TESIS
COS998
P334

FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE COMUNICACIÓN SOCIAL
TRABAJO DE GRADO

ESTUDIO DE LÍDERES ALTERNATIVOS VECINALES DEL MUNICIPIO LIBERTADOR- PARROQUIA EL RECREO:

Características Fundamentales que Identifican el Comportamiento de estos Líderes.

Para optar al Título de Licenciados en Comunicación Social
Mención Publicidad y Relaciones Públicas

David Pacheco Di Geronimo
Jimena Andrea Guisande Carballo

Tutor: Prof. Francesco Pellegrino

Septiembre 1998

Dedicatoria.....I

Agradecimientos.....II

Introducción.....III

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Descripción del Problema.....5
1.2.- Objetivos.....6
1.2.1. - Objetivo General.
1.2.2. - Objetivos Específicos
1.3.- Justificación de la Investigación.....7
1.4.- Limitaciones de la Investigación.....8

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

LIDERAZGO
2.1.- Definición y Características de Liderazgo.....11
2.2.- Estilos de Liderazgo.....15
2.3.- Liderazgo, Poder y Autoridad.....18

EL LÍDER

2.4.- El Líder, Definición y Características.....22
2.5.- El Líder Carismático.....25
2.6.- Las Funciones del Líder.....28
2.7.- Herramientas del Líder.....31
2.7.1.- Persuasión
2.7.2.- Motivación
2.7.3.- Comunicación Verbal
2.7.4.- Comunicación No Verbal

EL LÍDER ALTERNATIVO VECINAL

2.8.- La Comunidad.....42
2.9.- El Municipio y La Juntas Parroquiales.....43
2.10.- Asociaciones de Vecinos.....46
2.11.- Concepto de Líder Alternativo Vecinal.....49

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Tipo y Diseño de la Investigación.....52
3.2.- Población.....53
3.4.- Clase y Tamaño de la Muestra.....54
3.5.- Instrumentos de Recolección de Datos.....55

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.- Análisis de Resultados.....63

4.2.- Conclusiones.....89

4.3.- Recomendaciones.....94

Bibliografía.....96

Anexos.....102

DEDICATORIA

A mis hermanas Antonella y Ma. Verónica porque las quiero muchísimo.
A José Antonio por brindarme todo su amor y apoyarme en los momentos más difíciles

Jimena

A mi mamá y mis hermanos Daniel, Dario y Damian por su gran apoyo.

David

AGRADECIMIENTO

Con inmensa gratitud expresamos nuestro reconocimiento a todas las excelentes personas que nos ayudaron a culminar con éxito la realización de este trabajo.

Damos gracias a todos los líderes y expertos entrevistados por colaborar con nosotros y ofrecernos parte de su tiempo

Agradecemos a nuestro tutor Franchesco Pellegrino y a Liliana Ferro por su gran ayuda.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Actualmente suplantando las labores que los órganos del Estado, Gobernación y Alcaldías, no solventan, surge la iniciativa por parte de la sociedad civil de las comunidades vecinales ,de agruparse para formar las llamadas Asociaciones de Vecinos; las cuales son reconocidas legalmente y emergen voluntariamente dentro de la comunidad, agrupando y organizando a las personas que conviven en ella. Su objeto fundamental es la defensa de los intereses comunales para superar los problemas y mejorar la calidad de vida de sus miembros.

Ante el reclamo colectivo, las Asociaciones de Vecinos ofrecen una mayor participación social y responden a las expectativas de la comunidad para la resolución de problemas y defensa de los intereses de tipo individual o colectivo.

Los líderes de estas comunidades vecinales son aquellas personas canalizadoras de las propuestas, quienes guían y auspician el trabajo de todos los vecinos, y quienes las representan ante órganos superiores.

Estos líderes son considerados alternativos por ser conocedores de la verdadera problemática de su comunidad y trabajar en función de sus necesidades, proponiendo planes de trabajo factibles y eficaces, diferentes a las formas tradicionales de ejercer liderazgo. Además, de no estar vinculados a los partidos políticos.

Es de esta manera como nace la iniciativa de determinar las principales características del comportamiento de los líderes alternativos vecinales.

En un primer intento la investigación pretendía describir las características de todos los líderes alternativos de Caracas, una visión muy general y ambiciosa del hecho. Posteriormente, por razones de tiempo y accesibilidad, se delimitó el objeto de estudio hasta llegar a diagnosticar las características del comportamiento de los líderes vecinales pertenecientes a la Parroquia El Recreo ubicada en el Municipio Libertador.

Para ello, se realizó una investigación de tipo descriptiva, basándose en material bibliográfico y entrevistas a expertos en la materia, quienes ayudaron a comprender la realidad de los hechos.

Desde el punto de vista conceptual se configuró un marco teórico que parte de la definición de los conceptos de liderazgo, describiendo los estilos y la manera cómo el poder y la autoridad actúan dentro de este proceso. El mismo continúa con la explicación de lo que es un líder, sus funciones y herramientas utilizadas.

En el tercer capítulo, enmarcamos a estos líderes en su ámbito de trabajo, definiendo en primer lugar lo que es comunidad, los Municipios y Parroquias, para luego describir las Asociaciones de Vecinos, y finalmente mencionar el concepto de los líderes alternativos vecinales.

Una vez conocidas las ideas básicas del tema, se procedió a aplicarle a los líderes de la muestra, una herramienta a través de la cual se llegó a conocer sus principales características de comportamiento. Permitiendo cumplir los objetivos planteados en un principio, y poder concluir una serie de recomendaciones para que ejerzan un liderazgo eficaz en su ámbito de trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente en Venezuela las tradicionales formas de poder, así como los partidos políticos y organismos públicos, han perdido credibilidad ante sus públicos. Esto ha traído como consecuencia una mayor participación de la comunidad en diferentes sectores de la sociedad, y es de esta manera cuando surge la figura del líder alternativo vecinal como representante de ella, quien va a proponer esquemas de trabajo prácticos que ayuden a resolver de una manera más eficaz los problemas que la afectan.

Los líderes alternativos vecinales, son individuos que emergen de la propia comunidad, por lo cual, perciben las verdaderas necesidades que ésta posee, y son reconocidos por el grupo como los más competentes para la resolución de los problemas que la afectan.

A través de un liderazgo efectivo estos líderes lograrán los objetivos planteados, proponiendo planes de acción que motivarán a sus seguidores a participar y colaborar en el ámbito local.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar las principales características del comportamiento de los líderes alternativos vecinales pertenecientes a la Parroquia El Recreo, ubicada en el Municipio Libertador.

1.2.2. - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los principales factores tomados en cuenta por los líderes alternativos vecinales, con respecto al receptor, al ejercer su rol.

- Determinar los factores externos más importantes que condicionan a los líderes vecinales al trabajar con su grupo.

- Diagnosticar los medios considerados por los líderes alternativos vecinales para lograr el apoyo de sus seguidores.

- Determinar las principales cualidades de los líderes alternativos vecinales.

- Diagnosticar los elementos más importantes que el líder toma en cuenta al comunicarse con su grupo.

- Determinar las principales funciones de los líderes alternativos vecinales y la forma como las desempeñan.

- Determinar las diferentes herramientas utilizadas por los líderes al ejercer su rol.

- Determinar si el carisma es una característica relevante para el ejercicio del liderazgo vecinal.

1.3. - JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Los líderes alternativos vecinales son aquellas personas que representan a un grupo y ejercen la dirección y coordinación del mismo con el fin de servir como mediadores para canalizar y solventar necesidades entre su comunidad, en la cual ejercen influencia, y sectores más amplios de la sociedad.

El desarrollo de un adecuado comportamiento por parte de estos líderes, contribuye a alcanzar su aceptación y credibilidad ante su comunidad y miembros que conforman el grupo al cual representa. De esta manera, el líder consigue el apoyo de sus seguidores para lograr respuestas más inmediatas y ejercer su rol con mayor efectividad, alcanzando los resultados exigidos y requeridos por su comunidad.

Esta investigación es conveniente porque amplia los conocimientos relacionados con las características del comportamiento de los líderes vecinales, al igual, que pretende destacar la importancia que tiene para ellos ejercer un liderazgo alternativo.

A través de esta investigación, se procura facilitar información útil y actualizada a aquellos individuos que ejercen liderazgo en el área vecinal, para que

conozcan las características fundamentales de su comportamiento y los ayude a desempeñar su rol de una manera más adecuada.

1.4. - LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Como toda investigación, el presente trabajo de grado posee una serie de limitaciones que se derivan, fundamentalmente, de la escasa disposición que ofrecen los expertos entrevistados como los líderes alternativos vecinales de la muestra y la subjetividad que estos puedan imprimirle a los hechos, y de la limitación del objeto de estudio.

A medida que se fue profundizando en el tema, tanto desde el punto de vista teórico como metodológico, se comprendió que era necesario delimitar el objeto de estudio. Fue así, que se consideró conveniente estudiar a los líderes alternativos vecinales de la Parroquia El Recreo, dado que era muy ambicioso estudiar a todos los líderes alternativos vecinales de una ciudad tan poblada como Caracas.

MARCO TEÓRICO

2.1. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO

A través de la historia el concepto de liderazgo ha variado de acuerdo a las situaciones del entorno en el cual se ha gestado. Existen muchas definiciones acerca del liderazgo, y en su forma más esencial sería la influencia que ejerce un individuo sobre un grupo para cumplir determinados objetivos.

La concepción del término, después de numerosas investigaciones a lo largo del tiempo, ha tenido un significativo cambio de enfoque; de un punto de vista psicológico, en el cual se resaltaban las cualidades personales del líder, como su intelecto, honestidad, responsabilidad, educación, aptitudes, carácter, etc.; se pasó a un enfoque donde se hace mayor hincapié en la situación y los estilos de comportamiento, según este punto de vista, el líder va a actuar de acuerdo a la circunstancia específica en que se encuentre el grupo, de una manera autócrata, participativa, por ejemplo. Luego se produjo un giro hacia un ámbito más sociológico, donde el liderazgo se presenta como un proceso grupal de interacción, que surge como consecuencia de las necesidades propias de una colectividad específica.

Para ejercer un liderazgo efectivo, se puede decir que no existe un aglomerado específico de características que lo identifiquen; lo que sí se concluye, luego de varias investigaciones, es que el líder para desempeñar bien su rol debe poseer las habilidades personales que el grupo le exige.

Tannenbaum, Weschler et al (1971), definen el liderazgo como " la influencia interpersonal, ejercida en situación y orientada, a través del proceso de comunicación, hacia el logro de una meta o metas específicas"(p.29).

Según John P. Kotter (1990), el liderazgo es "el proceso de llevar a un grupo (o grupos) en una determinada dirección, fundamentalmente por (en la mayoría de los casos) medios no coercitivos". (p.17).

Para Gibson, Ivancevich et al (1994), se da el proceso de liderazgo: "Cuando un individuo trate de influir sobre el comportamiento de las demás personas de un grupo sin recurrir a la forma coercitiva del poder, se denomina esfuerzo de liderazgo".(p. 354).

Se puede apreciar cómo de una u otra forma estas definiciones de liderazgo presentan algo en común, todas están enfocadas hacia una condición en la que la participación de las colectividades juega un papel considerable y se encuentran enmarcadas dentro un proceso de influencia interpersonal, orientado al logro de objetivos comunes a favor de un determinado grupo de personas, donde el líder actúa como un agente de cambio capaz de influir sobre la conducta de sus seguidores.

Hoy día no se puede hablar de un liderazgo de subordinación, donde un líder se impone sobre un grupo para que éste lo siga y lo apoye sino de un trabajo en conjunto en el cual se encaminen una serie de actividades para enfrentar los obstáculos y resolver las dificultades que perjudican a la comunidad; todo esto apoyado en un proceso de comunicación eficaz. "La comunicación funciona como el proceso a través del cual se ejerce influencia. Pretende lograr la coincidencia entre el significado de la información transmitida por el comunicante... y el significado de la información recibida por el comunicado...". (Tannenbaum, Weschler et al, 1971, p.39).

Para que el liderazgo se ejerza de una manera eficaz se debe hacer entender a los individuos que la problemática afecta a todos, éstos deben participar por su propia voluntad, sin necesidad de ser obligados por medios coercitivos.

El proceso de liderazgo funciona siempre y cuando los intereses particulares se sacrifiquen en favor de los intereses colectivos: "El trabajo en equipo y la discusión en grupo no reemplazan ni el esfuerzo individual, ni el estudio ni la reflexión en soledad; pero las disciplinas del trabajo comunitario ponen de manifiesto valores que, en otro caso, permanecerían ocultos... por la puesta en común y por el esfuerzo ordenado hacen emerger ideas que sólo pueden surgir en el ambiente colectivo".(Johannot, Henry, 1961, p.10).

Con relación al enfoque que actualmente se maneja respecto al liderazgo, se puede decir que los individuos intervienen en actividades comunes donde comparten experiencias para cubrir necesidades grupales: "El estudio del liderazgo es esencialmente un aspecto del estudio de los mecanismos que un grupo crea para la eficiente consecución de sus objetivos y para que los miembros satisfagan aquellas necesidades en las que el grupo haya hecho una inversión. Por medio de un mecanismo de diferenciación de papeles, los grupos utilizan en su beneficio las características diferenciales de sus miembros, asignando tareas para las que cada uno se encuentre más capacitado. El liderazgo es un aspecto de este proceso ... El concepto de liderazgo es más bien aplicable a grupos que a individuos". Gibb (citado en Adair, John, 1979, p.19).

El liderazgo, presentado como el proceso de la interacción grupal para el logro de objetivos comunes, puede ser muy efectivo si se logra que el individuo se sienta satisfecho dentro del equipo, cumpliendo la tarea para el beneficio de todos y logrando que el grupo se mantenga unido.

Varios autores desarrollaron el denominado "modelo de los tres círculos" (ver anexo No.1), en el cual se establece que: "En tales grupos se presentan tres áreas de necesidad. Dos de ellas son características colectivas del grupo, a saber: la necesidad de desempeñar una tarea común y la necesidad de mantenerse como una entidad social coherente ... la tercera área está constituida por el conjunto de las necesidades individuales de los miembros del grupo". Gibb (citado en Adair, 1979, p.21).

La importancia de este modelo radica en que el liderazgo se desarrolla de forma participativa creando una identidad de grupo, donde las tres áreas de acción se interrelacionan permitiendo el logro o fracaso de los objetivos pautados, ya que, si una de estas no funciona efectivamente va a repercutir directamente en las otras.

J. Adair (1990),establece unas "marcas de calidad de liderazgo", las cuales son muy importantes para que el proceso sea exitoso. Estas son:

"- Dirección: todo liderazgo debe generar un sentido de dirección, lo cual puede incluir la identificación de nuevos objetivos.

- Inspiración: El liderazgo está ligado a la inspiración; el ejemplo de un líder incita a la motivación del grupo.

- Conformación de equipos: Un líder debe pensar en términos de equipo, al igual que los grupos tienden a buscar líderes.

- Ejemplo: El liderazgo es ejemplo. El líder contribuye a la tarea común, y así conduce desde el frente.

- Aceptación: Una persona no será realmente un líder sino es reconocida como tal por los miembros del grupo". (p.31).

"El liderazgo efectivo en alguna actividad y en organizaciones complejas es el proceso de crear una visión del futuro que tenga en cuenta los intereses legítimos a largo plazo de las partes que participen en dicha actividad; de desarrollar una estrategia racional para acercarse a dicha visión; de conseguir el apoyo de los centros fundamentales de poder, cuya colaboración, cumplimiento o trabajo de equipo son necesarios para llevar a cabo tal acercamiento; de motivar en grado sumo a aquel grupo fundamental de personas cuyos actos son esenciales para poner en práctica la estrategia".(Kotter, 1990, p.28).

2.2. ESTILOS DE LIDERAZGO

Al correr de la historia se puede apreciar la existencia de muchos estilos de liderazgo y ninguno en específico es el mejor para toda situación, es decir, el estilo varía de acuerdo a las exigencias de la situación en que va a desempeñarse. "... los líderes tienen que ser suficientemente flexibles para modificar sus estilos de liderazgo según las situaciones...".(Gibson, Ivancevich et al, 1994, p.391). El estilo de liderizar, según Adair (1990), es " ...la forma personal en que cada quien lidera". (p. 26).

Existen, de acuerdo a diferentes autores, numerosos estilos de liderazgo aplicables en distintos ámbitos. La forma más tradicional de clasificar los estilos de liderazgo, se organiza de acuerdo al ejercicio de la autoridad que desempeñan los líderes; esto establece la diferencia entre *un liderazgo autocrático y uno democrático.*

Para Prieto F, Luis (1991), el estilo autocrático del liderazgo se ejerce cuando "un grupo es dirigido de manera autoritaria, el líder determina los planes de conjunto, fija las líneas de conducta del grupo, impone las actividades que los miembros de éste deben realizar...sólo al líder corresponde imponer los castigos y otorgar los premios y cada individuo le está subordinado de modo tal que de él dependen todas sus acciones en el grupo" (p. 43).

Hoy día ya no se acepta un estilo autoritario de liderazgo, sino una forma más democrática de liderizar, donde se permita la opinión y participación de los individuos del grupo y se tome en cuenta las aspiraciones y necesidades, para la toma de decisiones y la elaboración de planes colectivos.

Otros estilos de liderazgo utilizados frecuentemente por los líderes hoy día, serían: el liderazgo transaccional, el liderazgo tranformacional, el liderazgo persusasivo, y el liderazgo situacional.

B.M. Bass, propone el *liderazgo transaccional*, y afirma que se utiliza cuando "...se reconoce el establecimiento de una especie de transacción entre el líder y los miembros de su grupo. Los miembros del grupo reconocen al líder como tal y aceptan su autoridad, pero el líder debe aportar recursos valiosos para el grupo... tales recursos pueden ser, en algunos casos, los conocimientos y la experiencia del líder que facilitan la consecución de los objetivos y , entre otros, recompensas de otro tipo tales como aumento de sueldo o el reconocimiento de una labor bien hecha.". (citado en Morales, Moya, Rebolloso, et al, 1994, p.710).

Este tipo de liderazgo está orientado al fortalecimiento de la organización, por lo cual, su fin es mantener el equilibrio dentro del grupo, defender las reglas, límites y objetivos establecidos, ofreciendo recompensas a la cooperación e incentivando la unión.

El *liderazgo transformacional*, busca el cambio, ofreciendo nuevos paradigmas y creando estrategias de acción factibles en épocas de crisis, guiando a sus seguidores en la adaptación a las nuevas circunstancias y elevando su nivel moral.

El *liderazgo persuasivo* busca convencer a los seguidores, ofreciéndoles beneficios, utilizando símbolos y oratoria, y apoyándose en el elemento emocional, con el fin de cambiar sus actitudes para el logro de los objetivos propuestos.

