

Cotidianidad de vida de los integrantes de las Organizaciones Sociales de Base Conservacionistas Andinos.

Rebeca Sánchez Gamboa¹
Dagy Fressia Herencia Chiclayo²
María Esther Saavedra Chinchayán³

Sánchez G, R., Herencia CH, D., Saavedra CH, ME. Cotidianidad de vida de los integrantes de las Organizaciones Sociales de Base Conservacionistas. Revista Peruana Enferm. investig. desarro. 2004 Enero-julio 6(1):18-27

El propósito de la presente investigación de abordaje cualitativo fue describir la cotidianidad de vida de los integrantes de los comités conservacionistas OSBs del distrito de Carabamba. Participaron en el presente estudio ocho integrantes conservacionistas. Leininger y Neuman fueron los autores que ofrecieron el soporte teórico al estudio. Las categorías temáticas del estudio fueron: Estamos organizados con sus subcategorías: tener un reglamento, un plan de trabajo anual, un libro de actas, Juntas directiva, promotores, pagamos multas, tenemos metas. La segunda categoría, Estamos bien trabajando unidos: Trabajamos unidos, nos llevamos bien, distribuimos el trabajo, trabajamos coordinadamente, participamos, damos permisos, nos organizamos todos de acuerdo. La tercera categoría, Seguir adelante..., formar una microempresa...: Tener un molino, ser un semillero, seguir con los plantones, fondo de semillas, siempre forestar, seguir adelante. Y la cuarta categoría, Nuestra organización es nuestro segundo hogar: ponemos de nuestra parte, compartimos alegrías y tristezas, estamos desnivelados, conversamos, tenemos nuestros errores, dificultades, problemas, aceptamos nuestros errores, resolvemos nuestros problemas, es como un hogar, es como una familia. Los hallazgos obtenidos permitieron identificar un espacio en donde el profesional de enfermería sea un gerente social facilitador para la implementación de proyectos de desarrollo social en pro de una mejor calidad de vida individual, familiar y comunitaria.

Palabras clave: Organizaciones Sociales de Base, Cotidianidad, Trabajo en Equipo- Integración, Enfermería.

Introducción

La profundización de la crisis económica ha tenido consecuencias muy graves en la calidad de vida de los sectores populares de las ciudades y de las comunidades andinas de extrema pobreza del país. Paulatinamente, la pobreza extrema ha ido invadiendo los hogares de las familias más modestas, frente a lo cual los gobiernos prácticamente han permanecido impasibles. En este difícil periodo, la organización comunal también ha sufrido una serie de alteraciones, debido sobre todo a factores importantes como la pobreza y la violencia que ha sufrido el Perú. La organización es una característica del poblador andino; el trabajo colectivo que practicaban

sus antecesores los continúa haciendo para la construcción de sus caminos, carreteras y en el trabajo agrícola, etc.

El trabajo colectivo o en equipo quiere decir; tener un amplio acceso a la asistencia técnica, una gama de conocimientos y una variedad de habilidades; la ayuda mutua surge entre los miembros de equipo cuando existe un compromiso entre ellos y no solo compromiso con los objetivos o el proyecto. Los equipos trabajan mejor cuando los miembros se sienten aceptados y confían uno en el otro, se trazan objetivos comunes, se identifican y se aceptan las tareas claramente; se ponen en claro las funciones y se llega a un acuerdo sobre un proceso transparente; los miembros escuchan,

¹ Enfermera, Maestra en Salud Pública con Mención en Políticas Sociales y Estudios de Población - Universidad Nacional de Trujillo, Profesor Auxiliar de la UNAT-Amazonas.

² Maestría en Gerencia de Servicios de Salud - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Profesor Auxiliar de la UNAT-Amazonas.

³ Maestría en Investigación y Docencia - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Profesor Auxiliar de la UNAT-Amazonas.

se comunican y participan activamente; el liderazgo es compartido, los conflictos se resuelven equitativamente, los miembros se apoyan mutuamente y tienen el control de su trabajo. El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud. Una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable sino, que lo hace más productivo. (Ponce, 2002)

Así mismo, el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, en especial en las organizaciones sociales de base. El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a la consecución de uno o varios objetivos específicos. También es un fenómeno que ocurre exclusivamente en grupos sociales, el cual debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social.

