



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE DE LA COSTACARIBE NICARAGUENSE

TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OPTAR AL TITULO
DE LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES CON
MENCION EN DESARROLLO LOCAL

***“FACTORES QUE INCIDEN EN LAS FORMAS
DE ORGANIZACIÓN EN DOS COMUNIDADES
INDÍGENAS MAYAGNAS: MUKUSWAS Y
ESPAÑOLINA, MUNICIPIO DE BONANZA,
PERIODO 2004 “.***

Autores (as): Demetrio Balderramos James
Yessenia del Carmen García Solano

Tutora : Msp. Jacoba del Carmen Dávila Molina.

SIUNA, R.A.A.N, ABRIL 2005

INDICE GENERAL

CONTENIDO

Agradecimiento.....	i
Dedicatoria.....	ii
Resumen.....	iii
I. Introducción.....	1
II. Objetivos.....	4
III. Marco Teórico.....	5
3.1 Formas de organización	
3.2. Formas de organización en las comunidades	
3.3 Percepción de los indígenas mayagnas	
3.4 Comparación de las formas de organización.	
IV. Metodología.....	23
V. Resultados y Discusión.....	34
VI. Conclusiones.....	42
VII. Recomendaciones.....	44
VIII. Lista de Referencia.....	46

ANEXOS

Guía de entrevista
Grupo focal
Guía de observación

AGRADECIMIENTO

Agradecemos **al Señor Todopoderoso** por habernos dado la sabiduría.

A **todas las personas** que de una u otra manera aportaron un granito de arena compartiendo sus conocimientos y experiencias para que nuestros sueños se convirtieran en una realidad y llegar a ser profesionales.

A **la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense** y al cuerpo de docentes por que fueron la fuente principal de nuestros estudios para formarnos.

A **los líderes y comunitari@s** de la Comunidad de Españolyna y Mukuswas que nos brindaron la información necesaria para realizar éste trabajo de tesis.

A nuestra Tutora **Msp. Jacoba del Carmen Dávila Molina**, Docente, amiga, compañera de lucha que estuvo

dispuesta y apoyándonos en cada momento que la necesitamos.

**Demetrio Balderramos James y Yessenia del Carmen
García Solano**

I

Dedico éste trabajo al **Ser Supremo Dios Todopoderoso**, que me dio la sabiduría para concluir mis estudios.

A **mis padres**, quienes me encaminaron en mis años de niñez y juventud y me abrieron el camino del saber desde el pre-escolar y me enseñaron que es posible escalar un peldaño más en mi preparación profesional.

Adrián García, Paula Solano

A **mis hermanos** quienes siempre me apoyaron y dieron la fortaleza en los momentos más difíciles de mi carrera.

Adrián García y Joel García

A **la Msp. Jacoba Dávila Molina**, que tuvo toda la paciencia y empeño en apoyarnos en todo momento que necesitábamos y a la misma vez dándole las gracias por guiarnos en el trabajo de tesis para que todo esto fuese una realidad o una meta a alcanzar.

Yessenia García Solano

Este trabajo monográfico para optar al título de Licenciado se lo dedico:

A Dios: fuente de inspiración, iluminación y sabiduría por haberme permitido alcanzar mis metas y objetivos propuestos.

A Mis Padres: (q.e.p.d) que con amor y cariño me dieron la vida y que desde el cielo me envían su infinita bendición.

A mis dos hijos: que son mis seres mas queridos igual que mis padres no los puedo comparar con nadie en el mundo, es mi ser vivir.

Jurgen Rancel Y Sair Osmani Balderramos Nixon.

A Mi Tía: que con toda su comprensión y el apoyo moral siempre estuvo a mi lado apoyándome, dándome fortaleza, ánimo e inspiración para lograr mi meta de profesionalización.

Ermida James Herbáceo

A Mis Hermanos: por brindarme todo su cariño y amor y por darme apoyo moral, espiritual y económico.

Ángel Balderramos James, Nelia Espinoza James Y

Horacio Balderramos James

“El Destino no es solo llegar hasta el saber, sino es compartir con la sociedad todos los conocimientos adquiridos”.

Demetrio Balderramos James

RESUMEN

El estudio trata sobre los factores que inciden en las formas de organización de las comunidades indígenas mayangnas Mukuswas y Españolina, el motivo de la realización de dicha investigación fue para valorar los factores más relevantes de las comunidades, ya que dentro del ámbito comunitario no existe una buena coordinación.

El estudio es de vital importancia para poder ayudar de alguna forma a los líderes, dirigentes y comunitarios en general, dentro de sus gestiones. Además servirá para consultas de futuras investigaciones con el fin de averiguar las relaciones de coordinación en las formas de organización que se establecen en ambas comunidades.

Este estudio se realizó en dos comunidades rurales del municipio de Bonanza, en las cuales participaron todas las familias, hombres y mujeres de ambas comunidades, pero principalmente se tomaron en cuenta a las personas conocedoras (es) y más ancianos de la comunidad.

Las técnicas que se utilizaron para obtener la recolección de información fue entrevista a profundidad, observación directa y grupo focal, que a través de ésta técnica obtuvimos la información necesaria reflejados de los diferentes puntos de vistas de los comunitarios / as.

Los resultados obtenidos del estudio fueron los siguientes: Que los comunitarios indígenas desconocen que es una organización, pero existen unos pocos que conocen sobre éste término, esto se ha venido comunicando a través de reuniones por los representantes de las comunidades.

Los factores principales que afectan en las formas de organización es coordinación, comunicación, envidia, problemas personales, disgustos, malos pensamientos.

Existen organizaciones en ambas comunidades indígenas que cada una ejerce su función establecida como son: Wihta, síndicos, Policías, Líderes, promotores de Salud, Consejo de Ancianos.

Wihta: Su función principal es manejar el orden público de la comunidad en coordinación con la otra comunidad.

Síndico Comunal: Es el que representa legalmente entre la ley indígena sobre los asuntos de territorios.

Policías: Se encargan de hacer vigilancia en ambas comunidades.

Líderes y Promotores de Salud: Son las instancias de una estrecha relación con el Ministerio de Salud y son los que velan para que el local del Puesto éste en vigencia.

Consejo de anciano: Son las personas que apoyan en todos los asuntos como consejeros en la resolución de problemas y por que son personas de experiencias, confianza, para hacerles consultas, para la solución de ciertos casos que suceden en la comunidad.

La percepción de los habitantes es que hay un desarrollo, otros reflejan que no les brindan suficiente apoyo en el aspecto de trabajos y que los organismos externos solamente llegan a explotar sin dejar nada a cambio.

Otro aspecto reflejado por los comunitarios en cuanto a la percepción es la superación por que ellos están

dispuestos a trabajar con cualquier organización para el derecho y desarrollo de la comunidad, los jóvenes perciben que ambas comunidades van superando, pero lo que les impide generalmente a los jóvenes es la educación primaria y secundaria.

La comparación de ambas comunidades indígenas en las formas de organización es que en la comunidad de Españolina tienen directiva comunal, en Mukuswas organización de recursos naturales y la organización de hombres y mujeres (matumbak). La organización que le ha brindado un apoyo general a la comunidad de Mukuswas, es la organización de mujeres que trabajan con las crianzas de aves de corral, ya que esto genera ingresos económicos, por lo tanto en Españolina no existe ningún apoyo de parte de las organizaciones externas ya que ellos están dispuestos a trabajar con cualquier organismo que estén interesados a promover diferentes proyectos por que de ésta manera tendrían un desarrollo las comunidades. iii

I. INTRODUCCIÓN

Nicaragua al igual que otros países en desarrollo experimenta procesos globales de cambios, debido al impacto económico que manifiesta desequilibrios estructurales, déficit y bajos niveles de inversión en las formas de organización en los diferentes aspectos sociales desde el punto de vista nacional, municipal y local.

A nivel municipal logran obtener proyectos por medio de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales como proyectos de construcción de viviendas, pozos, letrinas entre otros, pero debido a la falta de coordinación comunitaria quedan estancados por no enfrentarse a las diferentes instituciones, para plantear sus problemas que les obstaculiza dentro de las comunidades. Para que estas comunidades indígenas logren un desarrollo interno deben de estar bien

organizados.

Las comunidades rurales están más inmersas a los gobiernos locales, que el gobierno central, esto genera una mejor comunicación para el desarrollo organizacional, pero siempre se presentan factores que limitan la organización de las comunidades indígenas, podemos mencionar: percepción, interés, comunicación, coordinación, entre otras. Es por eso que no existe un presupuesto adecuado destinado propiamente a ambas comunidades rurales perteneciente principalmente al Municipio de Bonanza, no obstante cabe mencionar generalmente de forma global.

Los comunitarios indígenas mayangnas de Mukuswas y Españolina, durante la década de los setenta tenían una vida tradicional estableciendo sus culturas y tradiciones religiosas en estos tiempos los habitantes no tenían ningún tipo de organización. (López, 2004, entrevista).