El *liderazgo situacional*, es un estilo de liderazgo en el cual las políticas de acción se adecuan de acuerdo a las exigencias que demanda una situación específica. De esta manera, el líder tratará de solventar las dificultades que puedan surgir en un momento determinado. Desde el punto de vista de Luis Cristiansen, Director de Planificación de la empresa CONSULTORES 21,"la mejor manera de adoptar un liderazgo es que el líder se adecúe a la situación en que está, a las demandas de esa situación específica".

Según el licenciado Gerardo Cabañas, Presidente de la empresa DELPHI consultores, "No hay un prototipo de liderazgo para toda situación, ni para todo momento histórico, ni para todo grupo de referencia.

El liderazgo se adecua a ciertos elementos importantes, como son los grupos de referencia, los momentos históricos y las realidades que se quieran transformar. No hay una definición universal de liderazgo que sea aplicable a todo el mundo con el mismo parámetro. Si alguna definición es válida es aquella situacional; el liderazgo depende de lo maduro que sea el grupo que lo elige".

Por otro lado, Herbert Koeneke, profesor de la Cátedra de Comunicación Política de la Escuela de Comunicación Social de la UCAB, establece que el estilo de liderazgo adoptado depende del "tipo de organización donde se desempeñe el líder, hay organizaciones donde se toma mucho en cuenta lo que opina la gente y se toma en cuenta el punto de vista de la mayoría, son organizaciones deliberantes...hay organizaciones que no buscan tanto llegar a un consenso de la mayoría, sino de ejecutar un programa, son organizaciones ejecutivas, donde se toman las decisiones de una manera burocrática".

Cada líder tiene su propio estilo y depende tanto de su personalidad, actitudes y valores como de la situación en la que se encuentra, así como de los miembros del grupo con los que trata. A la hora de tomar una decisión el líder debe tener en cuenta cuatro factores: "... el tiempo disponible, el conocimiento o experiencia del grupo, la cultura organizacional y las propias preferencias o inclinaciones".(Adair, 1979, p.27).

2.3. LIDERAZGO, PODER Y AUTORIDAD

Para que el liderazgo sea efectivo y el líder pueda ejercer su rol con el apoyo de sus seguidores, es de gran importancia la aceptación y la confianza que ellos le confieren, por lo tanto, el poder que pueda tener debe ser usado con responsabilidad. Los líderes urbanos deben utilizar el poder para: "...coordinar, para orientar, para

decidir en última instancia en la consecución de los objetivos de la Comunidad" (García del Castillo, Julián, 1988, p.8).

Para Amitai Etzioni (1974), el poder es la capacidad que tiene un actor de reducir la resistencia a la línea de acción, en contra o a favor del status quo.

Poder y liderazgo están íntimamente relacionados y su vínculo, puede explicarse: "Como la capacidad para influir en los seguidores, el liderazgo implica la utilización del poder y la aceptación del líder por parte de los seguidores...". (Gibson Ivancevich et al, 1994, p.379).

Según Max Weber, el poder es la conveniencia que tienen los individuos de realizar su voluntad, ya sea contra la oposición que le impongan los demás hombres que participen en este proceso. (citado en Chinoy, Ely, 1987).

Desde el punto de vista de la Comunidad, aspecto que interesa mucho a la investigación, "...Las acciones de cada uno de los miembros, en la toma de decisiones que les atañe, es Poder. El ejercicio participativo para elegir entre diversas posibilidades y lograr los objetivos comunitarios que redunden en el bien común, es Poder...".(García del Castillo, Julián 1988, p.8).

A través del poder que el grupo le cede al líder, ya que ha sido calificada como la persona más responsable y capaz de dirigir al grupo, éste debe utilizarlo como parte de su estrategia para lograr el objetivo común que se desee alcanzar, a su vez, debe repartir las tareas ofreciendo una mayor participación dentro del grupo para lograr la acción en conjunto. "El líder debe asumir y usar el poder que le es dado en forma responsable. También debe dar poder a otros para que actúen y realicen su potencial". (Adair, 1990, p.84).

Es esencial que el líder sea respetado para que de esta forma ejerza el poder en función de la organización del grupo al cual conduce: "...El respeto mana del reconocimiento del valor del líder, de que su posición como líder sea justa. A menudo el respeto se convierte en estima, la cual implica que un sentimiento más cálido acompaña a la alta evaluación". (Adair, 1990, p.80).Es importante destacar la relación que existe entre los conceptos de poder y autoridad, ya que, la segunda sólo se obtiene si es legítima, es decir, si el grupo acepta que una persona ejerza la potestad del poder.

"La autoridad se define como poder legítimo: esto es, poder empleado de acuerdo con los valores del sometido a él y bajo condiciones que considera adecuadas...". (Etzioni, Amitai, 1974, p. 407).

Según Hollander, "la legitimidad del líder procede de la autoridad concedida a su rol, del origen de esa autoridad (interno o externo al grupo) y de un conjunto de impresiones que los seguidores mantienen acerca de la competencia y motivaciones del líder...". (citado en Morales, Moya, Rebolloso et al, 1994, p.705).

El mismo autor, establece que la legitimidad del líder se origina: de la conformidad inicial a las normas del grupo; del origen de su autoridad, ya que si es elegido por los mismos miembros del grupo (elección interna), esto lo ayudará en la influencia que pueda tener sobre ellos y en la aceptación por parte de los seguidores; de su competencia; y de la identificación de los integrantes del grupo con él.

"La fuente real de la autoridad que posee una persona radica en la aceptación de su ejercicio por los que están sometidos a ella. Los subordinados de una persona determinan la autoridad que puede esgrimir...El concepto "autoridad" describe, pues, una relación interpersonal en la que una persona, el subordinado, acepta una decisión tomada por otra persona, el superior, permitiendo que esa decisión afecte directamente su conducta...". (Tannenbaum, Weschler et al 1971, p.338).

movimiento...".(Henry Johannot, 1961, p.45). Un líder eficaz debe actuar, de tal manera, que los integrantes del grupo no se sientan presionados en la colaboración de las tareas asignadas para el logro de los objetivos; De esta manera, se sienten parte del proyecto y de los logros alcanzados. Tannenbaum, Weschler (1971), habla del proceso de influencia que se da entre un superior y sus subordinados y lo define como "el suministro de información pertinente de una persona a otra"; basándose en esta información adicional, es que el subordinado va a tomar sus propias decisiones.

Para el líder, en el ejercicio de su rol, es importante este proceso de influencia, ya que, es una manera de incidir indirectamente sobre sus seguidores sin la necesidad de tener que utilizar medios coercitivos, para que éstos lo apoyen en sus proyectos.

Por coerción se entiende "cuando una persona es forzada por otra a hacer algo contra su voluntad...".(Tannenbaum, 1971, p.341).

El proceso de coerción funciona porque siempre está la amenaza de aplicarse sanciones a quien no cumpla lo establecido, es decir, que está en juego el factor miedo por parte de los subordinados.

Prieto Figueroa (1991), dice que " un liderazgo basado en el miedo es poco estable. El miedo es una emoción que provoca un estado de tensión e inestabilidad desagradables, de las cuales se está siempre deseoso de liberarse" (p.37).

2.4. EL LÍDER, DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

Un líder es una persona capaz de conducir a un grupo y de guiarlo en función de las necesidades que éste posee. Este individuo debe tener ciertas cualidades especiales que lo señalen como el indicado por el grupo para ayudarlo en el logro de los objetivos planteados.

Para John Adair (1979), un líder es aquella "... persona con ciertas cualidades en cuanto a personalidad y carácter, las cuales están adecuadas a la situación general, y estructuradas dentro de un determinado grado de conocimientos técnicos y experiencia pertinentes; además, es capaz de proporcionar las funciones necesarias para guiar al grupo hacia el mejor logro de su propósito, en tanto que procura mantener y edificar su unidad como equipo, en la proporción adecuada de contribuciones por parte de los miembros..." . (p.27).

El líder debe emerger del entorno en el cual se desenvuelve el grupo, para así poder identificarse con las necesidades que éste detenta y trabajar en torno a los objetivos grupales, siendo reconocido como el más eficaz y representante de la voluntad de todos.

Un buen líder es aquel capaz de cristalizar las aspiraciones del contexto en el que está inmerso, así como las expectativas de los individuos; estas expectativas cambian en el tiempo, no son constantes, al igual que el contexto, por lo que pensar en un concepto de líder único en el tiempo atenta contra el propio concepto. En el caso venezolano se ve claramente, cada líder fue reconocido en su época y en su momento y la forma de abordar el contexto fue distinta para cada uno de ellos.

Con respecto a las características de los líderes, John Adair (1990), establece: "Entre los líderes hay una gran diversidad de caracteres y personalidades, pero todos tienden a ser entusiastas, enérgicos, calmados en las crisis, cálidos y estrictos pero justos...". (p.13).

Para John Kotter (1990), el líder nace con cierta capacidad física, mental y

personal, que le ayudan a generar la energía necesaria que requiere al momento de liderizar, agrega, además, que hay otros atributos como la habilidad intelectual, que proceden de ese potencial existente al nacer y que no se desarrollarían sin un mínimo de capacidad innata. Sin embargo, afirma que la mayoría de los atributos del líder aparecen después del nacimiento y no son causa de las capacidades congénitas del individuo.

El autor establece que algunas características del líder relativas a los valores personales, tales como la honestidad, y las que tienen que ver con la motivación, tales como el alto nivel de energía y el fuerte impulso rector, al igual que las relativas al potencial y habilidad, como son la agudeza mental y la sólida habilidad para relacionarse con otras personas, se desarrollan en los primeros años de vida de la persona.

A lo anterior agrega que son pocas las cualidades que son desarrolladas en los años de educación. Por el contrario, la mayoría de ellas se aprehenden en el trabajo como parte de la carrera profesional iniciada después de la etapa de estudios.

"...toda persona tiene oportunidad de dirigir en alguna manera una determinada actividad para la cual posee ciertas habilidades. Son, por ello, múltiples los líderes dentro de una comunidad. Pero entre éstos los hay que conducen y coordinan la acción de todos o de una gran parte de la comunidad para alcanzar, no ya fines particulares, sino fines generales, que a todos interesan. El liderazgo lo posee una persona en calidad variable. No se tiene en su totalidad, ni se posee en absoluto...". (Prieto Figueroa, 1991, p.13).

Un líder efectivo debe tener poder de mando sobre los demás, su forma de ser, carácter y destreza para ejercer el liderazgo deben ser reconocidos y respetados por el grupo en el cual lideriza, y debe ser capaz de movilizar a sus seguidores para realizar un ordenado plan de trabajo que ayude a satisfacer las necesidades grupales y alcanzar las metas planteadas.

"Todo buen líder tiene un producto, un equipo de alto desempeño. Un equipo

2.5. EL LÍDER CARISMÁTICO

En toda comunidad social existe el liderazgo carismático, todo el mundo habla de ello, pero es complicado referirse al tema debido a los diferentes significados que encarna el término carisma, concepto que ha sido definido de varias maneras por distintos investigadores a lo largo del tiempo; sin embargo, todos los autores están de acuerdo en afirmar que los líderes carismáticos causan extraordinarios efectos en sus subordinados y que no hay cualidades comunes en todos ellos.

Según Morales, Moya, Rebolloso et al (1994), "...ha sido necesario dejar de pensar que el liderazgo carismático es un fenómeno impredecible, que se da solamente en casos aislados y en circunstancias históricas excepcionales, y pasar a concebirlo como un proceso hasta cierto punto general que se puede dar, en mayor o menor grado, en todas las organizaciones sociales". (p.711).

Los investigadores clásicos establecían que el carisma "...era principalmente una relación emocional que existía entre líder y seguidores..." y afirmaban que era "... la capacidad del líder para transmitir emociones de una manera no verbal". (Morales, Moya, Rebolloso et al, 1994, p.713). Este concepto ha sido desplazado por los autores empíricos, como Conger y Bass.

Conger afirma que: "...el carisma es una atribución que los seguidores realizan basándose en ciertas conductas del líder. Las principales acciones del líder que producen la atibución de carisma por parte de sus subordinados son: a) discrepancia con lo establecido (status quo) y deseos de cambiarlo; b) propuesta de una alternativa (visión) que ilusione y convenza a los seguidores; c) el uso de medios no convencionales e innovadores para alcanzar este cambio; d) ser capaces de asumir altos riesgos personales y/o dañar sus propios intereses con tal de conseguir sus objetivos". (citado en Morales, Moya, Rebolloso et al, 1994, p.711)

De acuerdo a B.M. Bass, el carisma puede ser definido "como la capacidad

del líder de evocar una visión...y de lograr la confianza en sus seguidores". (citado en Morales, Moya, Rebolloso et al, 1994, p.712).

Sin embargo, ha sido revalidado en España, en 1990 por Molero, un cuestionario propuesto por los clásicos, llamado A.C.T. (Affective Communication Test); de acuerdo a los logros de este trabajo, se establece que los líderes carismáticos poseen cuatro aspectos: comodidad en situaciones sociales, habilidad para manifestar sus emociones, facilidad para mantener contacto físico con sus seguidores y naturalidad para actuar de acuerdo a la situación. (Morales, Moya, Rebolloso et al, 1994, p.713).

Jay A. Conger (1991), agrega que "otra cualidad de los carismáticos ... es su capacidad para resolver defectos y motivar el cambio mediante su visión estratégica. Esta visión se convierte en un faro para sus subordinados...". (p.23). Además, opina que el líder carismático es capaz de desterrar las tradiciones, normas y valores de una organización, siempre y cuando interfieran en el cambio que él ha propuesto y considera imprescindible para superar los problemas.

"Cuanto más visionarios sean los objetivos del líder y cuanto menos convencionales sean los medios para alcanzarlos, mayores serán las probabilidades de que el líder sea percibido como carismático". (Jay A. Conger, 1991, p.57).

Una de las cualidades más importantes de los líderes carismáticos es la capacidad de motivar a sus seguidores, para lo cual "...depende ampliamente de un proceso psicológico, llamado dinamización para hacer surgir la energía motivacional. Mediante este proceso son capaces de elevar la creencia de sus seguidores en su capacidad para alcanzar la visión del líder". (Jay A. Conger, 1991, p.134).

El líder carismático para motivar a sus seguidores en la realización de las tareas y superación de los obstáculos, debe tratar de aumentar en ellos las expectativas de eficacia; de esta manera, los individuos van a tener mayor confianza en sí mismos, y se esforzarán para lograr tareas aparentemente imposibles. "...las expectativas de eficacia determinan cuánto esfuerzo dedicará la gente a la superación

de los obstáculos". (Jay A. Conger, 1991, p.135).

Según Bandura, para desarrollar las expectativas de eficacia, hay cuatro fuentes: logros reales, persuasión verbal, estimulación emocional y observación de los demás (citado en Jay A. Conger, 1991, p.135).

En cuanto al primer aspecto, el líder carismático ejerce el poder mediante los logros obtenidos. "Los líderes carismáticos aptos parecen estructurar objetivos y tareas de tal suerte que los subordinados experimentan estos éxitos iniciales. Tales logros construyen confianza y, a su vez, mayor compromiso con la misión". (Jay Conger, 1991, p.135).

Con respecto al segundo factor, Conger (1991), afirma que los líderes carismáticos, tratan de persuadir verbalmente a sus seguidores de que son capaces de afrontar tareas difíciles, lo que dará como resultado, que éstos se esfuercen más por realizarlas.

Referente a la tercera fuente, la estimulación emocional, el mismo autor plantea que los líderes carismáticos, normalmente, tratan de despertar en sus seguidores emociones positivas, para motivarlos y mantenerlos activos y entusiastas.

En cuanto al último aspecto, el autor establece, que el líder carismático es ejemplo de lo que se debe ser y hacer para sus seguidores, quienes creerán, que sólo él sabe lo que se requiere para lograr el éxito, por lo tanto, observarán con mucha atención sus acciones. "Demostrando confianza en sus propias capacidades y acometiendo algunas de las mismas tareas que se espera cumplan los subordinados, los líderes pueden moldear los resultados de la dinamización personal". (Jay Conger, 1991, p.146).

Para finalizar, es importante destacar, con respecto a los seguidores de los líderes carismáticos, que: "Constantemente se informa que los seguidores demostrarán obediencia voluntaria al líder, alta confianza y apego hacia él, sentido de la dinamización, y mayor sentido de cohesión de grupos alrededor de creencias compartidas, así como menor conflicto interno en el grupo. (Conger y Kanungo,

1988, Yukl, 1989)". (Jay A. Conger, 1991, p.156).

2.6. LAS FUNCIONES DEL LÍDER

Para Luis Prieto Figueroa (1991), el líder tiene la función de organizar las tareas del grupo y de distribuirlas entre los diferentes miembros, de acuerdo a sus capacidades personales y de la mejor manera posible para el logro de los objetivos propuestos, sin que tenga la necesidad de intervenir en cada una de las actividades a realizar.

Este autor afirma que es al líder a quien compete la planeación de los puntos a tratar con respecto a los problemas que más perjudican a la comunidad; luego, con la cooperación de sus seguidores, debe de proponer un plan de trabajo para solucionar los asuntos en cuestión, además de establecer los medios idóneos para canalizarlos y lograr el objetivo final.

"Entre las múltiples funciones del líder está la de fijar las sanciones y distribuir las recompensas, funciones sumamente delicada, porque ésta debe estar animada de un gran espíritu de justicia... Una palabra de estímulo dicha en un momento de decaimiento, o en uno de consagración a la obra sin recompensa, refuerza la acción de quien la realiza, así como un reproche, una amonestación, cuando alguien abandona la labor o cuando la realiza con desgana o con perjuicio para la comunidad, puede contribuir a cerrar el paso a males mayores, que, no contenidos a tiempo, llegarían a generalizarse...". (Prieto Figuero, 1991, p.27).

Otra función que Prieto Figueroa (1991), le adjudica al líder es la de "árbitro y mediador en los conflictos que surgen entre los miembros de la comunidad. Reduce las diferencias y pone término con su autoridad a las tensiones que amenazan con destruir la cordialidad y el espíritu de cooperación comunal...". (p.27).

Esta función se refiere a que el líder actúa como el eje central, fundamental

para la concordia y el normal desarrollo del grupo.

Según este autor el líder debe servir como ejemplo al grupo, debe inspirar a que todos quieran seguirlo para ser cada día mejores y más eficientes en el cumplimiento de su tarea. Por esta razón el líder debe estar atento de cuidar su persona y sus acciones, para no perder el respeto y aprecio que sus seguidores le adjudican.

Según Donals A.Laird y Eleanor C.Laird, "Entre las funciones del líder, están la de evitar que las tendencias hostiles se eleven por encima del 32 por ciento "natural", porque la excesiva hostilidad lesiona la cohesión del grupo e interfiere la colaboración interpersonal... El que se encuentra colocado en una posición liderizante debe tener capacidad de resistencia a la hostilidad y habilidad suficiente para ponerla al servicio se su propia causa, de la causa del grupo... Manejar la hostilidad y la de los componentes del grupo que se dirige, coloca al líder en posición favorable para alcanzar las metas que se propone". (citados en Prieto Figueroa, 1991, p.33).

