

PROBLEMAS, DEMANDAS E INTERVENCION SOCIAL EN GRUPOS COMUNITARIOS DE GUANASTASTE.

Lic. Wagner Moreno M.*

RESUMEN

Se presenta en este artículo algunas consideraciones teóricas para el análisis de grupos que trabajan por el mejoramiento de las condiciones de vida de su comunidad. Se analiza desde una perspectiva psicosocial los problemas y demandas de algunos grupos de comunidades guanacastecas a la carrera de Trabajo Social de la Sede de Guanacaste. Se describe en forma sintética los aportes de esta carrera a las demandas de estos grupos. Finalmente se plantean algunos supuestos que se han ido superando en el trabajo con grupos comunitarios.

PRESENTACION

El equipo interdisciplinario de profesores (Trabajadoras Sociales, psicólogo, sociólogo, estadístico) y estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Sede de Guanacaste, U.C.R. han trabajado con muchas comunidades de la región durante 20 años de Docencia, Investigación, Acción social y prácticas estudiantiles. Las acciones realizadas se han dirigido, -entre otras- a realizar estudios sobre características socioeconómicas de los comunitarios, a la elaboración, ejecución y evaluación de proyectos que propician el mejoramiento de condiciones de vida: salud, educación, vivienda, infraestructura, servicios básicos y organización comunal.

Para este estudio se ha tomado en cuenta algunas experiencias de trabajo con grupos

* Psicólogo. Prof. Sede de Guanacaste. U.C.R.

comunitarios realizadas por estudiantes y profesores en los cantones de Liberia, Nicoya, Santa Cruz, y La Cruz de Guanacaste, en los últimos ocho años. No se hará una caracterización de las organizaciones presentes en las comunidades, sino que interesa enfatizar en aquellos problemas que suelen ser comunes y frecuentes en los diferentes tipos de organización comunal. Se analizan estos problemas y demandas con base en el marco teórico citado y en la experiencia de trabajo en equipo interdisciplinario de profesores de la carrera de Trabajo Social.

En la primera parte de este artículo se presentan algunas consideraciones teóricas que han sido importantes en el trabajo con grupos comunitarios. Luego se expone y analiza los problemas y demandas frecuentes de estos grupos. Algunos aportes del equipo interdisciplinario de profesores y estudiantes de la carrera de Trabajo Social a estas organizaciones comunales. Finalmente, a manera de conclusión, se exponen algunas supuestos superados en relación con el análisis e intervención social en estos grupos.

CONSIDERACIONES TEORICAS PARA UN ANALISIS GRUPAL

En este apartado se pretende esbozar desde una perspectiva psicosocial algunos lineamientos teóricos para el análisis de lo grupal. Katzenbach J. y Smith, D. (1995) plantean que la mejor forma de comprender a los equipos de trabajo es observarlos y escucharlos. Sus historias revelan sus logros, sacrificios, habilidades, emociones y compromiso mejor que cualquier comentario abstracto o presentación lógica.

Por su parte Martín-Baró (1989) propone tres parámetros concretos para analizar la conformación de un grupo.

LA IDENTIDAD GRUPAL: Este aspecto se refiere tanto a las características que diferencian a un grupo de otro, como a las que le son comunes a diferentes grupos de un contexto sociohistórico determinado. Este parámetro está conformado básicamente por lo siguiente:

La formalización organizativa. Esto se refiere a que todo grupo tiene algún grado de estructuración interna, es decir, de institucionalización o regulación tipificada de las acciones de sus miembros en cuanto tales. La formalización organizativa se concreta en las condiciones o criterios que determinan en cada momento quién es o puede ser parte del grupo y quién no. Las regulaciones escritas no siempre reflejan la organización real del grupo.

En esta línea de pensamiento, Daniels, W. (1994) plantea que en los grupos se llega a establecer un estado de normatividad. Este imprime al grupo una forma de trabajo particular. Cuando el grupo establece un estado de normatividad de igualdad, la información fluye entre todos los miembros con mayor facilidad y cada miembro es más libre de procesarla para el propósito del grupo. Cada miembro escucha las ideas de los otros con seriedad y siente tanto la obligación como el derecho de compartir la información relevante y las interpretaciones. Cada miembro contribuye a los esfuerzos del grupo, y por ello, el producto final integra la perspectiva de cada integrante.

Las relaciones con otros grupos. Esto significa que la realidad de un grupo se define frente a los grupos con los que se relaciona, tanto si los vínculos que establece son de cooperación como si son de rivalidad, tanto si las relaciones son formales o informales.