“El grado en que un individuo demuestra cualidades de liderazgo depende no sólo de sus propias características, sino también de las características de la situación en la que se encuentra...” (Chavenato, 1997)

Por lo expuesto anteriormente, las organizaciones sociales de base se convierten en organismos de gobierno local encargando de afrontar los problemas de defensa, de posesión y solución a las necesidades inmediatas creando comités con funciones específicas: de obras, de recreación, de salud, de alimentación, culturales, de defensa, y en este caso de estudio de Conservacionistas, etc.

El término organización supone la existencia de una serie de recursos y un nivel de vida más alto y desarrollado del que se encuentra en las zonas rurales, ambos conceptos se refieren al progreso que se promueve mediante la acción local. Esto no quiere decir, que toda la gente deba participar en todo cuanto se haga o promueva (CENTRO DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACION SOCIAL 1963). Lo que se trata de resaltar con esto es que los miembros de una comunidad deben ser parte del proceso, no con carácter pasivo sino

como integrantes del proceso de planteamiento y de la acción que tome.

“Organización popular es la asociación de personas de los sectores populares que aúnan esfuerzos e intereses con el fin de lograr por medio de la gestión conjunta la atención de sus necesidades y la previsión del desarrollo futuro de su comunidad.

La organización social de base, es la organización popular sobre la cual se estructura cualquier organización mayor; como unidad básica requiere de especial atención de las dirigencias. Se trata del tipo de organización más numerosa teniendo en cuenta que existen muchas que están estructuradas en estancias superiores” (Quedena, 1991).

Para el mejor funcionamiento de las Organizaciones Sociales de Base, es necesario mantener una comunicación horizontal intergrupala con los pobladores, no debe ser solo como una acción informática sino un medio fundamental que dinamiza cualquier acción que unifique esfuerzos y modifique comportamientos.

El 24 de junio de 1993, la Municipalidad de Lima Metropolitana promulgó la Ordenanza Municipal N° 051 “De registro de las ORGANIZACIONES SOCIALES DE BASE que realizan labores de apoyo alimentario”. Dicha norma, mandato de la ley N° 25307, otorga reconocimiento legal y personería jurídica a las organizaciones sociales de base, con su inscripción en los Registros de los Gobiernos Locales y la posterior convalidación de éste en los Registros Públicos.

Desde el 03 de agosto de 1981 se crea sobre la base del Programa Nacional de Conservación de Suelos y Agua en Cuencas Hidrográficas con fondos del AID N° 527-0220. En armonía con la segunda disposición complementaria del Decreto Legislativo N° 653. Ley de la Promoción de La Inversión en el Sector Agrario Promulgada el 31 de julio del 1991, se declara de interés y carácter nacional el Programa Nacional de Manejo de Cuencas y Conservación de Suelos –

PRONAMACCS. El 11 de noviembre de 1991 se publica en diario oficial "El Peruano", el D.S. N° 0048-91- AG, que reglamenta el Decreto Legislativo N°653, mediante el cual se establece como Proyecto de Manejo de Cuencas Hidrográficas y Conservación de Suelos- PRONAMACHCS.

Su ámbito de trabajo del Proyecto es principalmente la sierra, con mayor incidencia en zonas altoandinas y de condición socioeconómica deprimida, niveles de extrema pobreza; con la participación activa del poblador rural individual y organizado. Reforzando la capacitación a nivel de las organizaciones de base a fin de lograr que éstas participen por propia iniciativa en la adopción de técnicas adecuadas para su desarrollo. (Ministerio de Agricultura)

Por otro lado, los proyectos siempre han sido implementados impositivamente, pensados desde una lógica diferente y hasta contrapuesta a la de los pueblos considerados "beneficiarios"; porque no tuvieron en cuenta las aspiraciones y esperanzas de los pueblos y, además, no se les reconocía sus capacidades de generación de conocimientos y tecnologías. Se les impusieron propuestas ajenas, "otros pensaron por ellos" (Castillo, 1993). Los impulsores de estos proyectos actuaron y actúan con el afán de buscar bases sociales que respalden una gestión administrativa, una campaña electoral o para inviabilizar las ansias de autonomía de estos pueblos (García, 1996).