Para J. Adair (1990), las principales funciones del Líder son:

"Establecer los objetivos: definir o identificar el propósito, los fines y los objetos de una organización o de un grupo...

Planear: asegurar que haya un plan, de ser posible acordado para lograr el objetivo...

Instruir: explicar claramente los objetivos y el plan. Como líder, uno debe ser capaz de contestar a la pregunta: "¿Por qué lo hacemos así y no de otra forma?".

Controlar: el control, la supervisión y el seguimiento se refieren todos al trabajo en proceso. La energía del grupo debe estar haciendo que las cosas se produzcan , no haciendo efervescencia como el de una ineficiente máquina de vapor.

Evaluar: si no se revisa y evalúa el desempeño, no se tiene material para darles una retroalimentación apropiada y útil al grupo y a al individuo. La finalidad de la evaluación es hacerlo mejor la siguiente vez". (p.19).

Otra función que Adair destaca del líder es la de "establecer y mantener estándares de

grupo", los cuales ayudan a que el equipo se mantenga unido. Los estándares de grupo serían según el autor "la expresión taquigráfica de las reglas y convenciones invisibles que unen a un grupo. Una palabra más tradicional que se acerca a esto es disciplina, la cual naturalmente mejora si es autodisciplina, es decir, la adecuada subordinación del individuo a las reglas comunes, escritas o no, de la empresa". (p.19).

Con respecto a las funciones, J. Adair, agrega que el líder no siempre debe desempeñarlas todas al mismo tiempo, sino que tiene que tomar conciencia de las tres áreas de necesidades del grupo -el equipo, el individuo y la tarea-, además de comprender qué clase de función se requiere en una determinada situación y de poseer destreza para ejercer las funciones con economía y efectividad.

Según el mismo autor, "hay una función o actividad general que necesita ser atendida con especial cuidado: la toma de decisiones...". (p.21).

"El Líder debe compartir en diversos grados la toma de decisiones con un subordinado o con el grupo como un todo, porque la participación tiende a generar compromiso". (p.27).

J Adair (1990), agrega que el líder debe decidir hasta que punto va a ser él el que tome las decisiones, y cuando va a delegar en el grupo solicitando colaboración de sus subordinados; además, a la hora de decidir debe tomar en cuenta cuatro factores: el tiempo disponible, el conocimiento o experiencia del grupo, la cultura organizacional y las propias preferencias o inclinaciones.

2.7. HERRAMIENTAS DEL LÍDER

2.7.1. Persuasión:

Dentro de un grupo el líder debe lograr la participación de todos, inclusive de los que discrepan con los objetivos planteados, para esto, es necesario minimizar la resistencia que ellos oponen, sin eliminar sus preferencias; es aquí donde entra el proceso de persuasión por parte del líder.

Respecto al tema, Kelley Reardon (año), opina que "... la persuasión es una forma de comunicación en la que debe participar toda persona que se arriesga a entrar en relación con los demás. La persuasión es necesaria por el solo hecho de que todos diferimos en nuestros objetivos y en los medios con los que los conseguimos". (p.1).

A esto agrega: "Es una actividad consciente y se produce cuando se registra una amenaza contra los objetivos de una persona y cuando la fuente y el grado de esta amenaza son suficientemente importantes como para justificar el coste del esfuerzo que entraña la persuasión". (p.31).

Si el líder considera que existen factores que pudieran obstaculizar los objetivos planteados para lograr el éxito del grupo, intentará persuadir la conducta amenazadora de sus oponentes. La habilidad de este proceso se basa en la capacidad que tenga el persuasor de comunicar y actuar coherentemente para así poder motivar a sus seguidores y alcanzar el objetivo final.

Para lograr los resultados esperados en la persuasión, el líder deberá, no sólo utilizar la vía racional, sino también apelar a las emociones, "... quien quiere persuadir no le basta con convencer por la vía racional, le es preciso también la adhesión emotiva que conducirá más directamente hacia unos resultados determinados". (Jordi Berrio,1983, p.70).

"En la persuasión existen, pues, dos aspectos, uno racional y otro irracional, a diferencia de lo que pasa en el convencimiento que es un fenómeno esencialmente racional. Persuadir es, por lo tanto, una operación más compleja en el aspecto

psicológico, puesto que trabaja en una doble vía con el fin de conseguir sus finalidades. Se trata como explica la psicología social, de cambiar las actitudes humanas, cosa que representa, ni más ni menos, actuar sobre capas que pueden ser muy profundas de la personalidad humana. Las actitudes regulan la conducta, mejor dicho, ciertos aspectos de ella; esto representa que los fenómenos de la persuasión acceden a ella por vía indirecta al incidir en las actitudes". (Jordi Berrio, 1983, p.75).

Otra aspecto a destacar, es la diferencia que existe entre persuasión y manipulación, aunque hoy en día se utilizan los términos como sinónimos. En la manipulación no importa el cómo, sino el resultado buscado. "... Es frecuente que los argumentos manipuladores sean falsos, o que el orador los considere como tales... En la manipulación existe la voluntad expresa de moverse en el terreno de la ambigüedad o de la mentira porque se persiguen unos determinados objetivos, éticamente condenables, a los que todo se subordina y también, naturalmente, el auditorio, el cual se convierte en objeto en lugar de sujeto". (Jordi Berrio, 1983, p.78).

Klapper (1974), establece que las comunicaciones de efectos persuasivos no son causa necesaria ni única del efecto que podría incidir sobre el público, sino que participan otros factores intermediarios, externos a la comunicación, que favorecen al refuerzo de las opiniones existentes. "Las comunicaciones de tipo persuasivo son capaces de crear actitudes, de reforzar o modificar las existentes, o bien de cambiarlas... son más frecuentes los efectos de refuerzo que los de cambio y las modificaciones en las actitudes que las conversiones". (p. 17,18).

Para realizar un cambio menor de actitud o poder llegar a una conversión, los factores intermediarios tendrían que ser inoperantes y por lo tanto, el mensaje se percibirá de manera directa, o que los factores cooperantes favorezcan al cambio de opinión.

Dentro de los factores intermediarios, externos a la comunicación, podemos citar aquellos más importantes que favorecen al refuerzo de las actitudes (Klapper, 1974):

interiorizan los mensajes percibidos de acuerdo a su punto de vista, y retienen selectivamente por más tiempo aquellos mensajes que estén acordes a su sistema de valores, actitudes y normas, olvidando más rápido los mensajes con los que difieren.

b) Grupos y normas de grupos:

Los individuos tienden a interactuar con aquellas personas que estén de acuerdo con temas similares, así se establecerá, que mientras más aceptación y acuerdos existan dentro del grupo, las personas serán menos propensas al cambio, y reforzarán los mensajes percibidos que se compartan dentro de los límites aceptados por el conjunto de normas del grupo al cual pertenecen. "La pertenencia al grupo puede facilitar el refuerzo e impedir la conversión intensificando la exposición selectiva". (p.27).

Los líderes alternativos vecinales a la hora de emitir un mensaje deben tener en cuenta, para que éste sea eficaz, el conjunto de valores, opiniones y actitudes preexistentes en los miembros del grupo con el cual trabaja. De esta manera el líder trabajará de acuerdo a las necesidades reales de los individuos, los cuales se sentirán identificados con la tarea a realizar y prestarán colaboración al grupo.

De igual manera, ya que cada grupo tiene su propia cultura, el líder deberá conocer a fondo las normas del mismo, para así identificarse con él y ejercer un liderazgo eficaz aceptado por todos, reforzando los mensajes que el grupo comparte en pro del bienestar común. Es de gran importancia, además, que el líder emita con

coherencia los mensajes que desee se cumplan, para que el grupo pueda desempeñar correctamente sus funciones, y los objetivos trazados se alcancen sin obstáculo alguno, ya que se puede dar el caso, en el cual los mensajes percibidos por el grupo presentan diferentes interpretaciones.

"Existe, según las diversas situaciones socioculturales, una diversidad de códigos, o bien de reglas de competencia e interpretación. Y el mensaje tiene una forma significante que puede ser llenada con diversos significados, puesto que existen

coherencia los mensajes que desee se cumplan, para que el grupo pueda desempeñar correctamente sus funciones, y los objetivos trazados se alcancen sin obstáculo alguno, ya que se puede dar el caso, en el cual los mensajes percibidos por el grupo presentan diferentes interpretaciones.

"Existe, según las diversas situaciones socioculturales, una diversidad de códigos, o bien de reglas de competencia e interpretación. Y el mensaje tiene una forma significante que puede ser llenada con diversos significados, puesto que existen diversos códigos que establecen diferentes reglas de correlación entre datos significantes y datos significados". (M. De Moragas, 1986, p.177).

El interés de esto, radica en que el líder a la hora de emitir un mensaje, debe conocer a fondo el grupo en el cual desempeña su rol, para así evitar distintas interpretaciones de los mensajes emitidos y adaptarlos para que los individuos los comprendan, mediante el uso de códigos de comunicación aceptados y conocidos por los miembros del grupo.

2.7.2. Motivación:

El líder debe crear el ambiente necesario para que sus seguidores trabajen de acuerdo a los planteamientos propuestos, por esta razón, es pertinente lograr la motivación dentro del grupo para impulsar la acción y unión de los miembros del mimo.

Según Mateo Mankeliunas (1987), "... motivación se refiere a una fuerza del organismo que le impulsa a actuar y a perseguir determinados objetivos; es decir, la motivación es un proceso que provoca determinado comportamiento o que modifica uno ya existente. Desde el punto de vista psicológico, el comportamiento siempre es motivado, ya sea que esté dirigido hacia una meta previamente fijada o no. Todo comportamiento está determinado por transformaciones de energía provocadas por estímulos internos o externos".(p.5)."...existen, por un lado, las tendencias, los

impulsos y los instintos que dan fuerza al comportamiento llamado motivado y, por otro, las actividades cognoscitivas - asociaciones de vivencias - que dirigen el comportamiento hacia determinadas metas, por lo que existe un gran número de variables que intervienen en el comportamiento motivado...". (p.22).

"... motivación es un concepto genérico (constructo teórico - hipotético) que designa a las variables que no pueden ser inferidas directamente de los estímulos externos, pero que influyen en la dirección, intensidad y coordinación de los modos de comportamiento aislados tendientes a alcanzar determinadas metas; es el conjunto de factores innatos (biológicos) y aprendidos (cognoscitivos, afectivos y sociales) que inician, sostienen o detienen la conducta". (p.23).

K. b. Madsen, luego de realizar varios estudios, clasifica a los motivos en dos categorías: primarios y secundarios, donde los segundos no dependen de los primeros: "... se distinguen dos categorías (niveles) de motivos o necesidades que subyacen en todo comportamiento, especialmente en el comportamiento motivado del hombre: motivos o necesidades primarios y secundarios. Los primeros son innatos y ayudan a satisfacer las necesidades individuales y las de especie, y los segundos son adquisiciones durante el proceso de socialización y mediante el de enseñanza - aprendizaje". (citado en Mateo Mankeliunas, 1987, p.29).

Estas dos categorías de motivos, explican que los individuos actúan en la vida para satisfacer dichas necesidades, ya sea las más básicas como hambre, sueño, etc, y las más complejas, impuestas por la sociedad, como forma de vestirse, de relacionarse, etc. Por esto, es de vital importancia, que el líder conozca las reales necesidades de los individuos, para así satisfacerlas y crear en ellos un sentimiento de confort, seguridad y pertenencia al grupo, lo que dará como resultado una mayor participación por parte de éstos.

2.7.3. Comunicación Verbal:

El proceso comunicacional implica un constante intercambio de información, en el cual el líder se fundamenta para dar a conocer sus propósitos e intensiones. Esta herramienta es fundamental para que los miembros del grupo lo comprendan y lo apoyen en el logro de los objetivos.

Es importante señalar que toda comunicación incluye un aspecto verbal y un aspecto no verbal; el líder, a la hora de comunicarse lo va hacer de ambas formas a la vez, sin darse cuenta, tal vez, del sentido que le está imprimiendo al mensaje a través de los gestos y articulaciones que conforman la comunicación no verbal.

"...La comunicación en un sentido general, se refiere no sólo a situaciones en las que hay un mensaje emitido en forma oral, sino también al hecho de escribir una nota para especificar una instrucción o de mover la cabeza hacia los lados para indicar desacuerdo. Así pues, la comunicación puede ser oral, escrita o gestual, dependiendo del canal o medio que se utilice". (Hinojosa, Mónica, 1985, p.13).

Según Salazar, Montero, Muñoz et al (1979), la comunicación verbal abarca los procesos vocales, como son los sonidos, que pueden ser reflejos articulados (lingüísticos) o no articulados (paralingüísticos).

Eileen Mc Ente (1996), define a la comunicación verbal, como: "... se refiere a aquella parte del proceso de la comunicación humana que se da por el mensaje verbal, incluyendo el mensaje oral y escrito". (p.266).

Al hablar del contexto en el cual se desarrolla la comunicación, se debe hacer notar que éste influye en el comportamiento comunicacional tanto del emisor como del público receptor. El líder debe saber adaptar sus mensajes verbales al contexto social en el cual se desenvuelve, ya que este incluye "... el status de los hablantes, el lugar donde se desarrolla el diálogo, y el marco social general en el que se ubican los interlocutores". (Rangel Hinojosa, Mónica, 1985, p.13); aspectos que debe conocer profundamente para que sus mensajes sean comprendidos de forma correcta.

Para Salazar, Montero, Muñoz et al (1979): "Una de las expresiones concretas del efecto del medio socioeconómico sobre el lenguaje lo encontramos en la influencia de la clase social sobre los mecanismos de expresión...". (p.50).

El líder debe tomar en cuenta la preparación socio-cultural y la experiencia del público al cual se va dirigir, ya que de esto depende el grado de madures y entendimiento que estos tengan, es por esta razón, si los receptores pertenecen a un estrato social de bajos ingresos, el líder debe comunicarse con mensajes sencillos y lo más explícito posible.

De igual manera los mensajes deben adecuarse al lugar en el cual se emitirán, ya que el ambiente en el que se desarrolle una acción permitirá la libertad o la omisión de ciertos mensajes, formalidad o informalidad de la manera en que éstos se expresen.

2.7.4. Comunicación No Verbal:

"La comunicación no sólo es continua, sino también inevitable. Cuando dos o más personas se reúnen, la comunicación es constante aún en períodos de silencio, pues estos también comunican, sólo que a un nivel no verbal". (Rangel, Mónica, 1985, p.19).

Dentro del proceso comunicativo se puede afirmar que además de intervenir la comunicación verbal, también actúa la comunicación no verbal, ya que una parte considerable del sentido de los mensajes se transmite por medio de ella; ésta puede reforzar, contradecir, sustituir, complementar, acentuar, regular y/o controlar a la comunicación verbal.

"La comunicación no verbal se refiere a "todas aquellas señas o señales relacionadas con la situación de comunicación que no son palabras escritas u orales" (Hunt). Una seña o señal se refiere a "un elemento del comportamiento y presencia de un organismo que es recibido por los órganos sensoriales de otro organismo y que

afecta su comportamiento" (Argyle)".(Mc. Entee, Eileen, 1996, p.186).

A la hora de emitir un mensaje, es importante que el emisor sepa controlar todos aquellos elementos no verbales que pueden intervenir en el proceso de comunicación, ya que estas formas de expresión son percibidas por los receptores y pueden ser interpretadas de diferentes maneras.

"El mensaje no verbal es altamente contextual, abierto a múltiples interpretaciones, por la variabilidad de las circunstancias en que se puede encontrar. Por consiguiente, puede mal interpretarse con facilidad". (Mc Entee, 1996, p.186).

En el área de la comunicación no verbal, se pueden distinguir tres disciplinas que deben ser tomadas en cuenta por el emisor a la hora de expresar sus mensajes, ya que pueden distorsionar el significado de la comunicación:

La Kinésica, "... área de conocimiento que estudia la expresión de los mensajes no verbales corporales (Vargas)". (Mc Entee, 1996, p.206). En esta intervienen los movimientos corporales, que incluyen el tacto, la mirada. las expresiones faciales, los gestos, los movimientos del tronco y sus diferentes posturas, y los movimiento de las piernas y los pies.

La Paralingüística, "... área de conocimiento que estudia la expresión de los mensajes no verbales producidos por la voz... la cual trata lo relacionado con el paralenguaje, que se refiere a " todo estímulo producido por la voz humana (con la excepción de las palabras) que puede ser oído por otro ser humano" (Vargas)". (Mc. Entee, 1996, p.227). En ella están incluídas las emisiones sonoras, las vocalizaciones, intensidad de voz, y sonidos no lingüísticos como tartamudeos, risas, pausas bruscas, bostezos y gruñidos.

La Proxémica, término propuesto y definido por Hall, como: "... el estudio de las formas como el hombre utiliza y estructura inconscientemente el microespacio, distancia entre hombres en el proceso de interacción, uso del espacio en el habitat, etc". (Salazar, Montero, Muñoz et al, 1979, p.52). "Algunos temas de investigación de la proxémica son: 1) la relación entre la conducta humana y la arquitectura, 2) el

ilustradores, reguladores, señales de afecto y adaptadores. (citados en O´Sullivan, Jeremiah, 1992)

Los emblemas son comportamientos no verbales que tienen una traducción verbal directa, es decir, el uso de estos complementan el acto verbal en una comunicación que podría estar afectada por factores externos, tales como, el ruido, la distancia, limitaciones sensoriales, etc.; el emisor se puede apoyar en ellos para comunicar sus mensajes, de igual manera éstos son culturalmente aprendidos, aceptados y comprendidos dentro de un grupo social específico.

"Con algunas excepciones, la mayor parte de la comunicación no verbal es aprendida y, por consiguiente, no ocurre al azar, sino sigue reglas socioculturales". (Mc Entee, 1996, p.186).

Los ilustradores son movimientos que están sujetados directamente al habla, es decir, esta conducta no verbal acompaña y complementa el contenido de los mensajes verbales para ilustrarlos. Efrón, los agrupa en distintos tipos: batutas, que acentúan y marcan el ritmo de la comunicación verbal; ideógrafos que muestran gráficamente la dirección de lo que el emisor dice; los deícticos que señalan a objetos a los que el hablante hace referencia; y los ilustradores espaciales, kinetográficos y pictográficos los cuales hacen referencia a relaciones espaciales y movimientos de acciones corporales. (citado en O´Sullivan, Jeremiah, 1992).

Las manifestaciones de afecto, en donde el rostro juega un papel fundamental para su aplicación; éstas pueden ser o no, utilizadas deliberadamente para llamar la atención de la persona con la cual se interactúa.

El cuarto tipo de conducta no verbal le corresponde a *los reguladores,* los cuales son actos que controlan y mantienen el flujo de una conversación, se utilizan para indicar al hablante que aclare, repita, pare, etc. "La mayoría de los reguladores... no encierran en sí mismo ningún contenido de mensaje, sino que primariamente transmiten información necesaria para imprimir determinado ritmo a la conversación". (O'Sullivan, Jeremiah, 1992, p.32).

