



Gobierno **Bolivariano**  
de Venezuela

Ministerio del Poder Popular  
para la **Salud**

**200** años

**MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA SALUD  
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS EN SALUD PÚBLICA  
“Dr. ARNOLDO GABALDON”  
POSTGRADO REGIONALIZADO ESPECIALIZACION  
DE GESTIÓN EN SALUD PÚBLICA**

**GESTIÓN COMUNITARIA DE SALUD PARA EL DESARROLLO  
INTEGRAL EN EL MUNICIPIO SAN FERNANDO DEL ESTADO APURE**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al Título de  
Especialista de Gestión en Salud Pública**

**AUTOR:** Elsy Torrealba

**TUTOR:** Dra. Victoria Rojas

San Fernando, 14 de Octubre de 2010



San Fernando de Apure, Octubre/2010

Ciudadano

**Presidente y demás Miembros**

**de la Comisión Coordinadora del Postgrado.**

**Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública**

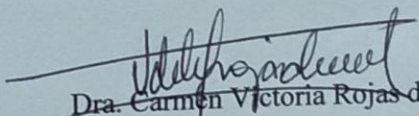
**“Dr. Arnoldo Gabaldon”**

### **CARTA DE APROBACION DEL TUTOR**

Yo, Dra. Carmen Victoria Rojas de Meléndez, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Titulado: **GESTIÓN COMUNITARIA DE SALUD PARA EL DESARROLLO INTEGRAL EN EL MUNICIPIO SAN FERNANDO DEL ESTADO APURE**, presentado por la ciudadana **ELSY TORREALBA.**, titular de la cedula de identidad N°: 6.687.189, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Fernando de Apure, a los 20 días del mes de Septiembre del año 2010

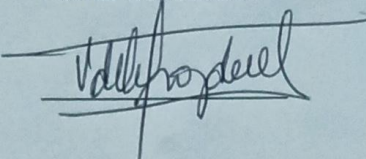
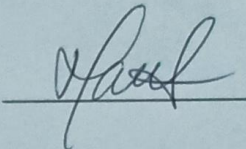
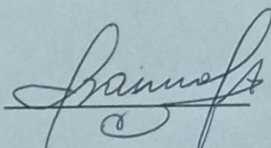
Atentamente...

  
Dra. Carmen Victoria Rojas de Meléndez  
C.I.:10.622.778

Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios en Salud Pública  
"Dr. Arnoldo Gabaldon"  
POSTGRADO ESPECIALIZACIÓN DE GESTIÓN EN SALUD PÚBLICA

ACTA VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designados para la evaluación del Trabajo de Especialización de Gestión en Salud Pública titulado: **"GESTIÓN COMUNITARIA DE SALUD PARA EL DESARROLLO INTEGRAL EN EL MUNICIPIO SAN FERNANDO ESTADO APURE"**, presentado por la Ciudadano (a) **ELSY TORREALBA**, para optar al Título de Especialista de Gestión en Salud Pública, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como APROBADO.

Nombres y Apellidos	C.I.	Firma del Jurado
CARMEN VICTORIA ROJAS Presidente:	10.622.778	
MARÍA NAVARRO Miembro:	9.589.989	
IRAIMA ARAQUE Miembro:	10.620.151	

Maracay, 25 de Octubre 2010

## **DEDICATORIA**

A Dios Todopoderoso.

A mi familia, mis hijos Samuel, Kristal, Μαριελλη y muy especial a mi pequeña Eilyn por su colaboración y apoyo incondicional.

A mi esposo, por su comprensión

A mis nietos Victoria y Marco por alegrarme todos los días de mi vida.

A mi sobrina Milagros Fuentes por su colaboración y ayuda.

A mis hermanos, eternos acompañantes en el camino de la vida.

A mis compañeros(as) de post-grado.

**Elsy Torrealba**

## RECONOCIMIENTO

A Dios todo poderoso por permitirme una vez más la oportunidad de ver cristalizada esta meta, un compromiso más cumplido.

Al Instituto de Altos Estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon”, casa de estudios que me acogió en su seno.

Al Instituto Autónomo de Salud: INSALUD-APURE, por el valioso aporte, necesario para cubrir los gastos de realización del postgrado, en especial al Dr. Jofre Portalino González.

A la Dra. Rosmira Milano, por la dedicación exclusiva y esmerada para con nosotros.

A nuestra coordinadora, Lcda. Teresa Amaya y Mildret Grisman mujer empeñada en dirigir de la mejor manera los destinos del postgrado.

A todos mis compañeros de estudios, por sus consideraciones y el apoyo incondicional de siempre

A nuestros facilitadores por su dedicación para impartirnos conocimientos y contribuir con nuestra formación académica.

A la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, casa de estudios que nos albergó en su seno.

A mi tutor, Dra. Carmen Victoria Rojas de Meléndez; por su dedicación y contribuir de una manera muy especial en la realización de este trabajo. Mil gracias.

A todos, quienes de una u otra manera me apoyaron en la realización de este logro. También es de ustedes.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pp.
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
TABLA DE CONTENIDO.....	v
RESUMEN.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1,2
 <b>CAPITULO I</b>	
 EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3,6
Justificación.....	6,8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	9
Alcances y Limitaciones.....	9
 <b>CAPITULO II</b>	
 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	10,12
Bases Teóricas.....	13,54
Bases Legales.....	54,59
 <b>CAPITULO III</b>	
 MARCO METODOLOGICO	
Tipo de Investigación.....	60,62
Técnicas de Recolección de Datos.....	62
Técnicas de Análisis de Datos.....	63
 <b>CAPITULO IV</b>	
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	64,65
Recomendaciones.....	65
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>66,68</b>

## INTRODUCCIÓN

Han sido múltiples las actividades que históricamente ha desarrollado la humanidad en pro de la salud individual y colectiva, cuando se habla de Promoción de Salud se refiere a elevar la calidad y dignidad de la vida, se trata de acciones dirigidas a multiplicar y democratizar las oportunidades, mediante la entrega a los pueblos de los medios necesarios para mejorar la salud, los individuos y grupos deben ser capaces de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente. La salud se percibe pues no como el objetivo, si no como la fuente de riqueza de la vida cotidiana

Una oportunidad para vencer la pobreza, está relacionada con el poder y las capacidades que tengan quienes formen parte de una comunidad. Es por ello la participación activa y protagónica en pleno de la comunidad en la toma de decisiones, en la evaluación de situaciones y en la planificación comunitaria, contribuye al fortalecimiento local y es pilar fundamental en la lucha por alcanzar altos niveles de vida.

La Gestión Comunitaria incluye el encuentro de saberes, el estímulo de la organización de la comunidad y se desarrolla sobre las interrogantes ¿Qué tenemos?, ¿Cómo usar lo que tenemos para lograr lo que queremos? ¿Qué pasará cuando lo hagamos?

Es preponderante entonces, la articulación de las organizaciones comunitarias expresadas en los distintos niveles del poder comunal con el poder constituido a través de las representaciones municipales especialmente las alcaldías, con las regionales por medio de las Gobernaciones y en representación del ejecutivo nacional, aquellas entidades encargadas de aplicar política públicas con las que se garanticen los derechos humanos.

En ese mismo sentido, en el enfoque de la construcción de una nueva ciudadanía, hay que tomar en cuenta la presentación de un modelo activo que tenga condiciones de incidir en la Gestión Pública, manejar recursos y articular con actores estrategias que faciliten la garantía de derechos que se procuran con la ejecución de las políticas públicas.

En tal sentido, se pretende en esta investigación profundizar el conocimiento de la realidad y sistematizar las causas de la crisis para contribuir a una reflexión que en el marco de una práctica transformadora permita enfrentar y superar con éxito las diferencias del sector salud.

La Salud. Es un punto de encuentro. Ahí confluyen lo biológico y lo social, el individuo y la comunidad, la política social y económica. Además de su valor intrínseco, la salud es un medio para la realización personal y colectiva, constituye, por lo tanto, un índice del éxito de una sociedad y sus instituciones de gobierno en la búsqueda del bienestar que es, a fin de cuentas, el sentido último del desarrollo.

La estructuración de esta investigación estará dispuesta a desarrollarse en IV Capítulos, como se detalla a continuación:

Capítulo I. Se presentará el Planteamiento del Problema, inmerso en el estudio y sus objetivos. Capítulo II. Este Capítulo involucrará el Marco Teórico de la investigación, considerando Referencias Teóricas para un acercamiento hacia la realidad objeto de estudio. Capítulo III. Marco Metodológico, se hará un abordaje epistemológico, ontológico y metodológico de la investigación. Capítulo IV. Conclusiones y Recomendaciones, se encontrará inmerso un tejido relacional de la Gestión Comunitaria para el desarrollo integral de la Salud en el Municipio San Fernando, del Estado Apure.

Finalmente se detallarán las referencias pertenecientes a las obras bibliográficas, textos impresos y electrónicos, consultados para efecto de desarrollar la investigación

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

En Venezuela desde los años anteriores hasta 1936 la salud no estaba vinculada al concepto del estado, más bien se asociaba a la cultura popular, la medicina tradicional y al espontáneo desarrollo de los diferentes conceptos que los sectores populares tenían en cuanto al problema de la salud y las enfermedades.

Entre 1936-1961 nace y se desarrolla el sistema de salud en Venezuela, fue una época en la que se libraron grandes batallas contra problemas endémicos y epidémicos de gran magnitud, se construyen infraestructura hospitalaria en toda la geografía nacional y se desarrolla un sentido de pertenencia entre los trabajadores del equipo de salud.

No obstante, en 1961 termina la época de oro de salud en el país y comienza un periodo marcado por el pacto de punto fijo, se impone un modelo individual curativo, se comienzan a deteriorar los programas preventivos y a construirse criterios de administración sin prevención económica, aumenta la dependencia tecnológica y comienza a multiplicarse los entes públicos dispensadores de salud, al margen del Ministerio de Salud y Desarrollo social.

En 1998, comienza en Venezuela un proceso de cambio revolucionario, profundamente participativo, democrático y libertario a diferencia de la constitución de 1961 concebida para tratar la enfermedad y a lo sumo para establecer algunas políticas de prevención. La constitución de (1999), hace énfasis en que el problema es la salud, preservarla y construirla de manera integral, relaciona la salud con asistencia médica, resalta al componente preventivo ambiental como agente transformador de la realidad socioeconómica del individuo y su comunidad.

La gestión comunitaria, es un conjunto interdependiente de actores individuales o colectivos, naturales e institucionales, que compiten unos con otros por la definición de los problemas a cuya solución hay que contribuir. Tal como se ha visto en la gestión comunitaria en su dimensión práctica hoy exige mayor énfasis para mediar, alcanzar consenso y coordinar objetivos e intereses de la comunidad con los de las instituciones y organizaciones sociales con presencia eventual o permanente en el ámbito local.

Estas actividades no son sencillas considerando la característica de las instituciones, lo efímero de la presencia de esta en las comunidades y la incertidumbre que provoca el burocratismo, a lo que hay que agregar las opiniones contradictoria y en ocasiones conflictivos derivadas de las tendencias locales a las diferenciaciones sociales, políticas y religiosas. No obstante, la constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), así como diversos marcos normativos derivados de sus preceptos propone, sin lugar dudas un nuevo modelo de gestión para el ejercicio de la función pública y por supuesto una nueva manera de pensar y hacer políticas públicas.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, podría decirse que el modelo de gestión propuesto por la constitución es participativo, por lo tanto, el proceso de formación de políticas públicas debería incluir la participación de actores sociales no gubernamentales, incluyendo fundamentalmente, las organizaciones comunitarias y la ciudadanía en general.

Son numerosos los artículos constitucionales que aluden a la participación como pilar del sistema democrático y como elemento central de un nuevo modelo de gestión. En el propio preámbulo constitucional se destaca el establecimiento de una sociedad participativa y protagónica, dentro de un estado federal y descentralizado, donde la soberanía descansa en el pueblo y lo público ya no sea exclusivo del ámbito de gobierno ni de sus ámbitos de decisión.

Significa entonces que la participación de la ciudadanía en la planificación de las acciones preventivas de la salud desde los organismos competentes, el trabajo se ha visto marginado, obviando las realidades que podrían estar afectando a las comunidades, que por lo general son los de menores recursos económicos los mayormente afectados.

En el Estado Apure, la administración de la salud ha presentado considerables fallas y preocupa seriamente el que no se tomen las estrategias, acciones correctivas que favorezcan a los ciudadanos que requieren de un servicio de salud garantizado con calidad, además de que es un derecho que le corresponde y que el gobierno debe tratar de que se cumpla.