En otros términos, las políticas implementadas, los proyectos aplicados, las obras construidas, ante estas acciones, no tomaron en cuenta el "alma del pueblo", sus esperanzas, sus reales necesidades, sus sentimientos, sus conocimientos, su tecnología, su identidad, aparte de sus recursos humanos, naturales y económicos. Proyectos políticos que no han respondido a objetivos nacionales y, por consiguiente, ignoraron las potencialidades de los pueblos como viables para la participación encarnada de los actores sociales en la formulación, ejecución y evaluación de los proyectos de promoción de

la salud y desarrollo. Las poblaciones andinas, por el contrario, solamente han sido utilizadas como mano de obra barata o gratuita, para ejecutar los proyectos ajenos de los distintos gobiernos y organizaciones no gubernamentales del país. Muy pocas entidades asumen las opciones campesinas. Sociedades que aún teniendo acceso a la escritura, ordenan su cotidianidad en base a sus propios saberes, valores y creencias. (García, 1996)

Los proyectos de promoción y desarrollo no serán eficaces sin el conocimiento y la tecnología desarrollada por la sociedad andina para utilizar con racionalidad los recursos que la naturaleza ofrece, sin depredarla ni destruirla. Estos conocimientos y tecnologías, sin embargo, sólo serán puestos en vigencia previa comprensión de la lógica del pensamiento y la cosmovisión andinas, en sus ordenadores y sus componentes que difieren sus características y sus aplicaciones, dicha comprensión, en la actualidad, se ve restringida porque son pocos los aportes teóricos y metodológicos para estudiar la lógica andina desde su interioridad.

Es necesidad nuestra, estudiar el cambio cultural en la comunidad tanto en el pasado como en el presente. Se le debe dedicar especial atención a la aceptación de los nuevos valores culturales y la eliminación de los viejos elementos culturales.

Se debe estudiar las distintas clases sociales y las distintas instituciones sociales de la comunidad y la forma como funcionan. Pues proveen al ciudadano de aquellas experiencias sociales que no solamente forma gran parte de su vida individual, sino que motivan en el desarrollo de determinar actitudes.

Estudiar lo cotidiano de las Organizaciones sociales de base, es importante ya que la vida cotidiana es el ámbito privilegiado donde opera la producción social de la vida; es el entorno inmediato del individuo durante el proceso de formación de

su personalidad, en tal sentido es una realidad dada.

El estudio de lo cotidiano nos revela de qué manera actuamos los seres humanos de manera creativa para conformar la realidad. Aunque el comportamiento social se guía hasta cierto punto por fuerzas como roles, las normas y las expectativas compartidas, los individuos perciben la realidad de forma diferente según sean su procedencia, intereses y motivaciones. Como individuos son capaces de actos creativos, que configuran continuamente la realidad mediante sus decisiones y acciones. Dicho de otra forma, la realidad no es fija ni estática: la crean las interacciones humanas. (Giddens, 2001)

La cotidianidad de las personas viene a ser todo aquello que atañe como base vital de su vivir, es el espacio de sus conflictos, donde se vive y se expresa el dolor y la felicidad, su trabajo, su diversión, su forma de llorar y de amar donde se manifiesta en todo su sentido el padecer y el drama de vida humana, los hechos cotidianos son acciones individuales, singulares y particulares. Como bien lo expresa Lucas, referido en Restrepo (2001), en lo cotidiano se compromete el hombre entero con pensamientos, sentimientos, percepciones y acciones donde se recrea el aquí (lugar) y el ahora (tiempo) de la existencia humana; donde se refleja el pensar, actuar y sentir de los integrantes de los comités conservacionistas.

Maffesoli, referido por Arrascue (2003), considera lo cotidiano como el lugar por excelencia para el análisis social, pues es ahí que se constituye la sociabilidad, así mismo refiere que lo cotidiano está constituido por una tela de significaciones insignificantes efímeras que construyen la fuerza y la permanencia de la vida cotidiana.

El antropólogo norteamericano Geertz ha denominado este tipo de actividad como “descripción densa”, que busca encontrar las minuciosidades, las sutiles, las pequeñas diferencias que explican y dan sentido a las acciones cotidianas del hombre.

Agnes Sëller, citado por Arrascue (2003), refiere que lo cotidiano “es espejo y fermento de la historia”. No solamente las revoluciones sociales y tecnológicas cambian radicalmente la vida cotidiana sino que la vida cotidiana tiene una historia. Son las acciones diarias las que transforman la sociedad, es la interacción cotidiana, casi escondida (secreta) la que posibilita la macro – historia.