Al paso del tiempo los pobladores de Mukuswas venían formándose, trabajando pero de una manera lenta y nunca pensaban en organizarse, tanto hombres y

mujeres, solo se dedicaban al trabajo de campo de forma individual, poco colectivo que refleja (Castro, 2004, entrevista).

Actualmente los comunitarios indígenas están trabajando en conjunto, lo que les ha facilitado formar una organización llamada matumbak, pero siempre con la debilidad de recursos humanos de bajos niveles de educación. Cabe señalar que a pesar de estas limitaciones, ellos pretenden buscar alternativas que les permita hacer más sólida la organización para incidir en un futuro y de esta manera lograr que los organismos donantes de proyectos se involucren y contribuyan a mejorar la situación actual de estas comunidades.

El presente estudio se realizó con el propósito de valorar las formas de organización existentes en las comunidades indígenas mayangnas, sobre la situación actual que presentan los habitantes, con el fin de que los gobiernos municipales, organismos de la sociedad civil entre otros se involucren internamente en el campo comunitario para el mejoramiento de su desarrollo organizacional. Es de vital importancia para poder contribuir en las formas de

organización a los líderes, dirigentes y comunitarios en general dentro de sus gestiones para el bien de las comunidades. Además servirá para consultas de futuras investigaciones con el fin de averiguar las relaciones de coordinación en las formas de organización que establecen en ambas comunidades.

Además las organizaciones regionales municipales y organizaciones locales puedan involucrarse a estos sectores ya que se han notados que ambas comunidades existen debilidades que les impiden organizarse y de no existir un diagnostico que refleje la situación del pasada y lo actual de ambas comunidades.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Valorar los factores que inciden en las formas de organización de las comunidades indígenas mayangnas Mukuswas y Españolina municipio de Bonanza en el período 2004.

2.2. Objetivo Específicos

1. Identificar las formas de organización existente en las comunidades indígenas mayangnas.
2. Describir la percepción de los habitantes indígenas mayangnas sobre los factores que determinan las formas de organización.
3. Comparar las formas de organización de ambas comunidades indígenas.

III. MARCO TEORICO

3.1. Formas de Organización comunitaria

¿Qué es Organización?

La organización es considerada como la agrupación de actividades necesarias para lograr objetivos, la asignación de cada grupo a un administrador gerente con la autoridad necesaria para supervisarlos y la aprobación de coordinación horizontal y vertical en la estructura de la organización. Esta puede ser diseñada para clarificar quien debe hacer qué y quien es responsable de cuales resultados. Debe ser diseñada para eliminar obstáculos al desempeño ocasionado por confusión e incertidumbre en las asignaciones y para proporcionar redes de toma de decisiones y comunicaciones que reflejen y apoyen los objetivos de la organización **(URACCAN, 2004. Pág. 3)**.

Al contemplar la organización como un proceso se puede ver con claridad que es necesario considerar diversos

aspectos fundamentales. En primer lugar, la estructura debe reflejar los objetivos y los planes debido a que las actividades se derivan de ellos. En segundo lugar, debe reflejar la autoridad que la Administración de la Empresa tiene a su disposición. La autoridad en una organización específica es un derecho socialmente determinado de ejercer la discreción y como tal, está sujeto a cambios. En tercer lugar, la estructura de organización, al igual que cualquier plan debe reflejar su ambiente de la misma manera por las premisas de un plan puede ser: Económicas, tecnológicas, políticas, sociales o éticas, también puede serlo las de una estructura organizacional se debe diseñar para trabajar y para permitir las contribuciones de los miembros del grupo y para ayudar a las personas, a lograr objetivos en formas eficientes con futuros cambiantes. **IBID. Pág. 4 URACCAN.**

En éste sentido, una estructura viable de organización no puede nunca ser estática, no puede haber una sola estructura organizacional que sea mejor y funcione en toda clase de organizaciones, una estructura organizacional efectiva depende de la organización. **IBID.**

En cuarto lugar, la organización es operada por personas,

las agrupaciones de actividades y las relaciones de autoridad en una organización deben tomar en cuenta las limitaciones y las costumbres del personal. Esto no quiere decir que se debe diseñar la estructura de la organización alrededor de personas, en lugar de hacerlo alrededor de metas y actividades pero la clase de personas que deban llenar la estructura en un aspecto importante. **IBID**

Organización Formal e Informal

Muchos autores hacen una distinción entre organización formal e informal, ambas se encuentran en la organización y son de gran importancia.

Organización formal: Se refiere a la estructura intencional de puestos de una organización / Institución / Empresa, formalmente organizada,

Organización Informal: Cualquier actividad personal conjunta, sin propósitos conjuntos consciente, aunque posiblemente con resultados conjuntos fundamentalmente son originados por lazos efectivos.

Estructura Organizacional:

Describe el marco de la organización, la estructura de una organización puede dividirse en tres partes: Complejidad, formalización y centralización. Las organizaciones actúan en un espacio determinado local, regional y nacional, están orientado a un proyecto inmediato, para resolver una situación de crisis o lograr un objetivo y desarrollan actividades tales como: Organizar a la población, mejorar su vida cotidiana a su medio ambiente, brindar apoyo técnico o financiero a iniciativas locales, relacionar la educación con la producción, otro tipo de actividad que se denomina de abogacía: por el conocimiento y respeto de los derechos humanos por políticos de alternativas de salud etc. Un tercer grupo se vincula con la responsabilidad de las consecuencias de su ejercicio y la creación de mecanismos de control. ([http://www. Amersur.org.ar/soc Edy Trab/redes sociales.htm.](http://www.Amersur.org.ar/socEdyTrab/redes_sociales.htm))

Los ONGs, por intermedio de sus asociaciones nacionales y de sus redes internacionales, que las articulan en campos temáticos muestran su experiencia, su capacidad de análisis y de proporciones multilaterales, a las agencias de cooperación internacional a los organismos

nacionales a asumir un compromiso, reconociendo los derechos de participación efectiva en las decisiones que afectan sus vidas y revirtiendo las propiedades que se expresan en los programas de estabilización económica y apertura de mercado. (<http://www. a mersur.org.ar/soc Edy Trab/redes sociales.htm>.)

Lo siguientes aspectos han sido considerado para la construcción del escenario de la intervención comunitaria:

- 1.- Las necesidades sociales.
- 2.- Diversidad de formas organizativas que surgen para modificarlas.
- 3.- La interacción con otros actores sociales en un medio ambiente determinado. (<http://www.ipap.sg.gba.gov.ar/mun/guam/3.doc>).
- 4.- El reconocimiento de que estas relaciones se estructuran en un contexto histórico, político, económico y social determinado.
- 5.- La existencia de relacionales específicas que representan a la diversidad

de actores sociales entre ellas se destaca, la política, la técnica, la burocrática y la correspondiente a la población.

Este escenario social complejo tabulento es el ámbito de procesos participativos en sus manifestaciones social, política, comunitaria y ciudadana, de articulación y de confrontación entre actores sociales.

(<http://www.ipsp.sg.gba.gov.ar/mun/guam/3.doc>.)

Las necesidades sociales han sido estudiadas desde una variedad de perspectivas: como carencias y potencialidades (max-Ncef, 1993) como insatisfacción percibida (Montero, 1991); como un sistema triádico: deseo, Necesidad, carencia (Séller 1996); y como capacidades para funcionar **(Amartyasen, 1995)**.

La facilidad de operacionalizar y abordar las necesidades sociales en las distintas etapas del trabajo comunitario, (involucramiento, diagnóstico, planificación participativa, organización comunitaria y evaluación) se considera para éste trabajo la siguiente clasificación de necesidades: subsistencia, identidad, libertad, creación, participación,

entendimiento, afectos y protección. Las necesidades humanas conforman un sistema, en el cual no puede establecer criterios de jerarquías dado que se expresan a través de simultaneidades, complementariedades y compensaciones. Las necesidades son carencias pero también potencialidades, en tanto recursos que movilizan a las personas.
(<http://www.ipap.sg.gba.gov.ar/mun/guam/3.doc>.)

Los satisfactores son formas organizativas, prácticas sociales espacios valores, modelos políticos, históricamente constituidos y su identificación permite el diseño de estrategias sinérgicas de intervención en el campo de las necesidades sociales. La población, a través de ésta diversidad de forma organizativas, interactúan entre sí e intenta satisfacer las necesidades sociales en un espacio social y territorial correspondiente: El campo de la participación comunitaria. Esta heterogeneidad de organizaciones se inserta en un espacio histórico, social y económico específico, al cual denominaremos medio ambiente. **(<http://www.ipap.sg.gba.gov.ar/mun/guam/3.doc>.)**

Las metas del plan nacional de desarrollo en materia de organización y participación ciudadana y comunitaria, la composición de tejido social y el incremento de capital social colocan en el centro de las actividades de consolidación y desarrollo de instituciones que respondan a las apremiantes necesidades del país que tendrán en consecuencia como unas de sus estrategias fundamentales al fortalecimiento institucional entendido como la clasificación de sus recursos humanos y técnicos, el reordenamiento de sus planes y programas, la refuncionalización de sus estructuras y el posicionamiento como el protagonista de los procesos de coordinación contra institucional. **(Koontz, Weihrich, 1994, Pág., 485).**

Estructura organizacional

1- Vertical: Define los niveles jerárquicos de arriba hacia abajo, los niveles subordinados verticalmente obedecen las órdenes de los niveles superiores y a ellas le rinden informes de las actividades y sus resultados para esperar nuevas órdenes.