De acuerdo aun estudio observacional a través de un análisis de situación de salud de el Estado Apure realizado por el Departamento de Epidemiología del Instituto Autónomo de Salud Insalud-Apure (1999-2006), donde presentan los registros estadísticos de los contextos Geográficos, Demográficos, Educativos, Socioeconómicos, Morbilidad, Mortalidad y de servicios de salud e identifica las necesidades de la población; presento los siguientes resultados

Se pudo constatar que el Índice de Desarrollo Humano del Municipio se encuentra por debajo del IDH a nivel regional teniendo el municipio San Fernando un IDH 0.5611 mientras que el Estado tiene un IDH 0.6398

Desde esta perspectiva, es necesario orientar sistemáticamente a la comunidad, consejos comunales, personal técnico de la salud para poder producir una transformación, apuntalando hacia una sociedad organizada, teniendo presente el ideal estratégico del estado venezolano, que impulsa a usar políticas intersectoriales que aborden los factores determinantes de la salud como herramienta claves para mejorar los indicadores presentes en la población y particular para cubrir las necesidades de los grupos mas vulnerables.

En concordancia con lo antes expuesto, una de las funciones esenciales de la salud pública, su eficiencia en el ámbito local depende entre otras cosas de estrategias de gestión comunitarias que se apliquen para alcanzar altos niveles de calidad de vida y disminución de pobreza.

Considerando los planteamientos hechos, la presente investigación se orienta a dar respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la participación Comunitaria en desarrollo Integral de la salud en el Municipio San Fernando?

¿Cuáles son los mecanismos de organización comunitaria que posee la comunidad en el Desarrollo Integral de la Salud, en el Municipio San Fernando?

¿En realidad la gestión comunitaria ha sido considerada para un Desarrollo Integral de la Salud, en el Municipio San Fernando?

### **Justificación**

La Salud, es uno de los componentes de desarrollo de una comunidad, está directamente relacionada con la disponibilidad y distribución de los recursos:

Recursos de carácter sanitario tales como acceso a médicas/os, enfermeras, hospitales o medicamentos.

Recursos de carácter socioeconómico como son la educación, el abastecimiento de agua potable, viviendas salubres entre otras...

Para mejorar las condiciones sanitarias y de salud de una comunidad es preciso que los propios interesados, en tanto que individuos, familias o comunidades participen activamente en el proceso, tomen iniciativas por su propia cuenta, adopten un comportamiento saludable y se esfuercen por mejorar la higiene ambiental. Es preciso, fomentar en mayor grado la auto responsabilidad. Para que la salud

comunitaria se pueda desarrollar con éxito se necesita una participación activa de la comunidad que tiene que convertirse en un elemento permanente de la vida colectiva animado por el mayor número posible de personas dedicadas a una acción sanitaria consecuente. Por ello se hace necesario incidir en una formación integral en salud que revise y analice cada una de las facetas a las que se va a dedicar un promotor en salud.

Ante la pobreza crítica registrada en el Municipio San Fernando y los altos indicadores de salud, urge la necesidad de activar la participación comunitaria en la búsqueda de alternativas que propicien el reconocimiento de sus posibilidades, potencialidades, requerimientos y compromisos de acción para generar una reflexión colectiva que favorezca el cambio en dicha participación y optimice la gestión el área de salud.

La realidad actual es de una baja capacidad participativa de la comunidad, expresada en una dispersión organizativa, falta de internalización de la información, de formación, de solidaridad interna y de sensibilización acerca del tema de la salud.

Como criterio general hay que fortalecer las instancias de participación que existen en la comunidad fomentando el cambio, con capacitación en esta materia, establecer objetivos integradores de la actividad, una organización coherente con el modelo integral y un programa específico de proyección comunitaria para facilitar el cambio.

Es necesario promover la actividad multisectorial, propiciando la realización de programas de acción conjunta de las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas, de ámbito nacional regional y local.

Frente al fenómeno de la Gestión Comunitaria, la participación ciudadana y un entorno favorecedor son para Bartie (2009), elementos fundamentales para transformar realidades. Una oportunidad para vencer la pobreza está relacionada con el poder y las capacidades que tengan quienes forman parte de una comunidad en la

toma de decisiones, en la evaluación de situaciones y en la planificación comunitaria, contribuyendo al fortalecimiento local y es pilar fundamental en la lucha por alcanzar altos niveles de calidad de vida.

Asimismo la Gestión, Comunitaria incluye la concienciación, el encuentro de saberes y el estímulo de las organizaciones de la sociedad.

Al referirnos al entorno favorecedor se habla de lo que rodea a la comunidad, sean estos factores ambientales, institucionales, políticos y socioeconómicos, entre otros, todos ellos afectan en mayor y menor medida en la potenciación de las comunidades.

De todo esto se resalta la importancia de promover autonomía, la autosuficiencia y el desarrollo local con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida en las comunidades desde las comunidades.

En general las comunidades tienen diferentes organizaciones dependiendo del municipio en el que estén asentadas. Tomando en consideración la organización que ya tengan sólo quedaría por completar la organización que las leyes proponen con el fin de llevar a la práctica proyectos de salud. Dos figuras parecen imprescindibles: Brigadistas o promotores de Salud y líderes comunitarios.

## **Objetivo General**

Examinar la Gestión Comunitaria para el Desarrollo Integral de la Salud, en el Municipio San Fernando, Estado Apure.

## **Objetivos Específicos**

Indagar sobre los agentes constitutivos de la participación comunitaria en el desarrollo integral de la salud en el Municipio San Fernando, Estado Apure.

Analizar los conocimientos que posee la comunidad organizada sobre el desarrollo integral de salud en el Municipio San Fernando, Estado Apure.

Justificar la importancia del diseño de estrategias de Gestión Comunitaria para el desarrollo integral de la salud en el Municipio San Fernando, Estado Apure.

## **Alcances y Limitaciones**

**Alcances:** La investigación esta delimitado en el Municipio San Fernando del Estado Apure.

En esta investigación se resalta la importancia de promover autonomía, autosuficiencia y el desarrollo local con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida en las comunidades desde las comunidades. De igual manera que sirva de herramienta a las comunidades o para reconocer su realidad, desear un cambio positivo, ideal para alcanzar un futuro mejor, definir las acciones necesarias Para alcanzar sus objetivos, definir el camino que facilite lo deseado y construir la organización adecuada que haga realidad sus metas.

### **Limitaciones**

Por ser una investigación documental son muy pocas las limitaciones ya que existe suficiente material impreso y electrónico sobre el tema de estudio.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes de la Investigación**

Examinemos algunas investigaciones afines realizadas sobre el tema en estudio

1.- Farias –Suárez (2009).En el trabajo titulado participación comunitaria: otra mirada al sistema de salud venezolano.

Las investigadoras presentaron un bosquejo el sistema de salud venezolano del siglo XX y los cambios que se están gestando a partir de la aprobación de la constitución de la Republica Bolivariana De Venezuela (CRBV) de 1999 y señalan que a partir de ahí, el estado venezolano ha generado formas de organización que dan paso a la participación comunitaria en asuntos competentes al área de salud.

Para lograr la sinergia entre la comunidad las instituciones y la política de salud se hace urgente diseñar un modelo de participación comunitaria, a partir de la experiencia de los comités de salud que sirva de soporte para el fortalecimiento de dicha dinámica.

La metodología empleada fue de tipo documental trabajando como paradigma epistemológico el materialismo dialéctico (Marx 1973).

Las investigadoras llegaron a la siguiente conclusión\_ Se debe transformar el sistema de salud a partir del mecanismo que el gobierno proporciona y fortalecer el espacio de lo público, la consigna para el cambio se basa en luchar contra la privatización, contra el sistema excluyente y en definitiva contra los mecanismos que cercana a la participación. La lucha no solo nace de apartar concientemente la idea la de que el estado como garante de salud puede resolver todos los problemas,

también la lucha contra nosotros mismos parte de despojarnos de la pasividad ante la problemática estudiada. La metodología empleada fue de tipo documental trabajando como paradigma epistemológico el materialismo dialéctico (Marx 1973)

Otra investigación encontrada fue la realizada por:

2.- Casillovo, Camacho (2006) En un Trabajo titulado:

El Desafío del Servicio Comunitario En La Educación Superior

Esta investigación tiene como objetivo desarrollar y promover las reflexiones crítica y constructiva de los conceptos, principios y mecanismos que establece la "Ley de Servicios Comunitario para Estudiantes de Educación Superior" (2005), en la formación e intervención de los recursos humanos y organizacionales para apostar hacia una cooperación de calidad comprometida con las necesidades de la realidad a la cual sirve y en la cual se valida ;define el mapa teórico que incluye nociones asociadas a la responsabilidad social al desarrollo, a la comunidad y a la participación comunitaria.

La metodología se orientó cualitativamente en un análisis documental, y la discusión en grupo focal.

Concluyen que corresponde a la institución de Educación Superior definir el sentido, la naturaleza y el alcance del servicio de la universidad a la comunidad por que representa la actuación de uno de los miembros con su comunidad interna con entes y agentes externo y constituye además una oportunidad.

3.- Guerra (2006). También realizó una investigación titulada "La recreación alternativa del desarrollo comunitario"

Destaca la relación entre la recreación y desarrollo comunitario vista aquella como un factor de bienestar social coadyuvante del desarrollo humano ,en donde el auto

conocimiento, la interacción y la comunicación con el contexto social sirven como base fundamental para construir una mejor calidad de vida, involucrando experiencias y actividades que se realizaran en un tiempo libremente escogido, como potencial idóneo para enriquecer la vida, donde al promover el desarrollo intelectual, psíquico y físico del individuo y de la comunidad, la recreación se enmarca en el plano educacional

Lo que establece una nueva orientación para concebir a la recreación como una de las vías que coadyuva a la formación de ser humano integral capaz de contribuir con el desarrollo social mediante la utilización del tiempo libre a partir de sus tres funciones fundamentales; descanso que libera a la persona de la fatiga, diversión que libera a la persona del aburrimiento y desarrollo de personalidad que libera del automatismo del pensamiento y la acción cotidiana.

La metodología empleada fue de tipo documental.

Llegando a la siguiente conclusión. Mediante la recreación comunitaria se adquieren valores que benefician el desarrollo comunitario ya que los objetivos están puestos en primer instancia en el colectivo, repercutiendo positivamente en la calidad de vida de la ciudadanía y por ende en el desarrollo del país que queremos ya que una comunidad organizada que logre sistematizar el desarrollo de programas recreativos, reales dirigidos a sus habitantes y que a través de la educación del tiempo libre sea capaz de fomentar una cultura recreativa que responda satisfacer sus necesidades e intereses recreativos, en función de la salud individual y colectiva y la construcción positiva del tiempo libre, se encuentra en el camino para optimizar su calidad de vida y por ende su propio desarrollo.

## **BASES TEÓRICAS**

### **Caracterización del Municipio**

El Municipio San Fernando esta conformado por cuatro (04) parroquias San Fernando de Apure que representa la capital del Municipio y a la vez la capital del Estado, la Parroquia el Recreo, Peñalver y San Rafael.

Esta ubicado en la parte nororiental del Estado Apure y tiene una superficie de 5.982 Km. al cuadrado, lo que representa el 78% del territorio Apureño.

Sus límites son:

Norte: Estado Barinas y Guarico Sur: Municipio Pedro Camejo

Este: Estado Bolívar Oeste: camino que une los fundos los caños y los cujis.

El Clima esta establecido por dos periodos, lluvia y sequía, con una temperatura promedio anual de 27°C. El relieve predominante es casi plano en su totalidad, presentando variaciones menores de 200 mts sobre el nivel del mar

### **Potencialidad del Municipio**

- Asiento de todos los poderes y órganos públicos del Estado
- Intercambio comercial por vía fluvial
- Alto potencial turístico por atractivos naturales y culturales
- Alto potencial agrícola y ganadero

### **Desarrollo Integral de la salud**

La salud como derecho humano: Implica la satisfacción de necesidades básicas, el desarrollo de La salud como derecho humano: Implica la satisfacción de necesidades

básicas, el desarrollo de capacidades, habilidades, aptitudes en las diferentes áreas intelectuales, deportivas, acceso a las oportunidades culturales, políticas y laborales, al saber, a la información, a los niveles de toma de decisión en igualdad de condiciones. Es el resultado, de las condiciones de alimentación, vivienda, educación, medio ambiente, trabajo, transporte, seguridad personal, empleo, recreación, libertad y acceso a los servicios, que se traduce en calidad de vida de la población. En fin: “derechos de nacer y vivir en un ambiente sano, no contaminado y el derecho a nacer y vivir en una sociedad de paz”.

### **Equidad:**

Todas las personas disfruten de igualdad de oportunidades para desarrollar y mantener su salud, a través de un acceso justo a los recursos sanitarios, sin distinción de género, razas, religión, ideas políticas, condición económica o social.

### **Educación**

Cuando hablamos de educación para la participación comunitaria en los programas de salud, estamos pensando en la manera como es posible utilizar los conocimientos de las teorías de la acción individual y social para lograr un cambio en el comportamiento de los individuos. La educación es una manera como los conocimientos que han derivados de la investigación científica son utilizados y puestos en funcionamiento para que el ser humano actúe o deje de actuar, es decir, participe, de modo tal de contribuir al control de las enfermedades (Roberto Briceño León 1996).

La educación como arte de usar los conocimientos implica un trabajo que debe deliberadamente buscar la participación de los individuos para así lograr y poder mantener las metas de salud.

