.287	.046	6.396	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

V 49-63 ¿Usted participa en la gestión de sus demandas? * ¿La organización gestiona las peticiones de sus demandas?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64.922(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	65.601	16	.000
Asociación lineal por lineal	6.207	1	.013
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .20.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.117	.053	2.506	.013(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.151	.048	3.266	.001(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Involucramiento

De acuerdo a si existe un involucramiento de los miembros hacia la organización, se puede señalar que en efecto, los miembros de una organización consideran que se interesan y que mantienen un papel activo dentro de esta, tomando parte en las mesas de trabajo, integrándose a comisiones y participando conjuntamente con los líderes, sin que exista un condicionamiento por parte de estos.

V 1-4 ¿Usted propone actividades para que sean desarrolladas en la organización? * ¿La organización propone las actividades que se van a desarrollar?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50.541(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	49.985	16	.000
Asociación lineal por lineal	2.084	1	.149
N de casos válidos	457		

a 14 casillas (56.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .23.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.068	.054	1.445	.149(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.112	.047	2.405	.017(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

V 2-5 ¿Cualquier miembro de la organización puede integrarse a las mesas de trabajo? * ¿Las mesas de trabajo solo están integradas por la dirigencia?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	136.262(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	121.016	16	.000
Asociación lineal por lineal	56.897	1	.000
N de casos válidos	457		

a 9 casillas (36.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .39.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.353	.043	8.054	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.350	.043	7.967	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Compromiso

Con respecto al compromiso, los miembros expresan que la solución de sus demandas dependen de la responsabilidad, y el interés en las tareas de la organización, así mismo consideran que la colaboración de todos los miembros en las acciones que se emprenden, es necesaria para la obtención de resultados.

V 45-48 ¿Es necesaria la colaboración de los miembros en las tareas de la organización? * ¿Los miembros no se comprometen en las tareas de la organización?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55.226(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	54.997	16	.000
Asociación lineal por lineal	.122	1	.727
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .16.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.016	.033	-.349	.727(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.037	.039	-.784	.434(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

V 3-6 ¿La solución de las demandas dependen del compromiso y responsabilidad de todos los miembros de la organización? * ¿Las solución de las demandas dependen de las acciones que emprenden los dirigentes?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41.369(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	39.021	16	.001
Asociación lineal por lineal	9.471	1	.002
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .10.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.144	.051	-3.107	.002(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.163	.047	-3.529	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Conciencia social

Los miembros que forman parte de una organización señalan que su primer acercamiento a la organización lo hacen por necesidad, posteriormente al asistir, luchar y obtener logros su percepción se ve modificada al entender el proceso de participación, el cual ya desarrollo al proponer, involucrarse y comprometerse con la organización y con los objetivos que esta persigue.

V 44-47 ¿Usted participa porque comparte las ideas de la organización? * ¿Usted participa por necesidad?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45.659(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	48.333	16	.000
Asociación lineal por lineal	2.799	1	.094
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (48.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .09.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.078	.041	-1.676	.094(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.182	.045	-3.949	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.
Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Cumplimiento de objetivos y metas

Los miembros indican que es importante el tiempo que se dedica a la organización para la obtención de logros aunque también refieren que es innecesario dedicar tanto tiempo como lo pide la organización, sin embargo están dispuestos a dedicar su tiempo en la medida en que obtienen respuesta. En un inicio como se señaló anteriormente las personas dedican su tiempo para lograr un beneficio, posteriormente modifican su actuar, y el tiempo lo relacionan con el cumplimiento de sus objetivos.

V 7-14 ¿El tiempo que se le dedica a la organización es importante para obtener respuesta a las demandas? * ¿Considera innecesario dedicar tanto tiempo a la organización para lograr respuesta a sus demandas?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29.366(a)	12	.003
Razón de verosimilitud	28.482	12	.005
Asociación lineal por lineal	4.112	1	.043
N de casos válidos	457		

a 9 casillas (45.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .19.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.095	.043	2.035	.042(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.102	.044	2.180	.030(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Satisfacción y cumplimiento de necesidades presentadas

Los miembros de la organización señalan que en un primer momento se integraron a la organización por la efectividad que esta manifiesta así mismo consideran que su participación, y permanencia coadyuva a alcanzar logros satisfactorios que los beneficien, concluyendo que la participación comprometida es el medio para la obtención y satisfacción de necesidades. De tal forma se percibe a la organización como un espacio comprometido e interesado por el bienestar de sus integrantes los cuales con conciencia plena exigen constantemente resultados en base también a su colaboración.

V 53-59 ¿Usted se integró a la organización por los logros que esta ha obtenido? *
¿La organización tiene logros satisfactorios?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	140.009(a)	12	.000
Razón de verosimilitud	102.196	12	.000
Asociación lineal por lineal	50.131	1	.000
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (60.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .08.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.332	.047	7.497	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.394	.046	9.154	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Valores

La organización mantiene y genera valores constantes que son transmitidos a sus miembros los cuales consideran que en el desarrollo de sus funciones y actividades, la organización actúa con transparencia, la cual a su vez es generada por la labor que realizan los líderes al actuar de manera equitativa y mantener una constante comunicación con los integrantes, lo cual posteriormente se traducirá en confianza.

V 21-26 ¿La organización desarrolla su función con transparencia? * ¿La organización realiza actividades sin informar a los miembros?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	148.133(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	120.505	16	.000
Asociación lineal por lineal	36.747	1	.000
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (48.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .57.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.284	.054	6.315	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.351	.047	8.002	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Normas

Las reglas y sanciones son propuestas por la mayoría de los integrantes pero los encargados de implementarlas son los líderes al asumir el papel que se les ha asignado. Así mismo los integrantes tienen derecho a exigir a los líderes y comisionados se haga cumplir cualquiera de estas propuestas en base a acuerdos.

V 8-15 ¿Las reglas que mantiene la organización las proponen la mayoría de los miembros? * ¿Las reglas son impuestas por la dirigencia?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	85.736(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	97.018	16	.000
Asociación lineal por lineal	25.884	1	.000
N de casos válidos	457		

a 8 casillas (32.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .48.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	.238	.039	5.233	.000(c)
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	.220	.044	4.803	.000(c)
N de casos válidos	457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Creencias

Los miembros de la organización consideran que la organización es una opción para la solución de sus demandas y es un espacio plural y transparente en el cual se puede confiar, de acuerdo a que la organización es una alternativa para mejorar su calidad y nivel de bienestar por que esta si cumple lo que promete.

V 12-19 ¿La organización es una opción para la solución de sus demandas? * ¿La organización es la única opción para la solución de sus demandas?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99.291(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	98.420	16	.000
Asociación lineal por lineal	6.893	1	.009
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.123	.042	-2.643	.009(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.275	.045	-6.097	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

V 33-38 ¿Usted cree en todo lo que le dice la organización? * ¿La organización cumple lo que promete?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	257.929(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	194.133	16	.000
Asociación lineal por lineal	82.134	1	.000
N de casos válidos	457		

a 15 casillas (60.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .03.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.424	.052	9.998	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.520	.041	12.998	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Colaboración

Los miembros de las organizaciones consideran que la colaboración es importante para dar cumplimiento a las demandas y obtener beneficios para la organización, sin embargo también señalan que no hay compromiso entre los propios miembros, lo cual puede debilitar el trabajo y la obtención de logros, por tal motivo manifiestan que es necesario participar y comprometerse en las tareas, y actividades de la organización, señalando que es en base al trabajo y la ayuda conjunta entre miembros lo que puede dar mayores beneficios y satisfactores.

V 45-48 ¿Es necesaria la colaboración de los miembros en las tareas de la organización? * ¿Los miembros no se comprometen en las tareas de la organización?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55.226(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	54.997	16	.000
Asociación lineal por lineal	.122	1	.727
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .16.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.016	.033	-.349	.727(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.037	.039	-.784	.434(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Toma de decisiones

Tanto líderes como integrantes participan en las decisiones importantes de la organización, siendo estos últimos quienes asumen y toman la responsabilidad de la decisión. Esto se logra mediante la invitación que se les hace a todos los miembros a participar voluntariamente. Por lo que los integrantes se perciben como pieza importante capaz de proponer e intervenir en el trabajo y rumbo de la organización.

V 51-57 ¿Usted participa voluntariamente en la toma de decisiones? * ¿La organización lo invita a formar parte en la toma de decisiones?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	198.369(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	165.872	16	.000
Asociación lineal por lineal	119.607	1	.000
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (48.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .39.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.512	.047	12.719	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.510	.042	12.654	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Pertenencia

En las organizaciones populares se presenta un alto grado de identificación en cuanto a necesidades, demandas y objetivos que persiguen satisfacer tanto las organizaciones como sus miembros de ahí que exista un interés por formar parte, permanecer en la organización y desarrollar su sentido crítico. La permanencia resalta más entre los líderes los cuales indican más arraigo y participan aún cuando ya han obtenido un beneficio.

V 54-60 ¿Por lo que lucha usted es por lo que lucha la organización?* ¿Al participar usted se siente más crítico?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	122.657(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	118.609	16	.000
Asociación lineal por lineal	16.494	1	.000
N de casos válidos	457		

a 14 casillas (56.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .03.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.190	.046	4.132	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.217	.038	4.738	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

Obtención de logros

Los miembros de la organización popular manifiestan que es significativo y aliciente que esta sume beneficios, lo que les incentiva a seguir participando, y lo cual demuestra que los logros son un indicador para que los miembros desarrollen una permanencia producto de su participación en las organizaciones populares.

V 53-59 ¿Usted se integró a la organización por los logros que esta ha obtenido? *

¿La organización tiene logros satisfactorios?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	140.009(a)	12	.000
Razón de verosimilitud	102.196	12	.000
Asociación lineal por lineal	50.131	1	.000
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (60.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .08.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	.332	.047	7.497	.000(c)
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	.394	.046	9.154	.000(c)
N de casos válidos	457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

Elaboración propia a partir de los resultados arrojados de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

De acuerdo al análisis presentado de la hipótesis #1 se comprueba que el supuesto es verdadero, al referirse que las organizaciones populares son generadoras de cultura de participación y que esto a su vez sienta las bases para desarrollar logros en sus demandas.

Dado que las organizaciones populares son vistas como medios de gestión y lucha, que se traduce en una opción para solucionar demandas o problemáticas de los miembros que las componen, así mismo son consideradas como espacios en los cuales se genera cultura de participación, dado que al interior de estas existe un intercambio y una transmisión de elementos culturales, (entre ellos valores, creencias, compromiso, equidad, pertenencia entre otros) que se adoptaran a través de la interacción y socialización de los miembros, al pugnar por demandas comunes.

Así mismo se comprueba que las organizaciones populares se apoyan en los generadores de cultura (involucramiento, el compromiso, la conciencia social), que al transmitirlos a sus miembros y estos a su vez al adoptarlos y ponerlos en práctica, obtienen logros significativos para la organización y para si mismos creando efectividad en la solución de demandas, siendo los logros pieza fundamental para el desarrollo y consolidación de una organización popular.

De acuerdo al análisis presentado de la hipótesis #2 se comprueba que el supuesto es verdadero, al referirse que las organizaciones populares presentan características de cultura de participación mismas que coadyuvaran a la permanencia de los miembros en la organización.

A partir de este análisis se identifico que en las organizaciones populares existen características de cultura de participación mismas que se traducen en elementos, los cuales son; pertenencia, cooperación, equidad, toma de decisiones, colaboración, compromiso, creencias, involucramiento, normas y valores.

De esta manera al ser desarrollados y adoptados por los miembros, la organización obtiene el cumplimiento a sus demandas, lo que a su vez se manifiesta en la permanencia de los miembros y el acercamiento de los individuos a formar parte de esta.

La permanencia depende de la efectividad de la organización para satisfacer necesidades, lo cual solo se podrá conseguir, en base al involucramiento de los miembros en la participación y en el trabajo colectivo, mismo que desarrolla en los miembros una conciencia social.

La organización popular es un eje principal para el desarrollo de una cultura de participación, dado que por su dinámica, estructura, funcionamiento y por la gente que las integra desarrollan cultura de participación pues son vistas como espacios de gestión y lucha, considerándola por sus miembros como un medio por el cual se puede obtener un beneficio y a su vez desarrollar capacidades de participación que coadyuven a elevar su calidad de vida, e intervenir en el ámbito público e involucrarse en la toma de decisiones, en el intercambio de opiniones e ideas, e incidir en la dinámica de los cambios sociales.

Principalmente las organizaciones se apoyan en mecanismos de participación, los cuales tiene como principal objetivo fomentar la participación de todos y cada uno de los miembros que integran estos espacios, dichos mecanismos, contemplan el desarrollo de capacidades que posteriormente se verán reflejado en la obtención de logros con la plena conciencia de participar, y a su vez crear una permanencia y estadio en la organización.

Esta investigación concluye que las organizaciones populares forman espacios de participación inclinados a obtener u cambio social democrático a partir de un proceso de involucramiento reflexivo y con plena conciencia social, en la cual la sociedad asuma su responsabilidad y compromiso por generar cambios sociales y a favor de sus necesidades.

CAPITULO V

La intervención del Trabajo Social: Una propuesta para el trabajo en Organizaciones Populares.

5.1. El quehacer del trabajador social dentro de las organizaciones.

De acuerdo a los resultados que esta investigación obtuvo, a partir del trabajo realizado en organizaciones populares del D. F. se identificó la problemática y las necesidades que enfrentan estas en su funcionamiento cotidiano, en el cual el quehacer del trabajador social puede tener una importante injerencia.

La sociedad a través de sus expresiones consolidadas en organizaciones sociales, tiene un potencial notable para resolver problemas concretos de una manera efectiva, dado el interés de los integrantes en los problemas que los afectan. En ocasiones las organizaciones conocen mejor las necesidades, controlan mejor las ineficiencias y los integrantes están dispuestos a cooperar con tiempo voluntario cuando perciben que el destino de sus esfuerzos coinciden con su propio beneficio.

En este sentido las organizaciones populares van a ser espacios en los cuales un grupo específico de personas se unen para realizar un proyecto a través de la participación social, por su misma condición, actividades y fines, también es un espacio para ejercer un trabajo profesional crítico y científico que aporte de manera útil una correcta interpretación del contexto socio-político en el cual estas organizaciones operan, por lo anterior existe la necesidad de un profesional del Trabajo Social el cual con la capacidad de alcance, visión y acción, vaya más allá de resolver un problema, dado que al conocer las causas que originan los inconvenientes de una organización, posteriormente puede hacer un diagnóstico social para atenderlo integralmente y lograr una trascendencia, así el trabajador

social puede transmitir herramientas y recursos que permitan su fortalecimiento su estabilidad y consolidación.

Las organizaciones populares fomentan la participación con diversas actividades que se realizan de acuerdo a los intereses definidos desde el interior de la organización y la mayor parte de actividades desarrolladas, están basadas fundamentalmente en asesoría, apoyo, promoción, denuncia, gestión y en donde el profesional en Trabajo Social, representa un apoyo al diseñar y transmitir planes, programas y proyectos no solo desarrollados en un escritorio, sino generados en el trabajo diario, con distintas poblaciones.

Fundamentalmente el apoyo que puede brindar el trabajador social a una organización es el de transmitir herramientas que son fundamentales en la formación de un trabajador social. Un ejemplo de estas son las siguientes:

- ▲ Ser investigador y diagnosticador de situaciones, problemas sociales y de recursos.
- ▲ Educador inicial, formal e informal.
- ▲ Promover de cualquier actividad central que realice la organización.
- ▲ Administrador de programas y servicios sociales. Planificador, programador de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales para mejorar la calidad de vida. Ejecutor y evaluador de proyectos sociales y actividades de atención, ayuda y apoyo. Movilizador de recursos humanos, institucionales, técnicos, materiales y financieros. Consultor, asesor, orientador. Gestor, intermediario entre usuarios e instituciones, entre recursos y necesidades.
- ▲ Legislador al generar manuales y normas de trabajo que regularicen en beneficio de la institución lo que en un momento determinado puede ser también un reformador de instituciones y un activista social.¹

¹ ANDER EGG, Ezequiel. **Introducción al Trabajo Social**. Siglo XXI; España. 1992. pp.28-29.

Para la labor con organizaciones populares el trabajador social se inserta principalmente en el ámbito de las colonias, barrios, unidades habitacionales etc., los cuales son algunos de tantos espacios en donde surgen las organizaciones populares, como respuesta a la falta de atención de las autoridades a los problemas sociales que sufren estos sectores. Es entonces el primer paso para el trabajo en conjunto entre la disciplina y la organización, sin embargo el que el trabajador social no colabore con la formación y aparezca cuando esta ya esta consolidada no quiere decir que quede excluido, sino todo lo contrario, todavía puede proponer más ejes de acción y aportar nuevas alternativas para la participación a fin de concretar sus objetivos

Las organizaciones populares surgen y dan respuestas a la preocupación ciudadana, la cual encuentra en estas mayor atención a sus problemas, es aquí en donde el trabajador social tiene el compromiso y el deber de colaborar de manera organizada, rescatando el principio de cooperación entre los integrantes y las propias organizaciones para posteriormente trabajar en conjunto en la adopción y transmisión de los rasgos culturales que una organización puede formar entre sus miembros mediante la participación.

Ante esta perspectiva los desafíos del trabajador social entorno a las organizaciones populares son:

1. Coadyuvar a crear un ambiente de respeto tolerancia, colaboración y solidaridad entre los miembros; para modificar las conductas y actitudes en los grupos sociales, mediante una labor de conocimiento e identificación. en la cual se pueda reflejar sus costumbres, tradiciones, creencias y formas de convivencia.
2. Crear condiciones para que los integrantes desarrollen un sentido de pertenencia y arraigo a la organización mediante un diagnostico social, del contexto en el cual se desenvuelven, la historia de sus comunidad, grado de participación, procedencia de sus miembros, su dinámica

social; en si conocer las características y la formas de vida de los integrantes de la organización.