La última categoría de los tipos de conducta no verbal propuesto por Ekman y Friesen le corresponde a los llamados *adaptadores,* los cuales, son aprendidos durante la infancia y "serían conductas con nula intención comunicativa". (Morales, Moya, Rebolloso et al, 1994, p.388)

"Incluyen movimientos necesarios para dar algo a otra persona o recibir algo de ella; movimientos relacionados con el hecho de atacar o protegerse de un ataque; movimientos necesarios para establecer afecto e intimidad, o bien retraimiento y huída; movimientos destinados a establecer contacto sexual tales como invitaciones, coqueteos y atenciones, y movimientos necesarios para consumar la relación sexual" (O' Sullivan, Jeremiah, 1992, p.35).

2.8. LA COMUNIDAD

Gracias al sistema democrático en el cual vivimos donde se permite que el individuo actúe como ser autónomo y libre para tomar sus propias decisiones, otorgándole más participación, es que, hoy en día, podemos colaborar en la comunidad para mejorar nuestro nivel de vida y trabajar en pro del bienestar común.

Una comunidad es una unidad social situada en una determinada área geográfica, que posee una estructura interior determinada, creada por sus propios miembros, e independiente de otras unidades sociales externas. Su finalidad es satisfacer necesidades específicas de los integrantes, quienes participan en ella por sus intereses, sentido de pertenencia y voluntad propia.

Según Juan Jacobo Escalona (1992), comunidad sería: "... una concentración humana más o menos homogénea asentada en un territorio relativamente restringido y continuo, en la cual prevalecen relaciones de solidaridad social y económica determinadas por la vida común.". (p.50).

Para que una comunidad logre satisfacer las necesidades inmediatas de los individuos, es necesario que se desarrolle plenamente, para ello, es fundamental la participación social en la elaboración de los planes de trabajo que se proponen mejorar el nivel de vida.

2.9. EL MUNICIPIO Y LAS JUNTAS PARROQUIALES

El Municipio es definido por la Ley Orgánica de Régimen Municipal vigente, en su Artículo 3, como: "El Municipio constituye la unidad política primaria y autónoma dentro de la organización nacional establecida en una extensión determinada de Territorio. Tiene personalidad jurídica y su representación la ejercerán los órganos determinados en esta Ley. Su organización será de carácter democrático y tendrá por finalidad el eficaz gobierno y administración de los intereses peculiares de la entidad".

Según este artículo, se puede decir, que primeramente la elección de las autoridades del Municipio, será realizada de forma separada de los comicios nacionales, y será representado por la figura del Alcalde, y segundo, que posee autonomía financiera y fiscal con respecto a sus ingresos.

De esta manera, se observa como los Municipios no corresponden a simples demarcaciones geográficas dentro del territorio nacional, sino que se les concede autonomía política y administrativa. Además, poseen la autonomía de elaborar normas jurídicas, con fines regulativos, dentro de su ámbito de acción, determinado bajo los límites de la Constitución Nacional.

La organización del Gobierno Municipal y Administración Municipal, quedarán como funciones directas del Alcalde, quien presidirá el Concejo Municipal; asamblea deliberante y normativa del control superior.

El Concejo Municipal estará integrado por los Concejales, cuyo número dependerá de la cantidad de habitantes de cada Municipio; de esta manera, el número de Concejales variará de 5, en los Municipio de hasta quince mil habitantes, hasta 17, en los Municipios de más de un millón de habitantes. (artículo 55 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal).

Dentro de sus funciones principales, regidos por el Artículo 30 de la Constitución Nacional, los Municipios deberán velar por los residentes de la entidad y

solucionar problemas de tipo urbanístico, culturales, sanitarios, de servicios, y todos aquellos que permitan el pleno desarrollo de los ciudadanos, para así mejorar la calidad de vida de la comunidad.

El Concejo Municipal, para solucionar los problemas de la comunidad, debe celebrar, cada tres meses, con presencia del Alcalde, una sesión en donde se expondrán las necesidades locales. Los vecinos (un mínimo de 10), tienen la oportunidad de solicitar por escrito, con quince días de anticipación, la temática a discutir en dicha sesión. El público que asista a la reunión tiene el derecho de opinar, hacer preguntas y proposiciones, acerca de la problemática a tratar; y el Concejo Municipal, Alcalde o Cabildo, deberá responder razonablemente a las solicitudes planteadas. (artículo 171 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal).

Dentro de la jurisdicción del Municipio están las Juntas Parroquiales, responsables de la comunicación entre la comunidad, organizada y representada a través de las Asociaciones de Vecinos, y el Municipio.

Según la Ley Orgánica de Régimen Municipal, artículo 79: "La Junta Parroquial elevará a la consideración del Alcalde las aspiraciones de la comunidad que se relacionen con la prioridad y urgencia de la ejecución, reforma o mejora de las obras y servicios locales de su jurisdicción, anexando los informes y propuestas pertinentes. A los fines arriba indicados, la Junta Parroquial establecerá medios de consulta y comunicación regular con la comunidad y sus organizaciones sociales, sin perjuicio de que las organizaciones sociales de la comunidad puedan incurrir directamente a las instancias superiores".

Tomando en cuenta este artículo, se puede ver que las Juntas Parroquiales son las encargadas de organizar los reclamos, propuestas y proyectos de las Asociaciones de Vecinos, y de presentarlos formalmente al Alcalde. Además de prestar apoyo y asesoramiento a la comunidad, respecto a sus problemas locales y cómo solucionarlos.

De acuerdo al artículo 73 de esta misma Ley, las Juntas Parroquiales estarán formadas por un presidente, y 5 miembros principales con sus respectivos suplentes

- en las áreas urbanas con más de cincuenta mil habitantes -, y 3 miembros con sus respectivos suplentes - en las áreas no urbanas -. Estos miembros, serán elegidos a través de votación directa, universal y secreta, por los residentes de cada Parroquia, y el presidente, será escogido por los integrantes de la Junta Parroquial, a través del voto mayoritario.

La Junta Parroquial, de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 de dicha Ley, debe sesionar una vez al mes en días fijos, y, además, cuando lo disponga el Presidente o la mayoría de sus miembros, con 48 horas de anticipación. En estas reuniones, se discutirán los problemas locales más urgentes que afectan a la comunidad, para presentarlos ordenadamente al Alcalde o Cabildo, y tratar de ayudar a las Asociaciones de Vecinos.

2.10. LAS ASOCIACIONES DE VECINOS

Haciendo frente a las necesidades comunitarias, en la resolución de problemas cotidianos de tipo social, material, político, individual, etc. Surge la iniciativa por parte de la ciudadanía, de agruparse ordenadamente para desarrollar diferentes mecanismos de acción, en el cual se coordinen planes que intenten resolver los problemas locales más específicos que otras instituciones de servicios públicos, como los Concejos Municipales, Gobernaciones y el Estado, no solventan.

De esta manera, emergen dentro de la comunidad, voluntariamente, las llamadas Asociaciones de Vecinos, definidas por el Instructivo para la Organización y Legalización de las Asociaciones de Vecinos (1992), como: "... la agrupación de las personas que conviven en un mismo ámbito territorial y se organizan legalmente para el logro de fines comunes". (p.4).

El nacimiento de las Asociaciones de vecinos está ligado, en primer lugar, a la resolución de necesidades y defensa de intereses, de tipo individual o colectivo, que intenten solucionar las insuficiencias de naturaleza pública, con el propósito de elaborar metas específicas, a corto y mediano plazo, en pro del alcance de un bien o servicio demandado por el grupo vecinal.

En segundo lugar, velar por la defensa de los intereses vecinales impulsando la asistencia de los organismos públicos, por ser reconocidas por la Ley Orgánica de Régimen Municipal vigente, como organizaciones facultadas para servir de canal entre las demandas de la comunidad y los órganos Municipales, y controlar la gestión y administración Municipal, mediante sesiones públicas.

Su campo de acción está determinado por límites territoriales, demarcados por la oficina Municipal, de tipo físicas naturales (Límites entre un Municipio o Parroquia, colinas, ríos, etc.) y límites de tipo artificiales como escaleras, autopistas, etc. Aunque estos elementos no deben ser rígidos para la actuación de las asociaciones de vecinos, se toman como referencia para delimitar aún más el campo

de trabajo. (Instructivo para la Organización y Legalización de las Asociaciones de Vecinos, 1992).

"Normalmente las Asociaciones de Vecinos se constituyen en el área metropolitana de Caracas, en las urbanizaciones y en ciertos barrios del centro y de la periferia de la ciudad capital. Algunas tienen un ámbito geográfico equivalente a una división político - territorial preexistente, como la parroquia o el municipio; pero, en general, su ámbito territorial es la urbanización o el barrio...". (Agudelo, Lilian, 1993, p.87).

Legalmente, para que éstas puedan ejercer sus funciones, deberán actuar bajo los lineamientos de la ley Orgánica de Régimen Municipal y estar conformadas por residentes, mayores de edad, de un mismo sector. La constancia de residencia se comprobará mediante la inscripción en el Registro Electoral Permanente de sus participantes. Además, se deberá hacer una petición formal remitida a la Primera Autoridad Civil de la circunscripción en la cual se especifiquen el Acta Constitutiva y los Estatutos.

Las Asociaciones de Vecinos, surgen como consecuencia del reclamo vecinal ante la insuficiente resolución de problemas en el ámbito local, en donde los Órganos Municipales no han podido solventar las necesidades.

Dentro de ellas, la participación de sus integrantes se fomenta en un proceso en el cual se establecen normas internas, canales de comunicación, estrategias de trabajo, planes de acción para alcanzar el desarrollo, la solución de problemas, el bienestar común y elevar el nivel de vida.

Participación es "el proceso social, continuo y dinámico, en virtud del cual los integrantes de una comunidad, a través de sus organizaciones legítimas y representativas y de los canales establecidos deciden, aportar y reciben en la realización del Bien Común". (Delpino, Carmen, 1993, p.11).

Las Asociaciones de Vecinos "Son una forma de participación de la comunidad en la conducción de los asuntos locales. Estas asociaciones de vecinos,

juntas de vecinos o residentes, han aumentado su número y participación en las últimas décadas". (Agudelo, Lilian, 1993, p.86).

Hoy en día, las Asociaciones de Vecinos cobran cada vez más importancia por su efectividad en la resolución de los problemas comunales, desatendidos por los organismos públicos, ofreciendo la oportunidad de participación social a las personas más afectadas o interesadas para que los problemas sean resueltos con rapidez.

2.11. CONCEPTO DE LÍDER ALTERNATIVO VECINAL

Los líderes alternativos vecinales son representantes de la comunidad, surgen de su propio seno y se apartan de las formas tradicionales de liderazgo; son consecuencia de la falta de credibilidad en los dirigentes políticos y proponen una acción diferente a las propuestas convencionales.

Al hablar de líderes alternativos vecinales nos referimos a una generación de individuos que no dependen de los partidos tradicionales, nuevos líderes con otras propuestas de trabajo eficaces, que ataquen a las necesidades de una comunidad en especial.

Julián García del Castillo, define a estos líderes como: "Vecinales son aquellos líderes que se insertan en una parroquia, vecindad, comunidad, y alternativos son los nuevos, distintos, los mejores para hacer algo. Lo importante de estos líderes es que presten servicio a la comunidad, que no se impongan, y por eso es que la comunidad los busca y los acepta".

Según Herbert Koeneke, "...un líder alternativo vecinal sería un tipo de dirigente que tiene poco que ver con al dirigencia tradicional dentro de las ciudades venezolanas; una persona poco vinculada con las organizaciones partidistas tradicionales y más vinculada con organismos sociales independientes, como son las Asociaciones de Vecinos; personas más compenetradas con sus seguidores, que con los partidos políticos".

Este liderazgo alternativo solventa las necesidades reales de los grupos de individuos, proponiendo soluciones efectivas a los problemas locales de la comunidad, representando una nueva actitud y alentando a una mayor participación comunitaria para renovar las estructuras comunales.

Al respecto, Luis Cristiansen opina que: "Un buen líder alternativo es aquel capaz de cristalizar lo que son las aspiraciones del contexto en el que está inmerso, es aquel que toma en cuenta las expectativas de la gente, ya sea las necesidades

inmediatas, o bien las que la misma gente no es capaz de digerir…".

Josué Fernández, agrega también que: "Un líder alternativo urbano debe se una persona que se comprometa realmente con las necesidades de la comunidad; que sea capaz de convocar voluntades para que los resultados en favor de una comunidad determinada sean grandes; que sea capaz de integrar equipos de trabajo donde cada quien tenga su responsabilidad específica, y que la sumatoria constituya el gran logro del equipo; que no sea personalista; que tenga realmente un sentido de lo que deben ser los resultados esperados de las urgencias que tiene la sociedad; que sepa decidir, establecer prioridades y un plan de trabajo que sobreviva en el tiempo; y que realmente asuma el compromiso del cambio social y del apoyo comunitario como un continuo, como una situación que no se detiene sino que está ofreciendo siempre alternativas".

Para finalizar, Josué Fernández, define al líder alternativo vecinal como: "Un líder alternativo en las comunidades, es precisamente quien encarne la frescura de una nueva actitud comunitaria y social".

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Para desarrollar este proyecto se aplicó una investigación de tipo documental, descriptiva. Se adoptó un diseño de investigación documental con el fin de obtener la información primaria, basándonos en material bibliográfico para el levantamiento del marco teórico.

El nivel de investigación utilizado fue de tipo descriptivo y dependió de la aplicación de las entrevistas a los expertos en la materia, quienes ayudaron a interpretar la realidad de los hechos y las condiciones o conexiones existentes, opiniones y puntos de vista que se sostienen sobre el tema.

La investigación realizada, supone un elemento interpretativo del significado o importancia de lo que describe y puede ser utilizada para identificar metas u objetivos y señalar los caminos por los que pueden ser alcanzados.

Con este proyecto se pretende conocer las características generales del comportamiento de los líderes alternativos vecinales. La investigación servirá de apoyo a todos aquellos individuos, líderes de pequeños grupos, que ejerzan liderazgo en el área vecinal, para que logren el apoyo de sus seguidores y el óptimo desenvolvimiento de su rol.

3.2. POBLACIÓN

Para efectos de la presente investigación, se consideró como población a todos los líderes vecinales, presidentes de las 25 Asociaciones de Vecinos de la Parroquia el Recreo ubicada en el Municipio Libertador, en la ciudad de Caracas.

3.3. CLASE Y TAMAÑO DE LA MUESTRA.

La muestra está integrada por 10 líderes alternativos vecinales, presidentes de las distintas Asociaciones de Vecinos de la Parroquia el Recreo del Municipio Libertador.

Para determinar su escogencia, utilizamos un tipo de muestreo no probabilístico por criterio, donde se seleccionaron los líderes más representativos de la población, dada su trayectoria, legitimidad y acogida dentro de su comunidad.

Los líderes que conforman la muestra son:

- Zulma de Páez, Presidenta de ASO - BEMO.
- Carmen de Lander, Presidenta de ASO - FLO.
- José García, Presidente de ASO - MARINOR.
- Adolfo Uribe, Presidente de ASOVEPALMAS.
- Argel de Calcinari Presidenta de ASO - FLORINORTE.
- Sergio Gonzales, Presidente de ASO - CAOBOS.
- Antonio Rodriguez, Presidene de ASO - CAMPIÑA.
- Trina de Morandi, Presidenta de ASO - SAN RAFAEL DE LA FLORIDA.
- Morella Hernandez, Presidenta de ASO - FLORIDA MEDIA.

- Anabella Cupello, Presidenta de ASO - AVILA.

3.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta:

Con el fin de verificar los datos obtenidos a través del marco teórico y de las entrevistas a los expertos, se aplicó una encuesta a 10 líderes alternativos vecinales, en función del objetivo general de la investigación. Este instrumento permitió obtener información directa a través del planteamiento de preguntas cerradas y puntuales que facilitaron las respuestas a los encuestados.

La principal finalidad de la realización de la encuesta fue la recopilación de datos acerca del líder alternativo vecinal, sus características, opiniones, actitudes y comportamiento al ejercer su rol dentro de la comunidad y grupo de trabajo.

La utilización de la encuesta permitió analizar con exactitud los resultados con los cuales se lograron conclusiones y recomendaciones pertinentes, y así determinar las principales características del comportamiento de los líderes alternativos vecinales pertenecientes a la Parroquia El Recreo.

MODELO DE LA ENCUESTA

A continuación se le presentará una serie de preguntas que servirán como apoyo para la realización de nuestra tesis de grado, titulada "Estudio de los Líderes Alternativos Vecinales del Municipio Libertador: Rasgos fundamentales que caracterizan el comportamiento de estos líderes" La cual se realizó para optar por el título de Licenciados en Comunicación Social, mención Publicidad y Relaciones Públicas, de la Universidad Católica Andrés Bello. Los datos manejados en la encuesta van a ser de uso confidencial y tratados con rigurosa discreción.

1.- Enumere, en orden de importancia, donde 6 corresponde al máximo valor y 1 al menor valor, los factores que debe tomar en cuenta el líder alternativo vecinal, con respecto al receptor, al ejercer su rol de líder:

____ La cultura (valores, actitudes, costumbres)
____ Nivel socioeconómico
____ Nivel educativo
____ Necesidades y expectativas
____ Predisposiciones (conocimientos previos)
____ Elementos situacionales (sed, hambre, frío, calor, etc.)

2.- Enumere en orden de importancia, donde 6 corresponde al mayor valor y 1 al menor valor, los factores externos que condicionan al líder vecinal al ejercer su liderazgo.