Debería manejar el censo permanente de la población comunal clasificada por grupos etéreos correspondientes a los niveles del desarrollo personal, a fin de ser

capaz de determinar la cantidad espacios educativos que deben funcionar en la localidad para garantizar su inclusión en el sistema educativo.

Así mismo debería preocuparse de que quienes estén estudiando no abandonen sus estudios a fin de impedir que se revierta el proceso

## **Cultura**

(a) Cultura es un conjunto integrado de pautas de comportamiento que comprometen nuestra manera de relacionarnos y nuestra manera de hacer las cosas. Que es propio en un grupo social, que se aprende dentro del grupo y se transmite a las generaciones futuras.

(b) La cultura también se define como el sistema de creencia que tiene el hombre para entender el mundo.

Algunos autores consideran la cultura como "un conjunto de valores y creencias comúnmente aceptados, conscientes o inconscientemente, por los miembros de un sistema cultural. Y un sistema cultural es aquel que se integra por el conjunto de valores y creencias que comparten las personas que pertenecen a él, y por las múltiples formas que se manifiestan dichos valores y creencias".(Maria Elena Mendoza Fung).

Pero ¿qué son las creencias? Son todas aquellas proposiciones o ideas reconocidas como verdaderas por los miembros de un sistema cultural, independientemente de su validez objetiva. Lo que las personas aceptan como cierto.

No se ha logrado alcanzar uniformidad absoluta en las creencias, pero si ideas compartidas por la mayoría de sus miembros y serán estas las que dominen su cultura y le den el sello distintivo.

Los valores constituyen los ideales que se comparten y aceptan, explícita o implícitamente, los integrantes de un sistema cultural y que por consiguiente influyen en su comportamiento. Se refieren a pautas deseables de conducta individual y colectiva, proporcionando parámetros que determinan que conductas deben ser premiadas, y cuales castigadas. En el sistema cultural tenemos que la cultura se constituye por los valores y creencias de las personas que forman parte de él, y un conjunto de manifestaciones culturales.

Las manifestaciones culturales son las expresiones o productos de un sistema cultural que reflejan las creencias y los valores básicos de sus miembros.

Entendiendo que los bienes y valores culturales de un pueblo, son la expresión de su nacionalidad o identidad.

Esta identidad a su vez está formada por la tradición, hábitos y costumbres, los cuales no se entienden desligados de la defensa y promoción de los derechos humanos; respetando la diversidad de los que todos formamos parte en un contexto internacional de creciente desigualdad.

Por tanto, el velar por los derechos básicos e inalienables del ser humano debe ser compatible con la herencia cultural propia de un pueblo con la que vive hoy y se transmitirá a generaciones futuras.

## **Hábitat**

Los seres humanos, mujeres y hombres, han necesitado siempre de un espacio abrigado que los proteja de las inclemencias del tiempo para poder sobrevivir. Gradualmente, con el desarrollo de la humanidad, contar con un techo donde vivir con dignidad se ha constituido en parte de los derechos fundamentales. Ya en 1948, la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, incluía el derecho a una vivienda adecuada como parte de los derechos humanos básicos. En su inciso 25 mencionaba:

“ Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez...”

Por su parte, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el 15 de abril del 2000 decidió nombrar un Relator Especial cuyo mandato se centrara en la vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado. Sucesivamente, Miloon Kothari y Raquel Rolnik relatores especiales, reconocen a la vivienda como un derecho humano básico. Con un enfoque basado en la indivisibilidad de los derechos humanos, Kothari define el derecho humano a la vivienda adecuada como:

“El derecho humano de todo hombre, mujer, joven y niño a tener un hogar y una comunidad seguros en que puedan vivir en paz y dignidad”<sup>1</sup>.

Raquel Rolnik afirma la existencia de estrechas relaciones entre el derecho a una vivienda adecuada y otros derechos humanos afines, como los derechos a la alimentación, el agua, la salud, el trabajo, la tierra, los medios de vida, la propiedad, y la seguridad de la persona, así como la protección contra el trato inhumano y degradante, la no discriminación y la igualdad entre los géneros. En el reconocimiento tácito de la vivienda adecuada como un derecho humano.

## **Seguridad**

(a) La seguridad es confianza es estar libre de peligro es certeza. experimentan necesidades materiales y espirituales, que motivan sus intereses y aspiraciones. La sociedad están integrada por hombres asociados por vínculos comunes, lo que impulsa a la unidad de acción. Entonces es natural que las sociedades tengan intereses que le son propias y variables en el tiempo y en el espacio, de acuerdo a la dinámica social .La sociedad previamente a la creación del Estado Nacional, tiene una serie de valores básicos de convivencia, que deben ser inquebrantables en toda comunidad

humana – la vida, las libertades, la integridad física, entre otros - y al constituir el Estado Nacional; mediante el pacto social, los hombres ceden parte de sus libertades naturales y en contraprestación, dicha institución debe proteger y garantizar esos valores que se convierten en bienes jurídicos, tutelados por las diversas áreas del Derecho Positivo.

En este orden de ideas, seguridad Nacional, es la confianza y el derecho de la sociedad nacional de que sus necesidades básicas sean satisfechas; la garantía de que los Derechos y Deberes previstos en el texto constitucional , tenga vigencia real y práctica, mediante la protección jurídica otorgada por la misma norma fundamental; y la confianza de que sus intereses y aspiraciones, armonizados por el Estado de acuerdo a los valores fundamentales de la nación, se encuentren libres de riesgos que amenacen su logro, todo ello para obtener bienestar, desarrollo y paz social .

(b) Seguridad de Estado: La constituye el funcionamiento eficiente de las instituciones públicas; es decir, órganos y entes administrativos, jurisdiccionales, legislativos, el sistema financiero público, la idónea política exterior de la república y la capacidad de defensa militar frente a otros Estados u organizaciones irregulares extranjeras, y así, resguardar la integridad de sus ciudadanos, de manera que ese Estado exista en función de la Seguridad de la Nación, y no de propia existencia.

(c) La seguridad se logra si los ciudadanos pueden desarrollar su naturaleza humana, desarrollo integral significa progreso, y el progreso son Derechos Humanos satisfechos. Lo contrario es atraso, descomposición social y violencia, que no se controla ni con el mejor de los arsenales

La educación sanitaria para la participación comunitaria

Conocer al ser humano

Este principio tiene un postulado que pudiera definir así:

Sólo conociendo al individuo y sus circunstancias es posible una acción eficiente y permanente en salud. Conocer al Individuo Implica Comprender:

a) Sus creencias: lo que el individuo cree sobre la forma de transmisión o de control es fundamental para su acción. Si el individuo cree que la enfermedad se cura con brujería no hará al respecto algo que sea distinto a la hechicería.

O si el hombre piensa que las pastillas de cloro quina le darán impotencia, se las arreglará para no tragarlas. En un poblado africano se observó que clasificaban las enfermedades en cinco tipos: las naturales, las causadas por la magia negra, las causadas por los brujos, las causadas por los espíritus y las dadas por Dios, de ellas solo el primer tipo podía ser tratado por la medicina occidental, las otras cuatro debían ser tratadas por la medicina folk o por la medicina islámica (Hielscher & Sommerfeld, 1985).

La manera en la cual se ubique una enfermedad es extremadamente importante para su tratamiento y el abordaje de prevención o control que quiera hacerse.

b) Sus hábitos y roles: las personas hacen actividades o dejan de hacerlas habitualmente, y esto los expone al riesgo de adquirir la enfermedad o impide su control, pues los hábitos implican las maneras tradicionales de vivir, son:

Lo que las personas hacen porque siempre lo han hecho de ese modo y que, sin pensar, repiten, como una verdad que se impone en actos.

Ese es el caso de los hábitos sanitarios de disposición de excretas; o de los hábitos de convivencia y descanso familiar que coinciden con las horas de mayor picada de los mosquitos, o los hábitos de lavado de ropa o recreación en los ríos contaminados. Algunos de estos hábitos están relacionados con las circunstancias en las cuales se vive; otros, de orden más ritual, están asociados con las creencias. Pero estos hábitos están asociados con los roles individuales, en particular con los de edad y género.

c) Sus circunstancias: son las condiciones materiales reales sobre las cuales se despliega la acción o no-acción de los individuos. Son las condiciones objetivas de la situación en la cual viven las personas, estas condiciones son de la persona, la familia, la comunidad o la sociedad en la cual se encuentran. Estas circunstancias nos permiten, por ejemplo, comprender en su contexto qué está sucediendo con los depósitos de agua, es decir, porque una familia pobre sin servicio de agua potable debe guardar el líquido en recipientes que permiten los criaderos de *Aedes aegypti*; o porque una familia rica igualmente planifica las posibles acciones de control, tanto las globales como las más individuales; no es factible decirle a una población campesina que mejore sus casas cuando escasamente tienen para alimentarse, ni decirles que tomen una pastilla a unas exactas cada seis horas cuando no tiene reloj.

Desde el punto de vista social son importantes para comprender las circunstancias algunos aspectos básicos: la vivienda y los servicios es el micro ambiente central donde se desenvuelve la familia y se pasa una buena parte del tiempo diario; y los servicios de los cuales se dispone en la vivienda o sus alrededores, pues esto pautara los hábitos y los roles de los individuos.

La ocupación, puesto que refiere al otro micro ambiente en el cual se despliega la acción cotidiana de las personas y se pasa la otra mayor parte del tiempo diario; y el ingreso, pues permite conocer las limitaciones o posibilidades de acción individual-familiar y de la calidad de la vida derivada del consumo posible.

Contar con el ser humano

Este principio tiene una premisa que pudiera postular así:

Nadie puede cuidar la salud de otro, si éste no quiere hacerlo por si mismo.

Esto quiere decir que las personas deben actuar para poder garantizarse su propia salud, quiere decir que los programas no pueden ser impuestos a la comunidad, que la comunidad debe compartir el tipo de programa de salud que se va a llevar a cabo. ¿Y

por qué esto debe ser así? Creemos que esto debe realizarse de esta forma por un principio ético y un principio de eficacia y sostenibilidad de las acciones.

Desde el punto de vista ético, el principio reside en el respeto por la libertad individual y por la capacidad individual de decidir sobre su destino y la salud y el riesgo de la enfermedad, sin embargo hay algunos conflictos a este respecto, pues está también el principio ético de la protección del otro, de la salud colectiva. Las acciones sanitarias autoritarias pueden justificarse

Muy bien en casos de epidemias, pues allí el principio se basa en la protección de un tercero que lo representaría la colectividad, el cual debe protegerse y cuyos derechos estarían por encima de los derechos del individuo. Pero resulta difícil de sostener la idea de la imposición y protección del individuo sin contar o a pesar de su voluntad en condiciones no epidémicas. En estos casos, el principio implícito que ha regido es que el otro es ignorante o minusválido social, y que por lo tanto debe protegerse aun y a pesar que él o ella no desee protegerse a sí mismo. Esta razón ha dominado en mucha de las orientaciones de los programas verticales de control de enfermedades y se ha sustentado en la existencia de una población pobre y analfabeta, o de muy baja educación, que debía aceptar la acción civilizatoria y sanitaria de los programas gubernamentales. Los programas verticales y autoritarios estaban históricamente sustentados en la existencia de gobiernos igualmente autoritarios.

### **La Participación Ciudadana y la Gestión Pública**

Efectuando una revisión histórica tenemos que bajo la vigencia de la Constitución de 1961, fue una necesidad de la colectividad, la ampliación de los mecanismos institucionales de participación. De hecho, la Comisión Presidencial para la Reforma del Estado (COPRE), en sus estudios admitió que la Reforma del Estado no era posible si, al mismo tiempo no implicaba un cambio en la presencia ciudadana y ese cambio, había que promoverlo creando las condiciones jurídicas y políticas para que la acción comunitaria fuera posible; por lo que era de esperar que las reformas

legislativas que la COPRE propugnaba, respondieran a ese llamado de participación (Copre, 1988).

La noción de participación ciudadana era muy restringida, casi exclusivamente se concentraba en la participación electoral (voto), entendiéndose al ciudadano, en relación al accionar estatal como un usuario del mismo, a quien se minimizaba su intervención directa, salvo en algunas Comisiones o Consejos de asesoría, quienes ocasionalmente planteaban propuestas legislativas, y que en definitiva, se convirtieron en actores acostumbrados a ejercer indirectamente su participación a través de sus representantes oficiales. Su presencia como órganos contralores en la ejecución de obras o en la prestación de servicios públicos resultaba exigua<sup>1</sup>.

Se puede afirmar, que una premisa básica de los valores y actitudes democráticas es la participación voluntaria de los miembros de una población. Ahora bien, como unidad de análisis la participación se presentan de diversas formas, participación social, participación comunitaria, participación política y la participación ciudadana.

A los efectos, interesa profundizar el concepto de participación ciudadana. De acuerdo al planteamiento de Jessop y Stoker, la corriente llamada “Buen Gobierno”, refiere a la participación ciudadana como la actividad que busca la eficiencia del gobierno a través de la incorporación de la sociedad en las tareas del Estado, debido a que la participación es analizada como una condición de ejecución de la actuación del Estado, es decir, a través de la participación el Estado busca ser más eficaz en su actuación (Bracho, 2001).