Las rutinas cotidianas, con sus casi constantes interacciones con los demás, estructuran, y conforman lo que hacemos. Al estudiarlos podemos aprender mucho de nosotros como seres sociales y de la propia vida social. Nuestras vidas están organizadas en torno a la repetición de pautas de comportamiento parecidos día tras día, semana tras semana, mes tras mes y año tras año. Por supuesto, las rutinas de cada día no son idénticas, y nuestras pautas de actividad durante los fines, se suelen contrastar con las de los días laborales. (Giddens, 2001)

El valor de lo cotidiano está en la medida en que exista heroísmo de aquellas y aquellos que cada día necesitan retomar sin cesar las mismas tareas en casa, la escuela, en el campo, en el trabajo.

El presente estudio de investigación se basa en las siguientes bases teóricas: La Enfermería transcultural y el Modelo de Sistemas. La Enfermería transcultural definida por Leininger, es un subcampo o rama de la especialidad de enfermería que tiene como foco principal el estudio del análisis comparativo de diferentes culturas o subculturas, en relación al comportamiento relativo al cuidado general de enfermería, valores, creencias, buscando la oferta de servicios de cuidado de enfermería significados y eficaces a las personas, de acuerdo con sus valores culturales y contexto de salud - enfermedad. De este modo, la enfermería transcultural, es utilizada actualmente para referirse al conocimiento y prácticas evolutivas, relacionadas con actividad y campo de estudio. La teoría transcultural, es un conjunto interrelacionado

de conceptos e hipótesis de enfermería fundamentados en las necesidades culturales de individuos y grupos. Incluye conceptos de las manifestaciones de comportamiento relativos al cuidado, creencias, valores para que se brinde un cuidado efectivo y satisfactorio.

La construcción de la teoría, de la enfermería transcultural, está basada en supuestos que dicen que los pueblos de cada cultura son capaces de conocer las formas como experiencias y perciben el cuidado de enfermería, también como ellos relacionan esas experiencias y percepciones con sus creencias y practicas generales de la salud.

El Modelo de los Sistemas fundamentada por Betty Neuman, que considera al paciente como un todo, cuyas partes se encuentran en interacción dinámica frente a factores estresantes intrapersonales, interpersonales y extrapersonales. El paciente como sistema puede ser una persona, una familia, un grupo, una comunidad o un acontecimiento.

Durante el ejercicio de nuestra práctica profesional en la asistencia, en la enseñanza, en la investigación observamos que las comunidades de los estratos sociales, populares se fortalecen a través de sus organizaciones y estos grupos desarrollan acciones a veces como proyectos globales, otras veces sobre las bases de experiencias y necesidades sociales como: alimentación, educación, seguridad ciudadana, vivienda, atención de la salud entre otras. Surgen así los nuevos movimientos sociales , ecológicos femeninos y organizaciones comunales ahora denominados OSBs.

La presente investigación cualitativa tiene por finalidad conocer la cotidianidad de vida de los integrantes de las OSBs específicamente de los Comités conservacionistas del distrito de Carabamba, Lo que a permitirá en base a los testimonios de los propios participantes, crear un espacios en donde el profesional de enfermería sea un

gerente social facilitador para la implementación de Proyectos de Desarrollo Social en pro de la mejor calidad de vida individual, familiar y comunitaria la misma que será liderada y organizada por las OSBs.

Por otro lado, queda demostrado que el Profesional de Enfermería tiene otros campos de acción de los que están establecidos; lo cual concuerda con el trabajo de investigación "Ferias Informales: Un espacio para la gerencia social de enfermería. Estudio Comparado. Río de Janeiro - Brasil/Trujillo - Perú. 2001 de las Dras. - Enf. Luna Flor, Noriega Ilda, Almeida N, en la cual refiere a la liberación de enfermería, del espacio hospitalario cerrado al espacio social abierto con la gerencia social de enfermería y con una nueva salud pública.

Para lo cual, nos planteamos el siguiente objeto de estudio: Cotidianidad vida de los integrantes de las OSBs de los conservacionistas, y como objetivo: Caracterizar la cotidianidad vida de los integrantes de las OSBs de los conservacionistas del Distrito de Carabamba, Provincia de Julcán, Región La Libertad, Noviembre, 2003 – junio de, 2004. Siendo las siguientes preguntas orientadoras: ¿Cómo describiría su organización?, ¿Cómo se lleva con sus compañeros?, Describa un día en su organización, ¿Qué aspiraciones tiene su organización? y ¿Cómo organiza sus trabajos en su hogar para participar en las actividades de su organización?.