____ Lugar de trabajo (infraestructura)
____ Ambiente laboral (compañeros de trabajo)
____ Cultura de la organización (normas y valores)
____ Estructura organizacional (organigrama)
____ Canales o medios de comunicación
____ Interferencias dentro del contexto

3.- A su criterio, como líder alternativo vecinal, cuál es la manera más adecuada de lograr el apoyo de sus seguidores. Enumere en orden de preferencia, donde 6 correponde al mayor valor y 1 al menor valor:

____ Con hechos y resultados
____ Con una comunicación coherente
____ Figurar en los medios de comunicación
____ Ofreciendo más participación social a su comunidad
____ Que sus cualidades estén en sintonía con lo que la gente espera de él
____ Que sus capacidades sean las más adecuadas para solucionar los problemas de la comunidad

4.- Enumere en orden de preferencia, donde 10 corresponde al mayor valor y 1 al menor valor, las cualidades que usted considere deba poseer como líder alternativo vecinal: (continúa en la página siguiente)

____ Honestidad
____ Visión de futuro
____ Motivador
Carisma

____ Sensible a las necesidades del grupo
____ Preparación (formación educativa)
____ Capacidad de mando
____ Credibilidad
____ Capacidad de comunicación
____ Competente

5.- ¿Para usted, poseer carisma es fundamental para ejercer un liderazgo alternativo vecinal efectivo?. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ No necesariamente
____ Sí, es fundamental

6.- Para ejercer un liderazgo alternativo vecinal, usted cree que el individuo debe: (Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación)

____ Nacer con las cualidades necesarias
____ Adquirir las cualidades necesarias con educación y experiencia de trabajo

7.- ¿En su trayectoria como líder vecinal, quién ha identificado las reales necesidades de la comunidad?. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ Los miembros del grupo
____ El líder

8.- Enumere en orden de preferencia, donde 7 corresponde al mayor valor y 1 al menor valor, los elementos que usted considera más importantes al comunicarse ante su comunidad (continúa en la página siguiente):

____ Presencia

____ Lenguaje utilizado
____ Gestos ____ Estado de Animo
____ Conocimientos ante el tema expuesto
____ Coherencia en el discurso
____ Mensaje emitido coincida con las necesidades de sus seguidores

9.- ¿ Qué tipo de comunicación considera usted deba utilizar como líder alternativo vecinal dentro de su comunidad?. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ Personal (Cara a cara)
____ Grupal (enfocada a cada grupo)
____ Masiva (enfocada a toda la comunidad)

10.- ¿Para usted, cuál es la función más frecuente que la comunicación no verbal cumple dentro del proceso comunicacional?. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ Complementar
____ Contradecir
____ Controlar

11.- ¿Como líder alternativo vecinal, en cuál área considera usted deba darsele mayor importancia a la participación de los miembros de su grupo?. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ En la realización de las tareas
____ En la toma de decisiones
____ En la planificación de proyectos

12.- ¿A la hora de planificar los objetivos y realizar los planes de acción, cómo es tomada la decisión final dentro de su grupo?. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ Sólo por el líder

____ A través del consenso

____ Por el líder, tomando en cuenta la opinión de los miembros del grupo.

13.- ¿Como líder alternativo vecinal, cuál de estas 2 modalidades de trabajo emplea usted?. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ Proponer nuevos modelos de trabajo

____ Utilizar modelos de trabajo tradicionales

14.- ¿Como líder alternativo de una comunidad, qué es lo que usted prefiere?. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ Sentir poder de mando

____ Guiar al grupo

____ Que el grupo se autodiriga

15.- ¿Al ejercer su liderazgo, en función de cuál de estos aspectos trabaja usted?. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ Satisfacción de necesidades grupales

____ Normas y valores de la organización

____ Lo que considere más importante según su criterio

____ Nuevas propuestas de trabajo

____ Situación que se le presente

____ Convencer a sus seguidores para que lo apoyen a alcanzar los objetivos

16.- Como líder alternativo vecinal, qué es lo que haría usted cuando hay discrepancia de objetivos dentro del grupo. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ Tratar de minimizar la resistencia que ellos oponen, sin eliminar sus preferencias, ofreciendo su opción como la más adecuada

____ Tratar de minimizar la resistencia que ellos oponen, eliminando sus preferencias, ofreciendo su opción como la más adecuada

17.- Para usted, cuál es la mejor forma de motivar a los miembros de su grupo?. Marque con una equis sólo una opción de las que se le presentan a continuación:

____ Haciéndoles sentir que su grupo es el mejor

____ Logrando los objetivos

____ Con recompensas y castigos

____ Haciéndoles sentir que forman parte del grupo

18.- Enumere en orden de importancia, donde 6 corresponde al mayor valor y 1 al menor valor, las funciones que ejerce como líder alternativo vecinal:

____ Evaluación del plan de trabajo

____ Establecer un plan de trabajo

____ Toma de decisiones

____ Supervisión y seguimiento del plan de trabajo

____ Explicar claramente los objetivos y el plan de trabajo

____ Identificar los fines y propósitos el grupo

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Factores tomados en cuenta por los Líderes Alternativos Vecinales, con respecto a sus seguidores, al ejercer su rol:

Los resultados arrojados en la primer pregunta, constatan que los líderes alternativos vecinales de la Parroquia El Recreo consideran a la cultura - el conjunto de valores, actitudes y costumbres - como el factor más importante a tomar en cuenta con respecto a sus seguidores. Esta es determinante para los individuos, por lo cual, los líderes tratan de conocerla a fondo, para ejercer un liderazgo legitimado por todos y no crear contradicciones dentro de su comunidad.

La tradición y la cultura son muy difíciles de cambiar, lo cual no significa que los líderes vecinales deban modificarlas para ser alternativos, como plantea Gerardo Cabañas; contrariamente a ésto, en la investigación se establece que los líderes deben

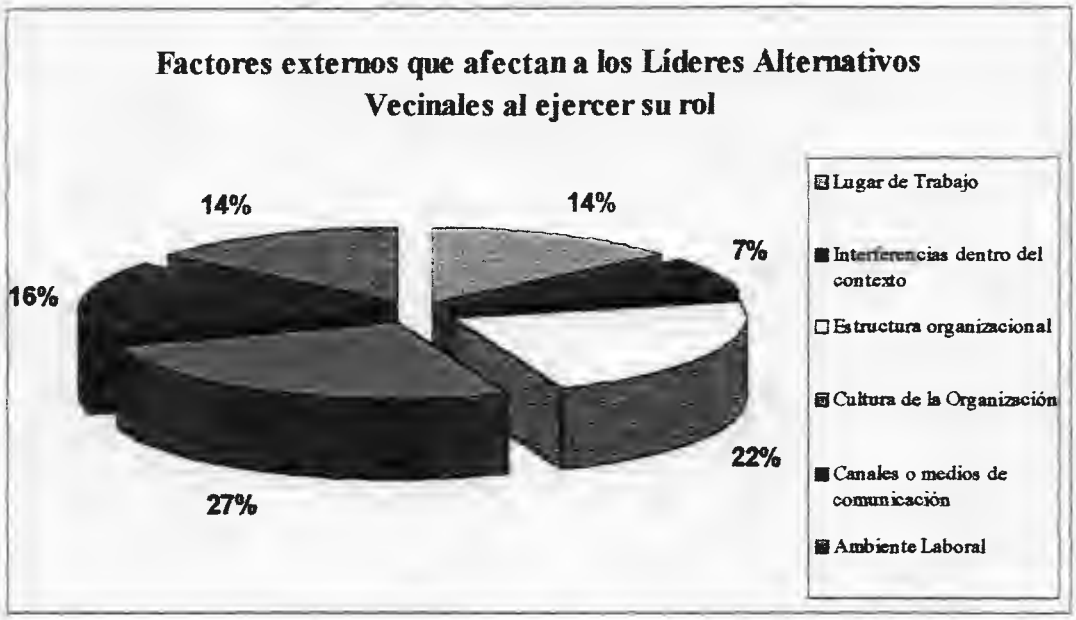
trabajar de acuerdo a ella, proponiendo nuevos planes de trabajo, prácticos y efectivos, comportándose así realmente como alternativos.

Seguidamente, el nivel educativo de los seguidores, considerado por los líderes como otro elemento a tomar en cuenta, ayuda a una mejor comunicación y entendimiento entre ambos y es fundamental para la compenetración entre ellos.

Además, catalogaron como pertinentes tanto las necesidades y expectativas de sus seguidores, como las predisposiciones que puedan poseer. Es pertinente que los líderes tomen en cuenta las predisposiciones que poseen los seguidores, ya que éstos perciben selectivamente de acuerdo a su conjunto de conocimientos previos, normas y valores, lo cual puede condicionar su comportamiento.

Los objetivos de trabajo y proyectos establecidos, son aceptados por los integrantes del grupo, siempre que satisfagan sus necesidades y expectativas. A lo largo de la investigación se destaca el hecho de que los líderes vecinales trabajan de acuerdo a estos elementos, lo cual se puede constatar más adelante en la pregunta 4 como en la 16.

2. Factores externos que influyen en los Líderes Alternativos Vecinales, al trabajar con su comunidad:



Los Líderes Alternativos Vecinales encuestados, consideran que el factor externo que más influye al desempeñar su rol, es la Cultura de la Organización, factor que actúa nuevamente como determinante, debido a que ésta determina la mayoría de los aspectos de la Asociación de Vecinos: la forma en que sus miembros actúan y se relacionan, lo que está aceptado y rechazado, lo que se acostumbra, y los valores y normas dominantes de ésta. La cultura, como se plantea en el marco teórico, es un elemento contextual muy importante, ya que actúa como un prisma filtrando las percepciones del entorno y de los hechos que acontecen.

La estructura organizacional, también considerada por los líderes, debe plantearse de acuerdo a las necesidades que requiere la comunidad. El líder debe establecer grupos de trabajo donde cada persona ejercerá la función más adecuada a

sus capacidades. Debe crear una identidad en su organización, estructurando al grupo de trabajo de acuerdo a las tres áreas de necesidades: necesidad de desempeñar una tarea en común, necesidad de mantenerse como una unidad social coherente y necesidades individuales de los miembros del mismo.(ver marco teórico modelo de los tres círculos)

Los canales o medios de comunicación son muy importantes, ya que determinan la fluidez y el entendimiento de los mensajes que el líder puedan emitir, por lo cual, deben ser elegidos con mucha responsabilidad, de acuerdo al tipo de situación, y así el mensaje es captado por los seguidores claramente y sin interferencias. Ya que, como se confirma más adelante, la situación es la que da la pauta al líder, ya sea en la forma de comportarse, de comunicarse, y en los canales de comunicación a emplear.

Otro punto a destacar, es que los líderes prácticamente no toman en cuenta las interferencias del contexto; con respecto a lo cual, se establece en este estudio, que los líderes no tienen conciencia del peligro que puede representar una comunicación disatorcionada, la cual puede ocasionar que los seguidores no entiendan cuáles son sus tareas o cómo deban actuar en detrminada situación.

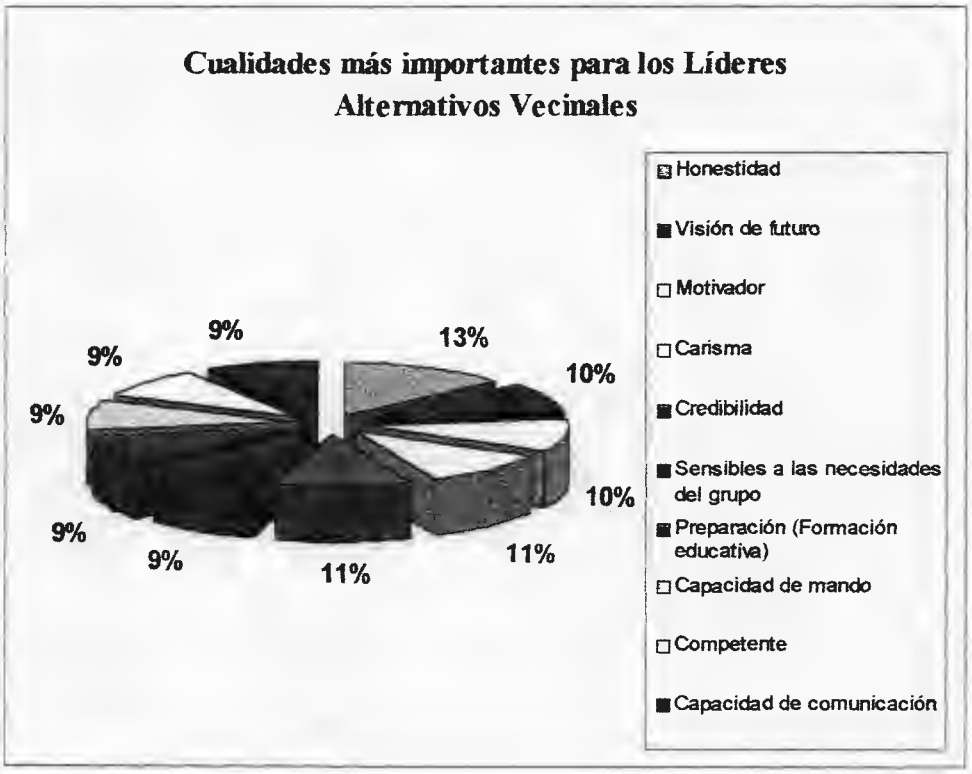
3. Medios más adecuados, utilizados por los Líderes Alternativos Vecinales, para lograr el apoyo de los seguidores:

Los resultados de esta pregunta demuetran que los líderes alternativos vecinales encuestados creen que la manera más idónea de lograr el apoyo de sus seguidores es a través de los hechos y resultados, visibles y/o tangibles, alcanzados por ellos. Esto constata que para la comunidad lo más importante es verificar que el líder ha trabajado y ha superado los problemas comunales.

Por otro lado, como plantea Luis Cristiansen, es importantes que las cualidades de los líderes estén en sintonía con lo que sus seguidores esperan y las capacidades para ejercer su rol sean las más adecuadas para solucionar los problemas, porque de esta manera obtendrán mayor apoyo de sus seguidores.

Se puede determinar, por la preferencia de estos tres ítems, que a los líderes vecinales les importa lo que la comunidad opina de ellos, y que su trabajo desempeñado sea en función de las necesidades de su comunidad.

4. Cualidades más importantes que los Líderes Alternativos vecinales consideran deben poseer:



La muestra encuestada confirma que todas las cualidades propuestas son importantes, ya que todas son consideradas, aunque algunas, como la honestidad, el carisma y la credibilidad, en mayor medidas que otras.

Consecuencia de la falta de ética con la cual muchos dirigentes venezolanos han realizado su trabajo, la honestidad es una cualidad muy apreciada actualmente. La cual fue considerada por los líderes como la más importantes.

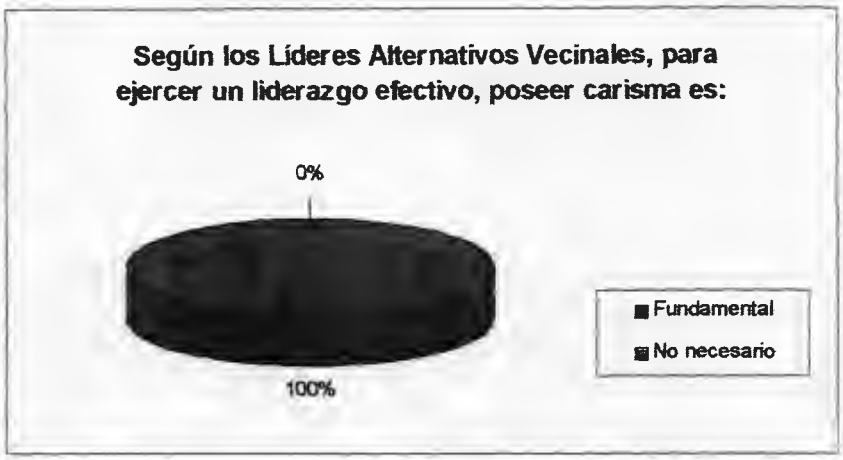
Un líder honesto es una persona ética, que tenga congruencia entre sus palabras y su conducta, entre sus promesas y los hechos obtenidos. Los líderes opinan que siendo honestos lograrán ganarse la confianza de su comunidad, indispensable para lograr el apoyo de sus seguidores en la proposición de nuevos objetivos y planes de trabajo, y así desarrollar un liderazgo alternativo.

El carisma, como una cualidad intrínseca del líder ayudará a captar la confianza de sus seguidores para obtener el apoyo de los mismos. La credibilidad que el líder posea, podrá ganarse a medida que el trabajo con su grupo fluya y obtenga el apoyo de éste, ayudándolo a conseguir los objetivos planteados.

Con respecto a la motivación, el líder vecinal deberá inspirar a sus seguidores para lograr los planteamientos propuestos y satisfacer sus necesidades, de esta manera, los individuos se sentirán parte del grupo, lo cual facilitará el desempeño de las labores.

Los planes de trabajo establecidos por el líder, basados en la situación real del área vecinal en la cual ejerce su liderazgo, deben perdurar en el tiempo, para lo cual, es indispensable que posea visión de futuro, cualidad que le permite prever los posibles problemas que pueden surgir en su comunidad y proponer soluciones adecuadas, ofreciendo la posibilidad de que los imprevistos puedan corregirse con proactividad y no sobre la marcha.

5. Según los Líderes Alternativos Vecinales, para ejercer un liderazgo efectivo, poseer carisma es:



La totalidad de los líderes encuestados coinciden en que poseer carisma es fundamental para ejercer un liderazgo vecinal efectivo. Estos líderes, siendo carismáticos, lograrán la confianza de sus seguidores, quienes los apoyarán incondicionalmente; de igual manera, lograrán motivarlos y así aumentar en ellos su entusiasmo por trabajar y superar los obstáculos.

Al poseer carisma, los líderes vecinales obtienen el apoyo de sus seguidores en cualquier circunstancia, ya que su forma de ser hace que estos se sientan emocionalmente apegados. Dando como resultado una gran compenetración entre ambos y una labor más eficaz de liderazgo. Como expresa Conger, el líder carismático despierta en los individuos emociones positivas, para mantenerlos motivados, activos y entusiastas.

Además, el carisma es una cualidad importante para los líderes en una sociedad como la nuestra, la cual posee un "espíritu cálido" y le presta atención a los rasgos personales de las figuras públicas y a las emociones que estos expresan. Por lo

cual, en una sociedad como Caracas, ser carismáticos es una ventaja para los líderes alternativos vecinales, quienes lograrán más fácilmente el apoyo de sus seguidores.

6. Según la opinión de los Líderes Alternativos Vecinales, los individuos para ser líderes deben:

El eterno dilema si el líder nace o se hace fue el diagnóstico de esta pregunta, y más de la mitad de los encuestados sugiere que el líder debe adquirir sus cualidades necesarias a través de la experiencia y la educación. Toda persona para desempeñar al máximo sus funciones necesita de la experiencia de trabajo que le permita poner en práctica las teorías aprendidas. Los líderes vecinales de la Parroquia el Recreo consideran que es a través de la experiencia de trabajo como el líder debe educarse para obtener las herramientas necesarias para el ejercicio de un liderazgo eficaz, y por ende, mejorar las fallas cometidas por ellos en ocasiones similares. Sin embargo,

no se puede descartar que una minoría de los líderes encuestados opinan que los individuos deben nacer con las cualidades necesarias para ser líderes.

7. Las reales necesidades de la comunidad, las ha identificado:

Todo líder legítimo es la persona adecuada para detectar las reales necesidades de su comunidad. El 60% de estos líderes, opina que como guía de su grupo, al trabajar diariamente con su comunidad, son la personas más indicadas para identificar las necesidades. Sin embargo, como lo plantean las teorías modernas de liderazgo, en esta investigación se concluye que es el grupo el que debe saber qué es lo que necesita y cómo lograrlo; quien acudirá al líder para que lo asesore y dirija; es ahí donde entra el papel del líder, quien propondrá nuevos modelos de trabajo efectivos de acuerdo a esas necesidades.