Es así como, se identifican los elementos, la función y la importancia de la participación ciudadana en los sistemas políticos democráticos, a que la misma se considera “el derecho de la comunidad, individualmente considerada u organizada a través de las diferentes formas asociativas legalmente reconocidas, para formar parte, como portadora de intereses sociales, en el ejercicio del poder público; manifestada a través de su intervención en la conformación de sus órganos, en la ejecución de las

tareas que constituyen sus cometidos públicos y, en su evaluación y control” (Álvarez, 2000:29).

En síntesis, puede afirmarse que predomina la idea de considerar la participación como un instrumento fundamental para mejorar la capacidad de gobierno ya que además de ser un derecho, es un instrumento de optimización de la gestión pública (Bracho, 2001). Entendida ésta, como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. Este planteamiento cobra fuerza en las administraciones públicas modernas, las cuales experimentan una crisis de legitimación democrática y, procuran a través de la participación ciudadana ofrecer un cauce para que las demandas sociales sean expresadas, pero además permitan el control de las decisiones que las autoridades administrativas adoptan discrecionalmente.

Tomando en cuenta lo anteriormente expresado, se entenderá la Gestión Pública de una manera amplísima, como las acciones de administrar, gestionar o hacer diligencias que conduzcan al logro de un asunto público.

Bajo esta concepción, la participación ciudadana se relaciona íntimamente con la política pública y la administración pública buscando incorporar el pensamiento y la acción ciudadana a los procesos de decisión y operación del gobierno dentro de la referida gestión. Por tanto, la participación ciudadana tiene varias fases que buscan eslabonarse y llegar a formar un continuo, identificables como:

(a) Información: El derecho a la información se vincula con el valor de responsabilidad y rendición de cuentas de todo gobierno democrático.

(b) Consulta: El derecho a ser consultados en las políticas y programas que conciernen a la comunidad. Representa el momento de la deliberación de los ciudadanos sobre los asuntos públicos.

(c) Seguimiento y Control: consiste en el escrutinio de la acción gubernamental por parte de los ciudadanos, mediante mecanismos de control de legalidad de la actuación (particularmente en el ejercicio de los recursos públicos – desempeño/ producto/ impacto). Que con frecuencia se extiende al examen de los procesos mediante los cuales se desarrolla la política o se presta el servicio.

Estas fases se encuentran vinculadas a la “gestión social”, en términos de participación ciudadana, que implica buscar y desarrollar formas innovadoras y creativas de concertación social para potenciar recursos y dirigirlos a prioridades de la sociedad civil a través de estructuras sólidas y representativas de comunidades o localidades urbanas o rurales, por lo que va dirigida a fortalecer los mecanismos de organización social generados por los propios sectores sociales en el marco de sus aspiraciones y procesos culturales (Galeana y Sainz, 2003:107).

Este enfoque, parte del principio de aprovechar los recursos y realizar una gestión social eficiente que ayude a fortalecer las relaciones democráticas. De esta manera, puede concluirse que las nuevas tendencias en gestión pública apuntan a un cambio de cultura gubernativa y administrativa, otorgando a las organizaciones de la sociedad civil un lugar de importancia fundamental, al considerarlas agentes necesarios de la governance y la gerencia pública en las actuales condiciones.

La participación es un proceso dinámico y cambiante, lo cual obliga a que el término sea repensado en función de las diferentes formas que tiene de manifestarse en los diversos sectores de la sociedad. Se puede decir que toda participación tiene una razón de ser, un objetivo que cumplir; la idea es participar para lograr algo, satisfacer una necesidad y, por lo general, es una necesidad del grupo. La participación es un acto voluntario y consciente de las personas (El Troudi, Harnecker y Bonilla-Molin, 2005) a través de la cual la gente, las organizaciones y comunidades obtienen dominio de sus propias vidas (Rappaport, 1984).

En este proceso es clave la forma como se organizan las oportunidades con las que cuenta la ciudadanía para articular y canalizar sus intereses y demandas (Navarro, 2008). para Cunill (1991) la participación ciudadana comprende “todas aquellas experiencias que remiten a la intervención de los individuos en actividades públicas para hacer valer intereses sociales” En síntesis, el sentido de participación comunitaria es aquel que va más allá de la toma de decisiones por parte de los miembros de la comunidad, implica compromiso y responsabilidad en la misma, es aquella que involucra un proceso de aprendizaje en cuanto a la planificación, gestión, supervisión y control de los proyectos comunitarios en el marco del consenso e incorporación del colectivo.

Esta definición se acerca más a la sostenida en la Conferencia de Alma Ata de 1978, en la cual se consideró que la participación comunitaria es el proceso en virtud del cual los individuos y las familias asumen responsabilidades en cuanto a su salud y bienestar propios, y los de la colectividad, y mejoran la capacidad de contribuir a su propio desarrollo económico y al comunitario (Organización Mundial de la Salud. Alma Ata, 1978)

Con herramientas fortalecedoras del régimen democrático la participación ciudadana contribuye con el desarrollo, de un clima general de solidaridad, responsabilidad y trabajo afianzando de igual forma valores de conciencia ciudadana de allí la necesidad que el estado estimula y crea espacios de participación activa, conciente, libre, representativa, igualitaria, responsable y eficaz donde se democratizan las tomas de decisiones, y al mismo tiempo se desarrollen instituciones con sentido social y de bien común que responden a las necesidades de la población.

La organización de las naciones unidas, según desarrollo humano considera la participación ciudadana como un componente y un elevador de la calidad de vida, un elemento civilizador y lo que teje la certidumbre social .por tanto la participación permite la integración coordinación de un grupo de individuos con el fin de estimular y establecer acciones que promueven su propio desarrollo.

Sin embargo, es de hacer notar que la participación va mas allá de un enfoque puramente instrumental que la identifica con un medio para alcanzar objetivos limitados de donde se desprenden proponiendo el desarrollo de la capacidad del pueblo de autogobernarse, así pues, la participación ciudadana ha de expresarse como una acción capaz de crear conciencia y socializar a quienes forman parte de ella, mediante la identificación del sujeto como actor importante para la satisfacción de las necesidades colectivas, tanto de las regiones, municipios o comunidades, auspiciando interrelación directa de la población en los procesos decisorios de las organizaciones que afectan sus vidas, de manera que no se confía lo político únicamente al estado, sino que se extienda a otros sectores;

Igualmente, la participación sirve como un mecanismo para expresar por medio de actuaciones que se dedique y se lleven a cabo socialmente, cuyo fin es hacer uso de manera eficiente y eficaz de los recursos, incluyendo la potencialidad que tiene cada individuo, grupo o comunidad para resolver sus problemas.

En este contexto de ideas es fundamental que aquellos que pretendan ejercer su derecho a la participación, ya sea que actúen de manera individual o a través de grupos sociales organizados para tal fin, cuenten con información actualizada y pertinente sobre lo que acontece en el país, comunidad y su entorno, para así poder decidir, controlar y regular las actividades que se han de planificar y realizar, de igual forma mantener control de los recursos públicos, de los programas sociales, ya que no se debe permitir que otros decidan, sino que todos formen parte de manera activa y responsable contribuyendo e involucrándose en el bienestar general de la sociedad, sin que la mediación de los partidos políticos o instituciones del Estado sea determinantes en la satisfacción de las necesidades de su entorno.

## **Elementos de la dinámica administrativa:**

### **Integración:**

Son conocimientos que se dan al organismo social de todos aquellos medios de la mecánica administrativa por lo cual deben ser eficaces para realizar este funcionamiento, para mejor desarrollo. Como etapas:

(a) Selección: Técnicas para encontrar y escoger los elementos necesarios.

(b) Introducción: La mejor manera para lograr que los nuevos elementos se articulen lo mejor y más rápidamente que sea posible al organismo social.

(c) Desarrollo: Todo elemento en un organismo social busca y necesita progresar.

Debe analizarse también en esta etapa, la integración administrativa de las cosas

### **Dirección**

Es impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro y grupo de un organismo social, con el fin de que el conjunto de todas ellas realice del modo más eficaz, los planes escogidos.

Comprende, por lo tanto, las siguientes etapas:

(a) Mando o autoridad: Es el principio del que se deriva toda la administración y, por lo mismo, su elemento principal, que es la dirección.

(b) Comunicación: Es como el sistema nervioso de un organismo social; lleva al centro director todos los elementos que deben conocerse, y de este, hacia cada órgano siguiendo las ordenes de coordinación.

(c) Supervisión: La función última de la administración es el ver si las cosas se están haciendo tal y como se habían planeado y ordenado.

## **Control:**

Consiste en el establecimiento de sistemas que nos permitan medir los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, con el fin de saber si se ha obtenido lo que se esperaba, corregir, mejorar y formular nuevos planes. Por lo mismo tiene etapas:

- (a) Establecimiento de normas: Llevan control del comportamiento.
- (b) Operación de los controles: Funciones de técnicos y especialistas.
- (c) Interpretación de resultado: Retroalimentación en la administración.

## **Planificación**

Para un gerente y para un grupo de empleados es importante decidir o estar identificado con los objetivos que se van a alcanzar. El siguiente paso es alcanzarlos. Esto origina las preguntas de ¿Qué trabajo necesita hacerse? ¿Cuándo y como se hará? ¿Cuales serán los necesarios componentes del trabajo, las contribuciones y cómo lograrlos? En esencia, se formula un plan o un patrón integrando predeterminando de las futuras actividades, esto requiere la facultad de prever, de visualizar, del propósito de ver hacia delante.

### **Actividades Importantes de la Planificación**

- (a) Aclarar, amplificar y determinar los objetivos.
- (b) Pronosticar.
- (c) Establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo.
- (d) Seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos.

(e) Establecer un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores de desempeñar el trabajo.

(f) Establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño.

(g) Anticipar los posibles problemas futuros.

(h) Modificar los planes a la luz de los resultados del control.

### **Organización.**

Después de que la dirección y formato de las acciones futuras ya hayan sido determinadas, el paso siguiente para cumplir con el trabajo, será distribuir o señalar las necesarias actividades de trabajo entre los miembros del grupo e indicar la participación de cada miembro del grupo. Esta distribución del trabajo está guiado por la consideración de cosas tales como la naturaleza de las actividades componentes, las personas del grupo y las instalaciones físicas disponibles.

### **Ejecución.**

Para llevar a cabo físicamente las actividades que resulten de los pasos de planeación y organización, es necesario que el gerente tome medidas que inicien y continúen las acciones requeridas para que los miembros del grupo ejecuten la tarea. Entre las medidas comunes utilizadas por el gerente para poner el grupo en acción está dirigir, desarrollar a los gerentes, instruir, ayudar a los miembros a mejorarse lo mismo que su trabajo mediante su propia creatividad y la compensación a esto se le llama ejecución.

### **Actividades Importantes de La Ejecución.**

(a) Poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión.

- (b) Conducir y retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo.
- (c) Motivar a los miembros.
- (d) Comunicar con efectividad.
- (e) Desarrollar a los miembros para que realicen todo su potencial.
- (f) Recompensar con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho.
- (g) Satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo.
- (h) Revisar los esfuerzos de la ejecución a la luz de los resultados del control.

### **Control**

Los gerentes siempre han encontrado conveniente comprobar o vigilar lo que se esta haciendo para asegurar que el trabajo de otros esta progresando en forma satisfactoria hacia el objetivo predeterminado. Establecer un buen plan, distribuir las actividades componentes requeridas para ese plan y la ejecución exitosa de cada miembro no asegura que la empresa será un éxito. Pueden presentarse discrepancias, malas interpretaciones y obstáculos inesperados y habrán de ser comunicados con rapidez al gerente para que se emprenda una acción correctiva.

### **Actividades Importantes de Control**

- (a) Comparar los resultados con los planes generales.
- (b) Evaluar los resultados contra los estándares de desempeño.
- (c) Idear los medios efectivos para medir las operaciones.
- (d) Comunicar cuales son los medios de medición.

(e) Transferir datos detallados de manera que muestren las comparaciones y las variaciones.

(f) Sugerir las acciones correctivas cuando sean necesarias.

(g) Informar a los miembros responsables de las interpretaciones.

(h) Ajustar el control a la luz de los resultados del control.

### **Planeación**

Un común denominador de todos los individuos y organizaciones de éxito es que establecen metas identificables, realistas pero retadoras y luego formulan planes para alcanzarlas.

La esencia de la admón. Es alcanzar una meta declarada. Si no se busca un propósito o resultado final, no hay justificación para la planeación administrativa. Siglos atrás el filósofo romano Séneca expreso "Si un hombre no sabe a que puerto se dirige ningún viento le es favorable"

### **La Salud Integral**

Salud no es solo no tener enfermedades. Aunque es importante tener capacidad de atender a la gente cuando se enferma o sufre un accidente, lo principal es que gocemos de buena salud gracias a que vivimos en condiciones que la propician ya que hemos evitado sus males y no solamente gracias a que nos han curado.