La conciencia de pertenencia a un grupo. La pertenencia de una persona a un grupo supone que el individuo tome a ese grupo como una referencia para su propia identidad, para su vida. El sujeto se puede servir en forma instrumental del grupo para conseguir determinados fines; o el sujeto puede recibir del grupo las orientaciones, valores y normas mediante las cuales trate de regular su comportamiento. En otros casos, el sujeto es consciente de que pertenece a un grupo que le determina y le condiciona. Sin embargo puede desear no formar parte de él.

EL PODER GRUPAL. Un grupo será poderoso siempre que consiga diferencias ventajosas en las relaciones con otros grupos, que le permitan alcanzar sus objetivos e incluso imponer su voluntad.

Serán más poderosos aquellos que dispongan de todo tipo de recursos: materiales, culturales y personales. El poder es un elemento constitutivo de la identidad grupal. Entre menos autónomo sea el poder de un grupo, más limitado será su valor y lo que con él puede lograr.

En relación con la toma de decisiones en grupo, Martín-Baró (1989) plantea que es importante identificar: quién decide, cómo se toman las decisiones y las consecuencias del proceso

de decisión (esto último hace referencia a los beneficiarios de la decisión).

LA ACTIVIDAD GRUPAL. La existencia y la supervivencia de un grupo humano depende esencialmente de su capacidad para realizar acciones significativas en una determinada circunstancia y situación histórica. La importancia de una acción o actividad grupal tiene una doble dimensión: externa, de cara a la comunidad o a otros grupos; e interna, de cara a los miembros del grupo mismo. Frente a lo externo, es importante que cada grupo sea capaz de producir un efecto real en la vida social para afirmar su identidad.

A nivel interno, la acción grupal tiene un efecto en la realidad del grupo. La misma puede consolidarlo, debilitarlo y aún llevarlo a su desintegración. En la medida en que la acción desarrollada sea consistente con el carácter y objetivos del grupo, éste se fortalece y afianza su estructura. De esta manera, a través de un accionar constante y efectivo, un grupo puede incrementar sus recursos y su consiguiente poder, e incluso volverse funcionalmente autónomo respecto a las instancias o intereses que le dieron origen.

El desempeño grupal. Un producto de una actividad grupal significativa es el alto desempeño. Martín-Baró, I. (1989) propone que el alto desempeño del trabajo grupal dependerá de si se ajustan a la tarea, sus estructuras de comunicación, su organización, sus relaciones internas y si hay congruencia entre la concepción que los miembros tienen sobre la tarea, y la tarea misma.

Leñero, J. (1996) plantea que un aspecto esencial para el alto desempeño del trabajo grupal

es que cada miembro conozca las materias sustantivas que va a abordar su equipo, y que tenga un nivel de independencia de criterio. Sólo cuando cada uno de los miembros de un equipo alcanza su independencia, puede tener relaciones interdependientes con los demás. La sinergia es producto -entre otros factores- tanto del mutuo respeto, como de la valoración y de la confianza que exista entre todos los integrantes del grupo.

Katzenbach J. y Smith, D. (1995) plantean que los grupos con acciones trascendentes están profundamente comprometidos con sus objetivos, metas y enfoque. Generalmente son grupos cohesionados que centran su atención en los productos del trabajo colectivo, en el alto desempeño y en el desarrollo personal-grupal.

En la base de un grupo cohesionado puede haber un reto de desempeño que sea significativo para los miembros. Los grupos se consolidan en la medida que las personas que los conforman trabajan duro para superar las barreras a lo largo del desempeño colectivo. Al superar juntos esos obstáculos, los integrantes adquieren confianza y seguridad en la capacidad de los demás. También son importantes las intenciones de cada uno para lograr el objetivo del equipo sobre cualquier propósito individual. Tanto el significado del trabajo como el esfuerzo realizado para lograrlo se profundiza, hasta que con el tiempo su desempeño se convierte en su propia gratificación.

Un indicador de la cohesión grupal es el sentido del humor. Este ayuda a enfrentar las presiones e intensidad del trabajo. El alto desempeño grupal, la responsabilidad y respeto mutuo, la sinceridad y vínculos afectivos pueden facilitar la emergencia de una dimensión lúdica en el trabajo.

Barreiro, T. (1993) aporta los siguientes aspectos para analizar la conformación de un

grupo.

1. Contexto social. Momento histórico, políticas económicas y sociales, condiciones de vida de la comunidad, trayectoria histórica del grupo.