3. Impulsar la participación activa de los miembros en la toma de decisiones y en la dirección de la organización; a fin de lograr la movilidad social y resaltar la capacidad de gestión.
4. Diseñar proyectos viables de acuerdo a los objetivos y conveniencias de la organización a fin de conseguir el logro deseado.
5. Programar estrategias de acción, para conseguir respuesta a sus demandas a través de la participación conciente y organizada.
6. Reforzar los lazos entre los miembros y sus dirigentes por medio de la comunicación abierta y sin censura.
7. Promover la participación, la educación, los valores cívicos, morales, las normas éticas, morales a fin de desarrollar la credibilidad, honestidad confianza y compromiso en la organización.

Cabe señalar que estas perspectivas o estas propuestas del trabajador social para colaborar con las organizaciones deben estar fincadas principalmente en las demandas expresadas por estas, tomando en cuenta sus necesidades prioritarias y la iniciativa propia del profesionista.

Con este propósito el quehacer del trabajador social, para incidir en la organización será conocer la organización su entorno y el comportamiento de sus integrantes, para entonces entablar una relación estrecha y trabajar con ellos para lograr su atención, interés, confianza y credibilidad. De esta forma se podrá trabajar conjuntamente en la consecución de sus objetivos y trascender en la en la satisfacción de sus necesidades mejorando sus condiciones de vida, estimulando la participación social, y la adopción de una cultura de participación a través de las organizaciones populares.

5.2. Propuesta para el trabajo en organizaciones populares; Modelo de intervención desde el Trabajo Social.

De acuerdo al panorama político social que se vive en el D. F. esta investigación propone un modelo de intervención para el trabajo en conjunto, del profesionalista en Trabajo Social y las organizaciones populares, el cual se basa en una serie de elementos como eje de acción, los cuales se explicaran a continuación.

Cuando se pretende construir, desarrollar o se intenta consolidar, espacios para los individuos que busca cambios en sus condiciones de vida, el trabajador social tiene el compromiso con la organización y su entorno social ha desarrollar un trabajo permanente no solo practico, sino también de reflexión, critica sobre las implicaciones teóricas y metodologicas de su intervención ya que estas, indicaran caminos a seguir y los rumbos de su incidencia.

Tomando en cuenta criterios epistemológicos y metodológicos, la presente investigación plantea una propuesta metodológica en base a principios del paradigma dialéctico, con un enfoque sistémico.

El paradigma dialéctico,² procede de la filosofía marxista, y supone una importante proposición metodológica para las intervenciones de carácter comunitario, y la correspondiente transformación de la realidad sobre la que se actúa; la unidad sujeto-objeto, según Marx ha liberado al hombre de una posición contemplativa. Es en la praxis cuando existe una toma de conciencia en la que el sujeto es idéntico al objeto, y ellos implica una transformación de la realidad; un proceso reciproco, en la medida que el sujeto, al conocer (lo otro), se conoce así mismo, obtenido un conocimiento de ambos que les modifica.

² Beltran, 1979:203. Citado en: CARBALLEDA J. Alfredo. **La intervención en lo social.** Paidós; Barcelona. 2002. p. 118.

Modelo sistémico³, es la resolución de problemas, el diseño de modelos es considerado por este enfoque como una alternativa metodológica para el análisis, explicación e intervención en la realidad social, este termino cuenta con una amplia gama de usos en la ciencia, y puede referirse desde una maqueta hasta un conjunto de ideas abstractas, de ahí que algunos prefieren utilizar la denominación de modelos teóricos para diferenciar de estos con unos simples. Un modelo de intervención, a subes tiene como parte central la direccionalidad de la acción y por otra, establecer condiciones favorables para la teorización, en el sentido de que se puntualiza y observa el comportamiento de variables que van implícitas tanto en la explicación como en el abordaje de la problemática social atendida. Para el logro de esta última tarea es fundamental establecer de manera continua procesos de seguimiento y análisis que dan pauta a la explicación de variables y procesos sociales de estudio.

Orientado para la intervención en organizaciones populares, que parte del esquema básico de procedimientos y que ha tenido influencia importante a partir del modelo de Investigación Acción Participativa.

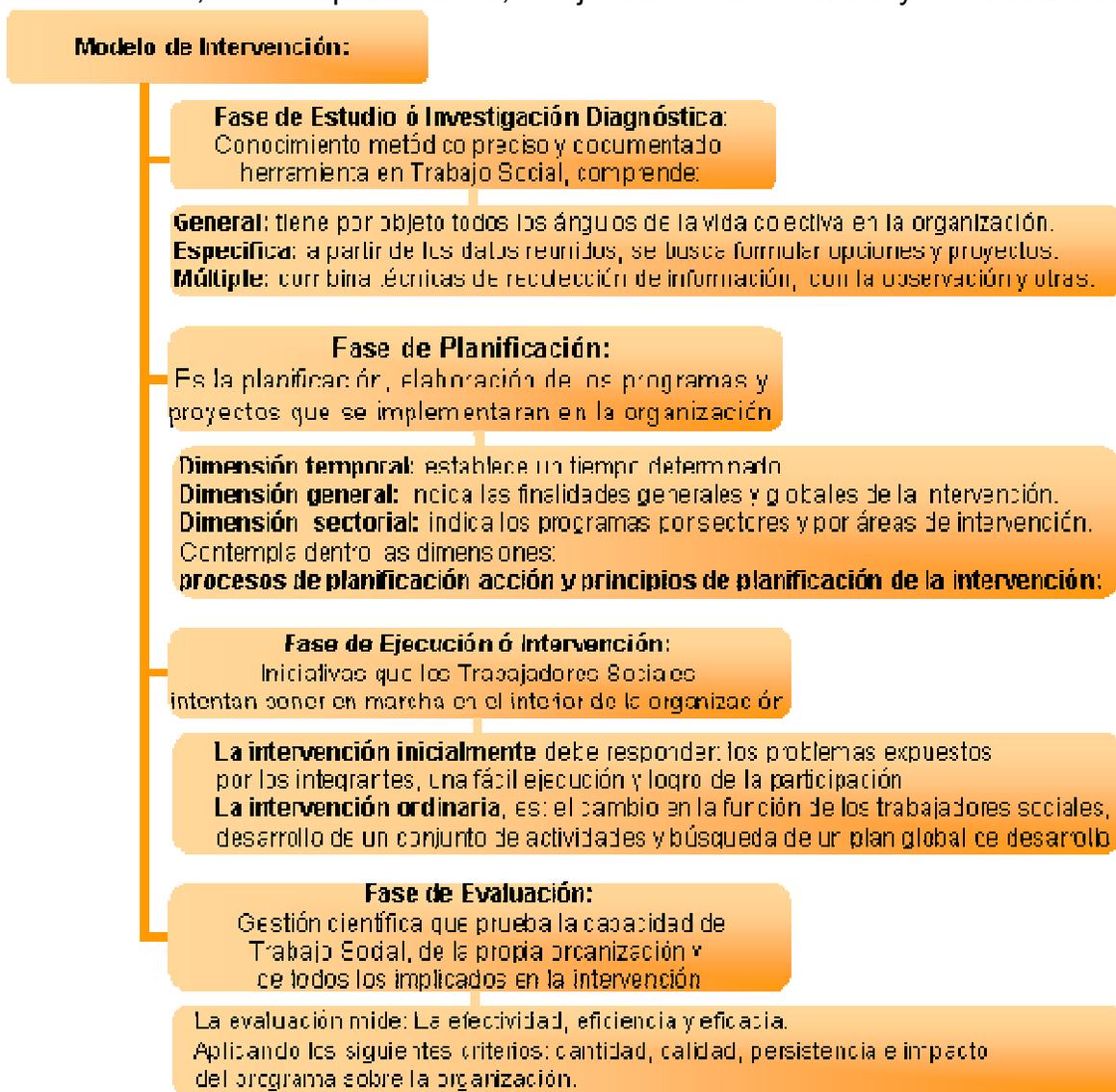
Lewin K.,⁴ desarrollo la action-research (traducido como investigación-acción) como alternativa a la investigación tradicional que separaba la ciencia y la práctica. Definiendo así la necesidad de una integración de ambas en proyectos conjuntos, en donde los profesionales aplicados investiguen con rigurosidad los efectos de sus intervenciones prácticas y lo teóricos sean capaces de encontrar aplicaciones sociales relevantes para sus formulaciones.

A partir del análisis en una organización popular y los problemas detectados, se busca atender y reforzar, características de la organización, lo cual puede ser determinante o un estímulo en la participación que se desarrolle o bien se adopte por parte de la misma, y que a su vez estas tendrá que tomarse en cuenta para desarrollar una cultura de participación cada vez mas sólida.

³ GALEANA de la O.. **Promoción Social; una opción metodológica**. Plaza y Valdés; México. 1999. p.p. 39-40.

⁴ Citado en: LILLO HERRANZ, Nieves y ROSELLÓ NADAL. Elena. **Op. Cit.** p. 119.

El presente modelo propone una fase inicial y previa, para intervenir en organizaciones populares, siendo esta primera para fines de este estudio la fase de investigación diagnóstica, la cual está contemplada en el capítulo cuatro, la fase previa contempla tres elementos metodológicos del Trabajo Social⁵ y que se desarrollan en; Fase de planificación, de ejecución o intervención y de evaluación.*



Cuadro 5.2.

Elaboración propia, a partir de la presente investigación. Las Organizaciones Populares Espacios de una Cultura de Participativa en el D. F. 2005.

⁵ LILLO HERRANZ, Nieves y ROSELLÓ NADAL, Elena. *Op. Cit.* p. 99.

* Cabe señalar que estas etapas no necesariamente deben ser consideradas como un proceso lineal, sino que son fases que se desarrollan simultáneamente y complementariamente en el tiempo. Deben de tener un desarrollo paralelo, ya que los resultados de cada una repercuten con el resto.

Fase de investigación diagnóstica: es el conocimiento metódico preciso y documentado, herramienta importante en Trabajo Social, en la cual queda de manifiesto las características de toda investigación integral, estas son:

- ▲ General: tiene por objeto a toda la organización, desde todos los ángulos de su vida colectiva.
- ▲ Específica: a partir de los datos reunidos, tratar de formular opciones y proyectos.
- ▲ Múltiple: combina la técnica de recolección de información junto con la observación y otras.

Es necesario en esta fase la creación o fortalecimiento de estructuras y mecanismos de participación, con el objeto de que se pueda aportar los conocimientos necesarios, espacios y tiempos dirigidos a la organización e interrelación con el ámbito, político y comunitario, para el estudio de la realidad. Se plantean algunos pasos sugeridos:⁶

- ▲ Establecimiento de los aspectos a investigar y organización de la búsqueda de la información entre los integrantes, organizaciones y expertos en el tema.
- ▲ Información en la comunidad en su conjunto de dicho estudio para que pueda seguir directa y estrechamente el trabajo de investigación e intervención.
- ▲ Constitución de una comisión con los miembros de la organización actuando no solo como fuente de información sino también como puente entre la población y el equipo de trabajo.

⁶ HENDRIKS, C.. Citado en: *Íbid.* p.p.101-102.

Fase de planificación: se refiere a la planificación, elaboración de los programas y proyectos que se implementaran en la organización. Por lo que la planificación se plantea basada en el diagnostico previo, partiendo de una especial atención en su carácter integral y participativo de la intervención, no olvidando la necesidad de un involucramiento y autoaprendizaje colectivo de los miembros de la organización y de la sensibilización respecto a las distintas acciones a emprender.

Es un método de trabajo que tiene distintas dimensiones⁷ interrelacionadas que son:

- ▲ Dimensión temporal: establece un tiempo determinado.
- ▲ Dimensión general: indica las finalidades generales y globales de la intervención.
- ▲ Dimensión sectorial: indica la articulación en programas por sectores y por áreas de intervención.

Contempla dentro las dimensiones: procesos de planificación acción y principios de planificación de la intervención.

El proceso de planificación de la acción⁸, es el siguiente:

- ▲ Es el que da orden y racionalidad a la intervención, buscando la manera más satisfactoria y eficaz, de alcanzar los objetivos establecidos, orientando por medio de una manera coherente, global y sistemática, los objetivos con las acciones y los recursos.
- ▲ El nivel de contenido debe partir de los problemas de la organización y la situación en la transformación que se desea.
- ▲ Se tiene que fijar el tiempo y el ritmo de la realización del programa teniendo en cuenta, tanto los ritmos de la organización y sus integrantes, como el de las autoridades implicadas.

⁷ MARCHIONI, M.. Citado en: *Íbid.* p.105.

⁸ CARBALLEDA J. Alfredo. *Op. Cit.* p. 110.

- ▲ Describir el plan de acción para cada uno de los miembros, los niveles, y los ámbitos de actuación.
- ▲ Diferenciar claramente los aspectos formativos de los organizativos o de gestión.
- ▲ Establecer los objetivos y las metas que se pretenden alcanzar, teniendo en cuenta las oportunidades que promueve la organización, para estimular su propio desarrollo y transformación, también los posibles riesgos que determinen una amenaza en ciertos aspectos débiles sobre los fuertes.
- ▲ Determinar las correspondientes estrategias y métodos de acción en relación con formas y mecanismo de participación.
- ▲ Seleccionar los medios y recursos necesarios, los cuales determinaran las correspondientes responsabilidades.
- ▲ Aplicar, rediseñando los instrumentos, para definir la cultura de participación en la organización, más los aportes e instrumentos de coordinación y evaluación.

Los principios claves del proceso de planificación de la intervención social en organizaciones son:

- ▲ Previsión: ya que la intervención debe ser capaz de imaginar y controlar los efectos de las acciones previamente diseñadas.
- ▲ Flexibilidad: por que a un cuando sea compleja y rigurosa la dinámica interna de la organización, los hechos sobre los que se actúa hacen que se pueda tener un margen de cambios en los planteamientos iniciales de las acciones, siendo así suficientemente flexibles para permitir una adaptación a las circunstancias sobre las que se opera.

A manera de sugerencia, se tiene que señalar una característica de la planificación: ya que el carácter de la realidad de la organización misma y su entorno es dinámico y cambiante, no resulta operativo aplicar una planificación definitiva, siendo adecuado partir de un plan de acción bien conformado a corto

plazo y que se puede concretar en la unidad más operativa del proyecto. Estableciendo a mediano plazo un programa en donde se contemple y se identifiquen las principales líneas de acción, mientras que a largo plazo se establecería el plan global de actuación como línea rectora, que constituiría los principios generales de actuación sobre la base de las prioridades definidas.

Fase de ejecución o intervención: siguiendo el planteamiento participativo en esta fase de la implementación es donde se considera más al integrante, dándole el reconocimiento como actor social, “es aquel que actúa no conforme al lugar que ocupa en la organización social, sino aquel que modifica su entorno dejando de ser espectador pasivo de su realidad”⁹.

Se distinguirá a la intervención inicial, como las primeras iniciativas que los Trabajadores Sociales intentan poner en marcha en el interior de la organización y la intervención ordinaria ¹⁰.

La intervención inicialmente debe responder a:

- ▲ Los problemas expuestos por los integrantes; esto da la garantía de actuar en un campo de interés efectivo, es decir, debe tocar aspectos de la vida de la organización que interesan a todos o a la mayoría de sus integrantes.
- ▲ Una fácil ejecución; para evitar complicaciones y errores en el proceso de desarrollo.
- ▲ El logro de la participación; es el proceso en el que interviene el mayor número de personas en el desarrollo de las actividades.

La intervención ordinaria, es aquella fase en la que la organización misma y sus grupos son los que comienzan a actuar directamente. Esta caracterizada por los siguientes aspectos:

⁹ TOURAINE. A. Citado en: LILLO HERRANZ, Nieves y ROSELLÓ NADAL. Elena. **Op. Cit.** p. 108.

¹⁰ MARCHIONI, M. Citado en: CARBALLEDA J. Alfredo.. **Op. Cit.** p. 102.

- ▲ El cambio en la función de los trabajadores sociales: estos no sustituyen la iniciativa de las personas, simplemente les ayudan, encaminando a satisfacer las finalidades que persiguen. Adoptan la función de asesores para la organización, pero cada vez tienen un peso menor a favor de la comunidad. Su función principal es promover iniciativas y eliminar obstáculos.
- ▲ Desarrollo de un conjunto de actividades al mismo tiempo: las múltiples iniciativas requieren un esfuerzo de coordinación para conseguir una integración real y efectiva de las diversas actividades, por lo que en este momento se puede promover la creación de comisiones en la organización.
- ▲ Búsqueda de un plan global de desarrollo de la organización: se propone un plan global, integral, que tenga en cuenta todos los elementos de intervención en el desarrollo de la organización. Por lo que se debe aplicar un autoanálisis, de la propia organización en su situación actual, causas y posibilidades de desarrollo, perspectivas de futuro, en la organización y comisiones de trabajo.

Fase de evaluación: se considera como una de las fases más importantes del método de Trabajo Social, en esta se da la auténtica fusión de la teoría con la práctica. Es una forma de investigación social aplicada, sistemática, planificada y dirigida, encaminada a identificar, obtener y proporcionar de manera válida y confiable, datos e información suficiente y relevante, en la cual se pueda apoyar un juicio acerca del valor de los diferentes componentes de la intervención (en la fase de diagnóstico, programación y ejecución) de un conjunto de actividades específicas que se ejecutan, han realizado o se realizarán, con el propósito de producir resultados concretos, comprobando el tiempo y el grado en que dichos logros se han dado, de tal forma, que sirva de base o guía para la toma de decisiones racionales e inteligentes entre líneas de acción, o para solucionar

problemas y la comprensión de los factores que determinen el éxito o el fracaso de los resultados.¹¹

Se puede decir que es una gestión de carácter científico dirigido a examinar la capacidad del Trabajo Social, de la propia organización y de todos los implicados en la intervención, en relación con los problemas o necesidades de dicha comunidad y la transformación de la situación en las mejores condiciones.¹²

Es decir, la evaluación es la fase y un instrumento que facilita el proceso de comparación entre la situación inicial en relación con la final, la transformación que se pretende, junto con los factores que han facilitado o dificultado el proceso de cambio. Comprende también los componentes que pueden explicar el éxito o el fracaso, ya que aborda todos los elementos que aparecen en la intervención, ayudando a tomar decisiones sobre las diferentes reorientaciones que se efectuarán.