8. Elementos más importantes considerados por los Líderes Alternativos Vecinales para comunicarse con su comunidad:

Dentro del ejercicio del liderazgo, los líderes vecinales utilizan como herramienta fundamental la comunicación ante sus grupos. Esta pregunta plantea los elementos más importantes considerados por ellos al comunicarse. Para la muestra el elemento que obtuvo más preferencia fue el conocimiento que debe poseer el líder ante el tema que propone.

De acuerdo a Klapper (1974), cada persona puede, según sus condiciones preexistentes, percibir un mismo hecho de forma diferente, ya que hay factores intermediarios que condicionan dicho proceso. Es por esta razón, que el líder debe poseer un alto conocimiento de las propuestas que plantee, para que así sus seguidores comprendan los mensajes de forma clara y exacta.

En segundo lugar, figura una vez más la importancia que se le da a las necesidades de los seguidores, ya que para los encuestados es fundamental que sus mensajes coincidan con las necesidades del grupo, de esta manera, el líder sabrá que sus recomendaciones serán efectivas y aceptadas por todos. Ya que se puede dar el caso, de que lo comunicado por el líder sea trascendente, pero por estar fuera de contexto no tendrá acogida.

De igual manera, como afirma Josué Fernández, la muestra le dio importancia a la coherencia del discurso, fundamental para que los mensajes emitidos sean recibidos sin distorsiones y sin obstáculo alguno, y para que el grupo pueda desempeñar correctamente sus funciones.

Contrariamente a lo que arrojan los resultados de este ítem, de acuerdo a lo planteado en la investigación, tanto en el marco teórico como por los expertos entrevistados, se concluye que los gestos, aspecto de la comunicación no verbal, juegan un papel fundamental en la comunicación, los cuales pueden llegar a contradecir los mensajes verbales si no son controlados por el emisor, como se reafirma en la pregunta 10. Lo cual debe ser tomado en cuenta por los líderes, quienes deben tomar conciencia de los riesgos que esto puede ocasionar.

9. Tipo de comunicación empleada por los Líderes Alternativos Vecinales:

Al igual que opina Italo Pizzolante, el estudio realizado, destaca que la comunicación es uno de los elementos fundamentales para que el líder ejerza su rol de una manera efectiva. Es a través de ésta, que el líder puede desempeñar su trabajo, ofrecer más participación y entablar una relación más afectiva con sus seguidores.

De acuerdo a los resultados arrojados, los líderes encuestados utilizan los tres tipos de comunicación planteados en la pregunta: personal, grupal y masiva, predominando la de tipo grupal y masiva.

Por lo que se puede ver, estos líderes se preocupan por comunicarse públicamente con su comunidad, al igual que con los diferentes grupos de seguidores, ya sea para expresar los resultados de la labor desempeñada por la Asociación de Vecinos, como para comunicar los planes a futuro, o para escuchar las necesidades y preocupaciones de los vecinos.

Sin embargo, como opina Nicolás Toledo, en éste estudio se plantea que lo fundamental para el líder es que se comunique personalmente con sus seguidores, que sea un líder cercano a la gente, lo que le ayudará a tener credibilidad y a ser legitimado por todos.

10. Función más frecuente de la comunicación no verbal según los Líderes Alternativos Vecinales:

La totalidad de estos líderes considera que la función más frecuente de la comunicación no verbal es la de complementar la comunicación verbal. Desde su punto de vista, la comunicación no verbal (gestos, movimientos corporales y faciales, etc), los ayuda a comunicarse mejor, complementando lo expresado a través de los mensajes verbales.

Como se dijo en el marco teórico, el tipo de comunicación no verbal que ayuda a complementar son los emblemas, los cuales tienen una traducción verbal directa, es decir, el uso de estos complementan el acto verbal en una comunicación que podría estar afectada por factores externos, tales como, el ruido, la distancia, etc; y los ilustradores, los cuales son movimientos que están sujetos directamente al habla, es decir, acompañan y complementan el contenido de los mensajes verbales para ilustrarlos, acentuar y marcar el ritmo de una conversación, mostrar gráficamente la dirección de lo que el emisor dice, etc.

La otra minoría considera, por un lado, que la función más frecuente de la comunicación no verbal es controlar los mensajes verbales, para lo cual están los reguladores, los cuales pueden mantener el flujo de una conversación, al igual que le pueden imprimir ritmo, para indicar al emisor que aclare, repita o pare; y otro lado, sostiene que la función más frecuente es la de contradecir los mensajes verbales.

Sin embargo, en este trabajo se concluye que lo más importante a tomar en cuenta, es el hecho de que la comunicación no verbal puede contradecir lo expresado verbalmente. Por lo cual, los líderes deben tomar en cuenta este aspecto, porque tal vez, el sentido que le dan al mensaje a través de los gestos y articulaciones no corresponden a lo que están comunicando verbalmente, lo que puede generar contradicciones.

Los líderes deben tomar conciencia de la importancia de éste factor, ya que en un momento de fervor o de ira pueden perder el control de sus gestos y articulaciones no verbales, contradiciendo sus mensajes.

11. Áreas de participación de los miembros del grupo, consideradas por los Líderes Alternativos Vecinales:

Todos líderes consideran importante la participación de los integrantes de su grupo, aunque sea en áreas diferentes. De lo cual se deduce, que los líderes toman en cuenta la colaboración de sus seguidores, sobre todo en el trabajo cotidiano y en la toma de decisiones, área delicada y de gran responsabilidad, donde se hace más notorio el valor que éstos le dan a la participación.

Sin embargo, la participación en la planificación de proyectos no es tomada muy en cuenta por los encuestados. Con respecto a lo cual, se establece en esta investigación, que los líderes deben tomar más en consideración este aspecto, dándole la oportunidad a los individuos de participar abiertamente en la planificación de proyectos, porque ellos son los que más conocen las necesidades de la comunidad y pueden proponer ideas interesantes que ayuden a la resolución de los problemas locales.

12. Forma en que es tomada la decisión final dentro del grupo del Líder Alternativo Vecinal:

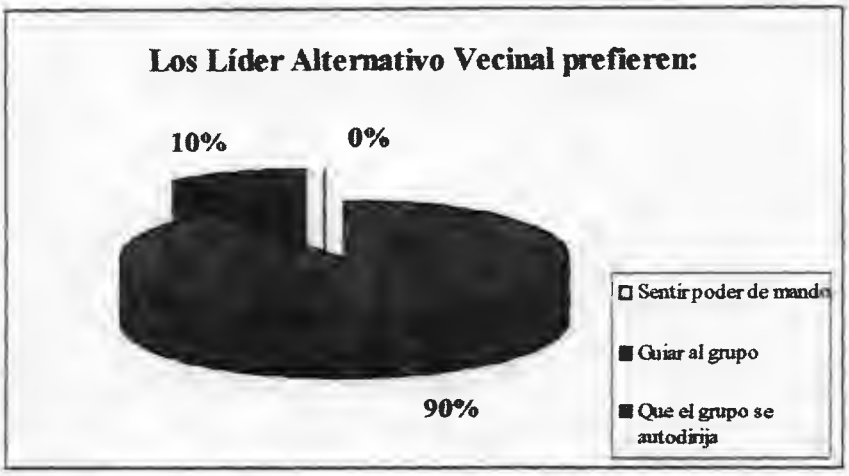
La mayoría de los líderes vecinales de la Parroquia El Recreo, toman la decisión final dentro de su grupo a través del consenso, método democrático donde todos tienen el mismo derecho de opinar; lo cual demuestra, al igual que en la pregunta anterior, que para estos líderes, la forma de pensar y la participación de los integrantes del grupo es importante.

La tercera otra opción, demuestra que ninguno de los líderes encuestados toma sólo la decisión, con lo cual podemos notificar la ausencia de líderes autoritarios, por el contrario, son líderes alternativos que tienen en cuenta la participación de sus seguidores para la resolución de los problemas comunales.

13. Modalidad de trabajo de los Líderes Alternativos Vecinales:

Al analizar los resultados de este ítem, se observa que todos los líderes vecinales que conforman la muestra, coinciden en su modalidad de trabajo, ya que para ellos es fundamental proponer cambios, nuevos proyectos y estrategias de trabajo eficaces que ayuden a solucionar los problemas locales que afectan a la comunidad, lo cual demuestra, que su disposición a hacer las cosas es su mejor herramienta. Hecho que destaca la calidad de alternativos, como se plantea en el marco teórico y se confirman con los expertos entrevistados

14. Al ejercer su liderazgo los Líderes Alternativos Vecinales prefieren:.



Los resultados arrojados en esta pregunta, dan como resultado que la mayoría de los líderes encuestados, prefiere guiar al grupo, ya sea en la consecución de los objetivos como en la solución de los problemas comunales. Esto demuestra una vez más que los líderes alternativos vecinales son alternativos, y buscan motivar a los vecinos a que participen y colaboren para que los resultados en favor de su comunidad sean efectivos. Se observa que son líderes que buscan guiar y apoyar al grupo en la consecución de sus objetivos, con lo cual obtienen la aprobación y legitimación de sus seguidores.

Para finalizar esta ítem, se puede concluir que el hecho de que los líderes no prefieran sentir poder de mando, no significa que ellos no ejerzan poder, ya que al ser líderes legítimos, elegidos y reconocidos por sus seguidores como los más capaces para resolver los problemas locales, aún en contra de la resistencia ejercida por los opositores, ésto demuestra que sí tienen poder ante su comunidad, quien los respeta y los apoya. Como plantea Hollander en el marco teórico, la legitimidad del líder es causa de la autoridad que los individuos le confieren.

15. Los Líderes Alternativos Vecinales trabajan en función de:

Se observa que casi la mitad de los líderes alternativos vecinales trabajan en función de las necesidades de su grupo, es decir, que los objetivos y el plan de trabajo estarán propuestos en base a ellas. En la medida que los líderes satisfagan las necesidades grupales, se puede decir que su labor es efectiva, y se creará en los seguidores un sentimiento de seguridad y pertenencia al grupo, lo que dará como respuesta una mayor participación por parte de ellos. Además, se puede decir que un líder que trabaje en función de las necesidades, será un líder legítimo.

De acuerdo a los resultados de la pregunta, se establece, que un porcentaje de los líderes trabaja de acuerdo a la situación, es decir, ejerce un liderazgo situacional. Al respecto, Luis Cristiansen, opina que "la mejor manera de adoptar un liderazgo es que el líder se adecue a la situación en que está, a las demandas de esa situación específica". Con respecto a lo cual, se establece en la investigación, que es

un estilo práctico que el líder puede utilizar. Lo cual significa, que este actuará de distintas maneras de acuerdo a las demandas que la situación le exija, por lo que deberá ser flexible y dinámico en su forma de actuar, distinto a decir, que éste debe improvisar su trabajo; todo lo contrario, el líder debe ser ordenado y tener planes de trabajo específicos para cada ocasión.

La otra opción considerada como importante para los líderes, la cual plantea el convencimiento como forma de trabajo, se refiere al liderazgo persuasivo. Este estilo, es muy importante para el líder a la hora de que necesite ejercer influencia para lograr los objetivos planteados, ya que a través de la persuasión el líder podrá actuar y comunicar coherentemente para conseguir su propósito. Como se plantea en el marco teórico, el líder para perusadir lo hará no solamente a través de la vía racional sino también de la emocional.

Para concluir esta pregunta, se puede decir que es importante que los líderes alternativos vecinales, para lograr los objetivos planteados, ejerzan los tres estilos de liderazgos mencionados.

16. Comportamiento de los Líderes Alternativos Vecinales cuando hay discrepancia en su grupo:

La mayoría de los líderes encuestados, opinan que dado el caso que haya discrepancia en el grupo, tratarán de minimizar la resistencia de los opositores, sin eliminar su forma de pensar. Lo cual quiere decir, que los líderes tratarán de persuadirlos a que acepten su punto de vista, planteándoles una serie de elementos racionales y emocionales que harán que los individuos acepten momentáneamente lo propuesto por el líder, aunque sigan pensando de otra manera.

Sólo una minoría opina que tratará de minimizar la resistencia de los opositores eliminando sus preferencias, lo cual significa, de acuerdo a lo planteado en el marco teórico, que los líderes tratarán de cambiar la forma de pensar de sus oponentes a través de cualquier medio, manipulándolos y ofreciéndoles su opción como la única salida.

Con respecto a esto, se establece en la investigación, que los líderes alternativos vecinales no deben eliminar las opiniones de sus seguidores, porque eso significaría manipularlos, y es anti ético, además de que podrían perder credibilidad; deben lograr los objetivos siempre respetando la forma de pensar de su comunidad.

17. Forma como los Líderes Alternativos Vecinales motivan a su grupo:

La mitad de los líderes alternativos vecinales de la muestra coinciden en que la mejor manera de motivar a su grupo es alcanzando los objetivos planteados, ya que si el líder logra desarrollar un plan de trabajo eficaz que logre los objetivos, esto motivará al grupo a seguir colaborando, ya que se sentirá satisfecho por su trabajo desempeñado. Estos líderes tratarán de desarrollar un ambiente agradable para que sus seguidores trabajen de acuerdo a los objetivos propuestos, por lo cual, es necesario que logren la motivación dentro de sus grupos para impulsarlos a la acción y unión de sus miembros.

La otra mitad de los líderes, opinan que la manera más adecuada de motivar a los integrantes del grupo es haciéndolos sentir parte del mismo, ya que de esta manera, los individuos participarán y trabajarán en la solución de los problemas de la comunidad. Al sentirse parte del equipo, los individuos estarán satisfechos y orgullosos de formar parte de éste, sintiéndose responsables de trabajar y de colaborar en todo lo que puedan para que las cosas salgan bien.

Para finalizar, se puede decir, que ambas maneras de motivar a los seguidores son válidas, lo importante es que los líderes sepan motivar a su comunidad a que participe en la resolución de los problemas locales.

18. Funciones más importantes ejercidas por los Líderes Alternativos Vecinales:

De acuerdo a los resultados de este ítem, las dos funciones más importantes para los líderes alternativos vecinales son la identificación de los fines y propósitos del grupo, y el establecimiento de un plan de trabajo.

Con respecto a la primer función mencionada, los líderes deben definir o identificar el propósito, los fines y los objetivos de su grupo, ya que ellos son el pilar de todo trabajo a desarrollar, son la guía para indicar cuál labor será la más adecuada para el grupo, y así cumplir los objetivos de éste.

Referente a la segunda función, los líderes deben planear los asuntos a tratar con respecto a los problemas comunales, y así proponer un plan de trabajo para solucionarlos; al igual que deben establecer los medios más adecuados para lograr dicho plan.

Otra función importante para estos líderes, es explicar claramente los objetivos y el plan de trabajo, lo cual es fundamental para que los seguidores entiendan claramente qué están haciendo y porqué, de esta manera, colaborarán de una forma más adecuada, sin perder tiempo. Aquí se ve nuevamente la importancia de una buena comunicación por parte del líder, quien debe saber comunicar en todo momento, y bajo cualquier circunstancia.

La otra función seleccionada como importante por estos líderes, es la evaluación del plan de trabajo. Aspecto que debe ser considerado por los líderes, ya que es fundamental revisar y evaluar las labores desempeñadas por el grupo, y de esta manera, obtener datos útiles que no les permita caer en los mismos errores la próxima vez.

Todas estas funciones son importantes, unas más que otras, pero todas forman parte de un proceso que el líder debe tomar en cuenta: primero se deben identificar los fines y propósitos del grupo, segundo establecer un plan de trabajo, tercero explicar claramente los objetivos y el plan de trabajo, cuarto tomar decisiones, quinto supervisión y seguimiento del plan de trabajo y sexto evaluación del plan de trabajo.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Actualmente, existen expresiones sociales mucho más sofisticadas en el campo del desarrollo comunal, nos encontramos con un público urbano que llena los siguientes requisitos: primero está más y mejor informado; segundo es más independiente de los factores centralistas o elitescos del poder; tercero es más participativo y más selectivo; cuarto es más exigente al demandar servicios que garanticen calidad de vida, y quinto es más consumidor.

Todo esto lleva al surgimiento de un liderazgo no tradicional, que se manifiesta en las diferentes áreas de la sociedad, una de estas áreas es la actividad vecinal. Los líderes alternativos vecinales son la expresión de conducción de la sociedad, representativos del fin del milenio, en cuanto a la expresión de liderazgo en las nuevas formas de organización.

Estos líderes, desempeñan un papel fundamental en la sociedad venezolana, ya que la gran necesidad de Venezuela son los liderazgos intermedios, y la mayoría de las figuras sociales aspiran al poder político, olvidándose del ámbito comunal, del trabajo diario con las comunidades locales.

Un líder alternativo vecinal debe ser una persona que se comprometa realmente con las necesidades de su comunidad, para no desvincularse del público al cual va dirigido su trabajo. Esta es la mejor manera de ejercer un liderazgo efectivo y de obtener el apoyo de sus seguidores, lo cual facilita alcanzar los objetivos planteados.

Las características más importante que el líder alternativo vecinal debe poseer, concluidas en esta investigación, son, en primer lugar, la honestidad, factor fundamental para que el líder sea creíble; la credibilidad como segunda característica, es dada además, por emerger de su comunidad y por su cercanía a las personas que conviven en ella.

En tercer lugar, los líderes deben poseer carisma, cualidad intrínseca del líder

que lo ayuda a crear un lazo emocional entre él y sus seguidores, quienes lo aceptarán incondicionalmente y creerán que sólo con su asesoramiento conseguirán los objetivos, apoyándolo en todo lo que éste plantea.

Podemos decir, que otra de las cualidades importantes que debe poseer el líder es la capacidad de motivar a su grupo, lo cual será más fácil de lograr si éstos son carismáticos.

La motivación actúa dentro de un proceso persuasivo en el cual el líder deberá realzar las fortalezas de su grupo para que éste se involucre y participe, de la manera más activa, en la resolución de los problemas de índole local.

La participación de los vecinos, además de ser tomada en cuentan para la realización de las tareas diarias y la toma de decisiones, recomendamos que el líder ofrezca a sus seguidores la posibilidad de colaborar en la planificación de los proyectos, ya que estos individuos son los verdaderos conocedores de los problemas que los afectan, y pueden proponer ideas para la creación de proyectos que apunten directamente a solucionarlos. Para esto, el líder puede proponer talleres de discusión donde se planteen diferentes proyectos y se elija el más adecuado a través del consenso.

Con respecto al poder, se puede concluir que los líderes alternativos vecinales ejercen poder legitimo ante su comunidad, ya que son elegidos y reconocidos por sus seguidores como los más capaces para resolver los problemas locales, aún en contra de la resistencia ejercida por terceros; de esta manera, al ser legitimados por todos, los líderes logran el apoyo de sus seguidores, ayudados de sus cualidades más importantes: honestidad, credibilidad y carisma.