Abordaje Metodológico

La presente investigación exploratoria – descriptiva con abordaje cualitativo permite describir la cotidianidad vida de los integrantes de las OSBs de los conservacionistas del Distritito de Carabamba. El estudio se realizó en el distrito de Carabamba, provincia de Julcán, Región la Libertad. Los comités conservacionistas se encuentran en 14 caseríos de la parte alta del Distrito de Carabamba. Carabamba tiene 30 Caseríos, se encuentra ubicado a 3,340m.s.n.m. a unos 160 Km de la

ciudad de Trujillo, con una población aproximadamente 9,897 habitantes, es netamente andina y se encuentra en extrema pobreza. Los comités conservacionistas son apoyados y supervisados por el Programa Nacional de Manejo de Cuencas y Conservación de Suelos – PRONAMACHCS, se encuentran organizado desde 1994.

Participaron en el presente estudio ocho integrantes de los comité conservacionista de uno de cada comité con un año de antigüedad de participar independientemente del cargo que desempeñan.

La recolección de datos fue realizada por las investigadoras, durante el periodo de Noviembre del 2003 a Febrero del 2004, se utilizó la técnica de la entrevista a través de una guía semi-estructurada. Se coordinó con los dirigentes de los Comités para la autorización correspondiente. Una vez obtenida la autorización se conversó con el integrante que deseaba participar en el presente estudio. Las entrevistas se realizaron en los lugares de sus comités en el campo o en el pueblo. Estas fueron registradas a través de la grabación en cintas magnéticas, con el consentimiento de los entrevistados y garantizando el anonimato y confidencialidad. Asimismo, se tomaron las notas respectivas de la entrevista como fecha, las horas de inicio y término y al finalizar la entrevista cada sujeto de estudio escucho su discurso.

Todos los datos recolectados de las entrevistas fueron transcritos. Además se revisaron registros, actas y otros documentos que se tenían los Comités Conservacionistas que sirvieron para corroborar los discursos. Los conservacionistas validaron los datos recolectados, leyendo y discutiendo las transcripciones, con la finalidad de aumentar la confiabilidad del análisis e interpretación.

Resultados

Los resultados permiten caracterizar la cotidianidad de vida de los integrantes de las OSBs de los comités conservacionistas, el cual

es un espacio para la gerencia social del profesional de enfermería en el siglo XXI.

Después de la codificación y clasificación de los discursos se extrae la primera categoría “*Estamos organizados*” con sus subcategorías: tener un reglamento, un plan de trabajo anual, un libro de actas, Juntas directiva, promotores, pagamos multas, tenemos metas. La segunda categoría, “*Estamos bien trabajando unidos*” con sus subcategorías: Trabajamos unidos, nos llevamos bien, distribuimos el trabajo, trabajamos coordinadamente, participamos, damos permisos, nos organizamos todos de acuerdo. La tercera categoría, “*Seguir adelante..., formar una microempresa...*” con sus subcategorías: Tener un molino, ser un semillero, seguir con los plantones, fondo de semillas, siempre forestar, seguir adelante. Y la cuarta categoría, “*Nuestra organización es nuestro segundo hogar*” con sus subcategorías: ponemos de nuestra parte, compartimos alegrías y tristezas, estamos desnivelados, conversamos, tenemos nuestros errores, dificultades, problemas, aceptamos nuestros errores, resolvemos nuestros problemas, es como un hogar, es como una familia.

1. ESTAMOS ORGANIZADOS

Esta primera categoría emerge de los discursos de los participantes y evidencia como los conservacionistas construyen día a día su organización lo que nos manifiesta su misión como OSBs en el contexto histórico, cultural y social. Surgiendo así, las siguientes subcategorías: *Tener un reglamento, un plan de trabajo anual, un libro de actas, Juntas directiva, promotores, pagamos multas, tenemos metas.*

Las reglas o el reglamento de organización y funciones, se elaboran para dirigir la conducta de los integrantes de un grupo, promover la democracia y alcanzar los objetivos trazados.

“tenemos nuestro reglamento para... trabajamos en base al reglamento y un plan de trabajo con sus metas... libro de actas donde anotamos las reuniones trimestrales ...

nos llegan las herramientas, distribución de semillas y la entrada de herramientas... ”.

No se puede formar ninguna organización, ni puede continuar existiendo sin algún tipo de proceso mediante el que se asignen roles, recursos y recompensas. La importancia de las metas mutuas y normas aceptadas es, por ello, imperativa para el establecimiento y la supervivencia de la organización social. Aunque es de esperar la tensión en la organización social, las metas que se han de conseguir deben ser consideradas lo suficientemente importantes para que el acuerdo sea considerado como un sacrificio que vale la pena.