2. Aspectos referidos a la autoridad, el liderazgo y el poder dentro del grupo.

3. Cuestiones referidas a los miembros en tanto individuos (roles y actitudes adoptadas; necesidades personales; expectativas, intereses).

4. Los temas o asuntos del grupo como institución: tarea, objetivos, proyecto; ideología y sistema de valores; pautas y normas grupales; proceso o historia del grupo.

5. Lo subyacente grupal; lo oculto y lo inconsciente; emociones e ideas no expresadas; conflictos latentes u ocultos; fantasías y temores; vínculos secretos; deseos, odios subyacentes; tabúes grupales.

6. Vínculos dentro del grupo: alianzas y coaliciones, atracciones y rechazos, simpatías y antipatías, dependencias unilaterales y dependencias recíprocas.

7. Nivel de cristalización de los vínculos; rigidez o plasticidad, apertura para el cambio de roles, proyectos, actividades; tipos de comunicación; presencia de valores de cooperación, solidaridad o de rivalidad; nivel de cohesión e integración.

8. Aspectos referidos al encuadre de trabajo:
espacio y tiempo. Esto es, lugar de reuniones, frecuencia y duración de las reuniones.

Estos aspectos sugeridos para el análisis de la conformación de un grupo, junto con los

planteamientos teóricos anteriormente citados han sido importantes en el trabajo con grupos comunitarios. En el apartado siguiente se citan algunos problemas frecuentes en los grupos estudiados, y se analiza su situación tomando en cuentas algunas consideraciones teóricas anteriormente señaladas.

GRUPOS COMUNITARIOS Y SU SITUACION ORGANIZATIVA.

Diversos estudios plantean que es frecuente encontrar problemas de organización comunal en comunidades guanacastecas. Esto ha sido expuesto por Ministerio de Planificación Nacional (MIDEPLAN, 1991); Bechar, G. et. al. (1992); el Plan de Estudios de la carrera de trabajo social ha tomado en cuenta los problemas de organización comunal, y por ello plantea como eje central en el tercer ciclo: "el papel que desempeñan los grupos organizados, como respuesta a los problemas socioeconómicos de sus comunidades" (1992, 21).

En estas comunidades los problemas de organización, se presentan tanto en Asociaciones de Desarrollo, comités de salud, de educación, deportes, como en grupos de autogestión, cooperativas, y otros. Por ejemplo, Alvarez, H. et. al. (1990)

exponen que en la comunidad de Talolinga de Nicoya había poca participación en las actividades de los grupos organizados, los comunitarios trabajaban aisladamente, no tenían claro su rol dentro de los grupos.

Guido, C. et. al. (1990) afirman que los grupos de Ortega, Santa Cruz programaban actividades en la comunidad y no se realizaban, los asociados de CoopeOrtega no exteriorizaban sus pensamientos, no se sentían parte del grupo, se sentían aislados, no se involucraban en las

actividades de la cooperativa, los grupos de la comunidad no trabajaban coordinadamente, aun cuando en estos grupos estaban los mismos miembros.

Gutiérrez, J.L. et. al. (1994) exponen que en la comunidad de Santa Cecilia de La Cruz, las reuniones que llevó a cabo la Junta Directiva de la comunidad fueron pocas, la participación de los miembros del grupo fue escasa, las pocas veces que asistían a las reuniones no manifestaban sus puntos de vista en relación con los temas tratados. El trabajo recaía en unos pocos miembros de la junta directiva, los demás no trabajaban en las actividades y proyectos realizados. Durante muchos años las mismas personas son las que han participado en los grupos.

Estos mismos autores afirman que los grupos de la comunidad no tenían poder de convocatoria, por ejemplo se realizaban reuniones en las que se invitaron todos los comunitarios, y sólo llegan muy pocas personas. La Asociación de Desarrollo no logró participación activa de los miembros de la Directiva ni de los demás comunitarios.

Estas dificultades de organización comunal también son frecuentes en comunidades del cantón de Liberia. Se considera que algunas de las dificultades para el desarrollo organizacional en las comunidades anteriormente citadas suelen estar asociadas a diversos factores, entre otros: a la carencia de recursos para ejecutar acciones que mejoren las condiciones de vida de la comunidad, limitada ayuda de las instituciones de bienestar social y de organismos de cooperación comunal. Bechar, G. et. al. (1992) plantean que el movimiento organizacional ha decaído en Guanacaste, sobre todo porque se ha querido imponer modelos sin que se haya tomado el criterio de la población y las particularidades de la zona.