Por medio de la evaluación podemos medir:

- ▲ La efectividad: es la capacidad de actuación para resolver los problemas y modificar la situación inicial y la final.
- ▲ La eficiencia: permite medir la productividad del programa, por lo tanto, obtener una evidencia empírica en cuanto a la eficacia del programa, la obtención documentada de los efectos y la solidez del mismo.
- ▲ La eficacia: es la capacidad del programa o proyecto para resolver los problemas y carencias.

Se tiene que aplicar los siguientes criterios:

- ▲ Cantidad: es la medición cuantitativa de resultados.
- ▲ Calidad: medición cualitativa de los resultados.
- ▲ Persistencia: durabilidad de lo logros alcanzados.

¹¹ AGUILAR, Maria y Andere-Egg. Citado en: GALEANA de la O.. *Op. Cit.* p.p. 107-108.

¹² REZSOHAZY. Citado en: CARBALLEDA J. Alfredo.. *Op. Cit.* p. 112.

- ▲ Impacto del programa sobre la organización: siendo esta la aprobación comparativa del resultado obtenido con relación al impacto de la situación en que se interviene.

En la evaluación de los proyectos, se continuara realizando una evaluación y auto evaluación, objetiva, y real. Así que es necesario que se desarrolle una evaluación a lo largo del proceso, realizando las diferentes modalidades de evaluación existentes, destacando tres tipos:¹³

- ▲ Evaluación Inicial o Diagnostica: se conocerá la situación inicial, las capacidades de la organización; el punto de partida en el que se encuentra y el tipo de trabajo a realizar. Previendo situaciones de crisis que trasformen su elaboración y su superación lleve a la situación final del proceso.

- ▲ Evaluación de Seguimiento: proporciona la información del grado de alcance de aquello que se ha pretendido conseguir con la intervención integral. Midiendo los resultados y permitiendo observar el éxito o fracaso de la intervención diseñada y ejecutada. Orientado por tanto a comprobar la eficacia de los resultados, y sirviendo para continuar, adaptar o rehusar un programa. Proporciona a su vez resultados del programa y los de la organización, cumpliendo tres funciones básicas, probar el resultado de los objetivos, calificar el estado y capacidad del programa y comprobar su vigencia.

- ▲ Evaluación Final: se realiza durante el proceso, el cual indica la evolución que se experimenta en la intervención, mediante el proceso de comparación inicial y final. Reorienta el proceso, ya que indica las necesidades de cada momento del análisis, así también como el proyecto está induciendo en la organización y los efectos e impactos que se están produciendo en sus individuos y en sus relaciones, mide la forma en que funciona y la calidad de las actuaciones, acciones y servicios que conforman al programa.

¹³ *Ibíd.* p. 113.

Si llegase a existir modificación o hacer cambios es necesario tomar en cuenta cinco propuestas.¹⁴

- ▲ Comparar el estado de la organización antes y después de la intervención.
- ▲ Comparar y establecer diferencias entre los objetivos propuestos y los resultados obtenidos. Se tiene de igual forma que recoger la opinión de los integrantes de la organización, individualmente y grupal. Objetivos y metas relacionadas con la política social y los intereses de la organización.
- ▲ Conocer el grado de participación activa y democrática de los integrantes, así como la adecuada comparación y establecimiento de los diferentes compromisos acordados entre los participantes y la actuación real de los mismos. Evaluar el impacto, los efectos en la organización, la actuación con los integrantes y sus dificultades.
- ▲ Evaluar todos y cada uno de los sistemas y fases metodológicas implicadas en la intervención, los procedimientos o métodos utilizados, los recursos internos y externos, su utilización y aprovechamiento, las actividades realizadas, las medidas adoptadas, la estructura de gestión utilizada, los costos y el uso de los medios en relación con los resultados y otros.

Este modelo parte de la filosofía y concepción del mundo y de la vida, percibido y aprendido de la praxis cotidiana, valorando aquello que es nuestra forma y modo más común de vivir, estudiando los grupos y las necesidades de la organización en la que se desarrollara la intervención.

El enfoque organizacional requiere de una metodología que promueva escenarios de cooperación en el desarrollo de una interacción e intercambio constante y eficaz, entre las instituciones, las organizaciones populares, los ciudadanos y los profesionales del Trabajo Social para un fortalecimiento y consolidación de una cultura de participación en toda organización popular.

¹⁴ MENA, Jordi. Citado en: *Íbid.* p. 114.

Impacto esperado.

El modelo propuesto tiene como objetivo una vez identificada la problemática que viven las organizaciones populares, el trabajo en conjunto por parte del trabajador social y las organizaciones, siendo participe de la dinámica y los fenómenos que al interior se producen, facilitándole herramientas, que coadyuven a la planificación y formulación de demandas, estrategias de acción para la consolidación de una cultura de participación que apoye a la obtención de demandas.

Así mismo la capacidad de colaboración en la cual se identifique los problemas e intereses de la organización logrando la posibilidad de obtener consensos sobre las prioridades de intervención dando paso a cada una de las necesidades individuales y colectivas, implicando necesariamente la participación activa de todos los miembros de la organización, por lo que es importante tener un constante dialogo para tener intercambios y procesos de opinión, para su valoración en la medida que se consoliden los procesos.

Todo con el fin de propiciar las bases para que dentro de la organización se fortalezca una cultura de participación que aporte valores, compromiso, capacidad de involucrarse en el ámbito publico con plena conciencia social y entendimiento que les permita intervenir la construcción de una sociedad participativa.

Resaltando entre los integrantes la necesidad de transformar su realidad a partir de sus propios medios, y a partir de su propia historia, así mismo puede crear condiciones para impulsarlos a desarrollar sus capacidades y habilidades y que adquieran una actitud dinámica que les permita llevar la iniciativa, y concientizarlos a que el éxito de sus demandas radican en la colaboración y el involucramiento con su organización.

5.3. Reflexión del Trabajo Social en el contexto actual.

En la actualidad la sociedad y el país demandan de la intervención de profesionales más comprometidos y preparados, para enfrentar la problemática social que se acentúa cada vez más en la realidad del país y la ciudad.

El Trabajo Social no puede ser ajeno a los procesos actuales, así mismo no puede ser indiferente ante las decisiones políticas de los gobiernos y mucho menos pueden serlo ante los actores de la sociedad civil, como es el caso de las organizaciones y los procesos populares que día a día luchan contra la exclusión, la marginación la pobreza, sin embargo lo anterior no significa que el trabajador social asuma esta problemática y la resuelva, debe ubicarse como un sujeto de intervención, el cual tiene la capacidad de ser un agente político, tomando en cuenta el trabajo con la gente, para promover autogestión y orientar su dinámica.

Cabe precisar que el Trabajador Social debe asumir una postura clara y definida para su actuar, diseñando programas integrales de acción lo que a su vez le permita la intervención interdisciplinaria en áreas diversas como: educación, cultura, salud, vivienda y empleo por mencionar solo algunas.

Actualmente las tendencias adoptadas tanto políticas como económicas, provocan la restricción del gasto publico, consecuencia de ello se generan desajustes sociales, dejando al descubierto la ineficiencia e insuficiencia de las políticas sociales ante el incremento de las demandas sociales en todos los sectores de la población, es por tanto el compromiso del trabajador social facilitar y dar cada vez mas opciones acordes con los modelos imperantes, en los cuales la practica demuestre a los que se dedican a la función publica organizada, que las opciones existen y se sustentan en estudios serios y profesionales.

Esta realidad permite comprender que el profesionista debe realizar permanentemente opciones teóricas, ideológicas y políticas en su práctica profesional, siendo justamente estas opciones las que pueden abrir los caminos para construir una intervención basada en valores que tengan como meta el reconocimiento de los sujetos sociales, desde una perspectiva histórica, política y social, como coadyuvantes de una realidad social acorde al momento actual.

El Trabajo Social debe tener profesionales capaces de generar conocimientos originales e innovadores para intervenir en problemas sociales, y ejerciendo la investigación en los campos de intervención que requieran de alternativas diversas, en el cual el conocimiento y tendencias se conviertan en una clave para el desarrollo, ya que en los últimos años la creciente experimentación cuantitativa incide cada vez más en la mejora cualitativa, permitiendo así líneas que impulsan, crean y consolidan, grandes grupos y organizaciones.

Reflexionando a través del análisis contextual de las condiciones en el ámbito profesional y laboral, cabe señalar que las condiciones de los estudiantes y los egresados de Trabajo Social, no son fáciles ya que trabajar en viejos esquemas operativos, es complicado, mas bien se deben encontrar marcos de acción, en espacios en donde se luche por el derecho social y se busque la conquista diaria de la población misma, la cual se ha acostumbrado a la pasividad, de tal forma que es necesario reivindicar y construir conciencia en los individuos que forman parte de la sociedad, y en la que debe prevalecer el sentido de involucramiento activo y compromiso en sus problemáticas.

CONCLUSIONES

El autoritarismo, el corporativismo y el clientelismo han sido factores que a lo largo del siglo XX han aparecido como un freno para la participación, así mismo han sido instrumentos que han inhibido el desarrollo de la organización social en nuestro país. Sin embargo esta situación no represento la cooptación de sectores independientes al régimen, por el contrario buscaron canales para la participación y la organización la cual tuvo significancia hasta la década de los setenta y alcanzo mayor relevancia en los ochenta, cuando la sociedad ante el descontento por las crisis económica, política y social que sufría el país da lugar al surgimiento de un nuevo actor social llamado sociedad civil, el cual se establecería como un actor capaz de generar cambios sociales, siempre basado en la participación social consciente y activa fuera del ámbito institucional, y la cual dio lugar a la búsqueda de espacios para hacerse presente, y la encontró en la formulación de organizaciones sociales que trataron de responder a diversas problemáticas y luchando a fin de buscar alternativas de acción para el mejoramiento de los niveles de vida y del bienestar social.

Este fenómeno dinámico llamado sociedad civil se caracterizo por vertir una participación activa y conciente, reflejada con la aparición de organizaciones sociales enfocadas a diversos problemas de la ciudadanía, una característica relevante de este fenómeno fue la preocupación por intervenir en el plano público y el interés por deslindarse del gobierno para actuar.

De estos grupos sociales han derivado las organizaciones populares de la cual se hace referencia el término “popular” por ser organizaciones que asumen la problemática de los campesinos, colonos, transportistas, comerciantes etc., y las cuales tienen una estructura y mecanismos de participación bien definidos.

Dichas organizaciones como tal han representado un papel importante tanto en la movilización social organizada como en la gestión autónoma de las demandas, lo cual significa que han pasado por el proceso de ser organizaciones reivindicativas a organizaciones de gestión y negociación.

Las organizaciones de carácter popular han sido las que han mantenido durante algunas décadas una postura reivindicativa, asumiendo estrategias de presión y confrontacionismo para lograr sus objetivos, sin embargo no hay que olvidar que las practicas han ido modificándose; actualmente las organizaciones populares implementan prácticas de negociación, y sus acciones están articuladas a fin de conformar redes y poder intervenir en las decisiones publicas; así mismo intentan establecer una nueva relación entre el gobierno y la sociedad, en donde se han entablado relaciones y alianzas con partidos políticos donde prevalece el dialogo y la negociación.

Retomando el papel de la participación y las organizaciones, esta ha necesitado espacios para hacerse presente y esos espacios los ha encontrado en las organizaciones sociales, en las cuales la efervescencia de un grupo de personas en busca de un objetivo común establece una interrelación a fin de satisfacer o solucionar su demanda.

Las organizaciones cumplen como una alternativa para mejorar los niveles de vida, como un eje para la democracia y un espacio para el surgimiento de una cultura participativa entre sus integrantes.

De acuerdo al estudio realizado con organizaciones populares del D. F. se tiene que la cultura participativa surge precisamente en espacios como las organizaciones populares, dado que es un lugar en el cual se permite la participación, se fortalecen las relaciones, se interacciona, se comunica, se intercambia experiencias, se tolera y se promueve la participación en la búsqueda de soluciones.

Ahora bien esta investigación realizada con organizaciones populares del D. F., permite crear una aproximación conceptual del término cultura de participación; el cual implica la necesidad de reflexionar, reorganizarse y replantear la participación social; ahora desde un enfoque cultural desde un entendimiento y plena conciencia en el cual la sociedad asuma su compromiso de participar en conjunto en la construcción de una identidad colectiva y de arraigo social lo cual dará como resultado una participación comprometida y consciente de su entorno histórico.

De acuerdo a los resultados, entre los rasgos de cultura de participación que más se desarrollan en las organizaciones populares se destaca la conciencia al participar, el sentido de pertenencia, la equidad, el respeto, la colaboración y el involucramiento.

Prueba de lo anterior es que los miembros consideran con pleno entendimiento que las organizaciones son un medio para conseguir logros y dar respuesta a demandas a través de la participación, lo que a su vez genera que entre las personas exista un interés por formar parte y así satisfacer sus necesidades.

Al integrarse a las organizaciones y percibir logros y beneficios producto de su participación, los miembros reflejan mayor interés y asumen un papel activo en las organizaciones, interviniendo o involucrándose en las actividades que esta desarrolla, lo cual poco a poco se ve reflejado en una participación constante que posteriormente se traducirá en permanencia en la organización.

El dedicar el tiempo, acudir y colaborar en las tareas de la organización reflejan un sentido de compromiso y de responsabilidad, pues los miembros consideran que la base o el éxito de lograr sus demandas radican en la cooperación el involucramiento y la responsabilidad para con la organización y para con ellos mismos, por tal motivo y aunque consideran también que es a veces innecesario dedicarse mucho tiempo a la organización, también creen que

en la medida en que se dediquen a las actividades, en esa misma medida se obtendrán resultados.

Para alcanzar su consolidación y generar entre sus integrantes cultura de participación, las organizaciones populares necesitan transmitir confianza, actuar con transparencia, comprometerse con sus integrantes, y trabajar conjuntamente con ellos, coordinando esfuerzos, promoviendo valores y capacidades a fin de hacer de la cultura de participación una forma de vida que les permita lograr objetivos y mantener una participación conciente y constante, independiente de los logros que se puedan obtener.

De acuerdo al análisis presentado en las hipótesis #1 y 2 se comprueban los supuestos como verdaderos, al referirse que las organizaciones populares son generadoras de cultura de participación y que esto a su vez sienta las bases para desarrollar logros en sus demandas, así mismo las organizaciones populares presentan características de cultura de participación las cuales coadyuvan a la permanencia de los miembros en la organización.

Al comprobarse que las organizaciones populares son medios de gestión y lucha, que se traduce en una opción para solucionar demandas o problemáticas de los miembros que las componen, así mismo son consideradas como espacios en los cuales se genera cultura de participación, dado que al interior de estas existe un intercambio y una transmisión de elementos culturales, que se adoptaran a través de la interacción y socialización de los miembros, al pugnar por demandas comunes y el cumplimiento de sus logros, que a su vez se manifiesta en la permanencia de los miembros, lo cual solo se podrá conseguir, en base al involucramiento de los miembros en la participación y en el trabajo colectivo, mismo que desarrolla en los miembros una conciencia social.

De acuerdo a lo anterior la conclusión a la que esta investigación llega es que en espacios como las organizaciones populares si se generan rasgos de cultura participativa mismos que se mantienen a través de la interacción de los sujetos, y se transmite a través de la practica activa, lo cual favorece no solo a que los integrantes desarrollen sus capacidades personales para hacer frente a su problemática y la problemática colectiva, sino que influye en su actitud pasiva, para que intervengan directamente en la toma de decisiones, en el planteamiento de demandas en la ejecución de acciones, en la supervisión y vigilancia del desempeño del gobierno lo cual se traducirá en una participación comprometida y consciente de su realidad, misma que le permitirá exigirle al Estado soluciones y acciones que mejoren su calidad de vida.

Para finalizar hay que resaltar que la cultura de participación constituye un rumbo trascendental en la intervención del profesionista en trabajo social, dado que cuenta con herramientas para apoyar y orientar al individuo para que su participación sea real y eficaz de acuerdo al momento histórico que vive.

El modelo propuesto tiene como objetivo una vez identificada la problemática que viven las organizaciones populares, el trabajo en conjunto por parte del trabajador social y las organizaciones, siendo participe de la dinámica y los fenómenos que al interior se producen, facilitándole herramientas, que coadyuven a la planificación y formulación de demandas, estrategias de acción para la consolidación de una cultura de participación que apoye a la obtención de demandas.

Una alternativa para que esto sea posible es mediante el trabajo comunitario guiado a través de un modelo de intervención, en el cual el trabajador social puede ir sentando las bases para que dentro de la organización se fortalezca el respeto, la transparencia, la identificación, el arraigo y la pertenencia a la comunidad, resaltando entre los integrantes la necesidad de transformar su realidad a partir de sus propios medios, y a partir de su propia historia, así mismo puede crear condiciones para impulsarlos a desarrollar sus capacidades y

habilidades y que adquieran una actitud dinámica que les permita llevar la iniciativa, y concientizarlos a que el éxito de sus demandas radican en la colaboración y el involucramiento con su organización.

Por otro lado es indiscutible señalar que la participación no se puede imponer, sin embargo se puede trabajar en la promoción y el fomento de esta, tomando en cuenta que para que la participación sea efectiva debe haber tres condiciones; querer participar , poder participar y saber participar, condiciones que no siempre aparecen en las organizaciones y las cuales el trabajador social debe tener presente para poder colaborar a desarrollar las capacidades de los integrantes y así construir y trabajar para que los miembros de la organización asuman una cultura de participación.

El trabajador social debe de desarrollar un trabajo profesional critico y científico que aporte de manera útil una correcta interpretación del contexto socio-político en el cual estas organizaciones operan, por lo anterior existe la necesidad de un profesional con la capacidad de alcance, visión y acción, que vaya más allá de resolver un problema, dado que al conocer las causas que originan los inconvenientes de una organización, posteriormente pueda presentar propuestas eficaces y lograr una trascendencia, así el trabajador social puede transmitir herramientas y recursos que permitan su fortalecimiento su estabilidad y consolidación.