2.- Horizontal: Establece relaciones de cooperación y coordinación entre personas y órgano del nivel de competencia, aunque distintas responsabilidades o áreas de desenvolvimientos.

3- Dependencia de la motivación del ambiente organizacional

Es efectivo que los factores de motivación no existen en el vacío, incluso los deseos e impulsos individuales están condicionados por necesidades fisiológicas o por necesidades creadas, por los antecedentes de una persona pero aquello por lo que las personas están dispuestas a luchar también resulta afectado por el clima organizacional en el que operan. En ocasiones, un ambiente puede cambiar la trayectoria de las motivaciones; en otros, puedes estimularlas. **(Koontz, Weihrich, OP.CIT., pág, 483.**

Actualmente hay nuevos conocimientos y conceptos que dan gran importancia a las relaciones personales dentro de la organización, el componente más importante de toda organización son los hombres y las mujeres ellos adoptan diferentes mecanismos de coordinación.

(Mendieta. 2002. Pág. 92).

Mecanismos de coordinación

Toda actividad humana organizada plantea requisitos a la vez fundamentales y opuestos.

La división del trabajo en distintas tareas.

La coordinación de la misma.

Por lo tanto tenemos que tomar en cuenta:

Factores culturales:

Dinámica de las comunidades rurales.

Nivel de conocimientos de los agricultores.

Estructura social y valores culturales.

Procesos de cambios socios culturales, barreros y
resistencia en las innovaciones.

Divulgación de los conocimientos. **IBID**

Por último es necesario recalcar que toda acción humana sobre el medio ambiente, tiene por naturaleza afectar negativamente en un plazo más o menos largo; la calidad de la vida humana, esta se encuentra cada día más afectada por el deterioro continuo y progresivo del medio ambiente generado por la gestión inadecuada de los

recursos naturales (Suelo, Agua, Bosque entre otros) por el crecimiento inadecuado de las actividades productivas no planificadas. **IBID Pág.28**

Percibimos que en la teoría, la organización más sencilla podía recurrir a la adaptación mutua para la coordinación de sus trabajos básicos de producción incluso la organización crece y va adaptando divisiones de trabajos más complejos aumentando la supervisión directa a medida que evoluciona éste proceso, la organización empieza a inclinarse en mayor medida por la normalización. **IBID. Pág. 96).**

La cultura de una organización describe la parte de su ambiente interno que incorpora la serie de supuestas creencias y valores que comparten los miembros de la organización y además usan para guiar su funcionamiento. De esta manera puede afectar la forma en que las personas interpretan la circunstancia a la organización por que integra diversos elementos para forma serie congruente de creencias, valores, supuestos y el comportamiento de los individuos también refleja la filosofía organizacional básica de sus líderes. **(Gordón,**

1997 Pág. 171-174.

Las organizaciones pueden brindar desarrollo de una visión clara rumbo al futuro de la organización y de la cultura que se requiere para cumplirlo, las personas comparten una visión, lo cual refleja tanto los valores como los supuestos fundamentales, y que surgen de muchos puntos de la organización, los líderes de la organización contribuyen a crear y alentar la visión, así como inspirar el compromiso de los otros. **IBID pág. 171-174**

Todo el Sistema organizativo participan; ellos comprenden, su estrategia, estructura y flujo de información, capacitación de desarrollo individual y de equipo **IBID pág. 480.**

11

La estructura de una organización se refiere a la forma de delinear los trabajos y las relaciones de dependencia dentro de una organización como medio para influir y coordinar el comportamiento dentro de los grupos. **IBID pág. 587**

Fortalecimiento de las organizaciones sociales

Brindar apoyo a la comunidad para el desarrollo de las distintas formas de brindar apoyo a la comunidad para el desarrollo de las distintas formas de organización y a la vez divulgar los procedimientos, espacios y mecanismos de participación con el fin de fortalecer la democracia participativa para el análisis de:

La gestión del gobierno central y territorial, la lucha contra la corrupción y las veedurías ciudadanas como instrumento central a la vigencia pública. **IBID Pág.172.**

En éste marco, le corresponde de hacer el seguimiento permanente a los procesos de organización y participación comunitaria y ciudadana, la evolución sobre el desarrollo de las diferentes formas organizativas adoptadas por la comunidad, por lo cual contará con una base estadística que registre las entidades del sector y las organizaciones sociales a fin de tener un conocimiento exacto sobre evaluación, desarrollo o retroceso. **IBID Pág. 177**

Un aspecto importante, que refleja ésta actitud

permanente de dejar al lado a los pueblos indígenas de todo asunto vital para la vida colectiva, tiene que ver con la organización política territorial. Esta es relevante en la medida que tal organización expresa en principio, la retícula sobre lo cual se reconocen legítimas porciones sociales de la nación y se define una distribución vertical del poder a lo largo de la vida independiente de los diversos países del continente, particularmente de aquellos en los que los pueblos indígenas son la mayoría de la población o una proporción considerable de ésta, es una constante que se adopte divisiones territoriales y más adelante se ensayen numerosas revisiones o adecuaciones de la misma. Sin tomar en cuenta las identidades regionales que se fundan en cohesión socio étnica. **(Díaz 1996, pág. 207).**

De cualquier manera el resultado de ello es el carácter defectuoso, en muchos aspectos inoperantes y en todo caso contrario a un funcionamiento democrático de la sociedad, de la organización territorial adoptada y de ahí esa permanente tensión que se advierte en el seno de muchos países, una de cuyas causas esta lucha entre un esquema centralista que ignora la composición étnica del

país y otro que pugna a menudo de un modo oscuro y errático, por hacer explícita tal composición y de algún modo incluirla en la organización sociopolítica que adopta la localidad. **IBID..**

Los /as participantes de éste contexto producen las imágenes socioculturales, implican diferentes roles para hombres y mujeres, la invisibilidad y necesidades de las mujeres, la división del trabajo, es condicionada por las pautas sociales y culturales, los valores dominantes del mercado se reconocen como trabajo productivo. **(Susammenarbeit. 1998, pág.20-21).**

El objetivo principal es establecer los primeros contactos con la comunidad, líderes, informantes claves, organizaciones locales e instituciones que trabajen en el área lo que se logre en esta primera comunicación con la comunidad, puede ser decisivo para el futuro del trabajo. A nivel de las motivaciones y el interés que se logre incentivar. **URACCAN .OP.CIT., Pág. 10**

El modelo de base

Cuando queremos suscitar un cambio a fondo en una organización, el tiempo necesario es quizás el factor más importante para el éxito. Olvidamos con frecuencia, el doble fondo de las organizaciones, la ambivalencia entre el aspecto productivo y social si se modifican las reglas internas, la división laboral, los insumos, los procedimientos, la tecnología, la Asignación de funciones, tareas y responsabilidades, cambian simultáneamente las personas en las organizaciones y las relaciones interpersonales, tecnócratas, expertos consideran estos como un “factor perturbador”, para luego sorprenderse del tremendo impacto del “Factor humano” que ellos habían subestimado. **Zimmermann, 1998, Pág. 72-75**

3.2. La percepción de los habitantes sobre los factores que determinan las formas de organización

Percepción: Es un acto o proceso por el cual dentro de la sociedad la ordenación de los datos que les proporcionan los sentidos, captan la realidad, de los sentidos de la manera que puedan percibir. **(Santillana, 1993, pág. 527).**

La imaginación Sociológica:

El énfasis sociológico sobre los hechos sociales, ofrece a las personas una nueva forma de mirarse así misma. Los sociólogos nos indican que para entender y comprender nuestras experiencias personales debemos entender nuestra sociedad, tanto su pasado, como su presente nuestra ubicación dentro de ella el distinguido sociólogo unidense C. (Ligth, 1991, pág. 9-879)

Mil denominó a la habilidad para adoptar ésta perspectiva como la imaginación sociológica explica. Mills nos permite comprender la historia, la biografía y la relación entre ambas dentro de la sociedad. Este en su objetivo y su futuro. El primer fruto de ésta imaginación y la primera lección de las ciencias sociales que la comprenden, es la idea que el individuo puede entender su propia experiencia y ceder su propio destino solamente si se ubica dentro de su período, puede conocer sus propias oportunidades en la vida dándose cuenta de las que tienen todos los individuos en sus circunstancias. **IBID. pág. 8-9**

Los Cambios en la perspectiva teórica política:

Ahora bien, como se dijo el desarrollo del movimiento indígena lo acompañan cambios importantes en la perspectiva teórico política de las organizaciones revolucionarias y democráticas de carácter nacional. En los últimos años es frecuente que estas organizaciones vayan más allá del enunciado tradicional del respeto a la “cultura de los indígenas”, proponiendo un nuevo enfoque de la naturaleza de la nación y fórmulas para que sus componentes puedan realizar en la práctica sus derechos históricos. El avance en este sentido no es todavía generalizado, pero puede considerarse significativo y creciente. Al meno ahora no se advierte la indiferencia hacia la cuestión étnica – nacional que era la característica del año anterior. **Díaz,OP.CIT., pág. 120-121.**