“Nosotros trabajamos por tareas, de repente un socio...no puede ir...presenta su excusa y tiene siete días para hacer su tarea que le corresponde y se pasa de los ocho días, tiene que pagar cinco nuevos soles de multa como consta en libro de actas y de acuerdo al reglamento...”

Los roles necesitan recursos para su cumplimiento. Los recursos pueden consistir en tiempo, espacio, dinero, objetos físicos y personas cuyo conocimiento y habilidades sean esenciales para representar el rol.

“estamos bien organizados contamos con una directiva completa y dos promotores uno para conservación de suelos y el otro en producción de plántones....estamos bien organizados en el cumplimiento de los trabajos de campo...”

Los roles son grupos de normas, o conductas aceptables todas ocupadas en la misma función que la gente desempeña cuando participa en las relaciones sociales.

“...la Junta Directiva fiscaliza a los promotores....”

Para mantener la estructura de un sistema social es la asignación de recompensas o el empleo de sanciones positivas. Las recompensas deben distribuirse de tal modo que estimule una conducta congruente con las funciones y las metas del sistema.

Sin embargo, las normas por sí mismas, no son suficientes, es la consecuencia de un proceso de formación personal que lleva a descubrir la necesidad y el valor de normas elementales de convivencia.

2. ESTAMOS BIEN TRABAJANDO UNIDOS

La segunda categoría empírica fue construida a partir de la descripción de los discursos de los conservacionistas de trabajar día a día, lo que nos permitió conocer actitudes, valores, comportamiento, etc. es decir, su cultura organizacional. Surgiendo las siguientes subcategorías: *Trabajamos unidos, nos llevamos bien, distribuimos el trabajo, trabajamos coordinadamente, participamos, damos permisos, nos organizamos todos de acuerdo.*

Una cultura organizacional sólida mejora la capacidad de una empresa para adaptarse a las demandas del entorno. Le permite percibir, interpretar y traducir señales del medio externo y aumentar su posibilidad de supervivencia, crecimiento y desarrollo.

“Hay días que hacemos faenas nos toca trabajar lejos en los terrenos, todos colaboramos y hacemos una olla común y juntos comemos”

En una buena organización los valores se sostienen con firmeza y son ampliamente compartidos. Cuanto mayor es la cantidad de miembros que aceptan los valores, es mayor su compromiso con el logro de los objetivos. Una cultura fuerte ejercerá gran influencia en la conducta de sus miembros, porque el grado en que se comparten los valores y su intensidad produce un clima interno donde existe mucho control conductual.

“Nosotros coordinamos.... trabajamos todos sin egoísmo de nada...”

“...El fondo de semilla, lo distribuimos por partes iguales...”

La división del trabajo es natural, por edad y sexos y ocasionalmente intervienen los especialistas. La percepción del trabajo en la cultura andina está considerada como una

fiesta que convoca y congrega a la familia nuclear y extensa, los vecinos y a la comunidad, y en las esferas más amplias, también a las organizaciones. (García, 1996)

“...Nosotros nos dividimos el trabajo, cerniendo la tierra, llenar las bolsas, arreglando las camas....así trabajamos y lo hacemos en forma rotatorio, de acuerdo a padrón de socios y la actividad a realizar”.

Las relaciones de cooperación colectiva se expresan a través de la minka y la faena por la construcción de viviendas (labrado de adobes), la construcción de los muros, construcción de canales de riego así como su refacción y limpieza y de cercos y corrales. La integración es un principio clave para el desarrollo de la organización social. Esto implica que todo los patrones interaccionales deben estar suficientemente bien coordinados para lograr las metas deseadas y cumplir con las funciones de la organización.

Se considera que la producción en grupo y el trabajo en equipo impulsan el desarrollo de una mano de obra “multiplicada”, capaz de asumir un mayor abanico de responsabilidades. A su vez, esto genera una mayor productividad y mejores bienes y servicios. Los trabajadores que pueden hacer múltiples aportaciones a su trabajo tendrán más éxitos a la hora de solucionar problemas y proponer enfoques creativos.