Por lo anterior solo resta decir, que el trabajador social tiene un gran reto, tomar parte en el proceso dinámico del surgimiento, el desarrollo y la transmisión de la cultura participativa, misma que servirá como una herramienta para que el individuo intervenga en el rumbo de una sociedad hacia el desarrollo y el crecimiento democrático.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR MEDINA, Iñigo, INZUA CANALES, Víctor y CAMPOS COVARRUBIAS, Guillermo. **Antología identidad y cultura**. ENTS - UNAM. México. 2003.

ALMOND, Gabriel y SYDNEY, Verba. **La cultura cívica. Estudio sobre la participación política democrática en cinco naciones**. Fundación de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada; Madrid. 1970.

ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. **El Distrito Federal. Sociedad, economía, política y cultura**. CIIH- UNAM-La jornada; México. 1998.

ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. **El proceso participativo y la apropiación del espacio público**. La jornada -UNAM - CIIH; México. 1997.

ÁLVAREZ ENRÍQUEZ, Lucia. **La sociedad civil en la Ciudad de México: Actores sociales oportunidades políticas y esfera pública**. Plaza y Valdés, - UNAM. CIIH; México. 2004.

ANDER EGG, Ezequiel. **Introducción al Trabajo Social**. Siglo XXI; España. 1992.

ANSOFF, H. I. **La dirección y su actitud ante el entorno**. Deusto; Bilbao. 1985.

ARMENGOL A, Carmen. **La cultura de la colaboración**. La muralla, Madrid. 2001.

ARMENGOL, Carme. **La cultura organizacional en los centros educativos**. Departamento de pedagogía aplicada; Barcelona. 1999.

ARTEAGA BASURTO, Carlos y SOLÍS SAN VICENTE, Silvia (coordinadores.).**La política social en la transición**. ENTS - UNAM - Plaza y Valdés. México. 2001.

Asamblea Legislativa del Distrito Federal. **Ley de participación Ciudadana del Distrito Federal**. México. 1998.

BLAU, Peter, SCOUT, William. **Naturaleza de las organizaciones**. ROUTELEDGE; Londres. 1993.

BOUCHIER Josiane, La paradoja de la unidad. en: ZERMEÑO Sergio y CUEVAS Aurelio. (coord.) **Movimientos sociales en México**. UNAM-CIIH; México. 1990.

BROOM, Leonard y SELZNICK, Philip. **Sociología**. CECSA; México. 1980.

- CALHOUN Craig, LIGHT, Donald y SÉLLER Suzanne. **Sociología**. Mc Graw Hill; Madrid. 2000.
- CANSINO, Cesar. **La transición mexicana 1977 – 2000**. Centro de Estudios de Política Comparada, A. C.; México 2000.
- CARBALLEDA J. Alfredo. **La intervención en lo social**. Paidós; Barcelona 2002. p. 118.
- CASTELAZO, José. **Ciudad de México**. Instituto Nacional de Administración Pública. A. C.; México.1992.
- CHÁVEZ CARAPIA, Julia y QUINTANA GUERRA, Luis Rene **La participación social en la Ciudad de México: una redimensión para delegaciones políticas y municipios**. ENTS- UNAM – Plaza y Valdés; México. 2001.
- CHÁVEZ CARAPIA, Julia. (coord.) **Participación social: retos y perspectivas**. Plaza y Valdés; México. 2003.
- CHÁVEZ CARAPIA, Julia. (coordinadora). **Antología de participación social**. ENTS- UNAM. México. 2001.
- CHINOY, Ely. **La sociedad: una introducción a la sociología**. FCE; México. 1968.
- CISNEROS, Armando. **La ciudad que construimos**. UAM-I; México. 1998.
- CUNILL, Nuria. **Participación ciudadana**. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Caracas. 1991.
- DE LA GARZA, Enrique. **Crisis y sujetos sociales en México**. CIIH- Porrúa; Vol.1. México. 1992.
- DÍEZ, GUTIÉRREZ, E. **La evaluación de la cultura de una organización como un proceso de reflexión y autoevaluación interna**. VIII Jornadas Estatales Forum Europeo de Administradores; Santiago de Compostela, 1996.
- ESCUADERO, J. M. **El centro como lugar de cambio: la perspectiva de la colaboración**. Congreso interuniversitario de organización; Barcelona. 1990.
- Etzioni, Amatai. **Organizaciones complejas: Escrituras sociológicas**. Edit. Winston; Nueva York. 1985.
- ETZIONI, Amatai. **Organizaciones modernas**. UTEHA; México. 1972.

- FERRAN ARANAZ, Magdalena. **SPSS para windows: análisis estadístico**. Osborne Mc Graw Hill; Madrid. 2001.
- FUCITO Felipe. **Sociología general**. Editorial Universidad; Buenos Aires. 1995.
- GALEANA de la O.. **Promoción Social; una opción metodológica**. Plaza y Valdés; México. 1999.
- GALLINO, Luciano. **Diccionario de Sociología**. Siglo XXI; España. 1999.
- GARCÍA P, J. Ma.. **Valores marginados en nuestra sociedad**. Salamanca, San Esteban; España. 1991.
- GEERTZ, Clifford. **La interpretación de las culturas**. Gedisa; Barcelona. 1990.
- GIBSON, James. **Organizaciones: conducta, estructura, procesos**. México Nueva Editorial Interamericana. 1983.
- GÓMEZ JARA, Francisco. **Sociología**. Porrúa; México. 2002.
- GRECO, Orlando. **Diccionario de sociología**. Valleta ediciones; Argentina. 2003.
- HARGREAVES, A. **La investigación sobre las culturas**. U. B.; Barcelona. 1994.
- HENN HILLAMAN, Karl. **Diccionario enciclopédico de sociología**. Herder; Barcelona. 2001.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI. Roberto. **Metodología de la investigación**. Mc Graw Hill; México. 2000.
- HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Alfredo (coord.). **Manual de sociología**. Caja Duero y Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial. Universidad de Valladolid; Madrid, España 2000.
- KAHN, J. **El concepto de cultura. Textos Fundamentales**. Anagrama; Barcelona. 1975.
- LAMAS, Martha. **El movimiento feminista en la Ciudad de México**. CIIH- La jornada; México. 1999.
- LILLO HERRANZ, Nieves y ROSELLÓ NADAL. Elena. **Manual para el trabajo social comunitario**. NARCEA, S.A.; Madrid. 2001.

- LIMA, Boris **Exploración teórica de la participación**. Humanitas; Buenos Aires. 1998.
- LITTERER, J. A.. **Cultura en el análisis de las organizaciones**. Limusa; México. 1979.
- LÓPEZ, MENDOZA, Ciro. **Muestreo por: tamaño y tipología**. UNAM-ENTS; México 2004. p. 10-31.
- MACIONIS, Jhon y PLUMMER K. **Sociología**. Prentice Hall; Madrid. 1999.
- MARTÍNEZ ÁVILA, Alejandra (coordinadora), **Sociología de las Organizaciones**. Mc Graw Hill; México. 1998.
- MELANO, Cristina. **Un trabajo social para los nuevos tiempos**. Lumen-Humanitas; Buenos Aires, 2001.
- MEYENBERG. Yolanda. **Cultura Política y los valores de la democracia**. Segundo congreso nacional de ciencia política. Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, A. C., UAM, UNAM; México. 1999.
- MONSIVAIS Carlos. **Entrada Libre**. Era; México. 1987.
- NÚÑEZ Oscar, **Innovaciones democrático culturales del movimiento urbano popular**, UAM-A; México, 1990.
- OLVERA RIVERA, Alberto. **Organización de la sociedad civil. Breve marco teórico**. Colegio mexiquense; México 2000.
- PESCHARD Jacqueline. **La cultura política democrática**. IFE; México. 2003.
- PETTIGREW, A. **Estudiando la cultura organizacional**. Ciencia administrativa, N° 24, 1979.
- PFEFFER, Jeffrey. **Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades**. Oxford University Press S. A. de C. V. ; México. 1997.
- PIZZORNO, Alessandro. "Introducción al estudio de la participación política" en: PIZZORNO, A. **Participación y cambio social en la problemática contemporánea**. SIAP PLANTEOS. Buenos Aires. 1995.
- PLIEGO CARRASCO, Fernando. **Participación comunitaria y cambio social**. Plaza y Valdés - UNAM – IIS; México. 2000.

- PLIEGO CARRASCO, Fernando. Política de participación social. en: ORTEGA, Carlos y CASTILLO, Moisés. **Hacia un nuevo balance de la política social en la Ciudad de México.** UNAM - D. D .F.; México. 1996.
- PLUMIER, Ken, MACIONIS, Jhon y SUMNER, William. **Sociología.** Prentice Hall; Madrid.1994
- PUGA, Cristina, PESCHARD, Jacqueline y CASTRO, Teresa. **Hacia la Sociología.** Addison Wesley Longman de México Editores; México. 1999.
- PULIDO ARANDA, Alberto, **El sindicalismo mexicano de vanguardia: 50 años del sindicalismo universitario 1929 1979,** Foro universitario – STUNAM; México 1995.
- RAMÍREZ SAIZ, Juan Manuel. **El Movimiento Urbano Popular en México.** Siglo XXI - IIS - UNAM; México. 1986.
- ROBBINS, Stephen. **Comportamiento Organizacional.** Prentice-Hall; México.1991.
- RODRÍGUEZ, JAUME, Jaime y MORA, CATALÁ Rafael. **Estadística Informática: casos y ejemplos con el SPSS.** Universidad de Alicante, España. 2001.
- RUIZ OLABUENAGA, José I. **Sociología de las organizaciones.** Universidad de Deusto; Bilbao. 1995.
- SALAZAR SOTELO, Francisco **El concepto de cultura y los cambios culturales.** en: Elementos para la promoción cultural. INI; México. 2004.
- SÁNCHEZ MEJORADA, Cristina. “Debate en torno a la participación ciudadana” en: COULOMB Y DUHAU. **Dinámica urbana y procesos socioculturales** UAM- CENVI A.C; México. 1993.
- SCHEIN, E. **Proceso de Formación, Definición y Manifestaciones de la Cultura Organizativa.** Plaza y Janés; Barcelona. 1992.
- TELLO PEÓN, Nelia. (comp.).**Rediseñando el futuro: retos que exigen nuevas respuestas. IV Convención internacional de Trabajo Social.** UNAM - ENTS - Plaza y Valdés; México. 1996.
- TEZANOS F, José. **La explicación de la sociología.** Universidad Nacional de Educación a Distancia; Madrid. 1996.
- TRIGUEROS, Isabel. **Manual de prácticas de trabajo social comunitario en el movimiento ciudadano.** Siglo XXI; Madrid España. 1991.

ZICCARDI, Alicia. **Gobernabilidad y participación ciudadana en la ciudad capital**. IIS. UNAM; México. 1998.

HEMEROGRAFÍA

ACOSTA LEÓN, Amelia, “¿Qué son las ONG?”. en:, Revista Trabajo Social **Organizaciones Civiles, Tercer Sector**, ENTS-UNAM No. 2, 2001, México;

ÁVILA ROMERO, Carlos, “Fortalecimiento institucional, los nuevos retos y desafíos profesionales para las organizaciones no gubernamentales de cara al futuro”, en:, Revista Trabajo Social **Organizaciones Civiles, Tercer Sector**. ENTS-UNAM No. 2. 2001. México.

CAMACHO SOLÍS, Manuel. La reforma democrática de la Ciudad de México en: **Textos**. Publicación mensual de la fundación D. F. Cambio XXI. núm.11. vol. 2. México. 1993.

CISNEROS Armando, “Los ciudadanos en el Distrito Federal”. en: **Revista Iztapalapa**, Junio-diciembre año 4. N°. 9. México. 1983.

PROCESO. Consejo General de Huelga. “La profecía”. en: **La huelga sin fin**. Edición especial.1° diciembre. núm.5. México.1999.

GATHER Thurner M. “**Relaciones profesionales y las culturas del individualismo**”. **Revista Francesa de pedagogía N° 41**.

GONZÁLEZ GUZMÁN, Rubén y Pérez Alvarado Tomás, “Organizaciones no Gubernamentales, aproximaciones a un concepto”, en:, Revista Trabajo Social **Organizaciones Civiles, Tercer Sector**, ENTS-UNAM No. 2, 2001, México.

MONSIVÁIS, Carlos “Duro, duro, duro. Crónica del CEU: 11 de septiembre de 1986–1987”. en: **Cuadernos Políticos**. Era; núm. 49 - 50; México. 1987

OLVERA, Alberto. “Organizaciones de la sociedad civil: breve marco teórico”. **Documentos del tercer sector N° 8**. Colegio Mexiquense, A. C.; México 2000.

OLVERA, Alberto. “Cambios en los patrones de acciones colectiva y el nuevo asociativismo en México”. **Cuadernos de Trabajo**. Instituto de Investigaciones Histórico – Sociales. Universidad Veracruzana; México. 1998.

PEREYRA Carlos. "Gramsci: Estado y sociedad civil". **Cuadernos políticos**. Núm.21. Julio–septiembre; México. 1979.

RAMÍREZ, Juan Manuel. "Organizaciones populares y lucha política". en: **Cuadernos Políticos**. Era. Enero - junio N°.45.México. 1986. p. 204.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

BARBA PIREZ, Regina. **El movimiento ambientalista**. en: <http://union.org.mx/guia/derechosyobligaciones/participacion.htm>. 2004.

CADENA RAMOS, Hugo **La cultura organizacional**. en: <http://csociales.uchile.cl/publicaciones/mad/06per06.htm>. 2004.

VALLADARES, Alberto. **Cultura organizacional**. en: <http://winred.com/EP/articulos/n/a139.html>. 2004.

ADELL ARGILÉS, Ramon. **Movimientos sociales. Cambio social y participación** en: <http://www.attacmadrid.org/d/2/021008173544.php>. 2004.

MARTÍNEZ LÓPEZ Miguel. **Laberintos y laboratorios de participación urbana: una aventura de investigación social comparativa y dialéctica**. en: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-130.htm>. 2004.

VELÁZQUEZ VALORIA Isabela **La participación social** <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n15/aivel.html>. 2004.

TELLA DI T.. **Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas**. en : http://www.lafacu.com/notables/Terminos_Sociologicos/. 2004.

PERALTA ARBELLA Ángel B.. **Cultura y Cambio Social**. <http://www.monografias.com/trabajos15/cultura-social/cultura-social.shtml>. 2005.

REYES Román. **Cultura popular: hacia una redefinición**. en: http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/C/cultura_popular.htm. 2004.

OTROS MATERIALES

C. D. Room.

1er. Foro Internacional de Participación Social. Cancún Quintana Roo. México. 2002.

C. D. Room.

Hacia un presupuesto participativo 2003; Una propuesta de todos. Gobierno del Distrito federal. Delegación Tlalpan. México. 2003.

C. D. Room.

Presupuesto participativo; participar é decidir. Secretaria Nacional de Assuntos Institucionais. Diretório Nacional del Partido del Trabajo. Brasil. 2004.



ANEXOS

ANEXO I (DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES POPULARES)

"LAS ORGANIZACIONES POPULARES ESPACIOS DE UNA CULTURA PARTICIPATIVA EN EL D. F."			
N° en Base	NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN.	DIRECCIÓN	DELEGACIÓN
1	Acción Ciudadana	Angel Urraza 812 Col. Del Valle C.P. 03109	Benito Juárez
8	Antorcha Popular	Emilio Vidaurreta, H. Hab. Antorcha Popular. C. P. 09230,	Iztapalapa
9	Antorcha Popular	Gitana, Pueblo Zapotitlan	Tláhuac
10	Asamblea de Barrios	Av. Centenario Predio la Pera, Predio Xochináhuac, Ponciano Arriaga, C.P.09230	Álvaro Obregón
11	Asamblea de Barrios	Francisco Sánchez, 55 U. H. La Naranja 2, Col Santiago Ahuizotla, C.P.02750,	Azcapotzalco
13	Asamblea de Barrios de la Ciudad de México	Bach 91 Col. Gertrudiz Sánchez, C.P. 07830	Gustavo A. Madero
16	Bandas Unidas Del Arenal	Xochilpan,130 Col Arenal C. P. 15600	Venustiano Carranza
21	Centro Cultural Javier	Serapio Rendón # 57b, Colonia San Rafael 06470 México D. F.	Cuauhtémoc
24	Centro De Desarrollo De La Comunidad Felipe Carrillo Puerto	Canal De Tezontle Esq. Sur 145 Y Sur 147 Col. Ampliación Ramos Millán C. P. 08020,	Iztacalco
33	Centro de Servicios Comunitarios Mujeres de Parres	16 De Septiembre No.5, Pueblo Parres El Guarda	Tlalpan
61	Frente Popular Francisco Villa	Paganini. No.28 C.P. 07870. Col. Vallejo.	Gustavo A. Madero
64	Vanguardia Ciudadana	Liz, Col. Centro, C. P. 06740,	Cuauhtémoc
67	Movimiento Antorchista en Gustavo A. Madero	Prolongación Oriente No. 110 Col. Juventino Rosas C. P. 07150	Gustavo A. Madero
69	Movimiento Nacional de la Organización Ciudadana.	Central No. 94 Col. Atlántida, C. P. 04370.	Coyoacán
82	Servicio de Investigación, Educación Popular, Acción Comunitaria.	Laguna No. 55, Col. Las Águilas A. P.	Álvaro Obregón
98	Centro de Asesoría, Capacitación e Investigación Urbana Casa y Ciudad, A. C.	Calzada De Tlalpan Núm. Ext.: 1025. C. P. 03610 Colonia: Américas Unidas	Benito Juárez
105	Consejo De Barrios	Consulado. Número Exterior: 128 Col.	Gustavo A. Madero
108	Coordinadora Popular Azcapotzalco	Avenida Central número 366. C. P. 02660 Colonia: Euzkadi	Azcapotzalco
111	Benita Galeana	Emiliano Zapata No. 103. C. P. 03300 Col. Portales	Benito Juárez
123	Asamblea De Barrios	Av. Manuel Gonzáles N° 101 Ex Hipódromo de Peralvillo.	Cuauhtémoc
128	La nueva Esperanza Grupo Peralvillo	Felipe Villanueva N° 103 Col. Peralvillo. 52331877	Cuauhtémoc
129	Nueva Esperanza	Berdi No. 215. C. P: 06220. Col. Peralvillo	Cuauhtémoc

Total de Organizaciones Populares por Delegación.