Los pueblos indígenas manifiestan que no aspiran a parches o remiendos indigenistas, sino a ser factor de cambio nacional: “no son suficiente – se dice en la mencionada declaración de quinto las políticas parciales de tipo integracionista etno desarrollista y otras practicas aplicadas por los entes gubernamentales, por esa vía no se resolverán nuestros problemas. Es necesaria una

transformación integral y a fondo del estado y la sociedad nacional, es decir la creación de una nueva nación. **IBID Pág. 201**

Las organizaciones están obligadas a evolucionar constantemente, tienen la necesidad de hacer un recorrido hacia su propia transformación que garanticen grados más altos de impactos y calidad en sus acciones, el fortalecimiento organizacional que se necesita para enfrentar los retos del mundo actual, es fundamentalmente de la gente y con la gente, se deben fortalecer los conocimientos capacidades gerenciales endógenas capaces de desarrollar y adoptar teorías y herramientas al contexto económico y socio cultural de la región, que tenga en cuenta los valores, creencias e ideas de sus habitantes. **(Rivera, 2004. Pág.5)**

15

El desarrollo comunitario tiene tres pilares fundamentales, organización, ayuda mutua, acción conjunta, en cuanto a la forma de operar, el desarrollo comunitario, no es una acción sobre la comunidad, es una acción de la comunidad. **URACCAN. OP.CIT., Pág. 5**

Es un proceso de trabajo que parte esencialmente de los

intereses, necesidades y demandas de las comunidades, su principal finalidad es el reconocimiento humano y material de sus miembros. Este proceso tiene como herramienta vital la participación activa y ordenada de los habitantes en todas las etapas de trabajo. **IBID**

La organización en cada comunidad, da inicio a partir del interés de cada una de las personas que a través de los ejemplos y demostraciones en los componentes de economía de patio, conservación de suelo y agroforestal, establecidos en las comunidades vecinas, despiertan en cada una de las personas que aún no han sido organizadas, el deseo de organizarse para tener un mejor apoyo ya sea técnico o económico para realizar con más efectividad sus metas. **(ACAWAS. 2004. Pág. 1)**

Plantación de sistema abierto y Cultura organizacional.

Herramientas que ayudan a una organización a evaluar sistemáticamente su medio ambiente y desarrollar una repuesta estratégica.

Las percepciones de los miembros de la organización juegan un rol principal en las relaciones con el medio

ambiente.

Los miembros de la organización deben compartir un punto de vista común sobre el medio ambiente para poder coordinar sus acciones.

Las percepciones de los miembros de la organización deben reflejar la condición para la cual la organización responda para ser efectiva.

La organización no solo debe adaptarse al medio ambiente sino que también cultura: La cultura de una organización resulta de interacción entre:

Los prejuicios y suposiciones de los fundadores.

Los primeros miembros a quienes los fundadores contrataron aprender después con su propia experiencia.

La cultura transmite de diferentes formas, historias rituales, símbolos, materiales, lenguajes etc. **Rivera, OP.CIT., pág. 76**

Si revisamos las estadísticas en los cargos públicos que la mujer indígena orinaria por costumbre, tradición, cultura, ha ocupado en la Costa Atlántica nos atrevemos a decir que los espacios usurpados por pseudo lidereza que han sustituido el papel de las verdaderas y genuinas

lideranzas, lo cual ha venido en detrimento de los verdaderos intereses de la mujer indígena desde su óptica y cosmovisión indígena, la lucha ha sido desigual desde todos los ámbitos que hemos tenido que defender nuestros derechos. **(Segundo seminario de género e interculturalidad. 2004, pág 1)**

Podríamos decir que existe una combinación generalizada de la necesidad urgente e impostergable de equilibrar mejor las relaciones entre mujeres y hombres, pero siguen las dudas sobre como alcanzar estas metas, como “aterrizar” negociar y concretizar un cambio que trata de empoderar a las mujeres, no en contra de alguien o algo, sino a favor de una convivencia mas justa y por ende más feliz tanto para hombres como mujeres. **(Grümbert, 2004, Pág. 1)**

En todas las sociedades existe una división de trabajo según el sexo, pero no en todos son iguales, con las mismas asimetrías, fuertes, con lo que llamamos brecha de género que pueden ser verdaderos abismos. El problema de la falta de equidad de género no es la división del trabajo por sexo como tal, sino la falta de

equilibrio, de reconocimiento y valorización del trabajo de la mujer. **IBID**

17

En sociedades sin división en clases sociales como por ejemplo entre los mayagnas o los garifonos, el parentesco regulariza la cooperación de una manera más igualitaria y las relaciones entre los géneros más complementarios, cuanto más rígido el sistema clasista, tanto más asimétricas las relaciones entre hombres y mujeres. **IBID**

Una perspectiva multicultural tiene que basarse en tres entendimientos complementarios que permiten una convivencia multicultural creativa, que busca y refuerza el diálogo con los representantes de una cultura dominante, dándoles apoyo moral y creando condiciones para su auto desarrollo y bienestar en términos propios. Una perspectiva multicultural tiene que basarse en estos tres entendimientos complementarios que permiten una convivencia multicultural creativa, que busca y refuerza el diálogo intercultural. Eso también influye el respeto hacia otras culturas que no quieren el diálogo para su auto desarrollo y bienestar en términos propios. **IBID**

Para alcanzar y perfeccionar una capacidad de comunicación intercultural se necesita aumentar la competencia cognitiva intercultural que:

Es mayor, cuando las personas tienen un alto grado de autoconciencia y conocimientos culturales, con conocimientos sistemáticos de nuestras propias características culturales y de nuestros procesos comunicativos.

Aumenta si conocemos mejor a las otras culturas y procesos comunicativos, pensar de nuevo nuestra cultura desde la perspectiva de otra cultura es un ejercicio estimulante para una mejor conciencia de nosotros mismos. **IBID**

La cooperación internacional, junto con la sociedad civil, tienen un papel importante de facilitar y propiciar procesos de cambios, desde la realidad cultural y conciencia política de los actores, construyendo alianzas y puentes de comunicación intercultural entre los movimientos de mujeres y los movimientos indígenas y afro descendientes, encontrando estrategias complementaria y soluciones compartidas, es decir, crear, las condiciones

para la construcción de la unidad en la diversidad.
(Maclead, 2003, Pág.4)

No tenían acceso a la escuela que era exclusivamente para los varones. Eran educados por las madres o por sus nanas. A los 12 años ingresaban al templo como mazas de penitencias, donde tenían que barrer, regar, pintar y elaborar los alimentos para los ídolos y sus ministros. **(Hernández, Murguialday, 1993, Pág. 31)**

Cuando la sociedad indígena se integra a la sociedad nacional, produce la pérdida de la economía grupal y una reducción de funciones para ambos sexos. La humanidad puede sustituir las acciones antiguas por las modernas. **IBID pág. 112**

Las formas de relaciones con el sector externo varían en la región, el trabajo femenino varía en función de las fluctuaciones del intercambio de recursos y bienes con el mercado, la mujer se ve marginada en las tareas agrícolas, que quedan a cargo del hombre. Esta situación se debe a que aumenta el trabajo del hogar, la percepción de comida, cuidado de los animales y otros. **(Guzmán,**

Portocarrero, 1992, Pág. 135).

Los hombres gozaron de un tratamiento privilegiado tanto en el plano social como político y sexual, mientras que las mujeres no, como sacrificio a sus dioses les cortaban los pechos y les sacaban el corazón pasándoles un palo por la garganta para que no gritasen o drogándolas de antemano. **Hernández, Murguialday, OP.CIT., pág. 34.**

3.3. Comparación de las Formas de Organización Comunitaria

Organización indígena

Según **González citado por Arguello (2002)**. La forma básica de organización de las comunidades indígenas. Dentro de ésta, las organizaciones tradicionales están a cargo de la transición del sistema de valores y creencias de la cultura indígena tales como la religión, la educación y la justicia defienden sus intereses principalmente las tierras comunales.

Estas organizaciones tienen alto poder de convocatoria, todas las comunidades indígenas tienen guías

espirituales, curanderos, jueces morales y étnicos, consejo de anciano, grupos deportivos, comités locales, autoridades tradicionales y autoridades civiles. **IBID**

Según **Thompson citado por Arguello (2002)** organizaciones comunitarias son las diferentes expresiones organizativas que existen en una comunidad, son instancias a través de las cuales determinados sectores de la población se organizan con el objetivo de resolver sus propios problemas. Dentro de estas dos organizaciones comunitarias se dedican a trabajar en el campo de la salud, otras trabajan por la educación, el deporte y la religión.