#### **La salud integral implica entonces:**

(a) Una salud física y mental adecuada.

(b) Un medio ambiente sano, lo que incluye acceso agua potable, disposición de excretas, recolección de basura y otros residuos.

(c) Una alimentación completa balanceada.

(d) Accesar un trabajo digno y bien remunerado en condiciones higiénicas y seguras

(e) Un sistema de seguridad social que cubra nuestras necesidades básicas,

(f) Una vivencia digna que reúna condiciones sanitarias óptimas.

(g) Acceso al descanso, a la recreación, al deporte, a la vida cultural.

Para que la salud integral sea una realidad el Estado debe cumplir con algunas medidas y realizar acciones especiales y la población debe contribuir

Que su aplicación sea exitosa. Estas medidas deben apuntar a la promoción, prevención, atención y rehabilitación de la salud.

### **Salud Justicia Social**

En nuestra sociedad no todos contamos con las mismas posibilidades de satisfacer las necesidades básicas. Por eso solo una distribución justa de los recursos y oportunidades nos asegurará a todos el acceso a un nivel adecuado de condiciones de vida que nos permita llevar una vida saludable.

### **Salud y Educación**

El sector educativo tanto formal como no formal juega un papel muy importante en la salud integral. Las acciones educativas deben respetar las características culturales de los beneficiarios.

### **Características del Derecho Humano a la Salud**

Los derechos humanos en general tienen unas características que son aplicables al derecho a la salud. Así los derechos humanos son:

## **1. Universales**

Esto significa que nos corresponde a todas las personas sin excepción de ninguna naturaleza. En relación con el derecho a la salud, esto quiere decir que todos debemos tener acceso a servicios de promoción y curación de la salud y a la prevención de las enfermedades, sin importar nuestra raza, color, sexo, edad, condición social, creencias religiosas. La universalidad también significa que es necesario eliminar los obstáculos que impiden que todos disfrutemos de este derecho en condiciones dignas. Todo esto quiere decir que el estado debe tomar medidas efectivas para suprimir todo tipo de barreras sociales que impiden el verdadero disfrute universal de salud.

## **2. Individuales y Sociales**

Algunos derechos humanos son a la vez individuales y sociales. Es decir, el estado tiene la responsabilidad de crear condiciones para que podamos satisfacer tanto las necesidades de cada uno de nosotros como de la comunidad. El derecho a la salud es uno de los derechos humanos que tiene esta característica.

## **3. Progresivos e Irreversible**

Los derechos humanos evolucionan a lo largo del tiempo, según se van alcanzando mayores logros que garantizan y aumentan su vigencia. Por eso decimos que son progresivos.

Los logros alcanzados para garantizar el disfrute de un derecho no pueden ser ignorados ni desechados por el estado. Por eso decimos que son irreversibles.

En lo relativo a la salud esta característica significa que el estado debe aplicar progresivamente medidas para alcanzar el grado máximo de disfrute de salud y no debe aplicar políticas que disminuyan el acceso de la población a los servicios de

promoción prevención y atención ni los niveles de salud alcanzados. Igualmente ninguna circunstancia justifica que se reviertan los logros alcanzados.

### **Principios del Derecho Humano a la Salud**

El derecho a la salud tiene cinco grandes principios que permiten concretar aún más las características antes mencionadas y que constituyen las premisas sobre las cuales deben basarse la acción del estado para promover y proteger la salud y la acción de la sociedad para exigirla. Estos principios son los siguientes: Igualdad, Accesibilidad, Gratuidad, Equidad y Participación.

### **La comunidad y el Derecho Humano a la Salud.**

#### **(a) El derecho a la participación**

El derecho a la participación es un derecho humano que tiene unas características especiales pues afecta todos los demás derechos. Cuando participamos a través de la comunidad organizada en las políticas relacionadas con nuestros derechos, podemos exigir que se cumplan garantizando un disfrute equitativo y no discriminatorio por cuanto estas políticas afectan a todos.

#### **(b) La participación comunitaria es un derecho**

Los ciudadanos y ciudadana tenemos el derecho de participar tanto individual como colectivamente en la planificación aplicación y evaluación de las políticas de salud en las distintas etapas de su desarrollo.

Para alcanzar este fin, es muy importante el papel que juegan las organizaciones comunitarias pues son los interlocutores más adecuados entre las comunidades y el estado.

Por su parte el estado tiene la obligación de facilitar la participación ofreciendo la información necesaria acerca de cómo participar y abriendo espacios que permitan practicarla efectivamente.

## **Teoría del Desarrollo Organizacional**

### **¿Qué es el Desarrollo Organizacional?**

En principio, desarrollo organizacional es todo cambio planeado. Tiene sus raíces en la idea de una organización y un sistema social. Es un proceso planeado de modificaciones culturales y estructurales, aplicado a una organización que visualiza una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planear e implementar esas modificaciones con asistencia externa o sin ella.

El Desarrollo Organizacional. Es una respuesta de la organización a los cambios. Destinado a cambiar las actitudes, los valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de tal modo que ésta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente en progresión creciente. El Desarrollo Organizacional. También abarca el sistema total de una organización y la modificación planeada, para aumentar la eficiencia y la eficacia de la organización, Toda organización interactúa con el medio ambiente: influye en el ambiente y recibe sus influencias.

El Desarrollo Organizacional. Percibe con claridad lo que está ocurriendo en los ambientes interno y externo de la organización, analiza y decide que debe cambiarse y cómo intervenir para introducir el cambio, haciendo la organización más eficaz, perfectamente adaptable a los cambios y conciliando las necesidades humanas fundamentales con los objetivos y metas de la organización. El Desarrollo Organizacional. se basa en las ciencias del comportamiento, se parte del principio de que el cambio planeado es una técnica especializada, cuyo propósito es crear acción y cambio conscientes y racionales. Esta definición incluye los siguientes significados:

(a) Proceso de solución de problemas. Se refieren a los métodos por medio de los cuales la empresa se enfrenta con las amenazas y oportunidades en su ambiente.

(b) Proceso de renovación son las formas por las cuales los gerentes adaptan sus procesos de solución de problemas a las demandas del ambiente. Uno de los objetivos del DO es mejorar los procesos organizacionales de autor renovación, mediante la transformación de los gerentes para que puedan adaptar y cambiar su estilo.

(c) Administración participativa. Otro objetivo del Desarrollo Organizacional es compartir la administración con los empleados. La administración participativa significa que los gerentes dejan a un lado la estructura jerárquica y dan a los empleados un papel importante en la toma de decisiones.

(d) Desarrollo y fortalecimiento. Se refiere a darles libertad a los equipos de actuar, de participar en las decisiones, plena autonomía.

• Investigación-acción. El Desarrollo Organizacional utiliza la investigación para el diagnóstico y la acción del cambio.

- Requiere de los siguientes pasos.
- Diagnóstico preliminar del problema
- Obtención de datos para apoyo o rechazo del diagnóstico.
- Retroalimentación de datos a los participantes.
- Exploración de datos por los participantes.
- Ejecución de la acción apropiada.

Este movimiento de desarrollo organizacional surgió a partir de 1962 como un complejo conjunto de ideas respecto del hombre, de la organización, y del ambiente, orientado a propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades, el desarrollo organizacional es un resultado práctico y operacional de la teoría del comportamiento orientada hacia el enfoque sistemático.

Un intenso movimiento que congrega a varios autores que buscan aplicar las ciencias del comportamiento a la administración.

Los orígenes del Desarrollo Organizacional. Pueden atribuirse a varios factores:

1. La dificultad en operacionalizar conceptos de las diversas teorías sobre la organización, que traían un enfoque diferente, el desarrollo organizacional es el resultado de los esfuerzos de la teoría conductista para promover el cambio y la flexibilidad organizacional y en conflicto con las demás, a saber:

(a) La teoría clásica propuesta por Taylor y por Fayol hizo énfasis, cada una por separado, en la organización formal y en la racionalización de los métodos de trabajo. La organización científica desarrolló un enfoque rígido y mecanicista, que consideraba al hombre desde un punto de vista atomista y simplista (hombre económico), como un apéndice de la máquina. Esa teoría se evidenció como incompleta y parcializada;

(b) La teoría de relaciones humanas, propuesta por Mayo, fue una reacción de oposición al tradicionalismo de la teoría clásica. Hizo énfasis en el hombre (hombre social) y en el clima psicológico del trabajo. Las expectativas de los empleados, sus necesidades psicológicas, la organización informal y la red convencional de comunicaciones pasan a ser los componentes principales de los estudios de administración. El liderazgo pasa a sustituir la autoridad jerárquica formal.

(c) Esa teoría resultó incompleta y parcial, pues solo reforzó aquellos aspectos organizacionales omitidos ó rechazados por la teoría clásica;

(d) La teoría de la burocracia pretendió sentar las bases de un modelo ideal y racional de organización que pudiese ser copiado y aplicado a las empresas, cualquiera que fuera su ramo de actividad, Weber describió las características más importantes de la organización burocrática o racional, basándose en la estructura militar del ejército prusiano, sin embargo los seguidores de Weber comprobaron una

serie de distorsiones, la organización burocrática, ideal y teórica, carecía de la flexibilidad para adaptarse necesariamente a las innovaciones de una sociedad moderna.

(e) La teoría estructuralista representó una visión más crítica de la organización, esta concibe la sociedad moderna como una sociedad de organizaciones. Una organización debe ser interpretada como la síntesis de la organización formal y de la informal. Dentro de una organización encontramos los objetivos organizacionales (mayores utilidades, mayor eficacia, crecimiento, etc.) en conflicto con los objetivos individuales de los participantes (mayores salarios, mejor horario de trabajo, prestigio, etc.). La teoría estructuralista apunta más hacia los problemas y aspectos críticos de las organizaciones que a las soluciones, propiamente dichas. No presenta una teoría de la organización: sólo critica las teorías hasta entonces existentes y ofrece un método de análisis y comparación de las organizaciones;

(f) La teoría del comportamiento surgió a partir de la teoría de las relaciones humanas, resultando un enfoque predominantemente sociológico y motivacional. La organización se visualiza como un organismo social que tiene vida y cultura propia, en el cual se desarrollan estilos de administración y sistemas de organización para dirigir a las personas. De allí surge el comportamiento organizacional, fruto de los intercambios y estándares de las relaciones de las personas. La teoría del comportamiento fue más una teoría que aportó nuevos conceptos y contribuciones que una teoría definitiva de la administración. De la teoría del comportamiento resultó el movimiento del desarrollo organizacional orientado a lograr el cambio y la flexibilidad organizacional. Se comprobó que no basta sólo con desarrollar un entrenamiento sin producir un cambio específico, sino que es necesario también preestablecer un patrón de desempeño y un programa coherente de cambios en toda la organización.

2. La profundización de los estudios sobre la motivación humana y su interferencia en la dinámica de las organizaciones. Estas teorías demostraron la

necesidad de buscar un nuevo enfoque de la administración, capaz de interpretar una nueva concepción del hombre moderno y de la organización actual, con base en la dinámica motivacional. Se comprobó que los objetivos de los individuos no siempre se conjugan con los objetivos organizacionales, lo que provoca un comportamiento ineficiente que impide alcanzar los objetivos.

3. La creación del National Training Laboratory de Bethel en 1947 y la realización de las primeras investigaciones de laboratorio sobre el comportamiento del grupo, destinada a reeducar el comportamiento humano y mejorar las relaciones sociales, a través de los T-Groups.

4. La publicación de un libro producto de las investigaciones con los T-groups, el coordinador, Leland Bradford es considerado por algunos autores el precursor del movimiento llamado desarrollo organizacional

5. La pluralidad de los cambios en el mundo originaron el desarrollo organizacional, a saber:

(a) Una transformación rápida e inesperada del ambiente organizacional;

(b) Un aumento del tamaño de las organizaciones, que hizo que el volumen de las actividades tradicionales de la organización no fuera suficiente para sostener el crecimiento.

(c) La tecnología moderna, requiriendo personas altamente especializadas y de competencias muy diferentes;

Cambios en la conducta administrativa debido a un:

- Nuevo concepto del hombre basado en el conocimiento de sus mutables y complejas necesidades.
- Nuevo concepto de poder basado en la colaboración y en la razón.

- Nuevo concepto de valores organizacionales, basado en ideas humano-democráticas.
- La gran invención del final del siglo XX. Esta modificó la vida de la sociedad, de las organizaciones, del hombre y de su visión del mundo.

6. La fusión del estudio de la estructura y el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, La teoría de sistemas aglutinó los aspectos estructurales y los del comportamiento, posibilitando el surgimiento del desarrollo organizacional.

Existe una diferencia entre proceso (procedimientos) y estructura, los aspectos estructurales son elementos estáticos de la organización y se refieren a la distribución de sus diferentes componentes (división del trabajo, autoridad y responsabilidad). El proceso (procedimiento) es dinámico y se refiere a las normas que determinan una organización, los cargos y funciones asumidos por las personas, la manera como se resuelven los problemas y se toman las decisiones.