En nuestras intervenciones sociales se ha podido determinar que en estas comunidades hay

poca credibilidad en el trabajo grupal, se desconfía de resultados que dependan de otros, hay una mayor valoración de los logros individuales. Los valores de solidaridad y la cooperación han perdido presencia en la vida cotidiana, sólo suelen expresarse con mayor frecuencia a nivel familiar y en situaciones de desastre.

Los sentimientos de frustración y desmotivación para el desarrollo organizacional en estas comunidades también están asociados con experiencias previas de fracaso organizacional por la no ejecución de los proyectos, manejo inadecuado de los recursos, acciones comunales con poca trascendencia tanto para el grupo como para la comunidad, poco apoyo gubernamental y comunitario, injerencia política, poca credibilidad en los líderes comunales.

Otras limitaciones que se han podido identificar en los diagnósticos sobre el desarrollo organizacional en estas comunidades son: el desconocimiento de las funciones que corresponden al puesto que se desempeña dentro de un grupo, ya sea en una cooperativa, en una junta directiva, en un comité; la baja escolaridad, los problemas de comunicación; la creencia de que las propias opiniones no son importantes; el temor a expresar pensamientos y sentimientos; la existencia de rumores; estilo de tomar decisiones que fomentan la división del grupo; existencia permanente de liderazgos autoritarios; los problemas organizativos se perciben como naturales e irresolubles, por lo tanto a veces no se asume una búsqueda de posibles soluciones.

Las demandas que realizan los grupos organizados a las instituciones de bienestar social, organismos de cooperación y organismos no gubernamentales, frecuentemente están dirigidos a la búsqueda de recursos para mejorar condiciones infraestructurales de la comunidad: caminos, aceras peatonales, instalación de agua potable, construcción de centros de salud y salones comunales,

manejo de la basura, etc. Las demandas que se plantean a la carrera de Trabajo Social generalmente se han orientado al desarrollo organizacional para mejorar las condiciones de vida de los comunitarios.

La carrera de Trabajo Social ha respondido a estas demandas, a través de un equipo interdisciplinario de profesores que trabajan en la supervisión de prácticas estudiantiles, trabajos comunales universitarios y proyectos de extensión docente. Algunas acciones de esta carrera están dirigidas a caracterizar los grupos organizados de las comunidades en términos del número de grupos por comunidad, trayectoria histórica, número de miembros, acciones realizadas, proyectos, recursos existentes y potenciales, limitaciones, dinámica grupal, instituciones que trabajan con estos grupos, etc.

También se realizan proyectos de capacitación dirigidos a facilitar la organización comunal a través de la planificación de acciones, elaboración de instrumentos para el trabajo grupal, análisis de roles y funciones según los puestos desempeñados al interior del grupo, aprovechamiento de recursos disponibles, elaboración de proyectos, coordinación con instituciones, etc.

El impacto social que ha tenido la carrera de Trabajo Social en Guanacaste se evidencia en un significativo número de profesiones trabajando en las diferentes instituciones y organismos de Bienestar y Seguridad Social, en la apertura que tiene la carrera para realizar prácticas estudiantiles en las comunidades guanacastecas, en las constantes demandas de intervención social por parte de grupos comunitarios, en el apoyo solicitado por parte de instituciones y organismos no gubernamentales que trabajan en el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades de la región.

Sin embargo, las restricciones presupuestarias de la Sede de Guanacaste, que se expresan en: problemas de transporte, de viáticos, en la contratación de los docentes ponen en peligro la continuación de estas acciones, sobre todo en las comunidades más alejadas de la Sede. Estas comunidades generalmente son las que cuentan con menos recursos para su desarrollo. Y por lo tanto, donde el aporte de la Sede de Guanacaste es más significativo.

ANOTACIONES FINALES.

A través de las experiencias del trabajo con los grupos de las comunidades, los éxitos y fracasos obtenidos, los análisis y reflexiones han permitido identificar, cuestionar y superar los siguientes supuestos.

Definir con cada miembro del grupo sus funciones, si bien es importante no necesariamente es suficiente para que ellos asuman su trabajo con compromiso. La división de funciones al estilo de organización tayloriano no propicia el trabajo integrado, la cooperación, ni la solidaridad, por el contrario, puede conducir a posiciones individualistas.