Las organizaciones, por lo general corresponden con el nivel de desarrollo de la comunidad y las tradiciones históricas y culturales, cada organización tiene sus propias estructuras organizativas y funciones interno. A estas según su composición y objetivo se les llama cooperativas, Asociaciones o comités. **IBID**

Nueva Lucha en los grupos étnicos

Por las nuevas luchas los grupos étnicos de Guatemala

se produce un fuerte ascenso del movimiento por organizaciones que proponen explícitamente modificar a fondo las relaciones socioeconómicas y destruir las relaciones de dominación vigente. Es sin duda, la masiva participación de los grupos étnicos la relación del gobierno estaba expresando el miedo pánico que produjo en el bloque dominante de la participación de los indígenas. Esta expresión sistemática y continua no ha logrado destruir a las organizaciones. **Díaz, OP.CIT., Pág. 112**

Las metas de justicia organizacional incluyen los resultados, efectivos individuales y de grupos, la creación y conservación de una sensación de comunidad y la atención a la dignidad individual y al trato humano. **(Gordón, 1997, pág. 127).**

Las metas de justicia organizacional incluyen los resultados, efectivos individuales y de grupos, la creación y conservación de una sensación de comunidad y la atención a la dignidad individual y al trato humano. **IBID**

El sistema de una organización incorpora los principios de la motivación para mejorar o reforzar el desempeño o calidad de vida de los indígenas. **IBID pág. 140**

Como asegurar el desempeño de la organización:

La capacidad de la organización para alcanzar sus metas.

Su capacidad para adquirir del entorno externo, los recursos que necesitan obtener una ventaja competitiva.

La capacidad de la organización para satisfacer a todos los trabajos.

Función de comunicación en una organización.

No es exagerado decir que esta función es el medio que unifica cualquier actividad organizada puede considerarse como el medio por el cual la información social alimenta los sistemas sociales, también es el medio que permite modificar el comportamiento, efectuar el medio, convertir en efectividad la información y cumplir con las metas

URACCAN .OP. CIT., Pág. 76

Enfoque situacional o contingencias en el liderazgo.

Parte de los líderes son partes o producción de las situaciones, reconocen que existe una interacción entre grupos y el líder apoya la teoría del seguidor en el sentido que las personas tienen a seguir aquellos que consideran que les ofrece los medios para seguir sus deseos

personales. **IBID Pág. 70).**

IV. METOLOGIA

5.1. Área de estudio

El presente estudio se realizó en dos comunidades del municipio de Bonanza, sus límites geográficos son: Mukuswas a 13 Kilómetros al sur del municipio de Bonanza, 15 kilómetros al norte del municipio de Rosita y Españolina 14 kilómetros al norte del municipio de Rosita, 15 kilómetros al sur de Bonanza.

5.2. Tipo de estudio

Es descriptivo, de carácter cualitativo de corte longitudinal.

5.3. Universo

Son todas las familias, hombres y mujeres de las dos comunidades indígenas mayangnas, Mukuswas con una población de 342 habitantes y Españolina con 624 de población para un total de 965 habitantes.

5.4. Informantes

Los informantes fueron los comunitarios / as entre

hombres, mujeres y jóvenes quienes nos brindaron la información.

5.5. Criterios de selección

Que ambas comunidades indígenas Mayangnas Mukuswas y Españolina, el representante de las comunidades haya vivido toda su infancia en la comunidad para de esta manera tener estrecha relación con los comunitarios y comunicación de esta manera todos en conjunto trabajar unidos y resolver sus objetivos propuestos.

Que el líder y dirigentes de las comunidades tengan conocimientos, habilidades en el puesto que están ejerciendo.

Una vez que el líder de la comunidad este al frente de las comunidades indígenas les informe a los comunitarios y compartan conjuntamente información sobre algún trabajo o proyecto que se vaya a realizar en las comunidades.

5.6. Procedimiento para la recolección de la información

Primera fase:

Se realizaron visitas consecutivas con el fin de obtener contacto y acercamiento con los/as pobladores de ambas comunidades.

Segunda Fase:

Aplicación de diferentes técnicas para obtener la información necesaria existente, en ambas comunidades indígenas mayagnas Mukuswas y Españolina.

Tercera Fase:

Una vez recopilada la información se ordenó y se procesó de acuerdo a los indicadores establecidos, se realizó la sistematización de cada aspecto el cual requerirá de tiempo y análisis para dar respuesta a los objetivos planteados.

5.7. Técnicas para la recolección de la información

Las técnicas que se utilizaron para dicho estudio fueron las siguientes:

Entrevista con preguntas abiertas a la población que está integrado entre jóvenes, hombres y líderes de ambas comunidades.

Observación directa: Con esta técnica se pudo observar el comportamiento de [I@s](#) comunitarios en la organización de los mismos.

Grupo Focal: dirigido a líderes de ambas comunidades para conocer los puntos de vista reflejados de los diferentes entidades.

5.8. Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información de los datos estadísticos se utilizó el programa computarizado Excel y para el procesamiento de la información cualitativa ésta se realizó de forma manual y ordenándola por categoría de análisis.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Fuentes	Técnicas
------------------	------------------	------------------	--------------------	----------------	-----------------

<p>Identificar las formas de organización existente en las dos organizaciones indígenas organización</p>	<p>Los comunitarios indígenas de las organizaciones no han logrado un desarrollo efectivo en ambas comunidades.</p>	<p>Formas de organización</p>	<p>1.-Cantidad de personas con experiencia organizativa. 2.Número de líderes existentes. 3.Cantidad de personas capacitadas. 4. Número de personas con educación primaria. 5. Técnicos y profesionales. 6.Organización existentes</p>	<p>Comunitarios (as)</p>	<p>Entrevista a profundidad Observación directa Grupo Focal</p>
--	---	-------------------------------	--	--------------------------	---

			<p>6. Número de mujeres interesadas en las estructuras organizacionales.</p> <p>7. Tipos de organizaciones existentes.</p> <p>8 Líderes comunales</p> <p>9. Organización de los comunitarios/as.</p> <p>10. Asociación de mujeres.</p>		
--	--	--	--	--	--

<p>Describir la percepción de los habitantes indígenas mayagnas sobre los factores que determinan las formas de organización.</p>	<p>Los factores que inciden para la organización de los habitantes indígenas mayagnas de Mukuswas y Españolina son debido al poco interés de los representantes de las comunidades y organismos externos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Culturales - Sociales - Económicas. 	<p>11. Formas organizativas.</p> <p>12. Percepción de los comunitarios/as.</p> <p>13. Desinterés de los organismos externos y de los comunitarios/as.</p> <p>14. Formas de comunicación entre las dos comunidades.</p> <p>15. El avance organizativo.</p>	<p>Comunitarios (as)</p>	<p>Entrevista a profundidad.</p> <p>Observación directa.</p> <p>Grupo Focal</p>
---	---	---	---	--------------------------	---

<p>Comparar las formas de organización de las comunidades indígenas.</p>	<p>El problema que se presenta específicamente en estas dos comunidades indígenas mayagnas es producto al poco interés de los representantes tales como: Líderes, síndicos, Wihta etc. También de parte de los organismos externas.</p>	<p>Relación de las formas de organización entre las dos comunidades.</p>	<p>16. Tipo de organización anual, semestral, mensual.</p> <p>17. Tipo de coordinación.</p> <p>18. Mecanismos utilizados para tener una buena coordinación entre ambas comunidades.</p> <p>19. Formas de comunicación.</p>	<p>Comunitarios (as)</p>	<p>Entrevista a profundida.</p> <p>Observación directa.</p> <p>Grupo Focal</p>
--	---	--	--	--------------------------	--

MATRIZ DE DESCRIPTORES

Objetivos	Hipótesis	Descriptores	Preguntas	Fuentes	Técnicas
------------------	------------------	---------------------	------------------	----------------	-----------------

<p>Identificar las formas de organización existente en las dos comunidades indígenas mayagnas.</p>	<p>Los comunitarios indígenas mayagnas no han logrado un desarrollo organizacional efectivo en ambas comunidades por la falta de organización</p>	<p>Formas de organización</p>	<p>¿Qué cualidades toman en cuenta para que una persona de la comunidad pueda ser parte de la Junta Directiva? Por qué se organizan internamente? Cuanto tiempo dura la organización dentro de la comunidad?</p>	<p>Comunitarios (as)</p>	<p>Entrevista a profundidad. Observación directa. Grupo Focal</p>
--	---	-------------------------------	--	--------------------------	---

			<p>Cree usted que tienen una estrecha relación entre el hombre y la mujer dentro de la organización sí, no, porque? Como cree usted que puede mejorar las formas de organización? ¿Qué recomendaría? Cual es el nivel académico</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>de los líderes de ésta comunidad? Dentro de la Junta Directiva existe la integración de las mujeres si, no, porque? Cree usted que en el futuro puede mejorar si existe una buena organización internamente si, no, por qué?</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>Mencione la cantidad de personas que existen dentro de la comunidad con experiencia organizativa ?</p> <p>Cuál es el total de líderes que existe en esta localidad?</p> <p>Cree usted que existen personas capacitadas para la organización.</p> <p>Mencione el</p>		
--	--	--	--	--	--

			número de personas con educación primaria? Existen técnicos y profesionales dentro de la comunidad ¿Cuántas? Cuál es el número de mujeres que están integradas en la estructura organizativa ? Existe una buena organización		
--	--	--	--	--	--