7. El Desarrollo Organizacional se limitó a los conflictos interpersonales de pequeños grupos, pasó luego a la administración pública y posteriormente a todos los tipos de organizaciones humanas (industrias, empresas de servicio, organizaciones militares, etc.).

El Desarrollo Organizacional pretende ser una especialidad de la psicología, a pesar de que su aplicación no se restrinja a un enfoque meramente psicológico. Es una continuación de la teoría de las relaciones humanas, al proponer una teoría social del ámbito organizacional. El desarrollo organizacional solo se afirmó cuando incorporó el enfoque sistemático en el estudio de las organizaciones.

8. Los diversos modelos de D, O, consideran básicamente cuatro variables:

(a) El ambiente, centrado en aspectos como la turbulencia ambiental, la explosión del conocimiento, de la tecnología y de las comunicaciones, y en el impacto de esos cambios sobre las instituciones y los valores sociales;

(b) La organización, tomando en cuenta las características de dinamismo y flexibilidad organizacional para sobrevivir en un ambiente dinámico y cambiante, donde surgen nuevas tecnologías, nuevos valores sociales, nuevas expectativas, etc.;

(c) El grupo social, considerando aspectos de liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, conflictos, etc.;

(d) El individuo, resaltando las motivaciones, actitudes, necesidades, etc.;

Estas cuatro variables básicas son abordadas con una especial atención en su interrelación e interdependencia, para que un cambio permita lograr tanto los objetivos organizacionales como los individuales.

## **Los Cambios y la Organización**

El concepto de desarrollo organizacional está íntimamente ligado a los conceptos de cambio y de capacidad adaptativa de la organización sujeta del cambio del medio ambiente.

El Desarrollo Organizacional parte de conceptos dinámicos como:

### **1. Concepto de Organización**

Este concepto es para los autores especialistas del desarrollo organizacional típicamente conductista: "una organización es la coordinación de diferentes actividades de participantes individuales con la finalidad de efectuar transacciones planeadas con el ambiente". Las contribuciones de cada participante varían en función del sistema de recompensas y contribuciones para la organización.

Este concepto utiliza la noción tradicional del trabajo al referirse a las diferentes actividades y a la coordinación en la organización y se refiere a personas como contribuyentes de las organizaciones. La contribución de cada participante a la

organización depende de sus diferencias individuales y del sistema de recompensas y contribuciones de la organización.

Toda organización actúa en determinado ambiente y su existencia y supervivencia dependen de como se relacione con ese medio. Por tanto debe ser estructurada y dinamizada en función de las condiciones y circunstancias en que opera.

Se deben destacar las diferencias fundamentales existentes entre los sistemas mecánicos (típicos del concepto tradicional) y los sistemas orgánicos (enfoque del desarrollo organizacional). Estos últimos logran que las organizaciones sean colectivamente conscientes de sus destinos y de la orientación para alcanzarlos. Desarrollan una nueva concientización social de los participantes, los cuales, al lado de su vivencia particular, de su pasado personal y de su autoconcientización, definen su rol en relación con su organización.

## **2. Concepto de Cultura Organizacional**

Es el conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización. Representa la forma en que estamos acostumbrados a realizar las cosas.

De la misma manera, toda organización tiene la suya. Se denomina " cultura organizacional " al modo de vida propio que cada organización desarrolla en sus miembros. La cultura de una organización no es estática, sino que experimenta alteraciones con el transcurso del tiempo, dependiendo de las condiciones internas y externas. Algunas organizaciones logran renovar constantemente su cultura manteniendo su integridad y su personalidad, en tanto que otras permanecen con su cultura atada a patrones obsoletos y pasados de moda.

El desarrollo organizacional considera que para cambiar una organización, la única manera viable es cambiar su cultura, es decir, los sistemas en los cuales las personas viven y trabajan.

### **3. Clima Organizacional.**

También enfatizan en el clima organizacional, el cual constituye el medio interno de una organización y su atmósfera psicológica particular.

El clima organizacional está íntimamente ligado a la moral y a la satisfacción de las necesidades humanas de sus miembros. El clima puede ser saludable o malsano, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo se sienten los participantes con respecto a la organización.

Algunos individuos son más o menos sensibles que otros en relación con aspectos de ese clima, además una característica que parece ser positiva para un miembro de una organización puede ser percibida como negativa o insatisfactoria para otros.

El concepto de clima organizacional comprende diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología utilizada, las políticas de la compañía, las metas operacionales, los reglamentos internos (todos ellos constituyen los factores estructurales), además de las actitudes y formas de comportamiento social, impulsadas o castigadas (constituyen los factores sociales).

### **4. Cambio de Cultura y del Clima Organizacional**

Cada organización es un sistema humano complejo, con características propias, con su propia cultura y su propio clima organizacional. Todo ese conjunto de variables debe ser continuamente observado, analizado y perfeccionado para lograr productividad y motivación.

Para que la organización pueda cambiar la cultura y el clima organizacional, necesita tener capacidad innovadora, representada en las características siguientes:

(a) Adaptabilidad, es decir la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las cambiantes e inconstantes exigencias del ambiente. Para poder adaptarse, la organización debe:

- Ser flexible, para poder integrar nuevas actividades
- Ser receptiva y transparente a nuevas ideas, vengan de adentro o de fuera de la organización;

(b) Sentido de identidad, es decir, que los participantes conozcan y comprendan el pasado y el presente de la organización, así como comprendan y compartan los objetivos de la misma;

(c) Perspectiva exacta del medio ambiente, es decir, una percepción realista unida a una capacidad de investigar, diagnosticar y comprender el ambiente;

(d) Integración entre los participantes, de tal manera que la organización pueda comportarse como un orgánico.

Por tanto, no basta cambiar la estructura. Es necesario cambiar la cultura de la organización.

## **5. Concepto De Cambio**

El mundo actual se caracteriza por un cambio constante en el ambiente. El ambiente general que envuelve las organizaciones es demasiado dinámico, y les exige una elevada capacidad de adaptación como base de supervivencia. La década de los sesenta fue la " década de la explosión " y caracterizó condiciones para el surgimiento del desarrollo organizacional.

- El ambiente general altamente dinámico, que implica la explosión del conocimiento, de la tecnología, de las comunicaciones y de la economía.

- El ambiente empresarial, frente a la internacionalización de los mercados, a la vida más corta de los productos, a la creciente importancia del marketing. Esto origina una serie de exigencias completamente nuevas al administrador.

El concepto de cambio incluye tres fases a tomar en cuenta:

(a) Descongelamiento del estándar actual de comportamiento. Surge cuando la necesidad de cambio se hace tan obvia que la persona, grupo u organización puede rápidamente entenderla y aceptarla, para que el cambio pueda ocurrir. Si no existe descongelamiento la tendencia será retorno puro y sencillo al estándar habitual.

(b) Cambio. Surge cuando se descubren y adoptan nuevas actitudes, valores y conductas. El agente de cambio conduce a personas, grupos o a toda la organización para promover nuevos valores, actitudes y conductas por medio de procesos de identificación e internalización.

(c) Recongelamiento. Significa la incorporación de un nuevo estándar de conducta por medio de mecanismos de soporte y de refuerzo, de modo que ese estándar se transforme en la nueva norma.

## **6. Proceso de Cambio Según Kurt Lewin.**

El proceso de cambio ocurre en un campo dinámico de fuerzas que actúan en varios sentidos. De un lado, existen fuerzas positivas que actúan como apoyo y soporte del cambio y, de otro lado, fuerzas negativas que actúan como oposición y resistencia al cambio.

El sistema opera dentro de un estado de relativo equilibrio que se denomina casi-estacionario. Este se altera cuando surge alguna presión de fuerzas ya sean positivas o negativas. El cambio es el resultado de la competencia entre las fuerzas impulsoras y las restrictivas.

La organización debe de estar atenta a las nuevas necesidades y oportunidades que le presenta su medio.

El cambio debe ser planeado y orientado hacia un objetivo previamente establecido.

## **7. Concepto de Desarrollo**

La tendencia natural de toda organización es crecer y desarrollarse. El desarrollo es un proceso lento y gradual que conduce al exacto conocimiento de sí misma y a la plena realización de sus potencialidades.

El desarrollo organizacional es necesario siempre que la organización compita y luche por su supervivencia en condiciones cambiantes. Cada época desarrolla la forma organizacional más adecuada y característica para su naturaleza. Los cambios que están ocurriendo en el mundo moderno hacen necesario revitalizar y reconstruir nuestras organizaciones. Mientras el cambio genérico implica alteraciones en el ambiente, el cambio organizacional es un conjunto de alteraciones estructurales y de comportamiento en una organización. Esos dos tipos fundamentales de alteraciones (estructurales y de comportamiento) son interdependientes y se compenetran íntimamente.

El desarrollo de una organización le permite:

- (a) Un conocimiento profundo y real de sí misma y de sus posibilidades;
- (b) Un conocimiento profundo del medio ambiente en que opera;
- (c) Una planeación adecuada y una ejecución exitosa.

El Desarrollo Organizacional. Destaca que para que una organización pueda alcanzar un cierto nivel de desarrollo deben utilizar diferentes estrategias de cambio. Existen tres clases de estrategias de cambio:

(a) Cambio evolutivo: "cuando el cambio es mínimo y está dentro de las expectativas y las conveniencias". El cambio evolutivo es lento, moderado. Hay una tendencia a repetir y reforzar las soluciones sólidas y eficientes, y abandonar las soluciones débiles y deficientes;

(b) Cambio revolucionario: generalmente este cambio es rápido, intenso, brutal, sobrepasa y rechaza las antiguas expectativas e introduce algunas nuevas.

(c) Desarrollo sistemático: en este, los responsables del cambio diseñan modelos explícitos de lo que la organización debería ser en comparación con lo que es, mientras aquellos cuyas acciones serán afectadas por el desarrollo sistemático, estudian, evalúan y critican el modelo de cambio para recomendar modificaciones, basadas en su propio discernimiento y comprensión.

## **8. Fases de la Organización**

Las organizaciones asumen diversas formas organizacionales en diferentes ambientes y épocas, Aún más, las organizaciones, durante su existencia, recorren cinco fases bastante diferenciadas.

(a) Fase pionera: es la fase inicial de la organización, llevada a cabo por sus fundadores. Como todavía es pequeña, sus procesos son fácilmente supervisables y controlables. Hay pocas tareas rutinarias y un gran volumen de improvisaciones, la capacidad de la empresa para realizar innovaciones es muy elevada.

(b) Fase de expansión, es la fase en que la organización crece, intensifica sus operaciones y aumenta el número de sus participantes. La preocupación básica es el aprovechamiento de la producción de la organización;

(c) Fase de reglamentación: con el crecimiento de las actividades se ve obligada a establecer normas de coordinación entre los diversos departamentos o sectores, y a definir rutinas y procesos de trabajo;

(d) Fase de burocratización: se desarrolla una cadena de mando bien definida, una detallada visión del trabajo basada en la especialización y unas relaciones impersonales entre los participantes. Esa organización piramidal y monocrática presenta muy poca flexibilidad para los cambios y para la innovación;

(e) Fase de flexibilización: o sea, de readaptación a la flexibilidad, de reencuentro con la capacidad de innovación perdida.

## **9. Críticas a las Estructuras Convencionales**

Los especialistas en DO. Destacan que las estructuras no tienen condiciones para estimular la actividad innovadora ni para adaptarse a circunstancias cambiantes. Las principales críticas que hacen a las estructuras convencionales de la organización son

(a) El poder de la administración frustra al empleado. El poder es inherente e indispensable a toda la organización. Es a través del poder como la organización retiene al empleado, y no lo contrario. El poder diferencia los intereses de la organización de los intereses de los empleados. Esto conduce a que muchas veces, éstos no se identifiquen con ella, desmejorando el desempeño de sus funciones, mediante actitudes negativas.

(b) La división del trabajo y la fragmentación de funciones impiden el compromiso emocional del empleado. Cuando la organización está dividida en departamentos, éstos en divisiones, éstas en secciones, y así sucesivamente, se presenta una fragmentación en la que el esfuerzo humano se limita a rutinas predeterminadas y rígidas.

(c) El compromiso personal es una emoción. Si ésta se ignora, no existe el compromiso personal y la a ser ejecutada de modo mecánico, automático y sin motivación. La motivación es un estado del espíritu relacionado directamente con la

emoción. Si ésta no se encuentra presente en una organización, no habrá compromiso personal de los individuos;

(d) La autoridad única o unidad de mando restringe la comunicación del empleado y afecta negativamente el compromiso de éste con la organización. La autoridad lineal limita y establece sólo un canal de comunicación de arriba hacia abajo. Cada empleado tiene un solo supervisor, que es la Terminal de su único contacto con la organización.

(e) Las funciones permanentes, una vez designadas, se hacen fijas e invariables. El movimiento del personal dentro de las organizaciones depende de las posibilidades creadas por los retiros, jubilaciones, fallecimientos y algunos nuevos cargos creados eventualmente, muchas veces, la organización tiene que perder personal para crear posibilidades de ascenso para sus empleados. Las tareas se ejecutan dentro de la misma rutina durante largos periodos de tiempo, lo cual conduce a la reducción de la participación espontánea y a la monotonía.