Para ejercer un liderazgo efectivo, el líder debe tener la capacidad de establecer un plan de trabajo que perdure en el tiempo; formando equipos de trabajo donde cada quien tenga su responsabilidad específica y la sumatoria constituya el gran logro para la comunidad. Así mismo, debe asumir el compromiso del cambio social y del apoyo comunitario como un continuo, como una situación que no se

detiene, sino que siempre ofrece nuevas alternativas.Un líder alternativo vecinal debe ser práctico, cada vez más la comunidad busca respuestas concretas, soluciones efectivas y tangibles. Pareciera que esos líderes basados en grandes utopías hoy en día están desapareciendo, se ha dado paso a una búsqueda de soluciones concretas; es mucho más efectivo un liderazgo que solucione problemas, que aquellos liderazgos que hablan de muchos cambios, de nuevos ideales, y no hacen nada en concreto.

La cultura es el factor más importante a tomar en cuenta por estos líderes al ejercer su liderazgo, ya que su comportamiento debe estar acorde con el conjunto de normas, valores y actitudes preexistentes en su comunidad, de esta manera, los planes propuestos por el líder concordarán con las expectativas de su área vecinal.

Todo liderazgo alternativo vecinal debe basarse en una buena comunicación, se convierten en líderes aquellos que logran expresar mejor sus ideas, sin comunicación no se logra el liderazgo. Es así, que en el área vecinal el empleo de una comunicación coherente sea a tan importante para que el grupo con el cual trabaje desarrolle, de la forma más adecuada, sus tareas, y los objetivos grupales se cumplan sin obstáculo alguno.

Podemos concluir que los líderes de la muestra no le prestan suficiente atención a los daños que pueden generar las interferencias del contexto en su comunicación, ya que el significado de ésta puede ser distorsionado y el grupo no comprenda los mensajes emitidos por el líder.

Otro punto a considerar respecto a la comunicación, es que los líderes encuestados no le dan la importancia que merece al efecto contradictorio que puede generar la comunicación no verbal. Al emitir un mensaje, es importante que los líderes alternativos vecinales sepan controlar todos aquellos elementos no verbales que intervienen en el proceso comunicativo, ya que estos factores pueden ser interpretados de diferentes maneras, creando contradicciones en lo expresado.

Para solucionar la falla que presentan los líderes, se podrían organizar talleres en la comunidad para capacitarlos en el tema, donde ellos pudieran compartir

experiencias reales y realizar ejercicios prácticos, percatándose así, por su propia convicción, de la importancia de este aspecto.

Consideramos que las formas de comunicarse de los líderes de la muestra no son las más adecuadas, por lo cual, proponemos para que la comunicación sea más efectiva, expresar sus mensajes de una forma más directa, es decir, cara a cara.

Lo importante de los líderes alternativos vecinales es la capacidad de influir en las personas para que sientan la necesidad y el deseo de participar en su proceso de gestión, que colaboren con ellos para resolver los problemas de la comunidad que nos afecta a todos. Realmente lo importante de un liderazgo emergente, en una ciudad como Caracas, está en saber motorizar un proceso de participación social.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

La investigación realizada confirma la importancia que hoy en día tienen los líderes alternativos vecinales y la necesidad de que en Caracas emerjan líderes como éstos.

Al diagnosticar sus características comportamentales, se verificó que estos líderes son alternativos por la manera como desempeñan su rol, ofreciendo mayor oportunidad de participación y trabajando por el logro de las verdaderas necesidades de su comunidad.

El estudio de estos líderes significa el comienzo de nuevas investigaciones que, apoyándose en el diagnostico de las características de comportamiento realizado por nosotros, puedan establecer planes de trabajo específicos en la resolución de problemas locales y estrategias comunicacionales para el ámbito comunal, en función de su grupo para el mejor desenvolvimiento de sus actividades.

La investigación realizada sirve de base para que futuros estudiantes apliquen los conocimientos proporcionados, para realizar un estudio de imagen de éstos líderes, donde se investigue qué es lo que reflejan y cómo son percibidos ante sus públicos.

Por último, podemos decir que este estudio puede ser aplicado a cualquier área de la sociedad en la cual se ejerza un liderazgo alternativo.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Adair, John. (1979). El liderazgo basado en la acción. México. Mc Graw-Hill.

Adair, John. (1990). Líderes, no jefes. Colombia. Editorial Legis.

Agudelo, Lilian. (1993). Imagen y poder. Caracas. Editorial Eduven.

Ailes, R. (1993). Tú eres el mensaje . Barcelona. Ediciones Paidós.

Berrio, Jordi. (1983). Teoría Social de la Persuasión. España. Editorial Mitre.

Chinoy, Ely. (1987). La Sociedad: Una introducción a la sociedad. México. Fondo de la Cultura Económica.

Conger, Jay. (1991). El Líder Carismático. Colombia. Mc Graw-Hill.

Covey, Stephen. R. (1993). El liderazgo centrado en principios. Barcelona. Ediciones Paidós Ibérica S.A.

De Moragas, Miguel.(1986). Sociología de la Comunicación. Barcelona. Editorial Gustavo Gili. 2ª. Edición.

Delpino, Carmen. (1993). Manual del dirigente vecinal. Valencia (Vzla.) Editorial Keop.

Escalona, Juan J.(1992). Líderes vecinales en la comunidad democrática. Caracas.

Etzioni, Amitai. (1974). Los Cambios Sociales: Fuentes, tipos y consecuencias. México. Fondo de Cultura Económica.

Garay, Juan. (1997). Constitución de Venezuela anotada. Caracas. Ediciones Juan Garay.

García Del Castillo, Julián. (1988). Y, ¿ Tú no quieres el poder ?. Caracas. Ediciones Paulinas

Gibson, Ivancevich y Donnelly. (1994). Las Organizaciones. USA. Addison-Wesley Iberoamericana.

Glass, Lillian. (1994). Como expresarse correctamente. Barcelona. Ediciones Paidós Ibérica S.A..

Hernández Sampieri, Roberto y otros. (1991). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw-Hill.

Johannot, Henri. (1961). El individuo y el grupo. Madrid. Editorial Aguilar.

Kapferer, Gritti y Perlstein. (1995) Diagnóstico, imagen e identidad empresarial. Caracas. Editorial Universitaria.

Klapper, Joseph T. (1974). Efectos de las comunicaciones de masas. Madrid. Editorial Aguilar.

Kotter, John. (1990). El factor liderazgo. Madrid. Ediciones Díaz de Santos.

Mankeliunas, Mateo. (1987). Psicología de la motivación. México. Editorial Trillás.

McEntee, Eileen. (1996). Comunicación oral. México. McGraw-Hill.

Morales, J y Moya, Miguel. (1994). Psicología social. España. Mc Graw-Hill.

O' Sullivan, Jeremiah. (1992). La comunicación humana. Caracas. UCAB.

Prietro Figueroa, Luis B. (1991). El Concepto del Líder. El Maestro como Líder. Caracas. Monte Avila Editores.

Rangel Hinojosa, Mónica. (1985). Comunicación oral. México. Editorial Trillás.

Reardon, Kathleen. (1991). La persuasión en la comunicación. Ediciones Paidós. Barcelona.

Rodrígues, Aroldo. (1987). Psicología social. México. Editorial Trillás.

G. Ryle y otros. (1968). Psicología de la motivación. Argentina. Editorial Paidós.

Sabino, Carlos. (1992). El Proceso de Investigación. Caracas. Editorial Panapo.

Salazar, José y Montero, Maritza. (1979). Psicología Social. México. Editorial Trillás.

Tannenbaum, R. y Weschler I. (1971). Liderazgo y Organización. Buenos Aires. Ediciones Troquel.

Verón, Eliseo y Prietro, Luis J. (1967). Lenguaje y comunicación social. Buenos Aires. Ediciones Nueva Visión.

Warren, B. y Burt, N. (1985). Líderes, las 4 claves del liderazgo eficaz. Colombia. Editorial Norma S.A..

Weber, Max. (1997). Economía y Sociedad. Bogotá. Fondo de Cultura Económica. 2ª. Edición.

Ley Orgánica de Régimen Municipal.(1990). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. 4.109 (Extraordinario).Junio 15, 1989.

Instructivo para la Organización y Legalización de las Asociaciones de Vecinos. Alcaldía de Caracas. Dirección General de Información y Relaciones Públicas. Impreso en el Instituto Municipal de Publicaciones.Julio 1992.

Tesis Consultadas:

Alí Ortega, Leylan. (1996). Estilo de liderazgo de acuerdo a la teoría del liderazgo. Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Ciencias Sociales. Caracas.

Castillo Rodríguez, Mariana: (1994). Diagnóstico del estilo de liderazgo de Peter Koestenbaum y su influencia en la motivación de los subordinados. Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Ciencias Sociales. Caracas.

Ferrer, Leyli: (1996). Características del liderazgo y sus mecanismos de transmisión en el modelaje de los valores culturales organizacionales Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Ciencias Sociales. Caracas

Perez Dortolina, Amint. (1997). Investigación y desarrollo del perfil del candidato presidencial ideal para la Venezuela de 1998. Universidad Metropolitana. Decanato de Investigaciones y Postgrado. Dirección de estudios de postgrado. Maestría en Comercialización. Caracas.

Antonorsi blanco, Marcel. (1994). Liderazgo: Concepto, Proceso. Maestria Personal. 1ª.Edición. Visión compartida Centro de Liderazgo Constructivo. Pque. Central de Caracas.

Paredes, Frank. (1990, Julio). La Defensa Vecinal o la Representación sin Poder. Ponenecia presentada en el 1er. Simposium Internacional de Alcaldes. II Encuentro Municipal Hispano-Venezolano. Caracas.

Fuentes Vivas

Ingeniero Italo Pizzolante, Presidente de la empresa ITALO PIZZOLANTE.

Julián García del Castillo, Profesor de la Escuela de Comunicación Social, de la Universidad Católica Andrés Bello.

Licenciado Gerardo Cabañas, Presidente de la empresa DELPHI CONSULTORES y de la empresa DATA SIGMA.

Licenciado Herbert Koeneke, profesor de la cátedra de Comunicación Política, de la Escuela de Comunicación Social, de la Universidad Católica Andrés Bello.

Licenciado Josué Fernández, Director de Asuntos Corporativos de la empresa INTESA.

Licenciado Luis Cristiansen, Director de Planificación de la empresa CONSULTORES 21

Licenciado Luis Vezga Godoy, Presidente de la empresa ASESORAC.

Licenciado Nerio Rauseo, Politólogo asesor de campañas políticas.

Licenciado Nicolás Toledo, Gerente de Estudios Petroleros de la empresa CONSULTORES 21.

ANEXOS 1:

Fuente: J. Adair: El Liderazgo basado en la acción

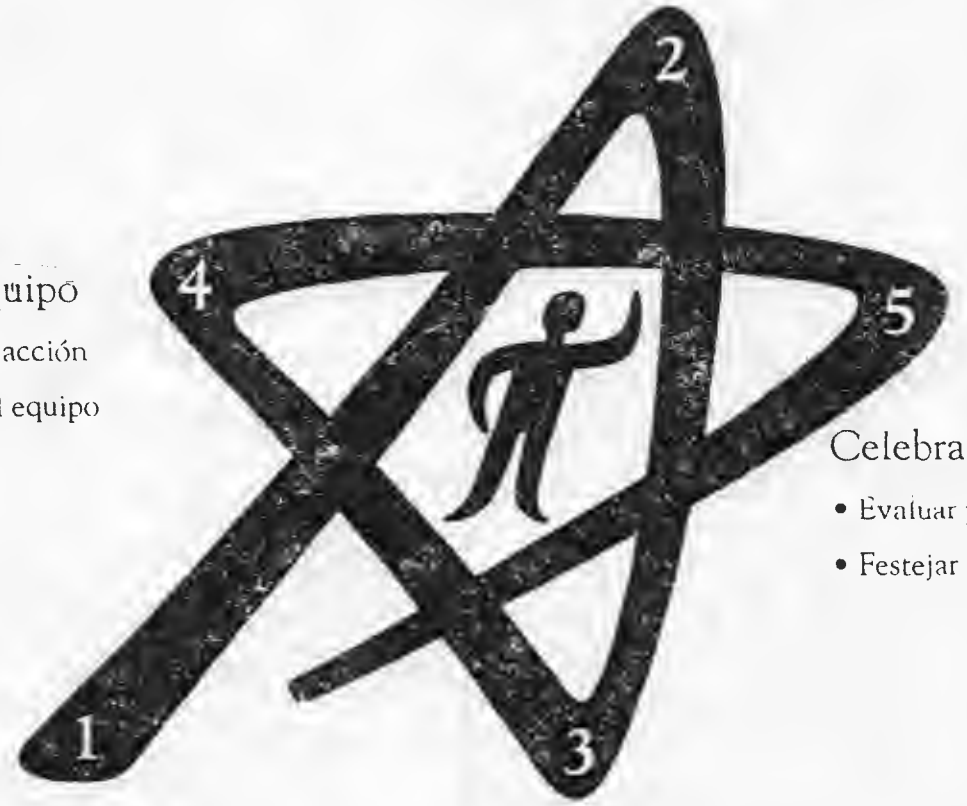
Figura 1.1 Interacción de Necesidades

ANEXOS 2:

ESCUELA DE VECINOS DE VENEZUELA

Compartir una visión

- Imaginar un futuro mejor
- Compartir la visión



Guiar el equipo

- Planificar la acción
- Dinamizar el equipo

Celebrar los logros

- Evaluar para aprender
- Festejar las victorias

Definir la realidad

- Evaluar la situación
- Identificar las oportunidades

Armar el equipo

- Construir el grupo
- Desarrollar el equipo

ANEXOS 3:

MODELO DE LA ENTREVISTA

1.- ¿ Cuáles serían los principales rasgos de un buen líder?.

2. - ¿ Qué entiende usted por líderes alternativos vecinales?.

3. - ¿ Para usted, cuáles son los rasgos relevantes que caracterizan a estos líderes?.

4. - ¿Usted cree que el carisma es importante para que los líderes alternativos vecinales ejerzan un liderazgo efectivo?.

5. - ¿Cuál considera usted que es el estilo de liderazgo más adecuado para los líderes alternativos urbanos?.

6. - ¿ Cree usted que los líderes alternativos vecinales desempeñan un papel importante dentro de la comunidad?.

7. - ¿ Cuáles serían sus recomendaciones a los líderes alternativos vecinales para que logren y mantengan el apoyo de sus seguidores?.

PRESENTACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

1.- LICENCIADO GERARDO CABAÑAS

A la luz de la experiencia actual, yo creo que un buen líder debe estar comprometido con la causa con la cual él comulga y en la cual pretende ejercer un liderazgo. Ese compromiso pasa por la comprensión de las necesidades y los objetivos que el grupo de referencia, que él va a liderizar, tiene, es decir, lo que la gente realmente necesita. Muchas veces las personas quieren una cosa y lo que realmente necesitan son otras.

El líder debe tener un comportamiento ejemplarizante con respecto al objetivo o su misión, y estos elementos son básicos para poder ejercer un liderazgo a largo plazo. Nosotros vemos como líderes que no tienen estas características liderizan un tiempo y luego caen en lo mismo, porque sus cualidades de líder no fueron sostenibles en el tiempo.

Realmente lo de vecinal delimita el campo de acción del liderazgo y lo de alternativo llama a un estilo de liderazgo distinto del tradicional. En cada caso el concepto de alternativo tiene un contenido distinto, porque se puede tratar de ser líder alternativo a líderes que ya son alternativos a los líderes tradicionales. Recuerdo en Baruta, en las primeras elecciones, ganó un líder alternativo, y luego ganó otro líder que era alternativo a ese otro ya alternativo que no se identificaba con él.

La tradición y la cultura son factores muy difíciles de cambiar, y muchos líderes alternativos se convierten en líderes tradicionales o se mimetizan con el liderazgo tradicional, simplemente porque se desesperan y no pueden cambiar realmente y radicalmente el modo de ser de las personas, su cultura y sus costumbres.

Sí. El carisma es una cualidad intrínsica que poseen algunos líderes que los ayuda a conseguir sus fines de forma más rápida. Un líder carismático es un individuo al cual las personas lo apoyan incondicionalmente, lo admiran en su forma de ser y actuar.

Creo que no desempeñan un papel importante, pienso que pueden llegar a desempeñarlo. Primero tienen que aprender y crecer, y parte de ese crecimiento es la compenetración con su grupo de referencia, pero también desarrollar una flexibilidad que le permita desarrollarse en el tiempo, sin que la emotividad, por ejemplo, afecte su capacidd de resistencia frente a hecho fuertes.

No hay un prototipo de liderazgo para toda situación, ni para todo momento histórico, ni para todo grupo de referencia. El liderazgo se adecúa a ciertos elementos importantes, como son los grupos de referencia, los momentos históricos y las realidades que se quieran transformar. No hay una definición universal de liderazgo que sea aplicable a todo el mundo con el mismo parámetro. Si alguna definición es válida es aquella situacional. El liderazgo depende de lo maduro que sea el grupo que lo elije.

2. - LICENCIADO LUIS CRISTIANSEN

La historia comprueba que la mejor manera de adoptar un liderazgo es adecuarse a la situación que se vive, es adoptar una postura populista, es decir, dar lo que la gente espera que se le dé. Este tipo de esquema funciona, sirve para satisfacer el afán de ejercicio de liderazgo personal, el cual es distinto a un tipo de liderazgo que ayude a la evaluación positiva, a largo plazo, de un país.

Entonces, se puede decir, que hay dos planos, uno en el cual la persona es reconocida como líder en el tiempo por su manera de interpretar diferentes momentos de la realidad, y otro en donde el líder actúa en beneficio de un rol que contribuye a que una sociedad vaya avanzando en el tiempo. La diferencia entre ambos es que la primera forma de liderazgo tiene una recompensa a corto plazo, hay un reconocimiento más directo y más tácito, medido fundamentalmente por el acceso al poder a través de los procesos electorales, y la segunda es más una cuestión de reconocimiento histórico, es decir, la gente se da cuenta a la larga de lo positivo de las acciones del líder, las cuales fueron necesarias para el avance del país.

Un líder alternativo urbano no debería tener una visión a corto plazo, donde el objetivo final es la satisfacción de las ansias de poder; sino que su visión debe estar más bien orientada a encauzarse dentro de un concepto de desarrollo de la sociedad. Desde este punto de vista , el líder alternativo tiene un gran sentido de trascendencia.

¿Qué tipo de cabida tiene este tipo de liderazgo en una sociedad como la nuestra?, donde el modelo de liderazgo que se da es un liderazgo orientado a la obtención de poder a corto plazo. Entonces la pregunta es ¿ el liderazgo alternativo debe jugar con esas mismas reglas corriendo el riesgo de dejar de ser un líder alternativo para convertirse en uno tradicional, o más bien habría que pensar en un concepto alternativo de gestión?. Mientras más descontentos hay en el país y con los partidos políticos, más común es la necesidad de que surja un liderazgo alternativo, diferente a lo tradicional.