			<p>n general para el desarrollo de la comunidad? ¿si, no, porque? En la comunidad existen asociacione s de mujeres? ¿cuantas? Mencione las actividades que realizan las mujeres dentro de la comunidad? Qué cambios identifican</p>		
--	--	--	---	--	--

			mediante los años que han venido trabajando los diferentes organizaciones tanto interno como externo.		
--	--	--	---	--	--

<p>Describir la percepción de los habitantes indígenas mayagnas sobre los factores que determinan las formas de organización .</p>	<p>Los factores que inciden para la organización de los habitantes indígenas mayagnas de Mukuswas y Españolín a es debido al poco interés de los representantes de las comunidades y</p>	<p>Cosmovisión de los habitantes de las comunidades.</p>	<p>Cuáles son los factores más relevantes en las formas de organización? ¿Menciónelos? Cuáles de esos factores cree usted que les afecta más? Actualmente cual organismo externo o interno trabaja con la comunidad?</p>	<p>Comunitarios (as)</p>	<p>Entrevista a profundidad. Observación directa. Grupo Focal</p>
--	--	--	--	--------------------------	---

	organismos externos.		<p>¿y cual mes su función? Existe comunicación al respecto de realizar una reunión o actividad a los demás comunitarios/as?</p> <p>Cuáles son los aspectos que toman en cuenta para organizarse? Cuál es la percepción</p>		
--	-------------------------	--	--	--	--

			<p>de los habitantes en la organización?</p> <p>Cual es la comunicación que tienen los pobladores de ambos sexos?</p> <p>Cual es la percepción de los jóvenes dentro de la comunidad?</p> <p>Cuales son los principales factores que les dificulta en</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>las formas de organización? Cual es el principal factor que les impide organizarse? Que organismos trabajan con la comunidad? ¿cual es la función? Por que cree usted que los organismos externos no trabajan con la</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>comunidad? Usted como comunitario está dispuesto a trabajar con cualquier organismo externo? ¿Si, no, porqué? Cual es el problema más sentido por el cual ambas comunidade s no pueden comunicars e?</p>		
--	--	--	---	--	--

<p>Comparar las formas de organización de las dos comunidades indígenas.</p>	<p>El problema que se presenta específicamente en estas dos comunidades indígenas mayagnas es producto al poco interés de los representantes tales como: Líderes, síndicos, Wihta etc. También de parte</p>	<p>Relación entre las dos comunidades.</p>	<p>Mediante la organización que se establece dentro de la comunidad han tenido problema? ¿Cuales? Los líderes de ambas comunidades tienen constante comunicación? ¿si, no, por que? Usted cree que existe una buena coordinación entre las dos comunidades</p>	<p>Comunitarios (as)</p>	<p>Entrevista a profundidad. Observación directa. Grupo Focal</p>
--	---	--	--	--------------------------	---

	de los organismos externos.		<p>s? ¿si, no, porque? Han surgido problemas en las formas de organización con la otra comunidad? Los líderes de ambas comunidades tienen constante comunicación? ¿Si, no, porque? Mencione los diferentes tipos de coordinación que</p>		
--	-----------------------------	--	---	--	--

			<p>existen entre los líderes comunales de ambas comunidades?</p> <p>En que momento se reúne la Directiva de la comunidad, anual, semanal, semestral o en fines de semana?</p>		
--	--	--	---	--	--

V. RESULTADOS Y DISCUSION

Los comunitarios reflejan que la organización es un conjunto de personas que tienen diferentes roles de actividades formadas por dirigentes de ambas comunidades tales como: Presidentes, Vice presidentes, vocal, Tesorero, Fiscal entre otros. Es importante identificar que la organización de ambas comunidades de inicio a partir del interés de cada uno de los comunitarios donde en todo ámbito como siempre existe la división del trabajo según el sexo. El problema que siempre se presenta es la equidad de género, falta de equilibrio, reconocimiento y valoración del trabajo de la mujer que se ha venido radicando.

Los indígenas Mayangnas señalan que las estructuras organizacional se refiere a las forma de delinear los trabajos, las relaciones dentro de una organización como medio para influir y coordinar el comportamiento dentro de los grupos donde los comunitarios reflejan para que exista un desarrollo en las distintas comunidades deben de tener

el apoyo de agentes externos como la gestión del gobierno central y local.

Haciendo un análisis con lo antes mencionado reflejado por URACCAN (2004), que la organización es como la agrupación de actividades necesarias para lograr objetivos. Esta puede ser diseñada para valorar las actividades que se desarrollan dentro de una organización y de esta forma obtener resultados eficaces. Esta situación tiene estrecha relación [http: / www.amersur.org.ar /soc Edy trab / redes sociales. htm](http://www.amersur.org.ar/socEdytrab/redes_sociales.htm). Donde describe que la estructura de una organización se divide en tres partes: Complejidad, Formalización, Centralización por el cual actúa en un espacio determinado, local, regional y nacional, para resolver y lograr sus objetivos en donde pueden desarrollar actividades para organizar a la población y mejorar su vida cotidiana, brindar apoyo técnico entre otros.

Las formas de organización que se establecen en las dos comunidades indígenas Mukuswas y Española, según versiones de los comunitarios/as, cuando no existía ninguna organización realizaban trabajos en grupo de las diferentes actividades que se presentaban en las

comunidades como: Reuniones, limpiezas comunales, trabajos de siembros, etc. Actualmente se ha formado una asociación llamada MATUMBAK que requiere de recursos humanos con capacidades, en unión a esto las iglesias promuevan actividades. Las cualidades que toman en cuenta para elegir a un líder comunal debe de tener una buena conducta, interés para trabajar, suficiente conocimiento y que haya vivido toda su infancia en la comunidad.

Comprendido entre el año 1995 – 1996 en la comunidad Españolina y Mukuswas no sabían trabajar con ningún proyecto pero paulatinamente reflejados por los comunitarios ambas comunidades se organizan internamente par lograr sus objetivos que se proponen, llevar el desarrollo de la comunidad y satisfacer las necesidades relevantes.

Lo antes mencionado está relacionado con lo planteado <http://www.ipap.gba.gov.ar/mun/guam/3.doc>. los factores son formas organizativas, prácticas sociales, espacios, valores, modelos políticos, que se muestran como un diseño estratégico sinérgicas en las necesidades sociales

en el campo, los comunitarios/as a través de las diferentes formas organizativas desde el punto de vista comunitario interactúan entre sí intentando la mejor forma de satisfacer las necesidades del ámbito social.

Analizando de forma global sobre los factores que inciden en las formas de organización en las comunidades indígenas Mayangnas Mukuswas y Españolina, suelen mencionarse: Coordinación, comunicación, problemas personales entre otros, para mejorar la problemática antes mencionada los comunitarios reflejan que los líderes, síndicos, wihta o personas externas busquen alternativas de solución impartiendo capacitaciones, talleres que estén enfocados directamente en la organización.

Los problemas que se presentan en ambas comunidades es preocupante desde el punto de vista educativo, debido que los representantes de las comunidades tiene un nivel académico bajo, el mayor porcentaje de sexto grado, algunos primero y segundo año. Pero a través de todo este proceso en el ámbito familiar los líderes son solidarios entre ambos sexos.

Lo antes mencionado en relación con lo que plantea URACCAN (2004) se señala que la organización es un proceso donde se puede ver con claridad en el cual se considera diversos aspectos fundamentales. La estructura debe reflejar objetivos, planes de diversas actividades, al igual que cualquier plan debe diseñar su ambiente de un plan que conlleve aspectos tales como:

Económicos, tecnológicos, políticos, sociales o éticos a través de una organización se puede diseñar, trabajar y permitir las contribuciones de los de un grupo de esta forma ayudar a las personas a lograr sus metas y objetivos en un futuro. Una estructura organizacional nunca debe ser estática por que es un movimiento cambiante, todas las actividades realizadas dentro del ámbito comunal y las relaciones de autoridades en un organización se toman en cuenta todas las limitaciones y costumbres de las personas.

La percepción de los habitantes indígenas Mayangnas sobre los factores que determinan las formas de organización es que los pobladores perciben que no existe desarrollo e incluso son concientes con las organizaciones existentes en la comunidad por que

pretenden luchar para desarrollarse, algunos reflejan que no les brindan suficiente apoyo en el aspecto del trabajo, en lo que si están concientes es el derecho de la comunidad, pero otra visión que tienen es que los organismos externos solo llegan a explotar sin dejar nada a cambio.

En dichas comunidades las actividades que se realizan participan hombres, mujeres y ancianos. Además hacen visitas a las comunidades algunas instituciones locales, la Alcaldía, Bosawas, sus objetivos principales es impartir talleres por dos a tres día a los comunitarios/as pero existe división en cuanto a los roles de trabajo, las mujeres trabajan por separado por que los hombres toman decisiones propias.