DELEGACIONES	N° DE ORGANIZACIONES POPULARES
1. Álvaro Obregón	8
2. Azcapotzalco	3
3. Benito Juárez	20
4. Coyoacán	9
5. Cuajimalpa	1
6. Cuauhtémoc	28
7. Gustavo A. Madero	16
8. Iztacalco	2
9. Iztapalapa	10
10. Magdalena Contreras	3
11. Miguel Hidalgo	2
12. Milpa Alta	3
13. Tláhuac	10
14. Tlalpan	6
15. Venustiano Carranza	8
16. Xochimilco	0
TOTAL	129

Los siguientes, son una serie de enunciados de los cuales se quiere saber que tan frecuentemente se presentan dentro de la organización.

Lea con atención y conteste con cuidado.

1. ¿Usted propone actividades para que sean desarrolladas en la organización?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
2. ¿Cualquier miembro de la organización puede integrarse a las mesas de trabajo?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
3. ¿La solución de las demandas dependen del compromiso y responsabilidad de todos los miembros de la organización?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
4. ¿La organización propone las actividades que se van a desarrollar?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
5. ¿Las mesas de trabajo solo están integradas por la dirigencia?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
6. ¿La solución de las demandas dependen de las acciones que emprenden los dirigentes?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
7. ¿El tiempo que se le dedica a la organización es importante para obtener respuesta a las demandas?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
8. ¿Las reglas que mantiene la organización las proponen la mayoría de los miembros?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
9. ¿Sus inquietudes y propuestas pueden ser discutidas abiertamente?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
10. ¿Recibe algún incentivo por su participación en la organización?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
11. ¿Los problemas se discuten en asambleas en presencia de todos los miembros?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
12. ¿La organización es una opción para la solución de sus demandas?
SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA

13. ¿La organización le invita a participar en las actividades que desarrolla?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
14. ¿Considera innecesario dedicar tanto tiempo a la organización para lograr respuesta a sus demandas?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
15. ¿Las reglas son impuestas por la dirigencia?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
16. ¿En la organización se aísla o margina a quien exprese inquietudes y propuestas?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
17. ¿Usted recibe algún ingreso por participar en alguna comisión o faena de trabajo?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
18. ¿Los problemas solo los discuten los dirigentes?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
19. ¿La organización es la única opción para la solución de sus demandas?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
20. ¿La organización exige participación en las actividades que desarrolla?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
21. ¿La organización desarrolla su función con transparencia?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
22. ¿La dirigencia cumple con sus tareas?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
23. ¿En la organización cualquiera puede integrarse a comisiones?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
24. ¿La organización toma en cuenta a las mujeres en las actividades?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
25. ¿Los miembros participan en las decisiones importantes de la organización?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
26. ¿La organización realiza actividades sin informar a los miembros?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA

27. ¿La dirigencia delega responsabilidades a los miembros?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
28. ¿La dirigencia se encarga de distribuir las comisiones?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
29. ¿La organización toma en cuenta a los hombres en las actividades?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
30. ¿Los líderes toman las decisiones importantes de la organización?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
31. ¿Se toma en cuenta alternativas propuestas por cualquiera con iniciativa?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
32. ¿La organización le inspira confianza?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
33. ¿Usted cree en todo lo que le dice la organización?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
34. ¿Cualquiera puede formar parte de la dirigencia?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
35. ¿Si tiene dudas sobre la información proporcionada le pide al líder que le explique?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
36. ¿La permanencia en la organización implica satisfacer sus necesidades?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
37. ¿Solo se toma en cuenta las alternativas propuestas por la dirigencia?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
38. ¿La organización cumple lo que promete?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
39. ¿Para formar parte de la dirigencia hay que tener antigüedad dentro de la organización?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
40. ¿La organización mantiene una constante comunicación con sus miembros?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA

41. ¿Si no tiene información de las actividades, le pide a otro integrante que le informe?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
42. ¿Usted permanece en la organización aún cuando no logre satisfacer sus necesidades?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
43. ¿Exige a la organización que trabaje en las demandas que lo involucran?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
44. ¿Usted participa porque comparte las ideas de la organización?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
45. ¿Es necesaria la colaboración de los miembros en las tareas de la organización?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
46. ¿La participación implica no obtener un beneficio?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
47. ¿Usted participa por necesidad?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
48. ¿Los miembros no se comprometen en las tareas de la organización?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
49. ¿Usted participa en la gestión de sus demandas?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
50. ¿La participación implica un beneficio?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
51. ¿Usted participa voluntariamente en la toma de decisiones?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
52. ¿Los miembros de la organización expresan libremente sus ideas?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
53. ¿Usted se integró a la organización por los logros que esta ha obtenido?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA
54. ¿Por lo que lucha usted es por lo que lucha la organización?
 SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA

55. ¿Forma parte en la toma de decisiones para la satisfacción de las demandas?
- | | | | | |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
56. ¿La organización trabaja en favor de sus demandas?
- | | | | | |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
57. ¿La organización lo invita a formar parte en la toma de decisiones?
- | | | | | |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
58. ¿La organización respeta la diversidad de ideas?
- | | | | | |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
59. ¿La organización tiene logros satisfactorios?
- | | | | | |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
60. ¿Al participar y asistir se siente usted más crítico?
- | | | | | |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
61. ¿Durante su permanencia dentro la organización se ha entrevistado con autoridades gubernamentales para resolver demandas de su organización?
- | | | | | |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
62. ¿Cuando la organización realiza desplegados exigiendo solución a sus demandas, usted participa con su firma?
- | | | | | |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
63. ¿La organización gestiona las peticiones de sus demandas?
- | | | | | |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|

6

MUCHAS GRACIAS POR SU COOPERACIÓN

ANEXO III (TABLAS DE FRECUENCIAS)

Para análisis, identificación, y validación por variable, correlación de líder e integrante de Preguntas 1-13.*

P-1. ¿Tiempo de pertenecer a la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
1 año	94	20.6	3	2.6	91	26.6
2 año	161	35.2	38	33.0	123	36.0
3 años	138	30.2	50	43.5	88	25.7
4 años	32	7.0	11	9.6	21	6.1
Mayor a 5 años	32	7.0	13	11.3	19	5.6
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-2. ¿Tiempo que dedica a la organización? horas al mes

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
12 hrs.	13	2.8	0	0	13	3.8
24 hrs.	147	32.2	18	15.7	129	37.7
48 hrs.	224	49.0	56	48.7	168	49.1
60 hrs.	37	8.1	16	13.9	21	6.1
Mayor a 80 hrs.	36	7.9	25	21.7	11	3.2
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-3. ¿Cual es el nombre de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
No sabe	16	3.5	5	4.3	11	3.2
Si sabe	441	96.5	110	95.7	331	96.8
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-4. ¿Conoce cuales son los objetivos de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
No sabe	16	3.5	1	.9	15	4.4
Si sabe	441	96.5	114	99.1	327	95.6
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-5. ¿Que lo motivo a asistir a la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
Necesidad	326	71.3	70	60.9	256	74.9
Curiosidad	33	7.2	12	10.4	21	6.1
Convicción	98	21.4	33	28.7	65	19.0
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

* Para mayor información referirse p. 133-134

P-6. ¿Esta enterado si la organización elabora peticiones por escrito que lo beneficien?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
No	43	9.4	5	4.3	38	11.1
Si	414	90.6	10	95.7	304	88.9
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-7. ¿Tenía conocimiento de los logros de esta organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
No	28	6.1	6	5.2	22	6.4
Si	429	93.9	109	94.8	320	93.6
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-8. ¿Está enterado de algún otro proyecto en la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
No	120	26.3	17	14.8	103	30.1
Si	337	73.7	98	85.2	239	69.9
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-9. ¿Está satisfecho con la labor que realiza la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
No	15	3.3	1	.9	14	4.1
Si	442	96.7	114	99.1	328	95.9
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-10. ¿Ha invitado a otra persona a formar parte de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
No	98	21.4	20	17.4	78	22.8
Si	359	78.6	95	82.6	264	77.2
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-11. ¿Ha desempeñado algún puesto en la mesa directiva de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
No	273	59.7	1	.9	272	79.5
Si	184	40.3	114	99.1	70	20.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-12. ¿Participa en todas las actividades que desarrolla la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
No	63	13.8	6	5.2	57	16.7
Si	394	86.2	109	94.8	285	83.3
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

P-13. ¿Ha pertenecido a otra organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
No	404	88.4	98	85.2	306	89.5
Si	53	11.6	17	14.8	36	10.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

Tablas de Frecuencias de cada una de las Variables:

V-1. ¿Usted propone actividades para que sean desarrolladas en la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	211	46.2	45	39.1	166	48.5
CASI NUNCA	40	8.8	9	7.8	31	9.1
A VECES	165	36.1	48	41.7	117	34.2
CASI SIEMPRE	15	3.3	3	2.6	12	3.5
SIEMPRE	26	5.7	10	8.7	16	4.7
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-2. ¿Cualquier miembro de la organización puede integrarse a las mesas de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	73	16.0	16	13.9	57	16.7
CASI NUNCA	12	2.6	4	3.5	8	2.3
A VECES	202	44.2	48	41.7	154	45.0
CASI SIEMPRE	46	10.1	10	8.7	36	10.5
SIEMPRE	124	27.1	37	32.2	87	25.4
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-3. ¿La solución de las demandas depende del compromiso y responsabilidad de todos los miembros de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	10	2.2	0	0	10	2.9
CASI NUNCA	5	1.1	0	0	5	1.5
A VECES	81	17.7	18	15.7	63	18.4
CASI SIEMPRE	94	20.6	24	20.9	70	20.5
SIEMPRE	267	58.4	73	63.5	194	56.7
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-4. ¿La organización propone las actividades que se van a desarrollar?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	351	76.8	90	78.3	261	76.3
CASI SIEMPRE	50	10.9	9	7.8	41	12.0
A VECES	31	6.8	9	7.8	22	6.4
CASI NUNCA	7	1.5	0	0	7	2.0
NUNCA	18	3.9	7	6.1	11	3.2
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-5. ¿Las mesas de trabajo solo están integradas por la dirigencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	189	41.4	55	47.8	134	39.2
CASI SIEMPRE	112	24.5	22	19.1	90	26.3
A VECES	101	22.1	29	25.2	72	21.1
CASI NUNCA	15	3.3	1	.9	14	4.1
NUNCA	40	8.8	8	7.0	32	9.4
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-6. ¿La solución de las demandas dependen de las acciones que emprenden los dirigentes?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	293	64.1	87	75.7	206	60.2
CASI SIEMPRE	65	14.2	10	8.7	55	16.1
A VECES	76	16.6	16	13.9	60	17.5
CASI NUNCA	9	2.0	0	0	9	2.6
NUNCA	14	3.1	2	1.7	12	3.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-7. ¿El tiempo que se le dedica a la organización es importante para obtener respuesta a las demandas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	0	0	0	0	0	0
CASI NUNCA	4	.9	1	.9	3	.9
A VECES	21	4.6	6	5.2	15	4.4
CASI SIEMPRE	80	17.5	18	15.7	62	18.1
SIEMPRE	352	77.0	90	78.3	262	76.6
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-8. ¿Las reglas que mantiene la organización las proponen la mayoría de los miembros?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	50	10.9	9	7.8	41	12.0
CASI NUNCA	17	3.7	2	1.7	15	4.4
A VECES	86	18.8	22	19.1	64	18.7
CASI SIEMPRE	89	19.5	26	22.6	63	18.4
SIEMPRE	215	47.0	56	48.7	159	46.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-9. ¿Sus inquietudes y propuestas pueden ser discutidas abiertamente?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	14	3.1	6	5.2	8	2.3
CASI NUNCA	14	3.1	1	.9	13	3.8
A VECES	104	22.8	15	13.0	89	26.0
CASI SIEMPRE	69	15.1	22	19.1	47	13.7
SIEMPRE	256	56.0	71	61.7	185	54.1
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-10. ¿Recibe algún incentivo por su participación en la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	344	75.3	88	76.5	256	74.9
CASI NUNCA	19	4.2	5	4.3	14	4.1
A VECES	37	8.1	7	6.1	30	8.8
CASI SIEMPRE	8	1.8	1	.9	7	2.0
SIEMPRE	49	10.7	14	12.2	35	10.2
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-11. ¿Los problemas se discuten en asambleas en presencia de todos los miembros?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	10	2.2	2	1.7	8	2.3
CASI NUNCA	4	.9	1	.9	3	.9
A VECES	37	8.1	7	6.1	30	8.8
CASI SIEMPRE	82	17.9	19	16.5	63	18.4
SIEMPRE	324	70.9	86	74.8	238	69.6
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-12. ¿La organización es una opción para la solución de sus demandas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	10	2.2	2	1.7	8	2.3
CASI NUNCA	2	.4	0	0	2	.6
A VECES	68	14.9	12	10.4	56	16.4
CASI SIEMPRE	61	13.3	13	11.3	48	14.0
SIEMPRE	316	69.1	88	76.5	228	66.7
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-13. ¿La organización le invita a participar en las actividades que desarrolla?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	6	1.3	3	2.6	3	.9
CASI NUNCA	2	.4	0	0	2	.6
A VECES	29	6.3	9	7.8	20	5.8
CASI SIEMPRE	30	6.6	6	5.2	24	7.0
SIEMPRE	390	85.3	97	84.3	293	85.7
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-14. ¿Considera innecesario dedicar tanto tiempo a la organización para lograr respuesta a sus demandas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	120	26.3	36	31.3	84	24.6
CASI SIEMPRE	22	4.8	2	1.7	20	5.8
A VECES	121	26.5	26	22.6	95	27.8
CASI NUNCA	26	5.7	8	7.0	18	5.3
NUNCA	168	36.8	43	37.4	125	36.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-15. ¿Las reglas son impuestas por la dirigencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	261	57.1	68	59.1	193	56.4
CASI SIEMPRE	56	12.3	8	7.0	48	14.0
A VECES	90	19.7	27	23.5	63	18.4
CASI NUNCA	13	2.8	1	.9	12	3.5
NUNCA	37	8.1	11	9.6	26	7.6
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-16. ¿En la organización se aísla o margina a quien exprese inquietudes y propuestas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	48	10.5	18	15.7	30	8.8
CASI SIEMPRE	15	3.3	2	1.7	13	3.8
A VECES	99	21.7	24	20.9	75	21.9
CASI NUNCA	35	7.7	9	7.8	26	7.6
NUNCA	260	56.9	62	53.9	198	57.9
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-17. ¿Usted recibe algún ingreso por participar en alguna comisión o faena de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	26	5.7	8	7.0	18	5.3
CASI SIEMPRE	4	.9	1	.9	3	.9
A VECES	16	3.5	5	4.3	11	3.2
CASI NUNCA	6	1.3	1	.9	5	1.5
NUNCA	405	88.6	100	87.0	305	89.2
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-18. ¿Los problemas solo los discuten los dirigentes?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	113	24.7	29	25.2	84	24.6
CASI SIEMPRE	47	10.3	10	8.7	37	10.8
A VECES	115	25.2	34	29.6	81	23.7
CASI NUNCA	41	9.0	7	6.1	34	9.9
NUNCA	141	30.9	35	30.4	106	31.0
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-19. ¿La organización es la única opción para la solución de sus demandas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	253	55.4	71	61.7	182	53.2
CASI SIEMPRE	90	19.7	17	14.8	73	21.3
A VECES	77	16.8	15	13.0	62	18.1
CASI NUNCA	10	2.2	1	.9	9	2.6
NUNCA	27	5.9	11	9.6	16	4.7
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-20. ¿La organización exige participación en las actividades que desarrolla?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	316	69.1	77	67.0	239	69.9
CASI SIEMPRE	53	11.6	13	11.3	40	11.7
A VECES	41	9.0	13	11.3	28	8.2
CASI NUNCA	12	2.6	2	1.7	10	2.9
NUNCA	35	7.7	10	8.7	25	7.3
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-21. ¿La organización desarrolla su función con transparencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	31	6.8	9	7.8	22	6.4
CASI NUNCA	13	2.8	3	2.6	10	2.9
A VECES	51	11.2	11	9.6	40	11.7
CASI SIEMPRE	49	10.7	10	8.7	39	11.4
SIEMPRE	313	68.5	82	71.3	231	67.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-22. ¿La dirigencia cumple con sus tareas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
CASI NUNCA	2	.4	0	0	2	.6
A VECES	50	10.9	13	11.3	37	10.8
CASI SIEMPRE	84	18.4	17	14.8	67	19.6
SIEMPRE	321	70.2	85	73.9	236	69.0
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-23. ¿En la organización cualquiera puede integrarse a comisiones?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	48	10.5	12	10.4	36	10.5
CASI NUNCA	13	2.8	1	.9	12	3.5
A VECES	106	23.2	19	16.5	87	25.4
CASI SIEMPRE	65	14.2	16	13.9	49	14.3
SIEMPRE	225	49.2	67	58.3	158	46.2
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-24. ¿La organización toma en cuenta a las mujeres en las actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	0	0	0	0	0	0
CASI NUNCA	1	.2	0	0	1	.3
A VECES	34	7.4	6	5.2	28	8.2
CASI SIEMPRE	37	8.1	6	5.2	31	9.1
SIEMPRE	385	84.2	103	89.6	282	82.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-25. ¿Los miembros participan en las decisiones importantes de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	20	4.4	4	3.5	16	4.7
CASI NUNCA	9	2.0	3	2.6	6	1.8
A VECES	84	18.4	26	22.6	58	17.0
CASI SIEMPRE	87	19.0	19	16.5	68	19.9
SIEMPRE	257	56.2	63	54.8	194	56.7
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-26. ¿La organización realiza actividades sin informar a los miembros?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	34	7.4	9	7.8	25	7.3
CASI SIEMPRE	20	4.4	7	6.1	13	3.8
A VECES	62	13.6	20	17.4	42	12.3
CASI NUNCA	57	12.5	13	11.3	44	12.9
NUNCA	284	62.1	66	57.4	218	63.7
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-27. ¿La dirigencia delega responsabilidades a los miembros?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	89	19.5	24	20.9	65	19.0
CASI SIEMPRE	74	16.2	17	14.8	57	16.7
A VECES	179	39.2	46	40.0	133	38.9
CASI NUNCA	23	5.0	8	7.0	15	4.4
NUNCA	92	20.1	20	17.4	72	21.1
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-28. ¿La dirigencia se encarga de distribuir las comisiones?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	205	44.9	59	51.3	146	42.7
CASI SIEMPRE	93	20.4	23	20.0	70	20.5
A VECES	111	24.3	24	20.9	87	25.4
CASI NUNCA	13	2.8	3	2.6	10	2.9
NUNCA	35	7.7	6	5.2	29	8.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-29. ¿La organización toma en cuenta a los hombres en las actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	342	74.8	88	76.5	254	74.3
CASI SIEMPRE	41	9.0	7	6.1	34	9.9
A VECES	69	15.1	19	16.5	50	14.6
CASI NUNCA	2	.4	0	0	2	.6
NUNCA	3	.7	1	.9	2	.6
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-30. ¿Los Líder toman las decisiones importantes de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	271	59.3	76	66.1	195	57.0
CASI SIEMPRE	78	17.1	15	13.0	63	18.4
A VECES	67	14.7	14	12.2	53	15.5
CASI NUNCA	20	4.4	4	3.5	16	4.7
NUNCA	21	4.6	6	5.2	15	4.4
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-31. ¿Se toma en cuenta alternativas propuestas por cualquiera con iniciativa?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	15	3.3	5	4.3	10	2.9
CASI NUNCA	16	3.5	5	4.3	11	3.2
A VECES	143	31.3	29	25.2	114	33.3
CASI SIEMPRE	71	15.5	18	15.7	53	15.5
SIEMPRE	212	46.4	58	50.4	154	45.0
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-32. ¿La organización le inspira confianza?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	12	2.6	4	3.5	8	2.3
CASI NUNCA	4	.9	0	0	4	1.2
A VECES	34	7.4	8	7.0	26	7.6
CASI SIEMPRE	45	9.8	8	7.0	37	10.8
SIEMPRE	362	79.2	95	82.6	267	78.1
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-33. ¿Usted cree en todo lo que le dice la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	250	54.7	64	55.7	186	54.4
CASI SIEMPRE	114	24.9	31	27.0	83	24.3
A VECES	83	18.2	19	16.5	64	18.7
CASI NUNCA	7	1.5	1	.9	6	1.8
NUNCA	3	.7	0	0	3	.9
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-34. ¿Cualquiera puede formar parte de la dirigencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	164	35.9	52	45.2	112	32.7
CASI SIEMPRE	40	8.8	11	9.6	29	8.5
A VECES	168	36.8	36	31.3	132	38.6
CASI NUNCA	31	6.8	8	7.0	23	6.7
NUNCA	54	11.8	8	7.0	46	13.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-35. ¿Si tiene dudas sobre la información proporcionada le pide al líder que le explique?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	295	64.6	80	69.6	215	62.9
CASI SIEMPRE	58	12.7	12	10.4	46	13.5
A VECES	81	17.7	20	17.4	61	17.8
CASI NUNCA	13	2.8	1	.9	12	3.5
NUNCA	10	2.2	2	1.7	8	2.3
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-36. ¿La permanencia en la organización implica satisfacer sus necesidades?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	14	3.1	3	2.6	11	3.2
CASI NUNCA	3	.7	1	.9	2	.6
A VECES	87	19.0	14	12.2	73	21.3
CASI SIEMPRE	86	18.8	24	20.9	62	18.1
SIEMPRE	267	58.4	73	63.5	194	56.7
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-37. ¿Solo se toma en cuenta las alternativas propuestas por la dirigencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	131	28.7	41	35.7	90	26.3
CASI SIEMPRE	99	21.7	22	19.1	77	22.5
A VECES	121	26.5	30	26.1	91	26.6
CASI NUNCA	40	8.8	8	7.0	32	9.4
NUNCA	66	14.4	14	12.2	52	15.2
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-38 ¿La organización cumple lo que promete?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	283	61.9	78	67.8	205	59.9
CASI SIEMPRE	110	24.1	30	26.1	80	23.4
A VECES	49	10.7	6	5.2	43	12.6
CASI NUNCA	4	.9	0	0	4	1.2
NUNCA	11	2.4	1	.9	10	2.9
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-39. ¿Para formar parte de la dirigencia hay que tener antigüedad dentro de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	146	31.9	30	26.1	116	33.9
CASI NUNCA	38	8.3	7	6.1	31	9.1
A VECES	110	24.1	32	27.8	78	22.8
CASI SIEMPRE	59	12.9	13	11.3	46	13.5
SIEMPRE	104	22.8	33	28.7	71	20.8
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-40. ¿La organización mantiene una constatare comunicación con sus miembros?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	5	1.1	0	0	5	1.5
CASI NUNCA	2	.4	1	.9	1	.3
A VECES	41	9.0	10	8.7	31	9.1
CASI SIEMPRE	74	16.2	15	13.0	59	17.3
SIEMPRE	335	73.3	89	77.4	246	71.9
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-41. ¿Si no tiene información de las actividades, le pide a otro integrante que le informe?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	193	42.2	58	50.4	135	39.5
CASI SIEMPRE	44	9.6	8	7.0	36	10.5
A VECES	157	34.4	35	30.4	122	35.7
CASI NUNCA	31	6.8	7	6.1	24	7.0
NUNCA	32	7.0	7	6.1	25	7.3
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-42. ¿Usted permanece en la organización aun cuando no logre satisfacer sus necesidades?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	178	38.9	62	53.9	116	33.9
CASI SIEMPRE	57	12.5	16	13.9	41	12.0
A VECES	80	17.5	11	9.6	69	20.2
CASI NUNCA	36	7.9	7	6.1	29	8.5
NUNCA	106	23.2	19	16.5	87	25.4
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-43. ¿Exige a la organización que trabaje en las demandas que lo involucran?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	159	34.8	55	47.8	104	30.4
CASI SIEMPRE	64	14.0	10	8.7	54	15.8
A VECES	90	19.7	18	15.7	72	21.1
CASI NUNCA	34	7.4	4	3.5	30	8.8
NUNCA	110	24.1	28	24.3	82	24.0
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-44. ¿Usted participa porque comparte las ideas de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	16	3.5	5	4.3	11	3.2
CASI NUNCA	10	2.2	2	1.7	8	2.3
A VECES	92	20.1	16	13.9	76	22.2
CASI SIEMPRE	110	24.1	22	19.1	88	25.7
SIEMPRE	229	50.1	70	60.9	159	46.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-45. ¿Es necesaria la colaboración de los miembros en las tareas de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	2	.4	0	0	2	.6
CASI NUNCA	3	.7	1	.9	2	.6
A VECES	27	5.9	5	4.3	22	6.4
CASI SIEMPRE	55	12.0	13	11.3	42	12.3
SIEMPRE	370	81.0	96	83.5	274	80.1
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-46. ¿La participación implica no obtener un beneficio?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	119	26.0	39	33.9	80	23.4
CASI SIEMPRE	22	4.8	6	5.2	16	4.7
A VECES	88	19.3	21	18.3	67	19.6
CASI NUNCA	38	8.3	13	11.3	25	7.3
NUNCA	190	41.6	36	31.3	154	45.0
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-47. ¿Usted participa por necesidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	350	76.6	90	78.3	260	76.0
CASI SIEMPRE	40	8.8	11	9.6	29	8.5
A VECES	39	8.5	9	7.8	30	8.8
CASI NUNCA	4	.9	1	.9	3	.9
NUNCA	24	5.3	4	3.5	20	5.8
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-48. ¿Los miembros no se comprometen en las tareas de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
SIEMPRE	141	30.9	41	35.7	100	29.2
CASI SIEMPRE	37	8.1	7	6.1	30	8.8
A VECES	117	25.6	35	30.4	82	24.0
CASI NUNCA	43	9.4	11	9.6	32	9.4
NUNCA	119	26.0	21	18.3	98	28.7
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-49. ¿Usted participa en la gestión de sus demandas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	16	3.5	2	1.7	14	4.1
CASI NUNCA	10	2.2	1	.9	9	2.6
A VECES	101	22.1	29	25.2	72	21.1
CASI SIEMPRE	96	21.0	15	13.0	81	23.7
SIEMPRE	234	51.2	68	59.1	166	48.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-50. ¿La participación implica un beneficio?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	4	.9	1	.9	3	.9
CASI NUNCA	4	.9	0	0	4	1.2
A VECES	34	7.4	7	6.1	27	7.9
CASI SIEMPRE	59	12.9	17	14.8	42	12.3
SIEMPRE	356	77.9	90	78.3	266	77.8
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

51. ¿Usted participa voluntariamente en la toma de decisiones?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	16	3.5	4	3.5	12	3.5
CASI NUNCA	10	2.2	3	2.6	7	2.0
A VECES	86	18.8	12	10.4	74	21.6
CASI SIEMPRE	63	13.8	19	16.5	44	12.9
SIEMPRE	282	61.7	77	67.0	205	59.9
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-52. ¿Los miembros de la organización expresan libremente sus ideas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	9	2.0	1	.9	8	2.3
CASI NUNCA	10	2.2	0	0	10	2.9
A VECES	73	16.0	17	14.8	56	16.4
CASI SIEMPRE	84	18.4	24	20.9	60	17.5
SIEMPRE	281	61.5	73	63.5	208	60.8
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-53. ¿Usted se integró a la organización por los logros que esta ha obtenido?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	20	4.4	2	1.7	18	5.3
CASI NUNCA	6	1.3	1	.9	5	1.5
A VECES	34	7.4	6	5.2	28	8.2
CASI SIEMPRE	40	8.8	12	10.4	28	8.2
SIEMPRE	357	78.1	94	81.7	263	76.9
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-54. ¿Por lo que lucha usted es por lo que lucha la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	4	.9	0	0	4	1.2
CASI NUNCA	1	.2	0	0	1	.3
A VECES	19	4.2	2	1.7	17	5.0
CASI SIEMPRE	66	14.4	23	20.0	43	12.6
SIEMPRE	367	80.3	90	78.3	277	81.0
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-55. ¿Forma parte en la toma de decisiones para la satisfacción de las demandas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	34	7.4	7	6.1	27	7.9
CASI NUNCA	37	8.1	4	3.5	33	9.6
A VECES	110	24.1	26	22.6	84	24.6
CASI SIEMPRE	90	19.7	20	17.4	70	20.5
SIEMPRE	186	40.7	58	50.4	128	37.4
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-56. ¿La organización trabaja en favor de sus demandas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	7	1.5	0	0	7	2.0
CASI NUNCA	3	.7	0	0	3	.9
A VECES	34	7.4	7	6.1	27	7.9
CASI SIEMPRE	92	20.1	19	16.5	73	21.3
SIEMPRE	321	70.2	89	77.4	232	67.8
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-57. ¿La organización lo invita a formar parte en la toma de decisiones?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	18	3.9	3	2.6	15	4.4
CASI NUNCA	19	4.2	5	4.3	14	4.1
A VECES	76	16.6	14	12.2	62	18.1
CASI SIEMPRE	84	18.4	16	13.9	68	19.9
SIEMPRE	260	56.9	77	67.0	183	53.5
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-58. ¿La organización respeta la diversidad de ideas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	6	1.3	0	0	6	1.8
CASI NUNCA	14	3.1	2	1.7	12	3.5
A VECES	101	22.1	22	19.1	79	23.1
CASI SIEMPRE	73	16.0	18	15.7	55	16.1
SIEMPRE	263	57.5	73	63.5	190	55.6
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-59. ¿La organización tiene logros satisfactorios?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	6	1.3	0	0	6	1.8
CASI NUNCA	0	0	0	0	0	0
A VECES	47	10.3	11	9.6	36	10.5
CASI SIEMPRE	109	23.9	21	18.3	88	25.7
SIEMPRE	295		83	72.2	212	62.0
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-60. ¿Al participar y asistir se siente usted más crítico?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	38	8.3	10	8.7	28	8.2
CASI NUNCA	15	3.3	2	1.7	13	3.8
A VECES	162	35.4	33	28.7	129	37.7
CASI SIEMPRE	66	14.4	13	11.3	53	15.5
SIEMPRE	176	38.5	57	49.6	119	34.8
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-61. ¿Durante su permanencia dentro la organización se ha entrevistado con autoridades gubernamentales para resolver demandas de su organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	154	33.7	26	22.6	128	37.4
CASI NUNCA	31	6.8	15	13.0	16	4.7
A VECES	104	22.8	17	14.8	87	25.4
CASI SIEMPRE	41	9.0	9	7.8	32	9.4
SIEMPRE	127	27.8	48	41.7	79	23.1
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-62. ¿Cuando la organización realiza desplegados exigiendo solución a sus demandas, usted participa con su firma?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	83	18.2	18	15.7	65	19.0
CASI NUNCA	27	5.9	5	4.3	22	6.4
A VECES	89	19.5	18	15.7	71	20.8
CASI SIEMPRE	63	13.8	17	14.8	46	13.5
SIEMPRE	195	42.7	57	49.6	138	40.4
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

V-63. ¿La organización gestiona las peticiones de sus demandas?

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia Líder	Porcentaje Líder	Frecuencia Integrante	Porcentaje Integrante
NUNCA	20	4.4	2	1.7	18	5.3
CASI NUNCA	9	2.0	1	.9	8	2.3
A VECES	65	14.2	11	9.6	54	15.8
CASI SIEMPRE	68	14.9	16	13.9	52	15.2
SIEMPRE	295	64.6	85	73.9	210	61.4
Total	457	100.0	115	100.0	342	100.0

ANEXO VI (PRUEBAS DE CHI CUADRADO DE PEARSON-CORRELACIÓN DE SPEARMAN, A PARTIR DE TABLAS DE CONTINGENCIA)

Para comprobación, correlación y validación entre variables de Hipótesis 1 y 2:*

V 1-4 ¿Usted propone actividades para que sean desarrolladas en la organización? * ¿La organización propone las actividades que se van a desarrollar?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50.541(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	49.985	16	.000
Asociación lineal por lineal	2.084	1	.149
N de casos válidos	457		

a 14 casillas (56.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .23.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.068	.054	1.445	.149(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.112	.047	2.405	.017(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 2-5 ¿Cualquier miembro de la organización puede integrarse a las mesas de trabajo? * ¿Las mesas de trabajo solo están integradas por la dirigencia?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	136.262(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	121.016	16	.000
Asociación lineal por lineal	56.897	1	.000
N de casos válidos	457		

a 9 casillas (36.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .39.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.353	.043	8.054	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.350	.043	7.967	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

* Para mayor información referirse p. 133-134 o bien p. 152-170.

V 3-6 ¿La solución de las demandas dependen del compromiso y responsabilidad de todos los miembros de la organización? * ¿Las solución de las demandas dependen de las acciones que emprenden los dirigentes?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41.369(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	39.021	16	.001
Asociación lineal por lineal	9.471	1	.002
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .10.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.144	.051	-3.107	.002(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.163	.047	-3.529	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 7-14 ¿El tiempo que se le dedica a la organización es importante para obtener respuesta a las demandas? * ¿Considera innecesario dedicar tanto tiempo a la organización para lograr respuesta a sus demandas?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29.366(a)	12	.003
Razón de verosimilitud	28.482	12	.005
Asociación lineal por lineal	4.112	1	.043
N de casos válidos	457		

a 9 casillas (45.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .19.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.095	.043	2.035	.042(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.102	.044	2.180	.030(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 8-15 ¿Las reglas que mantiene la organización las proponen la mayoría de los miembros? * ¿Las reglas son impuestas por la dirigencia?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	85.736(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	97.018	16	.000
Asociación lineal por lineal	25.884	1	.000
N de casos válidos	457		

a 8 casillas (32.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .48.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.238	.039	5.233	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.220	.044	4.803	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 9-16 ¿Sus inquietudes y propuestas pueden ser discutidas abiertamente? * ¿En la organización se aísla o margina a quien exprese inquietudes y propuestas?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	109.799(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	91.135	16	.000
Asociación lineal por lineal	39.589	1	.000
N de casos válidos	457		

a 10 casillas (40.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .46.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.295	.050	6.577	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.287	.046	6.396	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 10-17 ¿Recibe algún incentivo por su participación en la organización? * ¿Usted recibe algún ingreso por participar en alguna comisión o faena de trabajo?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41.212(a)	16	.001
Razón de verosimilitud	25.941	16	.055
Asociación lineal por lineal	9.830	1	.002
N de casos válidos	457		

a 18 casillas (72.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .07.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.147	.056	-3.166	.002(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.134	.053	-2.882	.004(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 11-18 ¿Los problemas se discuten en asambleas en presencia de todos los miembros? * ¿Los problemas solo los discuten los dirigentes?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49.577(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	52.601	16	.000
Asociación lineal por lineal	19.813	1	.000
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (48.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .36.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.208	.039	4.546	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.195	.043	4.231	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 12-19 ¿La organización es una opción para la solución de sus demandas? * ¿La organización es la única opción para la solución de sus demandas?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99.291 (a)	16	.000
Razón de verosimilitud	98.420	16	.000
Asociación lineal por lineal	6.893	1	.009
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. (a)	T aproximada (b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.123	.042	-2.643	.009(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.275	.045	-6.097	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 13-20 ¿La organización le invita a participar en las actividades que desarrolla? * ¿La organización exige participación en las actividades que desarrolla?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	78.244(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	58.586	16	.000
Asociación lineal por lineal	17.811	1	.000
N de casos válidos	457		

a 18 casillas (72.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .05.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. (a)	T aproximada (b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.198	.060	-4.301	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.255	.050	-5.627	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 21-26 ¿La organización desarrolla su función con transparencia? * ¿La organización realiza actividades sin informar a los miembros?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	148.133(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	120.505	16	.000
Asociación lineal por lineal	36.747	1	.000
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (48.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .57.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.284	.054	6.315	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.351	.047	8.002	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 22-27 ¿La dirigencia cumple con sus tareas? * ¿La dirigencia delega responsabilidades a los miembros?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41.392(a)	12	.000
Razón de verosimilitud	41.461	12	.000
Asociación lineal por lineal	.172	1	.678
N de casos válidos	457		

a 7 casillas (35.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .10.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.019	.043	.415	.679(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.000	.043	.009	.993(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 23-28 ¿En la organización cualquiera puede integrarse a comisiones? * ¿La dirigencia se encarga de distribuir las comisiones?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57.609(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	54.154	16	.000
Asociación lineal por lineal	3.930	1	.047
N de casos válidos	457		

a 9 casillas (36.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .37.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.093	.047	-1.989	.047(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.129	.047	-2.774	.006(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 24-29 ¿La organización toma en cuenta a las mujeres en las actividades? * ¿La organización toma en cuenta a los hombres en las actividades?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	127.975(a)	12	.000
Razón de verosimilitud	90.555	12	.000
Asociación lineal por lineal	54.181	1	.000
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (65.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .00.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.345	.054	-7.833	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.396	.051	-9.195	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 25-30 ¿Los miembros participan en las decisiones importantes de la organización? * ¿Los líderes toman las decisiones importantes de la organización?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.676(a)	16	.191
Razón de verosimilitud	28.860	16	.025
Asociación lineal por lineal	6.911	1	.009
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (48.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .39.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.123	.040	2.646	.008(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.093	.045	1.984	.048(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 31-37 ¿Se toma en cuenta alternativas propuestas por cualquiera con iniciativa?