3. SEGUIR ADELANTE, FORMAR UNA MICROEMPRESA

La tercera categoría fue construida a partir de los discursos de los conservacionistas como conceptualizan su visión de futuro. Surgiendo las siguientes subcategorías: *Tener un molino, ser un semillero, seguir con los plantones, fondo de semillas, siempre forestar, seguir adelante.*

Las propuestas más innovadoras de organización institucional nos plantean que una institución logra la eficiencia y la excelencia solo cuando operativiza sus objetivos a corto plazo, a partir de la

planificación estratégica de corto, mediano y largo plazo.

“...damos el 2% de devolución y va creciendo el fondo ...”

“Nosotros estamos trazados en la meta del futuro de seguir haciendo másponer más plantones de eucalipto... seguir haciendo capital no dejarlo que se pierda... teniendo un fondo hay de donde sembrar el próximo año”.

Tomar en cuenta los recursos materiales pero, por encima de todo, a partir de las necesidades, inquietudes, preocupaciones del personal humano. Los estudios y las creencias exitosas nos muestran que un enfoque del desarrollo institucional, con miras a potenciar las capacidades de sus integrantes y de los dirigentes de las OSBs, que participan con sus propuestas para alcanzar sus objetivos y obtener buenos resultados.

“...evaluamos nuestro trabajo como estamos, nuestro vivero como está...”

Cuando hay un propósito común, una visión compartida, los esfuerzos pueden complementarse. No se trata de que los individuos sacrifiquen sus intereses personales a la visión del equipo, sino que la visión compartida se transforme en una prolongación de sus visiones personales.

“... nosotros con el tiempo tener un semillero, ya que tenemos semillas, tenemos que hacerlo crecer, “... una microempresa con el molino para cereales... una aserradora...”

4. NUESTRA ORGANIZACIÓN ES NUESTRO SEGUNDO HOGAR

Esta categoría emerge a partir de las descripciones de los conservacionistas sobre como es su organización. Para los conservacionistas conceptualizan su organización como su segundo hogar. Surgiendo de esta manera las siguientes subcategorías: *Ponemos de nuestra parte, compartimos alegrías y tristezas, estamos desnivelados, conversamos, tenemos nuestros errores, dificultades, problemas, aceptamos*

nuestros errores, resolvemos nuestros problemas, es como un hogar, es como una familia.

El funcionamiento familiar, al mismo tiempo, es nuclear y extensa, de carácter patriarcal. Las normas de conducta se basan en la ética sobre el trabajo, la cohesión, la solidaridad la cooperación o reciprocidad, y el acceso a los recursos ecológicos y económicos de la comunidad. El intercambio de bienes y servicios es recíproco. El cimiento de las relaciones de la sociedad andina es compartir el trabajo, los recursos, los productos, las alegrías y también las tristezas.

“...todos somos una familia desde que estoy allí no hay nada malo, cuando se trata de alegrías todos compartimos, cuando se trata de tristeza todos compartimos..., nosotros somos una familia”

Las concepciones, las percepciones y las representaciones son transmitidas a las generaciones más jóvenes mediante la oralidad, el ejemplo y la acción, y se constituyen en normas que regulan y pautan el comportamiento del individuo, de la familia, de la colectividad, orientándola a mantener la armonía y el equilibrio entre el hombre y la naturaleza, o entre los mismos hombres en el proceso de producción y consumo de bienes y servicios. (García, 1996)

“Todos nos consideramos una familia en verdad cuando no viene un socio lo extrañamos, a veces vamos a verlo a su casa.... en verdad nos llevamos bien con todos los compañeros”.

Las normas son necesarias para la convivencia en las organizaciones Sociales de Base, porque son puntos de apoyo que hacen posible un buen clima en el grupo. En efecto, el respeto a las personas, a la ayuda desinteresada a los amigos, el orden y las buenas maneras exige que todos los que convivan en un espacio, acepten las normas básicas de convivencia y se esfuercen día a día por vivirlas. El buen clima de un grupo no se improvisa, e cuestión de coherencia, tiempo y

constancia. También ayudan a lograr un ambiente sereno de trabajo, orden y colaboración, un marco generalmente aceptado que precisa los límites que la libertad de los demás impone a la propia libertad.

“No tenemos ninguna dificultad, venimos trabajando desde 98, con PRONAMACHCS,.... Si hay problemas lo solucionamos de la siguiente manera, hay trabajos que hacer, estamos desnivelados porque los compañeros faltan un día, el trata de hacerlo el trabajo cualquier otro día... así solucionamos los problemas. Desde el tiempo que estamos no tenemos problemas graves”

Trabajar en un equipo es como representar una obra de teatro. Durante ese periodo de seis semanas tienes una nueva familia. Al reunirse en grupos pequeños pueden maximizar las capacidades y aportaciones de cada uno de sus miembros y resolver los problemas de forma más creativa.