También podemos decir que en comparación con lo analizado anteriormente podemos observar que si revisamos las estadísticas en los cargos públicos la mujer indígena originaria por costumbre así mismo su cultura y tradición nos atrevemos a decir que los espacios usurpados han sustituido el papel de verdaderos intereses de la mujer indígena pero a pesar de todo este trayecto

las mujeres han luchado para lograr las metas a alcanzar, por que los hombres tiene una visión de que las mujeres su trabajo única y exclusivamente es ser ama de casa sin pensar en el espacio que estas pueden tener para desempeñarse en cualquier cargo o función asignada en dichos puestos de trabajo, es un problema muy complicado que dia a dia han venido luchando para erradicar esta problemática planteada por segundo seminario de género e interculturalidad (2004).

La teoría existente planteada por Zimmermann (1998) tiene estrecha relación con lo antes analizado debido a que cuando queremos un cambio a fondo en una organización, el tiempo es el factor más importante para el éxito. La división laboral, los insumos, procedimientos, tecnologías, la asignación de funciones, tareas y responsabilidades cambian simultáneamente, las personas en las organizaciones y relaciones interpersonales es or eso que se afirma la hipótesis que los factores que inciden para la organización de los habitantes indígenas Mayangnas de Mukuswas y Españolina, es debido al poco interés de los representantes de las comunidades y organismos

externos. Esta problemática coincide con lo planteado por Koontz, Wierich (1994) que los factores de motivación no existen en el vacío e incluso los deseos e impulsos individuales acondicionados por necesidades creadas de la misma manera podemos señalar que las personas están dispuestas a luchar en ocasiones, un ambiente puede cambiar la trayectoria de las motivaciones.

Cabe señalar que los comunitarios indígenas a traves de todo este proceso en lucha dan sus puntos de vista que han tenido cambios en la parte organizacional por el conocimiento que han venido adquiriendo y aprendiendo muchas cosas de lo que antes no sabían gracias a las personas que les apoyaron para salir de lo que los tenía encerrados, aunque siempre practican su cultura pero todo va encaminado a un proceso que va paulatinamente poco a poco, por el cual tienen una percepción positiva de que en un futuro las organizaciones vayan más allá del enunciado tradicional respecto a las culturas. El fortalecimiento institucional, organizacional que necesitan para enfrentar los problemas o factores es fundamentalmente de la gente y con la gente donde se fortalecen los conocimientos, capacidades gerenciales,

capacidades de desarrollar herramientas el contexto económico, sociocultural de la región y tener en cuenta los valores, creencias e ideas de ellos mismos.

Podemos analizar de manera general lo que el autor Grumber cita (2004) relacionado con lo antes mencionado que en todas las sociedades existe una división de trabajo según sexo, pero no en todas son iguales, por el cual le llamamos brecha de género que puede ser verdaderos abismos, como siempre existe esa barrera la equidad de género que no es la división del trabajo por sexo como tal, sino falta de equilibrio, reconocimiento, valorización del trabajo de la mujer.

Las formas de organización de ambas comunidades indígenas establecidas en dichas comunidades podemos mencionar que la comunidad Españolina está conformada por Directiva Comunal, Mukuswas organización de recursos naturales y la organización de hombres, mujeres Matumbak que trabajan con las dos comunidades. La organización que les ha brindado apoyo general es la organización de mujeres que les ayudan para que trabajen con la crianza de aves corral ya que esto les

genera ingresos económicos ,los comunitarios dicen que están dispuestos a trabajar con cualquier organización que estén interesados en promover diferentes proyectos por que de esta manera tendrán derechos en las comunidades.

Podemos comparar y definir los cargos que tienen ambas comunidades indígenas Mayangnas.

Wihta (Juez Comunal) el Wihta actualmente de la comunidad el Sr. Francisco Miguel Castro, su función fundamental es mantener el orden publico de la comunidad en coordinación con la otra comunidad.

Sindico Comunal: Actualmente en la comunidad de Españolina es el Sr. Melecio Meléndez Benites es el representante legal ante la ley indígena sobre asuntos de territorios. Coordina las políticas de manejo de la tierra comunal, las políticas en general son cuatro que hacen vigilancia en ambas comunidades.

Líderes y Promotores de Salud: En la comunidad de Mukuswas Wilfredo Taytor Ignacio como líder y el

Promotor de Salud en las dos comunidades Sixto William que son las instancias de una estrecha relación con el Ministerio de Salud.

Consejo de Ancianos: en la comunidad de Mukuswas está el Sr. Abel Damacio López, Eliseo Damacio López, Arsenio Gutierrez, y en Española Rodolfo Dávila, Zambrano Francisco, son las personas encargadas de apoyar en los asuntos como consejeros en resolución de problemas, son personas con experiencias, confianza para hacer consultas en la solución de ciertos casos que suceden en las comunidades.

Mendieta (2002) señala que actualmente hay nuevos conocimientos y conceptos que dan importancia a las relaciones personales dentro de la organización como se desglosa en lo antes mencionado, cada quién ejerciendo su función que esto conlleva a un componente importante en toda organización que son hombres y mujeres que adoptan diferentes mecanismos de coordinación como la división de trabajo en distintas tareas , coordinación de las mismas. Es necesario recalcar que toda acción humana tiene por naturaleza efectos negativos de la calidad de vida que se encuentra afectada por el deterioro de los

recursos naturales. (suelo, bosque entre otros)

Las formas de organización están desglosadas por problemas y alternativas.

Organización:

En las comunidades Mukuswas y Españolina existen algunas organizaciones internas sin embargo son débiles de acuerdo a las funciones. Así mismo los miembros comunitarios no apoyan en lo suficiente de las distintas formas a los dirigentes tanto comunales y territoriales.

Alternativas de –Solución.

Para esto es la búsqueda de apoyo de recursos económicos para el fortalecimiento de las estructuras comunales tales como:

Capacitación de los dirigentes comunales y territoriales para luego reproducirlas a la población en general.

Realizar reuniones, seminarios, charlas en los diferentes sectores sociales de la población internamente

en ambas comunidades.

Programar diferentes temas de capacitación de acuerdo a las realidades existentes.

Organización de mujeres:

Las mujeres expresan muy poco conocimiento sobre el tema de la organización y otros mas, ya que no existe una estructura formal que gestione sobre la necesidad, existe un sinnúmero netamente de las mujeres, salud, educación, vivienda otros servicios básicos.

Apoyar para el fortalecimiento de la organización de las mujeres mediante las capacitaciones de distintas formas y para esto hacer gestiones de recursos económicos asimismo apoyar con algunos proyectos dirigidos al enfoque de género y desarrollo para mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

Liderazgo: En la comunidad existen algunas estructuras organizativas de carácter comunal y territorial pero con

debilidades.

Fortalecer las estructuras comunales y territorial tanto equipamiento, capacitaciones a los dirigentes y aspirantes de ser líderes mediante capacitaciones de temas relacionados.

Podemos destacar que la organización en cada comunidad da inicio a partir del interés de cada uno de los comunitarios, podemos decir que la hipótesis planteada es producto del problema que se presenta en estas comunidades indígenas Mayangnas como el poco interés de los representantes tales como: Líderes, Sindico, Wihta etc. También de parte de los organismos externos.

VI. CONCLUSIONES

1 Los comunitarios de ambas comunidades están mal organizados aunque tienen juntas directivas pero no funcionan bien por la falta de coordinación, comunicación y por ende el interés que es el elemento importante para que haya un buen funcionamiento dentro de las comunidades.

2. Los factores que inciden en la forma de organización de las comunidades indígenas Mayangnas Mukuswas y Españolina es debido al poco interés de coordinación comunicación, bajo nivel de educación y falta de recursos humanos y financiero con suficiente capacidad de gestión.

3. Los comunitarios indígenas de mukuwas y Españolina presentan inseguridad ciudadana al no estar respaldados, por los agentes policiales que velen exclusivamente de forma permanente en las comunidades .

4 Los pobladores de mukuwas y Españolina reflejan que

la presencia de los organismos donantes de proyectos como los gobiernos municipales no están involucrados directamente con los comunitarios indígenas de ambas comunidades.

5. La cultura que practican los comunitarios indígenas desde tiempos ancestrales siguen permanentes de manera que les perjudica que exista un desarrollo para con sus comunidades

6. La participación de las mujeres indígenas mayangnas no son tomadas en cuenta por la misma cultura que tienen debido que sus pensamientos están marcados a ser ama de casa, y no ocupar un cargo de líder por que piensan que no tienen la capacidad de desempeñarse en las tareas asignadas.

El objetivo principal de los comunitarios de españolina y Mukuswas es luchar para que exista una buena organización y de esta manera poder enfrentar las necesidad que presentan las comunidades a través de gestiones.

VII RECOMENDACIONES

Recomendamos a la Institución INAFOR, apoyar el fortalecimiento de la organización comunal organización llamada MATUMBAK para que las acciones planteadas se lleven a cabo de manera positiva, en el mejoramiento del su comunidades y la administración de sus recursos naturales en pro del desarrollo de las comunidades indígenas.