* ¿Solo se toma en cuenta las alternativas propuestas por la dirigencia?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	70.434(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	73.272	16	.000
Asociación lineal por lineal	8.697	1	.003
N de casos válidos	457		

a 10 casillas (40.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.31.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.138	.048	2.974	.003(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.110	.049	2.361	.019(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 32-38 ¿La organización le inspira confianza? * ¿La organización cumple lo que promete?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	252.002(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	132.476	16	.000
Asociación lineal por lineal	40.090	1	.000
N de casos válidos	457		

a 16 casillas (64.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.297	.065	-6.623	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.394	.047	-9.140	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 36-42 ¿La permanencia en la organización implica satisfacer sus necesidades?

* ¿Usted permanece en la organización aun cuando no logre satisfacer sus necesidades?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	68.296(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	67.078	16	.000
Asociación lineal por lineal	.899	1	.343
N de casos válidos	457		

a 9 casillas (36.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .24.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.044	.045	-.948	.344(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.091	.046	-1.953	.051(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 39-34 ¿Para formar parte de la dirigencia hay que tener antigüedad dentro de la organización? * ¿Cualquiera puede formar parte de la dirigencia?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	106.727(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	100.130	16	.000
Asociación lineal por lineal	.105	1	.745
N de casos válidos	457		

a 4 casillas (16.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2.58.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.015	.048	.324	.746(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.040	.050	.855	.393(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 40-35 ¿La organización mantiene una constate comunicación con sus miembros? * ¿Si tiene dudas sobre la información proporcionada le pide al líder que le explique?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	102.789(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	89.497	16	.000
Asociación lineal por lineal	32.943	1	.000
N de casos válidos	457		

a 14 casillas (56.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .04.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.269	.049	-5.952	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.342	.047	-7.773	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 44-47 ¿Usted participa porque comparte las ideas de la organización? * ¿Usted participa por necesidad?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45.659(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	48.333	16	.000
Asociación lineal por lineal	2.799	1	.094
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (48.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .09.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.078	.041	-1.676	.094(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.182	.045	-3.949	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 45-48 ¿Es necesaria la colaboración de los miembros en las tareas de la organización? * ¿Los miembros no se comprometen en las tareas de la organización?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55.226(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	54.997	16	.000
Asociación lineal por lineal	.122	1	.727
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .16.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.016	.033	-.349	.727(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.037	.039	-.784	.434(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 49-63 ¿Usted participa en la gestión de sus demandas? * ¿La organización gestiona las peticiones de sus demandas?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64.922(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	65.601	16	.000
Asociación lineal por lineal	6.207	1	.013
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .20.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.117	.053	2.506	.013(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.151	.048	3.266	.001(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 50-46 ¿La participación implica un beneficio? * ¿La participación implica no obtener un beneficio?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	94.884(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	80.764	16	.000
Asociación lineal por lineal	1.919	1	.166
N de casos válidos	457		

a 14 casillas (56.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .19.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.065	.043	1.387	.166(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.077	.042	1.645	.101(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 51-57 ¿Usted participa voluntariamente en la toma de decisiones? * ¿La organización lo invita a formar parte en la toma de decisiones?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	198.369(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	165.872	16	.000
Asociación lineal por lineal	119.607	1	.000
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (48.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .39.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.512	.047	12.719	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.510	.042	12.654	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 52-58 ¿Los miembros de la organización expresan libremente sus ideas? * ¿La organización respeta la diversidad de ideas?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	348.388(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	201.942	16	.000
Asociación lineal por lineal	113.498	1	.000
N de casos válidos	457		

a 13 casillas (52.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .12.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.499	.049	12.279	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.516	.042	12.852	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 53-59 ¿Usted se integró a la organización por los logros que esta ha obtenido? *

¿La organización tiene logros satisfactorios?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	140.009(a)	12	.000
Razón de verosimilitud	102.196	12	.000
Asociación lineal por lineal	50.131	1	.000
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (60.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .08.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.332	.047	7.497	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.394	.046	9.154	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 54-60 ¿Por lo que lucha usted es por lo que lucha la organización? * ¿Al participar y asistir se siente usted más crítico?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	122.657(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	118.609	16	.000
Asociación lineal por lineal	16.494	1	.000
N de casos válidos	457		

a 14 casillas (56.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .03.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.190	.046	4.132	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.217	.038	4.738	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 56-43 ¿La organización trabaja en favor de sus demandas? * ¿Exige a la organización que trabaje en las demandas que lo involucran?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	94.737(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	75.274	16	.000
Asociación lineal por lineal	6.410	1	.011
N de casos válidos	457		

a 12 casillas (48.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .22.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.119	.043	-2.547	.011(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.114	.044	-2.440	.015(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

V 61-62 ¿Durante su permanencia dentro la organización se ha entrevistado con autoridades gubernamentales para resolver demandas de su organización? * ¿Cuando la organización realiza desplegados exigiendo solución a sus demandas, usted participa con su firma?

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	108.820(a)	16	.000
Razón de verosimilitud	102.341	16	.000
Asociación lineal por lineal	49.703	1	.000
N de casos válidos	457		

a 3 casillas (12.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.83.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.330	.045	7.461	.000(c)
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.337	.045	7.630	.000(c)
N de casos válidos		457			

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c Basada en la aproximación normal.

LÍMITES Y SUGERENCIAS

Para la realización de la presente investigación entre los obstáculos que se presentaron, es importante mencionar que al retomar la línea de cultura de participación existieron algunos inconvenientes, dada la poca referencia bibliográfica entorno a este tema en el país, así mismo, se tuvo que recurrir a fuentes electrónicas, sin embargo la búsqueda de referencias también coadyuvo a mejorar la selección de documentos, igualmente se presentó un problema similar con libros que refirieran aportes sobre organizaciones populares, por lo que no es tarea fácil la búsqueda de estos materiales. Así mismo en este sentido, una limitante presentada, es que algunos materiales bibliográficos de grandes aportes para esta investigación no se localizaron en las principales bibliotecas de la Universidad lo cual derivó en la compra de estos materiales.

Es de gran importancia recurrir a todos los medios para lograr una idea del concepto que se plantea. Para la búsqueda de material bibliográfico se sugiere la consulta por Internet del catálogo de libros de la Biblioteca Central, así mismo si un libro no se localiza, es importante acudir al 1er piso de dicha dependencia en donde podrán orientarte acerca de ubicación de algún ejemplar en alguna otra biblioteca, nacional como internacional.

Una limitación particular que este trabajo ha enfrentado es también la necesidad de herramientas en el plano estadístico, dado que durante la carrera las lecciones de estadística y los programas de estudio, no enfatizan la importancia necesaria para los estudios de investigación de la carrera y en general de las investigaciones de ciencias sociales.

Ya que esta disciplina es una de las más importantes para el pleno desarrollo de una investigación social, al proporcionar a la investigación un soporte y bases para una mejor argumentación, por tal situación se sugiere plena atención a las lecciones de estadística y a la enseñanza alterna del curso de programa estadístico para Ciencias Sociales SPSS.

En lo que se refiere al trabajo de campo se presentaron dificultades, como el contacto con organizaciones populares, y que estas realmente tuvieran actividad y funcionamiento de acuerdo a lo que la investigación pretendía, de igual forma existieron complicaciones en la concertación de las citas, en primera instancia con los dirigentes, y a su vez con la base de la organización, posteriormente a las citas la ubicación de los lugares en donde se llevaban a cabo las juntas, en algunos casos el difícil acceso, pese a lo anterior se logro llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios, los cuales fueron cerca de cuatrocientos sesenta ejemplares. Un obstáculo más radico precisamente en la impresión de estos cuestionarios dada la cantidad de impresiones que se tendrían que realizar de acuerdo a que cada cuestionario se componía de seis paginas; así que se tuvo que invertir en hojas, copias y tinta; sin olvidar los lápices y las plumas que se proporcionaron en cada una de las organizaciones, lo cual también trajo un inconveniente, ya que entre una sesión y otra desaparecieron los lápices, por lo cual, se tuvo la necesidad de adquirir más. A este problema se le dio solución marcando el material. Eso es lo que se refiere a los obstáculos de recursos materiales.

Por otro lado queda claro y nos deja la experiencia que para trabajar con organizaciones populares o con cualquier organización según sea su línea, es importante el involucramiento con esta, desde conocer sus orígenes hasta saber cual son sus objetivos, sin pasar por alto el contacto con la gente que asiste a la organización, esto facilita el trabajo, sin embargo existieron algunos casos de organizaciones que se mantuvieron un poco renuentes a nuestro estudio. Sin embargo creemos que el trabajo de campo fue satisfactorio dado que la mayor parte de las organizaciones que visitamos colaboraron mucho con esta investigación, y se mostraron interesadas en conocer posteriormente los resultados de este trabajo

De acuerdo a lo anterior se recomienda el involucramiento y el interés hacia la organización, pues de ahí radica el motivo de la colaboración o la indiferencia de la gente a participar con nuestro trabajo.

GLOSARIO

Acción Social: Es el comportamiento intencional, no instintivo; depende de las condiciones sociales creadas por otros y afecta a otros actores sociales.

Asociaciones de Carácter Económico Gremial: Sindicatos, grupos, clubes empresariales, asociaciones profesionales y grupos de productos rurales.

Asociaciones de Estudios y Análisis Político: Están formadas por intelectuales y analistas políticos interesados en tomar parte en el debate sobre los grandes problemas nacionales y capitalinos, y participar en la formulación de propuestas para atenderlos.

Asociaciones de Matriz Religiosa: Tiene su eje en la religión como institución y dependen con frecuencia de las jerarquías eclesiásticas.

Asociaciones Privadas Deportivas y Recreacionales: Son organizaciones orientadas, a la promoción y difusión del deporte y las actividades recreativas; dado el objeto de su agrupación se constituyen generalmente bajo la modalidad de clubes privados, pero pueden desarrollar también actividades de promoción de carácter asistencial.

Cambio Social: El cambio social hace referencia a las variaciones en el tiempo de las relaciones entre individuos, grupos, organizaciones, culturas y sociedades.

Categoría: Son datos con un número limitado de valores o categorías distintas (por ejemplo, género o estado civil). También se hace referencia a estos datos como datos cualitativos. Las variables categóricas pueden ser variables de cadena (alfanuméricas) o variables numéricas que utilizan códigos numéricos para representar las categorías (por ejemplo, 0=Soltero/a y 1=Casado/a). Hay dos tipos básicos de Nivel de Medición ó datos categóricos: nominal y ordinal.

Chi-cuadrado de Pearson: contrasta la hipótesis que afirma que las variables de fila y columna son independientes. El valor real del estadístico no es muy informativo. El valor de significación (*Sig. asintótica*) contiene la información que estamos buscando. Cuanto menor sea el valor de la significación, menor posibilidad habrá de que las dos variables sean independientes (no estén relacionadas). En este caso, el valor de significación es tan bajo que aparece como .000, lo que quiere decir que parece que las dos variables están, de hecho, relacionadas (habitualmente, un valor de significación inferior a 0.05 se considera "significativo").

Ciudadano: El concepto de ciudadano recoge y engloba tres tradiciones: la liberal, la republicana y la democrática, que aunque invocaban principios y valores diferentes en sus orígenes, han llegado a integrarse en lo que se denomina hoy

democracia liberal. El ciudadano son los hombres y mujeres que, son protagonistas de la esfera pública ya claramente diferenciada de la privada. Adicionalmente, participa directa o indirectamente en el diseño de dichos dictados y, desde luego, en la fundamentación misma del poder del Estado, al ser el titular de la soberanía. Reconocido formalmente como individuo sin distingos étnicos, raciales, sociales, ideológicos, económicos, etcétera. Así un grupo de individuos racionales, libres e iguales ante la ley, que conforman el sujeto por excelencia de la cosa pública y de la legitimación del poder, puesto que la fuente primera y última del poder es la voluntad del pueblo, es decir, de la ciudadanía. Es una noción que en su sentido más profundo condensa los rasgos y los factores que dan forma a una cultura política democrática.

Cientelismo: Apoyo, amparo o trato que se tiene a favor de una persona o asociación que tiene el poder a sus partidarios.

CNOP: Confederación Nacional de Organizaciones Populares.

Conciencia de Clase: Un sentido de intereses y problemas compartidos entre los miembros de una clase social.

Conocimiento: Es un cúmulo de hechos, creencias y habilidades prácticas e información que las personas acumulan con el tiempo.

Control Social: Designa el conjunto de todas las estructuras y procesos sociales que deben evitar o limitar la conducta desviada de los miembros de una sociedad o de algunos de sus aspectos parciales.

Creencias: Son los modelos de las concepciones generales del mundo, del yo y de las relaciones entre si y hacen referencia a asuntos más específicos, sobre los que se emite un juicio acerca de su verdad o falsedad.

Cultura Cívica: Combina aspectos modernos con visiones tradicionales y concibe al ciudadano lo suficientemente activo en política como para poder expresar sus preferencias frente al gobierno, sin que esto lo lleve a rechazar las decisiones tomadas por la élite política, es decir, a obstaculizar el desempeño gubernamental. El ciudadano se siente capaz de influir en el gobierno, pero frecuentemente decide no hacerlo, dando a éste un margen importante de flexibilidad en su gestión. Pues, propone la existencia de individuos activos e interesados, pero al mismo tiempo responsables y solidarios, para mantener estable a un sistema democrático se requiere de un equilibrio de disparidades, es decir, una combinación de deferencia hacia la autoridad con un sentido muy vivo de los derechos de la iniciativa ciudadana. Dicho de otra manera, la cultura cívica es una cultura política que concibe al gobierno democrático como aquél en el que pesan las demandas de la población, pero que también debe garantizar el ejercicio pacífico y estable del poder, vale decir, su funcionamiento efectivo o gobernabilidad.

Cultura de Participación: Es la necesidad de reflexionar reorganizarse y replantear la participación social; desde un enfoque cultural, es el entendimiento y plena conciencia en la cual la sociedad asume su compromiso de participar en conjunto en la construcción de una identidad colectiva y de arraigo social que lleve consigo el involucramiento en la toma de decisiones, en el planteamiento de demandas en la ejecución de acciones (que se traducirá en movilizaciones, cooperación, manifestación etc.) en la supervisión y vigilancia del desempeño del gobierno y la propia organización lo cual dará como resultado una participación comprometida y consciente de su entorno histórico, lo cual le permitirá exigirle al Estado soluciones y acciones que contemple sus necesidades y mejore su calidad de vida.

Cultura del Individualismo: Es la existencia en la vida privada de: aislamiento físico y psicológico, junto con interacciones, fragmentadas esporádicas y superficiales.

Cultura Material: Hace referencia a los objetos que crean los miembros de una sociedad, estos objetos son los artefactos para comer, desarrollo tecnológico, medios de comunicación.

Cultura No Material: Hace referencia al mundo intangible, i(deas, valores, religión, costumbres e ideologías), que crean los miembros de una sociedad.

Cultura Organizacional: Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

Cultura Política Democrática: Es la creencia de que la cooperación con los ciudadanos no solo es deseable sino posible, lo cual implica que se tiene confianza en los otros, y que será un detonante para elevar el potencial de influencia de los individuos frente al gobierno al estimular la integración social y la potencialidad para agregar demandas, e inclusive lograr el involucramiento y la pertenencia a organizaciones lo cual dará un efecto positivo sobre la participación y la competencia política porque las dota de mayor eficacia al implicar la suma de esfuerzos.

Cultura Política Parroquial: En la cual el individuo esta vagamente consciente de la existencia de un gobierno central y no se concibe a si mismo como capacitado para incidir en la vida política.

Cultura Política Participativa: El ciudadano, tiene conciencia del sistema político nacional y esta interesado en su forma de operar, considera además que puede contribuir con el sistema, y que tiene capacidad para influir en la formulación de las políticas públicas.