Se solía pensar que propiciar la expresión de pensamientos, sentimientos deviene en una mejor organización. Esto podría ser así cuando el grupo está en condiciones de asumir y respetar posiciones diferentes, cuando hay consenso en las metas a alcanzar, cuando el coordinador del grupo canaliza adecuadamente estas diferencias en términos del logro de los objetivos del grupo. De lo contrario el grupo podría entrar en un proceso de confusión, hostilidad, y finalmente disolución.

Se consideraba que en gran medida el éxito de una capacitación sobre aspectos organizativos, estaba basado en las técnicas participativas. La intervención social se podía

considerar un éxito desde el punto de vista metodológico; sin embargo, de poca trascendencia en términos del desarrollo organizativo del grupo. Las técnicas no sustituyen el conocimiento que es importante tener sobre teoría y contexto social de los grupos.

Se asumía que las pocas reuniones podían ser una causa de los problemas de organización comunal, y que a mayor cantidad de reuniones mejor organización. Sin embargo, las reuniones frecuentes en sí mismas no propician necesariamente una mejor organización. El poco interés por las reuniones y por el trabajo en grupos puede estar asociado a experiencias previas de fracaso, a la falta de credibilidad en los líderes comunales y en la gestión grupal, las reuniones se consideran una pérdida de tiempo. Por todo esto la poca asistencia a las reuniones suele ser una consecuencia de los problemas de organización comunal.

Se consideraba que la formación de grupos son la solución a los problemas comunales, y que a mayor número de grupos mejor indicador de organización comunal. Sin embargo, el número de grupos existentes en una comunidad no implica desarrollo comunal, pues muchas veces en estos grupos están las mismas personas, y su acción grupal es poco significativa para la comunidad.

El cuestionamiento de los anteriores supuestos ha llevado a enfatizar en la importancia de tomar en cuenta en el análisis de una organización comunal -entre otros aspectos-: el contexto social de los grupos, es decir, sus características sociales concretas, sus necesidades sociales y sentidas, su trayectoria histórica, su cultura organizacional. Las relaciones de poder, estilo de tomar decisiones y de resolver conflictos, capacidad productiva, proyectos, recursos potenciales y existentes, las acciones realizadas y su importancia para el grupo y para la comunidad.

Se considera que las intervenciones sociales de la carrera de Trabajo Social han sido importantes en el mejoramiento organizacional de estas comunidades, sin embargo, ello no implica la desaparición de los problemas de organización. Cada época y sus condiciones sociales generan nuevas situaciones problemáticas. Queda la inquietud de qué respuesta podemos seguir dando ante las demandas de estas comunidades en el presente contexto de reducciones presupuestarias en la Sede de Guanacaste, y de colapso de las instituciones de bienestar y de seguridad social en la región?.

BIBLIOGRAFIA.

Alvarez, H.; Delgado, R.; Díjeres, J. Experiencia teórico-práctica realizada en la comunidad de Talolinga de Nicoya, Carrera de Trabajo Social. Sede de Gte. 1990.

Barreiro, T. Trabajo en grupo. Buenos Aires, Edit. Kapelusz, 1993.

Bechar, G.; Zamir, S.; Pelley, P.; Khavous, E. Plan de desarrollo regional. Región chorotega. Serie David, Centro de Estudios regionales urbano-rurales (C.E.R.U.R.), Costa Rica, 1992.

Carrera Trabajo Social. Plan de estudios. Sede de Gte. U.C.R. Liberia. 1992.

Daniels, W. Poder de grupo. México. Edit. Panorama, 1994.

Guido, C.; Gutiérrez, B.; Loáiciga, M. Análisis de la realidad organizativa de Coopeortega R.L. y la comunidad de Ortega, Santa Cruz. Carrera de Trabajo Social, Sede de Gte., U.C.R. 1990.

Gutiérrez, J.; Moreno, A.; Peralta, H. Acciones organizativas para el depósito, tratamiento y manejo de la basura en Santa Cecilia, La Cruz, Gte. Carrera de Trabajo Social, Sede de Gte., U.C.R. 1994.

Katzenbach J.; Smith, D. La sabiduría de los equipos. México. Edit. Compañía editorial continental S.A. 1995.

Leñero, J. Rev. Rumbo. Gerencia para la globalización. Cap. VI Trabajo en equipo. San José. Edit.

LaNación, S.A. Febrero, 1996.

Martín-Baró, I. Sistema, grupo y poder. San Salvador. UCA editores, 1989.

MIDEPLAN. Plan regional de desarrollo. Región chorotega. Liberia, 1991.