### **Supuestos Básicos del Desarrollo Organizacional.**

Los supuestos básicos que se consideran los más importantes:

(a) Mutación rápida y constante del ambiente. El mundo moderno se caracteriza por cambios rápidos y en progresión explosiva. Hay cambios científicos, tecnológicos, económicos, etc., que actúan e influyen en el desarrollo y el éxito de las organizaciones en general (empresas industriales, empresas de servicios, administración pública, hospitales, universidades, etc.).

(b) Necesidad de continua adaptación. El individuo, el grupo, la organización y la comunidad son sistemas dinámicos y vivos de adaptación, ajuste y reorganización, como condición básica de supervivencia en un ambiente en continuo cambio.

(c) Interacción entre la organización y el individuo. El DO parte de una filosofía sobre que el ser humano esta dotado de aptitudes para la productividad que pueden permanecer inactivas si el contexto en que trabaja es hostil. Es posible el integrar las metas de los individuos con los objetivos de la organización, en un plan en el que el significado del trabajo sea realmente estimulante y gratificante y aporte posibilidades de desarrollo personal.

(d) Cambio organizacional planeado. El liderazgo personal por intuición (espontáneo e improvisado) debe ser sustituido por un liderazgo organizacional con autoridad del conocimiento sobre la autoridad jerárquica de la posición. La presencia de conflictos y riesgos es un desafío y no una amenaza o peligro. El cambio planeado es un proceso continuo, que necesita tiempo y que no se resuelve en unos pocos instantes.

(e) Necesidad de participación y de compromiso. El cambio planeado es una conquista colectiva y no el resultado del trabajo de pocas personas.

(f) La mejora de la eficacia organizacional y del bienestar de la organización depende de la comprensión y de la aplicación de los conocimientos sobre la naturaleza humana.

(g) La variedad de modelos y estrategias de desarrollo organizacional. Existen varios modelos y estrategias para situaciones en función del diagnostico hecho.

(h) El desarrollo organizacional es una respuesta a los cambios. Es un esfuerzo educacional complejo, destinado a cambiar actitudes, valores, etc. y la estructura de la organización, de tal forma que esa pueda adaptarse a las demandas ambientales, caracterizadas por nuevas tecnologías, nuevos mercados, problemas y desafíos. Las organizaciones son sistemas abiertos, " Las organizaciones son sistemas abiertos, sensibles, con capacidad de respuesta a los cambios ambientales. Podemos llamarlos sistemas porque tienen límites y la capacidad para auto perpetuarse y desarrollarse.

Son abiertos porque intercambian materia, energía e información con el ambiente y las transforman dentro de sus límites”.

## **11. Características del Desarrollo Organizacional**

La definición de Desarrollo Organizacional supone varias características, como:

(a) Enfocarse a la organización como un todo. El Desarrollo Organizacional involucra a la organización como un todo para que el cambio pueda ocurrir efectivamente.

(b) Orientación sistémica. El Desarrollo Organizacional se enfoca para las interacciones entre las partes de la organización que se influenciaron recíprocamente, para las relaciones de trabajo entre las personas, así como para la estructura y los procesos organizacionales.

(c) Agente de cambio. El Desarrollo Organizacional utiliza agentes de cambio, que son las personas que desempeñan un papel de estimular, orientar y coordinar el cambio dentro de un grupo.

(d) Solución de problemas. El Desarrollo Organizacional enfatiza la solución de problemas y no solamente los discute teóricamente. Para eso utiliza la investigación-acción o sea la mejoría organizacional por medio de la investigación y del diagnóstico de los problemas y de la acción necesarios para resolverlo.

(e) Aprendizaje experimental. Los participantes aprenden por la experiencia en el ambiente de capacitación los tipos de problemas que enfrentan en el trabajo.

(f) Proceso de grupo y desarrollo de equipos. El Desarrollo Organizacional descansa sobre procesos grupales como discusiones en grupo, confrontaciones, conflictos intergrupales y procedimientos para cooperación.

(g) Retroalimentación. El Desarrollo Organizacional proporciona información de retorno y retroalimentación a las personas para que ellos tengan datos concretos que fundamenten sus decisiones. La retroalimentación provee información de retorno sobre su conducta y motiva las personas a comprender las situaciones en que están involucradas y tomar acción auto correctiva.

(h) Orientación situacional. El Desarrollo Organizacional sigue un procedimiento rígido e inmutable. Todo lo contrario es situacional y orientado para las contingencias. Es flexible pragmático, adapta las acciones para adecuarlas a las necesidades específicas y particulares que se diagnosticaron.

(i) Desarrollo de equipos. El Desarrollo Organizacional se hace por medio de equipos. Su proposición es el cambio planeado parte del principio de que no existe un modelo ideal aplicable a cualquier circunstancia. Las organizaciones deben adaptarse a sus circunstancias de forma planeada.

(j) Enfoque interactivo. Las comunicaciones e interacciones constituyen los aspectos fundamentales del Desarrollo Organizacional para obtener multiplicación de esfuerzos rumbo al cambio. La sinergia es fundamental en las interacciones.

## **12. Objetivos del Desarrollo Organizacional**

Los objetivos comunes del DO son:

(a) Creación de un sentido de identificación de las personas en relación con la organización.

(b) Desarrollo del espíritu de equipo por medio de la integración y de la interacción de las personas.

(c) Perfeccionamiento de la percepción común sobre el ambiente externo con la finalidad de facilitar la adaptación de toda la organización.

### **13. Aplicaciones del Desarrollo Organizacional**

Existen ciertas condiciones organizacionales que requieren aplicación y empleo del Desarrollo Organizacional, la condición esencial es que alguien, en una posición estratégica de la organización, sienta la necesidad de modificación, los programas de Desarrollo Organizacional. Pueden aplicarse a los siguientes tipos de condiciones organizacionales o necesidades sentidas de cambio:

(a) Necesidad de cambiar normas culturales, o sea, la cultura organizacional.

(b) Necesidad de cambiar estructuras y posiciones; es decir, los aspectos formales de la organización.

(c) Necesidad de mejorar la colaboración intergrupala, que cuando los individuos que la conforman tiene maneras semejantes de pensar y de comportarse. De ahí que, cuanto mayor sea la diferenciación, más necesaria es la integración. El modelo de diferenciación y de integración proporciona un conjunto de conceptos que permite capacitar y comprender eficiente en un conjunto cuáles son las características que una organización debe tener para hacer particular de circunstancias ambientales.

### **14. Etapas del Desarrollo Organizacional.**

Diagnóstico, planeación de la acción, implementación de la acción y evaluación, Cada tipo de confrontación debe ser sometido a los cuatro estadios del D.O.

1. Diagnóstico: se indica con un inventario de la situación: a partir del momento en que se confrontan la organización y su ambiente, resultado las primeras alteraciones estructurales; un segundo paso es el estado de las relaciones entre grupos de participantes, del cual surgen tanto alteraciones estructurales como de comportamiento, un tercer paso es el diagnostico de las relaciones entre participantes individuales y la organización

2. Planeación de la acción: aquí se diseñan los métodos de cambios, capaces de enrumbar el desempeño del sistema hacia la dirección deseada. Las acciones de cambio pueden ser:

3. Implementación de la acción: es la etapa en que se obtiene el compromiso de los participantes y se suministran los recursos necesarios para el cambio.

4. Evaluación: es la etapa que cierra el proceso, funciona como un circuito cerrado, El resultado de la evaluación implica la modificación del diagnóstico, lo que lleva a nuevos diagnósticos, nueva planeación, implementación, etc., y así sucesivamente, Debe haber un momento en que el proceso adquiere su propia dinámica y pasa a desarrollarse sin necesidad de interferencia externa.

## **BASES LEGALES**

**La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de (1999)** (CRBV, 1999), consagra un nuevo modelo en la relación Estado-Sociedad, propugnando la participación de los ciudadanos más allá del aspecto político, admitiéndola también en el área económica y social, expresada en la formación, ejecución, evaluación y control de la acción gubernamental. A través de diferentes Artículos en el que se identifican las normas constitucionales que regulan el mecanismo de participación ciudadana en la gestión pública en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Por medio de los siguientes: Art. 52 derecho de asociación Art. 55 derecho a la participación, en programas de prevención seguridad ciudadana y administración de emergencias ,Art. 62 derecho de participación en la gestión pública, Art. 70 medios de participación social, Art. 83 84 nos da el derecho de participación en la promoción de salud, Art. 102 derecho y deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud, Art.255 proceso de participación ciudadana en la gestión pública municipal, Art.273 participación ciudadana en la gestión de servicios, Art.274 participación ciudadana de la designación de jueces.

Desde el preámbulo constitucional se aprecia la intención del constituyente de plasmar la participación ciudadana como elemento esencial de una verdadera forma de gobierno democrática, constituyéndose la base fundamental de las normas constitucionales, y señalándose los valores sociales y económicos, políticos y jurídicos que inspiran la acción del Estado y los fines políticos del mismo: refundación de la República, perfeccionamiento de la democracia, así como también las características socioculturales del Estado.

El objetivo perseguido es el perfeccionamiento de la Democracia, estableciendo una sociedad en la cual ésta sea, más que un sistema político, una forma de vida. Además, la sociedad que se busca consolidar debe ser participativa, de manera que la participación de la sociedad y del individuo en todo lo que le concierne sea la guía fundamental en este proceso. También debe ser protagónica, de manera que más que Estado lo que persigue es el protagonismo democrático de la sociedad civil y de los individuos, que lleguen a ser dueños y conductores de su destino.

También se consagra el derecho a la participación particularmente en promoción y defensa de la salud, de forma que, la comunidad organizada tiene el deber y el derecho de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de las políticas específicas en materias como la salud y, se dispone que el Estado, la familia y la Sociedad promoverán el proceso de educación ciudadana.

En conclusión, se observa como el marco constitucional aproxima, lo más posible, al ciudadano a la gestión de los asuntos de gobierno, generando nuevos espacios para viabilizar la participación, que dan cuenta de una nueva concepción de la Sociedad Civil y, ante el potencial participativo que plantea una dinámica cónsona con el ejercicio de la ciudadanía activa.

## **Ley Orgánica de la Administración Pública (2001)**

A través de los siguientes Art. 6 garantías que debe ofrecer la administración pública a los particulares Art. 7 y 22 derechos de los particulares en sus relaciones con la administración pública (numerales 6 y 7).

Principios que sustentan la organización de la administración pública. Art136

Promoción de la participación ciudadana y formulación de propuestas de gestión.

El ordenamiento jurídico venezolano reconoce a los particulares derechos frente a la administración pública, y obliga a ésta a ciertas garantías vinculadas a la tutela de los mismos ante los órganos que la integran. Interesa destacar aquellos que se están asociando a la participación ciudadana en la gestión pública. Obliga asimismo, a estos entes a promover la participación ciudadana de modo que, individual o colectivamente (comunidades organizadas u organizaciones públicas no estatales), puedan presentarse propuestas y formularse opiniones sobre la gestión de los órganos y entes que integran la administración. A estos efectos éstos últimos, tienen la obligación de elaborar un registro sectorial.

## **Ley Orgánica de la Contraloría General de la Republica (2001).**

Art.1. La Participación Ciudadana en el ejercicio de la función contralor. .

Art.24-25 Participación Ciudadana en la función de control de la gestión pública.

Art.75. Participación Ciudadana en la función de control de la gestión pública.

Art.76. Iniciativas de la comunidad en el proceso de control fiscal.

En materia de control de la gestión de los órganos estatales la Ley regula las funciones de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de

Control Fiscal, involucra dentro de su objeto la participación de los ciudadanos en el ejercicio de la función contralora.

Corresponde al Contralor General de la República, mediante Resolución publicada en Gaceta oficial, establecer los parámetros normativos destinados a fomentar la participación de los ciudadanos. Dicha normativa privilegia algunos aspectos, entre los que destaca las iniciativas de la comunidad en el

### **Ley de los Consejos Locales de Planificación Pública (2002).**

Art.1. Participación de las comunidades en la organización y funcionamiento de los Consejos Locales de Planificación Pública (CLPP).

Art.3. Conformación de los CLPP, participación de los representantes de organizaciones vecinales de las parroquias, representantes por sectores de las organizaciones de la sociedad organizada y representantes de las comunidades indígenas donde lo hubiere.

Art.5. Los CLPP tienen como función la de recopilar, procesar y provizar las propuestas realizadas por las comunidades organizadas.

Art.8. Participación de los CLPP en las políticas de inversión en el plan municipal del presupuesto municipal.

A los Consejos Locales de Planificación les corresponde intervenir en importantes funciones, entre las cuales, por su trascendencia, su intervención en los lineamientos del Plan de la Nación, los planes y políticas del Consejo Federal de Gobierno , Coordinación de Políticas Públicas y las referidas a recopilar, procesar y priorizar las propuestas por las comunidades organizadas.