Apoyar exclusivamente a los comunitarios indígenas Mukuswas y Españolina con alternativas de solución sobre algunos conflictos que se les presentan por la mala organización comunal y territorial, el apoyo debe ser de parte de organismos externos ONGs, e internos y así por la gestión de los líderes comunales.

Qué la alcaldía en conjunto con las otras instituciones locales, programen capacitaciones para los dirigentes y líderes de la comunidad con temas pertinentes de acuerdo a la propuestas de solución de los problemas. Que las organizaciones municipales en conjunto con el

representante de la comunidad intercambien experiencias con las otras comunidades indígenas de otros territorios mayagnas para fortalecer el conocimiento y avanzar en las diferentes gestiones de las necesidades inmediatas de ambas comunidades.

Ante los problemas que se presentan en ambas comunidades que los líderes, dirigentes se preocupen en darle solución a ciertos problemas que afectan a la población en general.

Que los líderes y dirigentes de las dos comunidades indígenas (espayul – ilna y Mukuswas) reanuden reuniones relevantes para la concentración sobre la parte conflictiva de la organización que hasta el momento no tiene muy bien sólida y organizativas.

Es recomendable que se fortalezcan las organizaciones comunales para contribuir en la solución de los problemas de titulación territorial que afectan la población indígena de las comunidades.

Que los líderes comunales gestionen proyectos de

educación para superar la inalfabetización existente en dichas comunidades, ya que es el mayor problema que afecta a la hora de organizarse y ocupar cargos establecidos.0

VIII LISTA DE REFERENCIA

Libros

Gordón, J.R. Comportamiento organizacional México, Imprenta por el Instituto mexicano de normalización y científica, 1997, p562.

Guzmán, V, Portocarrero p y Vargas V. Género en el desarrollo Lima Perú: Imprenta por gráficas de bellido, de Jesús bellido, 1991,p 431.

Hernández, T y Murguialday C. Mujeres indígenas, ayer y hoy Nicaragua: Imprenta Imprimatur artes gráficas de la policlínica nicaragüense una cuadra abajo ,1993,p176.

Koontz, H y Wehrch H. Administración una perspectiva global México: Imprenta, 1994 p796.

Ligth, D, Séller, S y Calhoun, C. sociología, México: Imprenta México, 1991, p.705

Mendieta Brayan G. Administración Agropecuaria S. ED. Nicaragua © UNA 1996, 2002 pág. 230.

Díaz P, H. Autonomía Regional México: Imprenta en impresos neucalpan, s.a de C.V, 1996,p 206.

Rivera A, F. Desarrollo organización curso compacto S. Ed. Puerto Cabeza: Imprenta Nicaragua,2000,p 93.

Zimmermann, A. Gestión de cambio organizacional ABYA YALA: Imprenta Quito-Ecuador, 1998,p 227.

DICCIONARIOS

Santillana, Diccionario primera edición México 1993, p527.

TRABAJOS MONOGRÁFICOS

Arguello M, S. Factores que inciden en la forma de organización en las comunidades de Rosa Grande, el Hormiguero, Las Quebradas, El Ocote, El Carao y el Torno ubicada en el área de Bosawas período 2002 Nicaragua: URACCAN sociología, 2001,p

FOLLETOS

asociación Campesina Waslala (ACAWAS) , segundo seminario de género e interculturalidad: El trabajo de la economía de patio con grupos de mujeres del municipio de Waslala Siuna, Nicaragua: URACCAN, 2004,p 79.

Grümber J. segundo seminario de género e interculturalidad “Equidad unidad y solidaridad en la diversidad” Equidad de género y diversidad cultural: Una contradicción? Siuna, Nicaragua: URACCAN,2004,p 79.

Seminario sobre género e interculturalidad “Equidad, unidad y solidaridad en la diversidad” Concepción de la mujer indígena de la Costa Atlántica ante los diferentes retos que enfrentamos ante la equidad de género, las políticas de globalización y el rol de los ONGs, Siuna, Nicaragua: URACCAN,2004,p 79.

URACCAN, principio de Administración I. Nicaragua: Imprenta en Nicaragua, 2004,p 108.

<http://www.amersur.org.ar/soc> Edy Trab/Redes sociales.

Htm

<http://www.ipap.sg.gba.gob.ar/mun/guam/3.doc>.

GUIA DE ENTREVISTA A LOS COMUNITARIOS/AS

¿Qué es una organización?

- ¿Qué cualidades toman en cuenta el pueblo para que una persona sea parte de la Junta Directiva?
- ¿Por qué se organizan internamente?
- ¿Cuanto tiempo dura la organización dentro de la comunidad?
- ¿Cree usted que puede mejorar las formas de organización? ¿Qué recomienda?
- ¿Como cree usted que puede mejorar las formas de organización? ¿Qué recomendaría?
- ¿Cual es el nivel académico de los líderes de ésta comunidad?
- ¿Dentro de la Junta Directiva existe la integración de las mujeres? ¿Si, no, porque?
- ¿Cree usted que en el futuro puede mejorar si existe una buena organización internamente? Sí, no, ¿porqué?
- ¿Cuales son los factores más relevantes en la formas de organización internamente? ¿Menciónelos?
- ¿Cual de esos factores cree usted que les afecta más?
- Actualmente cual organismo externo o interno trabaja con la comunidad? ¿Cuál es su función?
- ¿Existe comunicación al respecto de realizar una reunión o actividad a los demás comunitarios/as?

¿Cuales son los aspectos que toman en cuenta para organizarse?

¿Cual es la percepción de los habitantes en la organización?

Cual es la comunicación que tienen los pobladores de ambos sexos?

¿Cual es la percepción de los jóvenes dentro de la comunidad?

¿Cuales son los principales factores que les dificulta en las formas de organización?

¿Cual es el principal factor que les impide organizarse?

¿Que organismos trabajan con la comunidad? ¿cuál es la función?

¿Por que cree usted que los organismos externos no trabajan con la comunidad?

¿Usted como comunitario está dispuesto a trabajar con cualquier organismo externo? ¿si, no, por que?

¿Cual es el problema más sentido por el cual ambas comunidades no pueden comunicarse?

¿Mediante la organización que establecen dentro de la comunidad han tenido problemas? ¿cuáles?

¿Los líderes de ambas comunidades tienen constante

comunicación? ¿si, no, porque?

¿Usted cree que existe una coordinación que se establecen dentro de la comunidad han tenido problemas? ¿cuáles?

¿Mediante la organización que se establecen dentro de la comunidad han tenido problemas? ¿Cuáles?

¿Los líderes de ambas comunidades tienen constante comunicación? ¿si, no, porque?

¿Usted cree que existe una buena coordinación entre las dos comunidades? ¿si, no, porque?

¿Han surgidos problemas en las formas de organización con la otra comunidad?

¿Los líderes de ambas comunidades tienen constante comunicación? ¿Si, no, porque?

¿Mencione los diferentes tipos de coordinación que existe entre los líderes comunales de ambas comunidades?

¿En que momento se reúne la Directiva de la comunidad anual, semestral, semanal, o en fines de semana?

GUIA DE ENTREVISTA PARA EL GRUPO FOCAL

- ¿Qué es una organización?
- ¿Mencione la cantidad de persona que existe dentro de la comunidad con experiencias organizativas?
- ¿Cual es el total de líderes que existe en esta localidad?
- ¿Cree usted que existen personas capacitadas para la organización?
- ¿Mencione el Número de personas con educación primaria?
- ¿Existen técnicos y profesionales dentro de la comunidad? ¿cuántos?
- ¿Cual es el número de mujeres que están integradas en la estructura organizativa?
- ¿Existe una buena organización general para el desarrollo de la comunidad? Si, no, porque?
- ¿En la comunidad existe asociación de mujeres?
¿Cuántas?
- ¿Mencione las actividades que realizan las mujeres dentro de la comunidad?
- ¿Qué cambios identifica mediante los años que han venido trabajando las diferentes organizaciones tanto interno como externo?
- ¿Cuales son los aspectos que toman en cuenta para

poder organizarse?

¿Que organismos trabajan en la comunidad actualmente?

¿Por que cree usted que los organismos externos no trabajan con la comunidad?

¿Usted como comunitario está dispuesto a trabajar con cualquier organismo externo? ¿si, no, porque?

¿Mencione los diferentes tipos de coordinación que existen entre los líderes comunales de ambas comunidades?

¿En que momento se reúne la directiva de la comunidad, anual, semestral, mensual o en los fines de semana?

¿Qué mecanismos utilizan para el proceso organizativo?

GUIA DE OBSERVACIÓN

Horas en que se reúnen los líderes en la comunidad.

Horadereunión: 7:00_____ 9:00_____ 12:00_____

3:00 _____ 5:00 _____

Lugar de reunión:

Escuela : _____ Iglesia: _____ Casa comunal: _____

Casa familiar: _____

Día en que se reúnen:

Fines de semana: _____ Día de la semana: _____

Encuentros que se establecen para organizarse en la comunidad:

Anual: _____ Semestral: _____ Mensual: _____

Quincenal: _____ Semanal: _____ Nada: _____

Integración en el grupo:

Hombre: _____ Mujer: _____ Cuantos: _____

Hombre: _____ Mujer: _____