Cultura Política Subjetiva: El individuo está consciente del sistema político nacional, pero se considera a sí mismo como subordinado al gobierno más que como participante activo del sistema político.

Cultura Política: Se refiere a los conocimientos, orientaciones y normas de los sistemas políticos ligados a formas de dominio que combinan la legalidad con el patrimonialismo o con la dominación carismática y las formas de conocimiento y socialización con la acción colectiva.

Cultura: Es todo aquel complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto a miembros de la sociedad.

Democracia Delegativa: En los años noventa del siglo XX se difundió el concepto de Democracia Delegativa, acuñado por Guillermo O'Donnell. Se trata de una interpretación de las democratizaciones que habían estado ocurriendo en América Latina y en otras partes del mundo, en general por transiciones negociadas, en las que las fuerzas democráticas y populares se veían obligadas a hacer numerosas condiciones al status quo económico-social y en algunos casos a ciertas funciones residuales de los propios militares que habían ejercido la dictadura, como en Chile. Sostiene O'Donnell que este panorama produce una falta de entusiasmo en amplias capas de la población, que se limitan a expresar sus opiniones en las urnas o en encuestas de opinión dejando luego el manejo de la sociedad a las elites, por considerar poco realista, si no imposible, el introducir cambios sustanciales en las relaciones de poder mediante la acción política. De ahí la *delegación* de responsabilidades a las autoridades, lo que va acompañado de desinterés y de desilusión sobre los valores del sistema de partidos y de elecciones. En este planteo está implícito que la propia posibilidad de que el sistema democrático existente se mantenga depende precisamente de ese desinterés y falta de participación popular, que en caso de activarse podría imponer demandas difíciles de satisfacer, y una consiguiente radicalización y generación de violencia y represión.

Democracia Participativa: Como resultado de la pérdida de legitimidad teórica del concepto de *Dictadura De Proletariado*, hacia la década de los años setenta se difundió la concepción de que había dos formas de democracia: la *representativa*, basada en oligarquías partidarias en competencia, periódicamente seleccionadas para gobernar; y la *participativa*, basada en la organización de base, con poca interferencia de la división de poderes (*checks and balances*), y bajo la tutela del partido revolucionario. Se suponía que esto no implicaba una dictadura, la que en todo caso duraría un corto tiempo, para evitar el síndrome soviético. Se usa también para referirse a un modelo casi polarmente opuesto al de la democracia delegativa, y distinto del de la representativa. En ese modelo participativo se plantea que puede haber un régimen revolucionario, incluso de partido único, como en Cuba o en Nicaragua, o en algunos períodos del régimen comunista chino, que va acompañado de activismo de bases, lo que compensaría la aparente falta de otras libertades.

Doble Conciencia: Un mal emparejamiento entre la propia imagen de uno mismo y la identidad (o identidades) adscritas por la sociedad.

Estado: Nación (o grupo de naciones) sometidas a un solo gobierno. Cuya población constituye una nación étnica con una cultura relativamente unitaria.

Estructura Social: Patrones duraderos y relativamente estables de relaciones sociales, o de posiciones sociales y de número de personas; patrones sobre los que los individuos tienen poco control, las relaciones interpersonales definidas y controladas por instituciones.

Gestión Popular: Acción y efecto de administrar, desarrollando diligencias para conseguir una cosa o tramitación de un asunto, por medio de organizaciones, comisiones vecinales o de un sector determinado proveniente de la sociedad civil.

Gestión Social: Son acciones de asesoría administración en torno a los requerimientos, recursos y los servicios institucionales. (Asesora, diligencias, trámites en torno a la relación requerimientos recursos)

Gobierno: Elemento constitutivo del Estado Siendo la organización mediante la cual se formula o manifiesta voluntad del Estado.

Grupo Social: Se definen como algo más que un conjunto de personas, es una formación social organizada compuesta por un número reducido de individuos, relacionados entre sí, que cuentan con metas y necesidades comunes. Se clasifican en primarios y secundarios.

Grupos Primarios: Se consideran como una asociación y cooperación íntimas frente a frente; (familia), es decir aquellos que se unen, mantienen propósitos comunes y estrechos lazos afectivos.

Grupos Secundarios: Por las relaciones frías, impersonales, contractuales y formales que se rigen por instituciones (económicas, jurídicas, religiosas y políticas), es decir reúnen pocos vínculos sentimentales, no obstante con el tiempo pueden desarrollar fuertes vínculos afectivos.

Hechos Sociales: Son propiedades duraderas de la vida social que modelan o constriñen las acciones que pueden realizar individuos. Estos no se sitúan en los individuos sino que resultan de las interacciones de los individuos y los grupos.

Instrumento: es el medio de un estudio de medición.

Integración Funcional: El grado de estrecha integración entre las diferentes partes de un sistema social de modo que lo que sucede en una de ellas afecta a las otras y a su vez es influido por ellas.

Interacción Social: intercambio de acciones, concepto sociológico básico para el análisis de las acciones recíprocamente relacionadas.

Interaccionismo Simbólico: Un enfoque del comportamiento humano como construido en interacción e interpretado a través de la cultura, enfatizando la atribución colectiva de significado a la vida social.

Legitimidad: La cultura política democrática hereda de la tradición liberal el principio del respeto a un orden jurídico objetivo que regula solamente la conducta externa de los hombres y que es universal mente obligatoria, o sea, que se aplica a todos por igual.

Lenguaje: Es un sistema de símbolos verbales y, en muchos casos, escritos con reglas acerca de cómo pueden combinarse tales símbolos para expresar significados más complejos.

Manifestaciones Sociales: Hacer una demostración colectiva pública, expresando públicamente un sentimiento o una opinión política

Media: es la mitad de tendencia central más utilizada y puede definirse como el promedio aritmético de una distribución. Se simboliza como \bar{x} , y es la suma de todos los valores dividida por el número de casos. Es una medida aplicable a mediciones por intervalo o de razón. Carece de sentido por variables medidas en un nivel nominal u ordinal.

Mediana: es el valor que divide a la distribución por la mitad. Esto es la mitad de los casos que caen por debajo de la mediana y la otra mitad se ubica por encima de la mediana. La mediana refleja la posición intermedia de la distribución. Es una medida de tendencia central propia de los niveles de medición ordinal, por intervalos y de razón

Medidas de Dispersión: los estadísticos que miden la dispersión o variación en los datos incluyen la desviación típica, mínimo y máximo.

Medidas de Tendencia Central: son puntos en una distribución, los valores medios o centrales de ésta ayuda a ubicarla dentro de la escala de medición. Las más comunes medidas de tendencia central son la moda, la **media** (media aritmética) y la **mediana** (valor por debajo y por encima del cual se encuentran la mitad de los casos). El nivel de medición de la variable determina cuál es la medida de tendencia central apropiada.

Moda: es la categoría o puntuación que ocurre con mayor frecuencia. Se utiliza con cualquier nivel de medición.

Modelo de Investigación Acción Participativa: Action-research (traducido como investigación-acción) como alternativa a la investigación tradicional que separaba la ciencia y la práctica, Definiendo así la necesidad de una integración de ambas en proyectos conjuntos, en donde los profesionales aplicados investiguen con rigurosidad los efectos de sus intervenciones prácticas y lo teóricos sean capaces de encontrar aplicaciones sociales relevantes para sus formulaciones.

Modelo Sistémico: Es la resolución de problemas, el diseño de modelos es considerado por este enfoque como una alternativa metodológica para el análisis, explicación e intervención en la realidad social, este termino cuenta con una amplia gama de usos en la ciencia, y puede referirse desde una maqueta hasta un conjunto de ideas abstractas, de ahí que algunos prefieren utilizar la denominación de modelos teóricos para diferenciar de estos con unos simples. Un modelo de intervención, a subes tiene como parte central la direccionalidad de la acción y por otra, establecer condiciones favorables para la teorización, en el sentido de que se puntualiza y observa el comportamiento de variables que van implícitas tanto en la explicación como en el abordaje de la problemática social atendida. Para el logro de esta última tarea es fundamental establecer de manera continua procesos de seguimiento y análisis que dan pauta a la explicación de variables y procesos sociales de estudio.

Modelo Teórico: Se refiere a un conjunto de hipótesis, o leyes (hipotético-deductivo; leyes sociológicas y leyes históricas). Se basan en conjuntos de variables (definidas de una manera particular), y de relaciones entre esas variables, que se supone válidas siempre, o bien en determinados entornos previamente especificados. Si hay que agregar demasiadas nuevas especificaciones para mantener la validez de una cierta hipótesis sociológica, ella pierde, claro está, gran parte de su poder predicativo, o de su centralidad en el esquema interpretativo. En general, los fenómenos sociales dependen de una cantidad de variables, y de numerosas leyes que rigen sus relaciones. Debido a esto, y ante la imposibilidad de aislar o controlar las variables como se hace en la experimentación física, la elaboración de modelos teóricos en ciencias sociales es particularmente difícil de confirmar o invalidar, y posiblemente va a tener siempre un carácter provisorio o tentativo. Por eso los modelos teóricos en ciencias sociales deben considerarse como formados por hipótesis, no por leyes, a diferencia de lo que ocurre en ciencias físicas, que disponen de instrumentos de medición y de experimentación mucho más sólidos.

Modelo: Este concepto se usa en una multitud de sentidos. En su acepción presociológica, se aplica a algo digno de imitarse. De manera más relevante, uno de sus usos científicos sirve para referirse a un conjunto de fenómenos, físicos o sociales, que se describen en sus características más fundamentales o típicas, las cuales son su modelo.

Movilización: Solicitar la participación de alguien en la realización de una obra colectiva.

Movimientos Sociales Gestión: Se caracterizan por mantener un sentido más autónomo, toma formas más renovadas de la acción colectiva y adopta ciertas estructuras institucionalizadas, sin dejar de lado algunas estrategias de reivindicación con juntándolas con prácticas más democráticas.

Movimientos Sociales Reivindicativos: Se caracterizan por mantener un sentido contestatario ante el orden social, que es justificado por el ambiente político de presión y represión. Las acciones que se realizan siempre están acompañadas de acciones de presión y enfrentamientos respecto a las elites políticas y económicas.

Movimientos Sociales: Pueden ser muy diversos pero destacan de manera especial su contribución directa al cambio social: son estrategias de participación que implican acciones de presión (mítines, huelgas, manifestaciones otros), orientadas a resolver demandas colectivas pero mediante la generación de cambios en las estructuras políticas, culturales o económicas. Son como agentes que cada vez mas reconstruyen el espacio de lo público y producen manifestaciones culturales en lo que lo popular de una u otra forma, es inherente a estos movimientos. Estos son, urbanos o rurales, organizados o, con objetivos permanentes y no meramente reivindicatorios que reemplazan a desgastadas estructuras políticas como los partidos y sindicatos, ni son tampoco, el espacio donde exclusivamente producen una gran cantidad de acciones políticas o sociales. Los nuevos movimientos se inscriben en el mapa social como entidades transitorias que canalizan y donde se cristalizan variadas demandas sociales, pero en un contexto en donde lo estético se vuelve determinante y donde se recrea lo público, de modo no conflictivo en cierto modo.

Nivel de Medición Escala o Razón: Datos medidos en una escala de intervalo o de razón en los que los valores de los datos indican el orden de los valores y la distancia entre ellos. También se hace referencia a estos datos como datos cuantitativos o continuos (el cero es real, es absoluto y no arbitrario).

Nivel de Medición Nominal: datos categóricos en los que las categorías no tienen un orden inherente ó jerarquía, lo se mide colocando en una u otra categoría, indicando solamente diferencia respecto a una o más características (por ejemplo, las variables sexo, tiene dos categorías masculino y femenino, ninguna tiene mayor jerarquía una de la otra),

Nivel de Medición Ordinal: datos categóricos en los que las categorías tienen un orden con significado, pero sin una distancia medible entre las categorías. Por ejemplo, hay un orden para los valores alto, medio y bajo pero no se puede calcular la "distancia" entre los valores (las etiquetas indican jerarquía).

Normas Sociales: Son reglas que dice cómo se ha de comportar la gente en situaciones particulares. Y que con frecuencia las normas son costumbres no escritas que la gente conoce y sigue de forma implícita.

Orden Social: Denota un conjunto coordinado de actividades.

Organización de Grupos: Es el desarrollo de cuadros que garantiza la permanencia y efectividad de los distintos niveles de la organización, así como la representatividad en distintos sectores de la población y del territorio (*en una organización popular*).

Organización Popular: Son organismos de promoción cívica que pugnan por lograr la autogestión, con la finalidad de mejorar el nivel de vida de la colectividad.

Organización Social: Es un proceso que lleva a los hombres a asociarse con fines de cooperación, bajo una serie de relaciones entre diversos sectores que desempeñan actividades específicas pero complementarias en la sociedad, tal es el caso de la familia, la educación, la religión, la economía, la política.

Organización: Son formaciones sociales articuladas, con un círculo previsible de miembros y una diferenciación interna de funciones y que están configuradas racionalmente, al menos en su intención, con vistas al cumplimiento de metas y objetivos.

Organizaciones Civiles: Son asociaciones libres de ciudadanos cuyo fin es actuar conjuntamente en el espacio público para contribuir a la resolución de problemas de la sociedad.

Organizaciones de Comunidades Indígenas: Son organizaciones emergidas de entre las comunidades indígenas que habitan en la Ciudad de México, constituidas a fin de preservar las costumbres y tradiciones, defender su autonomía y demandas respecto a su organización y formas de vida.

Organizaciones de Tipo Cultural: Se articulan, en torno al desempeño de una actividad artística o cultural, están integradas por grupos musicales de baile, teatrales y grupos de defensa del patrimonio histórico y de preservación de tradiciones culturales y rescate de la identidad cultural.

Organizaciones Urbano Territoriales: Son asociaciones cuya característica común ha sido que tanto la definición de sus objetivos como su localización de sus actividades tienen una base territorial, y su trabajo se ha ubicado en el plano de la gestión urbana, debido a ello sus integrantes han sido, vecinos de algún barrio o colonia, que demanda servicios urbanos o pretenden incidir en las decisiones en torno al desarrollo urbano de su localidad o los grupos de colonos cuya función se centra en la gestión de terrenos, viviendas, servicios y asuntos de regularización territorial.

Paradigma Dialéctico: El paradigma dialéctico, procede de la filosofía marxista, y supone una importante proposición metodológica para las intervenciones de carácter comunitario, y la correspondiente transformación de la realidad sobre la que se actúa; la unidad sujeto-objeto, según Marx ha liberado al hombre de una posición contemplativa. Es en la praxis cuando existe una toma de conciencia en la que el sujeto es idéntico al objeto, y ellos implica una transformación de la realidad; un proceso recíproco, en la medida que el sujeto, al conocer (lo otro), se conoce así mismo, obtenido un conocimiento de ambos que les modifica.

Participación Organizacional: Es característica de las organizaciones, generar en las personas la sensación de estar eligiendo, esta noción de tener opciones incrementa el compromiso con la organización y con las decisiones tomadas.

Participación Social: La participación social es entendida así como un proceso de involucramiento de los individuos en el compromiso la cooperación, la responsabilidad y la toma de decisiones para el logro de objetivos comunes.

Red Social: Conjunto o grupo de individuos u organizaciones que conforman el tejido social, que se relacionan o tienen vínculos con fines comunes, con radicaciones enlazadas entre si.

Símbolos: El termino símbolo designa una variedad de cosas y se usa indistintamente como signo explícitamente convencional de una u otra clase, ó dicho de otra manera un silbido, un graffiti, un puño levantado son símbolos.

Sistema Corporativista: Sistema que defiende la reunión de todos los individuos de un mismo núcleo.

Sistema Político: Sistema que se encarga de los asuntos del Estado.

Sociedad Civil: Este concepto ha sido usado, desde Hobbes y Hegel, de maneras muy diversas, pero su empleo actual deriva de los planteos Marxistas, reelaborados especialmente por Antonio Gramsci. En este sentido, la sociedad civil se contrapone al Estado, y se refiere al conjunto de relaciones familiares, económicas, asociativas y culturales, que caracterizan a la vida diaria de los individuos. No son del todo claros, ya que existen instituciones, sobre todo los partidos políticos que actúan como articuladores entre sociedad civil y Estado. Dentro de la sociedad civil se da la lucha de clases, y se generan además fuerzas económicas y sociales que van cambiando las relaciones de poder, reflejadas en el Estado.

Sociedad Democrática: Esta orientada a percepciones de la población hacia la política, en situación igualitaria, dependiendo del conocimiento que se tenga de los fenómenos políticos, no de situaciones que se presenten casi espontáneamente o con intenciones vagas.

Sociedad: Concepto polisémico utilizado tanto en lenguaje cotidiano, como científico. El cual designa la convivencia estable de seres vivos, comprende el vasto conjunto de convivencia ordenada y estructurada de forma estable de las personas en un ámbito espacial específico.

Tabla Triple: en la cual las categorías de las variables de fila y columna se subdividen aún más por categorías de la variable de capa. A esta variable se la denomina en algunas ocasiones variable de **control** debido a que puede revelar cómo cambia la relación entre las variables de fila y columna cuando ejerce algún "control" sobre los efectos de la tercera variable.

Tablas de Contingencia: muestran la relación entre dos o más variables categóricas (nominales u ordinales). El tamaño de la tabla viene determinado por el número de valores distintos en cada variable, representando cada casilla de la tabla una combinación única de valores. Hay numerosas pruebas estadísticas disponibles para determinar si existe relación entre las variables de una tabla como son; chi-cuadrado, correlación, entre otras.

Tablas de Frecuencias: son frecuencias que muestran el número y el porcentaje de los casos de cada valor observado de una variable. Puede visualizar gráficamente la información en una tabla de frecuencias con un gráfico de barras o con un gráfico de sectores.

Unidad Social: Son las relaciones sociales las creencias y orientaciones compartidas, que unen a los miembros y guían su conducta en base a los valores y a las normas sociales.

Valores: Los valores son criterios profundamente asumidos para juzgar lo que está bien y lo que está mal, lo que es deseable e indeseable, lo que es hermoso o feo.