“cuando tenemos algún un problema... Conversamos entre los 24 socios opinando cada uno...”

Para muchas personas, la familia constituye una fuente vital de consuelo y comunidad amor y compañerismo; la familia es una unidad cooperativa en unos intereses comunes y el apoyo mutuo.

“Nuestra organización es como un hogar...hay pequeños malestares... se soluciona, reconocemos nuestros errores, nos llevamos todos como un hogar compartiendo...”

El amor es una búsqueda de uno mismo, un ansia de estar realmente un contacto con el yo y con el tú, de compartir el cuerpo y el pensamiento, de encontrarse el uno al otro si guardarse nada, de hacer confesiones y ser perdonado, de comprender, de confirmar y de apoyar lo que era y lo que es, de añorar un hogar y de confiar en contrarrestar las dudas y ansiedades que generan la vida contemporánea. Si nada parece cierto o seguro, si incluso respirar resulta arriesgado en un mundo contaminado, entonces la gente se

lanza a la caza de engañosos sueños amorosos hasta que, de repente, se convierta en pesadillas.

Consideraciones Finales

El conocimiento de lo cotidiano de las OSBs, nos brinda un espacio para la praxis del profesional de enfermería, sujetos que requieren del cuidado humanizado, un quehacer social, que se desarrolle en estas organizaciones de la comunidad, para que, desde allí, poder crear un conocimiento de enfermería como practica social e ir formando nuevos conceptos sobre el cuidado humano que se encuentran dentro de las instituciones hospitalarias; un espacio que todavía aun no está siendo explorado y en el que algunas enfermeras tenemos la oportunidad de evidenciarlas.

La practica vivida, evidencia que la caracterización de la cotidianidad de vida de las Organizaciones Sociales de Base de nuestras comunidades, nos permiten valorar la dinámica y la diversidad de los nuevos sujetos del cuidado, ampliando nuestro espacio de trabajo, dándole un nuevo entendimiento, una nueva dimensión para contribuir al desarrollo social y a mejorar el nivel de vida de dichas organizaciones. De esta forma el profesional de enfermería, podrá ir obteniendo más campo de acción al liderar los grupos multidisciplinarios para el trabajo con las OSBs gerenciando el cuidado en nuevos espacios de práctica para nuestra profesión, alcanzando así el reconocimiento social.

Referencias Bibliográficas

Arrascue, A. (2003), La cotidianidad de las madres adolescentes en proceso de gestación. Trujillo- Perú. Tesis para optar el título de Lic. Enfermería. UNT.

CENTRO DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACIÓN SOCIAL. (1963), Desarrollo de las comunidades rurales. 3^{ra}. Ed. Edit. Costa ACIC. México.

Chiavenato, I. (1995), Introducción a la teoría general de la administración, 6^{ta} Ed. Bogotá. Colombia.

García,. J. (1996), Racionalidad de la cosmovisión andina. Edit. CONCYTEC.

Hall, J., Reddinf, B. (1990), Enfermería en salud comunitaria un enfoque de sistemas. OPS.

Luna, F., Silva, I. y Figueiredo, N. (2002), Ferias informales: Un espacio para la Gerencia social de Enfermería. Estudio, comparado. Río de Janeiro – Brasil/Trujillo- Perú. In. Revista Peruana “Enfermería investigación y desarrollo”. Sección de postgrado en enfermería. Universidad Nacional de Trujillo. Vol. 4. N° 1-2.

MINISTERIO DE AGRICULTURA. (2000), Proyecto Nacional del manejo de cuencas hidrográficas y conservación de suelos.

Muñoz, L. et.al.. (1998), Fundamentos de la enfermería transcultural. In Revista “Enfermería, investigación y desarrollo. Sección de postgrado en enfermería. Universidad Nacional de Trujillo. Vol. 1. N° 1-2.

Ponce, A. (2002), Apuntes docentes, en Desarrollo de habilidades gerenciales en enfermería Curso de Especialidad profesional Gestión y Liderazgo en enfermería. Módulo V. Lima.

Quedena, E. (1990), Planificando el desarrollo, 2^{da} Ed. Lima- Perú.

Restrepo, M. Una semántica de lo cotidiano. Serie la cotidianidad. Disponible en <http://www.uyweb.com.uy>. Accesado: junio de 2004.