Asimismo, deberán impulsar, coadyuvar, orientar y presentar las políticas de inversión en el Plan Municipal del Presupuesto Municipal. Se dispone la creación de

una Red de Consejos Parroquiales y Comunales, para que estos se conviertan en centro principal de la participación y protagonismo del pueblo en la formulación, ejecución, control y evaluación de las políticas públicas, así como viabilizar ideas y propuestas que las comunidades organizadas elevaran a los Consejos Locales. Se establece que una vez aprobadas y transformadas en Proyectos, los integrantes de los Consejos parroquiales y comunales podrán realizar el seguimiento, control y evaluación respectiva

### **Ley Orgánica Del Poder Público Municipal (2005).**

Art.37. Facultad de las parroquias de intervenir en asuntos relativos a procesos de participación comunitaria.

Art.38 Derecho de los ciudadanos a exigir información en la gestión municipal a las juntas parroquiales.

Art.111.Deber del Alcalde de presentar, una vez elegido, las líneas maestras de su plan de gobierno, y expresar en ellas, los criterios de los ciudadanos.

Como se ha indicado antes, la CRBV 1999 otorga particular importancia al nivel municipal de gobierno, tratamiento que se amplía y fortalece en la legislación que regula todo lo relativo a este nivel de gobierno, comenzando por expresar que la misma tiene por objeto, primordialmente, el ejercicio de la participación protagónica del pueblo en los asuntos propios de la vida municipal, sustentándose en los valores de la democracia participativa de forma tal, que sus acciones incorporen la participación ciudadana de manera efectiva, suficiente y oportuna, en la definición, ejecución de la gestión pública y en el control y evaluación de resultados.

### **Ley de los Consejos Comunales (2010)**

Art. 2 Los Consejos Comunales (...) son instancias de participación, articulación e integración entre las diversas organizaciones comunitarias y grupos sociales; los

ciudadanos y ciudadanas le permiten al pueblo organizado ejercer directamente la gestión de las políticas públicas y proyectos orientados a responder a las necesidades y aspectos a las comunidades en la construcción de una sociedad de equidad y justicia social.

Art.46 (...) Derechos a las comunidades organizadas a ejercer funciones específicas atender necesidades y desarrollar las potencialidades de cada comunidad.

Art. 21 (...) Articular con las organizaciones sociales presentes en la comunidad y promover la creación de nuevas organizaciones donde sea necesario, en defensa del interés colectivo y el desarrollo integral, sostenible y sustentable de las comunidades

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### **Tipo y Diseño de la Investigación:**

La investigación documental, proporciona el conjunto de procedimientos tecno-operacionales que deben seguirse, a fin de lograr mayor y mejor eficiencia, en lo que respecta a la recolección de la información.

Con relación a la investigación documental la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1998) expresa:

Se entiende por Investigación Documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor. (P.6).

Es importante destacar que esta investigación se vale de fuentes secundarias para recabar la información, en este caso se recogió información en textos, monografías, documentos que ya fueron elaborados por otros.

En consideración al diseño de investigación, utilizando el mismo se ubica en el carácter bibliográfico, el cual proyectó una estrategia estructural y funcional (cumplimiento por etapas) del proceso de investigación.

Las etapas para ejecutar este diseño se describe a continuación, siguiendo las consideraciones hechas por Cervio y Bervian (1988).

1.-Escogencia del Tema.

1.1.-Selección.

1.2.-Delimitación.

1.3.-Explicación de los objetivos.

2.-Formulación de Problemas.

3.-Estudio exploratorio (indagación).

3.1.-Búsqueda Bibliográfica:

Por medio de una revisión en distintos textos, se ha podido consultar de manera exhaustiva lo referente a la evaluación y su utilización en la Educación Básica Venezolana.

3.2.-La Documentación:

Mediante la documentación, se ha producido una conceptualización, utilizando distintos materiales impresos, debidamente clasificados, tomando como referencia lo concerniente a la evaluación en el proceso de orientación de la Educación Básica.

Forma de los Documentos

En cuanto a los tipos de documentos empleados, se pudieron aprovechar los distintos manuscritos con información referente a la Gestión para el desarrollo integral de salud. De la misma manera se consultaron materiales impresos sin periodicidad como lo son: libros, folletos, textos legales y reseñas.

Por otro lado fueron utilizados periódicos, revistas, boletines, diarios, entre otros materiales que condujeron a desarrollar este estudio.

Procedimientos:

Consisten en la forma como se operacionaliza o ejecuta la investigación y representan las etapas y técnicas utilizadas para tal actividad.

Primera Fase: Búsqueda e indagación de la información relacionada con el tema.

Para el desarrollo de la investigación se hizo necesario recurrir a los recursos existentes en bibliotecas, donde el material correspondiente a la evaluación, ha sido producto de investigaciones y trabajos hechos por los distintos autores. De igual forma se ha utilizado la Internet por ser un centro de acopio de distintos temas y disciplinas, donde la evaluación no solamente es vista desde el contexto educativo sino en diferentes ámbitos.

### **Técnicas de Recolección de Información:**

Respecto a las Técnicas utilizadas para recabar la información, en el presente estudio se hizo uso de la observación. Méndez (1988) expone: “La observación puede definirse como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación”.

Se puede decir que la observación condujo a conocer la realidad y permite definir previamente los datos más importantes que deberán recogerse por tener relación directa con el problema de investigación. Supone un conocimiento profundo de un marco teórico que orientó investigación. “La ventaja principal de esta técnica, en el campo de las ciencias del hombre radica en que los hechos son percibidos directamente, sin ninguna clase de intermediación, colocándonos ante la situación estudiada, tal como ésta se da naturalmente”. (Méndez, 1988, p.80).

Igualmente se utilizó la técnica del análisis de contenido, la cual es referida por Ramírez (1999), indicando que “es un procedimiento en el cual se describen la información apartada por un autor para proceder luego a desarrollar en función de la misma un análisis crítico y reflexivo.” (p.47).

Por otro lado, se utilizó como técnica el recurso de la documentación, del cual Fuenmayor (1989) expresa: “Es un procedimiento necesario para toda investigación que permite conocer todo lo que se ha hecho sobre ese problema hasta el momento”.

Así pues, la documentación fue para la investigación un valioso recurso, por ser de tipo bibliográfico, donde la información fue recaudada a través de fuentes secundarias.

Toda investigación implica acudir a este tipo de fuentes por las que se obtiene información básica. Se encuentra en las bibliotecas y está contenida en libros, periódicos y otros materiales documentales como trabajos de grado, revistas especializadas, enciclopedias, diccionarios, anuarios, entre otros.

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

En el municipio San Fernando existe en la comunidad una priorización de necesidades que no van acorde con el propiciar una salud preventiva, llevándolos a ejecutar planes, programas y proyectos que para la comunidad no dan soluciones a lo realmente necesario.

No hay un impulso comunitario que incorpore a la ciudadanía al proceso de toma de decisiones, situación que ha contribuido a la existencia de una gestión estatal y municipal de carácter vertical, lo que ha conducido en la institucionalidad pública a grandes debilidades.

Se estima que aun falta realizar una labor de divulgación y concienciación, hacia el seno de la comunidad que conduzca a una internalización de su papel, de sus posibilidades de los medios e instancia en los que pueden intervenir, es decir es necesario construir aun más, una cultura de la participación.

Existe un marco legal sólido representado en primer término por la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, y en segundo lugar por las distintas normas y leyes relacionadas con la participación social.....

Es necesario ampliar la capacidad de empoderamiento comunitario e individual, mejorando la información, la formación y el acceso a las instituciones donde se deciden la política sanitaria y la gestión de los servicios.

Es indispensable e impostergable capacitar a las comunidades de conocimientos, habilidades e instrumentos que les permitan intervenir sus necesidades en demandas concretas para negociar con otros actores; gubernamentales, no gubernamentales y así lograr una transformación del contexto.

Optar por formas organizativas que hagan más eficaz y eficientes su acción social.

### **Recomendaciones**

Consciente de las dificultades que se tienen que mejorar en el ámbito de la salud, se plantean las siguientes líneas generales:

- Fortalecer y apoyar la creación y el desarrollo de las organizaciones de participación social. Para promover y proteger la salud de las personas, a través de sindicatos, comercios, asociaciones, religiosos entre otros, mediante nuevas alianzas a favor de la salud pública.
- Garantizar la participación comunitaria en todo el proceso de planificación, gestión y evaluación de las políticas de salud.
- Promover el compromiso y la responsabilidad de la población y las organizaciones de salud, aprovechando las figuras de los promotores de salud, comité de salud en los consejos Comunales u otras organizaciones.
- Activar las estrategias de promoción en la calidad de vida y salud que preserven la autonomía y generen el empoderamiento social de individuos y colectividad, propiciando las herramientas para la organización comunitaria.
- Ampliar la capacidad de las comunidades a través de procesos de capacitación para el desarrollo de sus potencialidades para pasar de actor pasivo a ser actor activo.
- Incentivar el desarrollo de las actividades personales mediante la información, educación sanitaria, a través, de las escuelas, los hogares, los lugares de trabajo y el ambiente comunitario.

## BIBLIOGRAFIA

1. Álvarez, M. (2000) Los procesos refrendarios a nivel local en Venezuela: Norma y practica jurídica Maracaibo trabajo de ascenso para optar al título de profesor asociado en la Universidad del Zulia
2. Bracho (2001) “La democracia participativa” “I Congreso Iberoamericano de estudiantes de Derecho” ponencia en Maracaibo Venezuela
3. Briceño-León, Roberto (1996). “Ética de la riqueza en Venezuela,” Espacio Abierto, vol. 5, número 3, pp. 399-422.
4. Comisión presidencial para la reforma del Estado Copre (1988) Proyecto de reforma integral del estado. República de Venezuela Volumen I Caracas
5. Cunill, N. (1991). Participación ciudadana. Dilemas y perspectivas para la democratización de los estados latinoamericanos. Caracas: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo
6. El Troudi, H., Harnecker, M. y Bonilla-Molin, L. (2005). Herramientas para la participación. Caracas: Corporación Venezolana de Guayana.
7. Farías, A. Farias, E.(2009) Participación Comunitaria: Otra mirada al sistema de salud. Venezolano población y salud en mesoamerica Universidad de Costa Rica. Disponible en: <http://redalye.uaemex.mx/src/inicio/artpdf-redjsp?icve=44611779008>
8. Galeano, S. Sainz, J. (2003) “La participación y Gestión social: retos y perspectivas. Serie organización y participación social numero 1.Editado por plaza y Valdez México.

9. HIELSCHER, S. & SOMMERFELD, J., (1985). Concepts of illness and the utilization of health-care services in a rural Malian village. *Social Science & Medicine*, 21:469-481
10. Insalud, Instituto Autónomo de Salud del Estado Apure. (2008) Análisis de situación de Salud del Estado Apure años 1966-2006
11. Ley Orgánica de la Administración Pública (2003). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.606. 2003, Enero 09.
12. Ley de los Consejos Comunales (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.806 (Extraordinario). 2006, Abril 10.
13. Ley de los Consejos Locales de Planificación Pública (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.509. 2002, Agosto 20.
14. Ley Orgánica de la Contraloría General de la Republica y del Sistema Nacional de Control Fiscal (2001). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.305. 2001, Oc Navarro, C. (2008). Participación local. Madrid: Boletín CIS N°4.
15. Marx, K (1973) El capital. Tomo I Fondo de cultura económico de México
16. Navarro, C. (2008). Participación local. Madrid: Boletín CIS N°4.
17. OMS. Organización Mundial de la Salud (2007). Informe sobre salud en el mundo. Un porvenir más seguro. Protección de la salud pública mundial en el siglo XXI. Disponible en: [http://books.google.es/books?ei=iBO3SY64J4rAM-2FodoK&ct=result&id=pa\\_9TqWbYdwC&dq=colera+en+el+siglo+XXI&pg=PA4&lpg](http://books.google.es/books?ei=iBO3SY64J4rAM-2FodoK&ct=result&id=pa_9TqWbYdwC&dq=colera+en+el+siglo+XXI&pg=PA4&lpg)
18. OPS. Organización Panamericana de la Salud. (2006). Cerrar las brechas de salud en la población menos protegida, informe anual de la directora, disponible en:

[http://www.paho.org/Director/AR\\_2006/spanish/downloads/InformeAnual06](http://www.paho.org/Director/AR_2006/spanish/downloads/InformeAnual06)  
[Documento PDF] URL Consultado el 01/03/2009.

19. OPS. Organización Panamericana de la Salud.(1990) Participación Social en salud. Washington DC, Serie HDS/SILOS3.

20. Organización Mundial de la Salud (1978) Conferencia Internacional sobre atención . Primaria en salud Alma-ata, Kazatan

21. Proyectos de ley. Ley Orgánica de la Salud. Disponible en:  
<http://www.asambleanacional.gob.ve/index.php?option=comdbquery&Itemid=182&ts>

22. Rappaport, J. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issue. EEUU, Prevention Human Services.

.