Hay otro punto a analizar, si esa necesidad de emergencia de un líder alternativo sería simplemente una respuesta al cansancio que hay por lo que existe, eso no sería una razón sufuciente, por lo que simplemente habría una manifgestación de descontento; si esto, en cambio, deriva en el planteamiento de un modelo diferente, ahí sí se podría hablar de un liderazgo emergente o alternativo.

Cuando uno piensa en líder, piensa a nivel macro, en ejercicio de poder a gran escala, sin embargo, cuando se piensa en líderes alternativos normalmente se piensa a nivel micro. Por lo que, esto demuestra que se trata de un proceso que tiene que venir de abajo hacia arriba.

Un líder emergente, lo que lo hace diferente, es que es alguien capaz de motivar los que otros no han sido capaces de motivar, alguien capaz de motivar la necesidad y el deseo de participación en la gestión comunitaria.

Un buen líder alternativo es aquel capaz de cristalizar lo que son las aspiraciones del contexto en el que está inmerso, es aquel que toma en cuenta las espectativas de la gente, ya sea las necesidades inmediatas, o bien las que la misma gente no es capaz de dijerir. Como las espectativas cambian con el tiempo, no son

constantes, estos líderes deben cambiar también, de acuerdo a la forma como varía el contexto.

Todo líder carismático ejerce un liderazgo eficaz. El carisma es fundamental para que los líderes alternativos vecinales desarrollen un buen liderazgo y logren ayudar realmente a su comunidad.

Yo no hablaría de presente, sino de futuro, estos líderes alternativos podrían desempeñar un rol importante, porque desde mi punto de vista, el líder alternativo, por diferenciarse en el hecho de que dispone de un proyecto que apunta más a la sociedad, involucra un concepto muy importante, que es el concepto de la "participación social", el cual establece una diferencia fundamental con respecto a lo que es el modelo tradicional, donde está el mecías que aparece y soluciona todos los problemas.

Esto quiere decir entonces, que en realidad no es que el líder alternativo ejerca un papel importante dentro de Caracas, lo que es importante es la capacidad de estos líderes en influir en las personas para que sientan la necesidad y el deseo de participar en su proceso de gestión, que colaboren con él para resolver los problemas de la comunidad que nos afecta a todos. Realmente lo importante de un liderazgo emergente, en una ciudad como Caracas, está en saber motorizar un proceso de participación social.

La mejor manera de adoptar un liderazgo es que el líder se adecúe a la situación en que está, a las demandas de esa situación específica.

Para ser un buen líder y tener el apoyo de sus seguidores, primero debe darse a conocer, segundo la gente debe saber de sus cualidades y capacidades como líder, es decir, que la gente conozca que dispone de capacidades que se ajusten a lo que hace falta para solucionar los problemas que hay, que se visualize que puede trabajar adecuadamente en el logro de los objetivos comunes, y tercero que sea entendido de manera adecuada, esto es en sintonía con las cualidades que la gente percibe que necesita tener un buen líder; además la gente tiene que saber de él cosas que le agrade.

3. - LICENCIADO JOSUÉ FERNÁNDEZ

El término liderazgo ha sido vanalizado a tal extremo que cualquier persona es un líder. Yo creo que el problema del liderazgo, no es que no se tenga claro qué debe ser un buen líder, lo que pasa es que las características de un buen líder han sido tan terjiversadas en la mente de la sociedad venezolana, que el término ha quedado hueco.

Un líder alternativo en las comunidades es precisamente quien encarne la frescura de una nueva actitud comunitaria y social.

Es importante que los líderes vecinales sean carismáticos, esta característica hará que sean efectivos y logren sus objetivos con el apoyo incondicional de las personas que están a su lado.

Creo que están en gestación. Es más bien una proposición ideológica, en el sentido de que con los métodos que se han estado gestado en estos años de democracia en el país, de la impresión por los resultados que hemos obtenido, no es como vamos a atravesar con éxito el nuevo milenio; entonces, realmente deben irse bocetando nuevas carácterísticas de los líderes comunitarios que se separen un poco del fracaso de sus antecesores.

Estos líderes deben destacar su compromiso con la comunidad, deben ser coherentes en sus mensajes.

Estos líderes deben comenzar por concretar cuál es su mensaje, su propósito, qué exactamente es lo que ofrecen como alternativa, como diferente, luego deben estar claros en una efectiva utilización de los medios de comunicación, y por último deben basarse en el contacto cara a cara. En esa misma medida estaremos formulando una imagen que será incipiente o sólida con el paso del tiempo, según los aciertos de este liderazgo emergente.

4. - PADRE JULIÁN GARCÍA DEL CASTILLO

Comunales son aquellos líderes que se insertan en una parroquia, vecindad, comunidad, y alternativos son los nuevos, distintos, los mejores para hacer algo. Lo importante de estos líderes es que presten servicio a la comunidad, que no se impongan, y por eso es que la comunidad los busca y los acepta.

Interés total por la comunidad, los auténticos líderes lo hacen porque quieren, no tienen sueldos; que no sean demagogos. Lo importante es el servicio que prestan a la comunidad. Líder alternativo es justamente darle oportunidad a otros a que participen, es alternancia, es dar paso a otras cosas, pero si lo que les importa es poder y enriquecerse, entonces no les importa nada, y por eso,esa alternancia es difícil hoy día.

Los partidos políticos no nacen para la comunidad, nacen por una ideología, se pegan a un slogan y siguen allí, no es para el servicio a la comunidad. Por eso que la última reforma de la Ley Municipal fue por buen camino, es con buena intención, pero siempre hay alguien que no deja prosperar a la comunidad, porque lo que quiere es poder. Por esta razón, es bueno que en un Municipio el pueblo pueda elegir a su Alcalde, que ellos mismos lo escogan.

Pueden. Los líderes podrían influir, trabajar, pero al final cuando se envician lo que quieren es dinero y poder.

5. - PROFESOR HERBERT KOENEKE

Un líder es una persona con capacidad de vislumbrar objetivos y hacer que la gente los acepte como primordiales, capaz de movilizar gente en alas de un objetivo. Un líder en esta época debe tener, además, aunque tenga menor peso, conocimientos de administración y gerencia, y capacidad para manejar recursos humanos y monetarios.

El término alternativo es la opción distinta a lo que es la corriente dominante. Si esto es así, un líder alternativo vecinal sería un tipo de dirigente que tiene poco que ver con al dirigencia tradicional dentro de las ciudades venezolanas; una persona poco vinculada con las organizaciones partidistas tradicionales y más vinculada con organismos sociales independientes, como son las Asociaciones de Vecinos; personas más compenetradas con sus seguidores, que con los partidos políticos.

Al hablar de líderes alternativos urbanos, me refiero a líderes sociales en general, gente no vinculada con la política partidista, que tiene un elemento de incidencia en el mundo político, pero no a través de los partidos. Personas que desempeñan alguna actividad política de lobby, contactos, etc, pero no trabajan con los partidos políticos.

Para los líderes alternativos urbanos en Caracas, una clasificación que puede ser útil, es aquella que distingue entre el líder autoritario, el líder liberal y el que tiene una posición intermedia entre éstos, que en algunos aspectos deja que las cosas sigan su curso natural, sin intervención, y en otros aspectos se comporta como más autoritario.

En el caso de líderes urbanos, con orientación comunal, debe ser una mezcla, debe oir mucho a la gente, es decir, debe tomar sus desiciones sobre la base de lo que logra captar desde abajo hacia arriba, y ciertos tipos de decisiones debe tomarlas por su cuenta, debe estar en el medio.

Por otra parte, todo varía según el tipo de organización donde se desempeñe el líder, hay organizaciones donde se toma mucho en cuenta lo que opina la gente y se toma en cuenta el punto de vista de la mayoría, son organizaciones deliberantes, y este tipo de organización sería el más adecuado para este tipo de liderazgo. Por otro lado, hay organizaciones que no buscan tanto llegar a un consenso de la mayoría, sino de ejecutar un programa, son organizaciones ejecutivas, donde se toman las decisiones de una manera burocrática.

Para lograr el apoyo de las personas, estos líderes deben ser ante todo fieles a sus objetivos, a sus postulados y sugerencias, y si por alguan razón ese líder cambia

de posición, debe expresarlo públicamente y dar explicaciones razonables de ese cambio. Debe tener siempre constancia en el planteamiento de las metas.

Además, es importante expresarse de cierta manera, vestirse de cierta forma, adecuar el discurso al tipo de público al que se dirige, porque por ej., si el líder se dirige a un sector popular, debe emplear un dialecto cotidiano y no desintonizar.

6. - INGENIERO ITALO PIZZOLANTE

Se convierten en líderes aquellos que logran expresar mejor sus ideas, sin comunicación no se consigue el liderazgo. La comunicación construye liderazgo, y las cualidades del líder son todas aquellas cosas que tengan que ver con comunicación, ya sea comunicación verbal y no verbal, como escuchar, reconocer, dar instrucciones claras y efectivas, saber explicar sus trabajos, el porqué de lo que hace, etc. Es así que en el mundo político la comunicación verbal sea tan importante, se comunican las emociones, y en el mundo político más valen las emociones que las razones, por eso, las campañas electorales siempre son una guerra de emociones y los que son racionaels tienden a perder.

Mi percepción, es que se refieren al fenómeno que se está produciendo en muchísimos países de que hemos dejado la pasividad en las comunidades, hemos dejado la costumbre de que los demás resuelvan los problemas por nosotros; existe una clase dirigente que está renovando las estructuras sociales del país.

Venezuela es un país que está educado para esperar, no para transformar. Es un país monoproductor, basado en el petróleo, lo que hace que la sociedad sea poco coperativa; como la riqueza es recolectada por el Estado, es el quien la distribuye a través del Gobierno, y ese modelaje cultural de que alguien lo va a resolver por nosotros es la mentalidad del venezolano.

El líder alternativo vecinal es aquel que no está inserto en las estructuras tradicionales, es decir, en los partidos políticos conocidos, puede ser un presidente de una Asociación de Vecinos, presidente de una Parroquia, etc.

El carisma es una cualidad interna que posee el líder que lo hace admirado por todos. Los líderes alternativos vecinales al ser carismáticos van a lograr seguramente su visión de futuro, para lo cual propondrán un plan de acción, que será reconocido por la gente que lo apoya como el mejor.

Indispensable, son un punto de referencia para poder escatimar que el país está yendo hacia una transcisión, que apenas comienza, no tan revolucionaría como las que hubo en la Venezuela del pasado, pero la gente ha cambiado y quiere vivir en democracia.

El que maneje la verdad es el que adopte el mejor estilo; además de ser tolerante y paciente.

7. - LICENCIADO NERIO RAUSEO

Los liderazgos han cambiado históricamente, hasta comienzos de siglo en Venezuela y en el mundo, se veía al líder como una persona con cierto contenido mágico, de presencia semejante a Dios, en el sentido, que era un individuo que la masa lo concebia como el gran benefactor, trasnformador y creador. Hoy en día, con el avance tecnológico, en un mundo de grandes empresas, de medios de comunicación y de globalización, el liderazo ha venido cambiando, incluso en el área social.

El liderazgo debe estar ligado a la percepción de personas, y esa persona debe ser capaz de manejar equipos, de conocer las herramientas modernas para manejar ese equipo, capaz de utilizar esas herramientas en función de lograr objetivos precisos, es decir, hay un liderazgo en sentido más colectivo.

Se percibe al líder no sólo como la figura rectora, orientadora, sino como la figura que sabe trabajar en equipo, acompañar y dirigir el equipo, percibir las realidades de lo que está ocurriendo en las áreas de la opinión pública, para luego poder tomar sus decisiones. Es un liderazgo que exije mucho más cosas que antes.

Antes bastaba con ser un buen orador, tener una buena cara o presentar un buen mensaje para que la gente lo siguiera.

Alternativo es algo aparte de lo que ya existe. Normalmente los líderes urbanos han sido tradicionalmente los de los partidos políticos. Hoy en día hay un liderazgo alterno, compartido y mucho más diseminado, un tanto menos perseguido por la opinión periodística, que son los líderes de la Sociedad Civil, los líderes de las Asociaciones de Vecinos, de Asociaciones cuturales, deportivas, incluso del sector farándula. El liderazgo es ejercer influencia sobre determinada parte de la población. Hoy en día hay líderes aparte de los políticos, incluso que tienen más presencia que éstos.

Un líder que posea carisma va a ser un líder efectivo, justamente por esa cualidad personal que lo hace distinto a otros y querido por las personas que lo siguen. Esta característica va a ayudar a los líderes vecinales a cumplir sus objetivos y a desarrollar un liderazgo eficaz.

Sí como no, yo pienso que son muy importantes. Considero que los líderes vecinales que se ocupan de atender los problemas de sus comunidades, llámese barrio o urbanización, tienen una importancia vital, porque son los que poseen un conocimiento más preciso de esos problemas, y por lo tanto, son mayores motivadores para la solución de esos problemas. Por supuesto no tienen una presencia masiva, pero tienen una presencia localizada de gran importancia, porque tienen más conocimientos de los problemas y están más en la lucha por la reivindicación de las necesidades de su comunidad.

Lo que he dicho. Deben ser rectos, orientados en función del colectivo, de mayor trabajo en equipo, y no un líder mesiánico que cree tener todo el poder. Creo que el liderazgo actual y positivo tiene que ser actuando con honestidad, rectitud, con conocimiento, información, participación en función de orientar y dirigir al grupo, para lograr siempre los objetivos.

Mientras el líder más participe en un proyecto, y haya más comunicación entre él y sus seguidores, es más posible que se logren las metas.

Para que los líderes alternativos urbanos mantengan el apoyo de sus seguidores, en primer lugar, deben tener una conducta moral y ética que sea aceptable en la sociedad; en segundo lugar, deben ser muy activos, no conformarse con meterse en sus oficinas, sino tener presencia en el área donde se desenvuelven; en tercer lugar, deben estar bien informados, cada vez más y más; en cuarto lugar, deben practicar la creatividad, ya que hay muchos medios nuevos y más posibilidades de ingeniárselas para crear cosas que permitan alcanzar los objetivos; y por último, deben tratar de buscar las mejores conciencias y mentes que apoyen el proyecto, para que de esa manera se logren mejores resultados.

8. - LICENCIADO NICOLÁS TOLEDO

Los rasgos de un buen líder son: conocimiento, una gran capacidad visionaria y de comunicación, una gran voluntad para formar equipos, y ser capaz de encontrar soluciones colectivas mediante la participación de terceros.

Etimológicamente, líder: aquel que manda, que va adelante, que está en la vanguardia, que guía, etc., alternativo: surge contrastado a un liderazgo tradicional y urbano. Más psicológicamente, es un liderazgo que se sustenta en elementos distintos a los tradicionales, suponemos también, que esos elementos tradicionales son partidos políticos, paternalismo, populismo, etc.

Para todo líder es importante ser carismático, sea del área que sea. Estos líderes alternativos vecinales al poseer carisma lograrán sus fines de una manera eficaz, por ser queridos por todos y apoyados en toda circunstancia.

No, no juegan un papel importante porque en mi opinión no existen. Porque los pocos que uno pudiera catalogar como tales, en mi opinión, son irrelevantes numéricamente y en lo que de alternativo tengan. Además, son muy egoístas, no toman a la comunidad en cuenta.

independientes del poder central, que surgen estos liderazgos grupales de nuevas expresiones.

No sólo son fundamentales, sino que van a ser determinantes. Si bien yo pueda estar representando la primera generación de estos líderes alternativos, la cual se manifestó tímidamente, veo que lo que me sigue viene con una fuerza mucho mayor, por lo que va a se importante y determinante para una mejor y más democrática dorma de organizarnos.

En cualquier escenario que contemple una organización de sesgo democrático, los líderes alternativos urbanos deben representar más calidad de vida, más justicia, más participación y más democracia.

Como cualquier otro actor en la sociedad, sea alternativo, no sea alternativo, sea tradicional, o sea moderno; nada más viejo en el mundo que la Iglesia y nadie se preocupa más por su propia imagen que ella misma, la Iglesia gasta millones de dolares en cuidar su imagen.

En nuestra sociedad es difícil que cualquier institución u organización, ya que está rodeada de gente más informada, más autónoma, más jóven, más abida de información y más tecnificada, no se preocupe por la opinión que tengan los terceros de ella, por la identidad que proyecten. Si hace 40 años no nos preocupabamos, era porque había una gran cantidad de analfabetas, porque uno resolvía todo reuniéndose en la cúpula de la sociedad, teníamos las fronteras protegidas, uno prohibía las exportaciones, y si el Gobierno del país no quería que uno se enterara de alguna información suspendía las transmisiones , pero hoy en día, no hay forma de que un Gobierno suspenda los procesos de información y comunicación, entonces porque uno quiere tener vigencia en cualquier sociedad, uno debe cuidar su identidad más que antes.

Estos líderes, para lograr el apoyo de sus seguidores, deben ser consecuentes con sus audiencias, honestos básicamente, los demás son sesgos particulares; yo creo que el que sea más auténtico con sus audiencias, aunque esa audiencia sea mayor o menor que la del otro, va a ser un líder auténtico.

A veces juzgamos a los líderes porque ganan o pierden, pero ahí no está el punto, el punto está en que sepan lograr y conducir sus metas. Si la meta de muchos jóvenes comunitarios es la transformación educativa de su barrio y lo logran en 3 o 5 años, son verdaderos líderes.

Hay venezolanos que se han dedicado transformar comunidades indígenas en un proyecto de 7 a 8 años, al lograrlo son más importantes que líderes que aspiran a ser presidentes de la República y llevan 30 años luchando en lo mismo y no han logrado nada en el camino, y mucho menos han logrado la Presidencia. Y a su vez, los calificamos como más importantes que este venezolano que logro su meta en su barrio, o con los indígenas; por eso un buen líder es aquel que conserve los mayores niveles de autenticidad con su proyecto y con sus audiencias.

Primero el líder deben tener una definición clara de lo que es su misión y visión; segundo su comportamiento debe tener coherencia con los valores que lo rigen; tercero los mensajes que emite deben coincidir tanto con su misión y visión, con las espectativas del entorno en el cual se desempeña y con el nivel socioeconómico y necesidades de sus seguidores; y cuarto sus acciones deben estar sustentada en un permanenete proceso de retroalimentación e investigsción, es decir, una constante revisión de sus procesos de autoalimentación y autoformación crítica, lo que conlleva a una investigación social de manera permanente.

ANEXOS 4:

PARROQUIA ANTIMANO

Presidente:	Elizabeth Abreu
Ubicación:	Calle Cruz Verde, cruce con calle Atrás de Antimano, Edificio Central Local en el estacionamiento, frente a la Iglesia, casco Central.
Teléfono:	
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA MACARAO

Presidente:	José Montilla
Ubicación:	Zona Industrial de Macarao, parcelamiento La Fé, al lado del Cuerpo de Bomberos, sede de la Jefatura Civil de Macarao, 2do piso.
Teléfono:	
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA CARICUAO

Presidente:	José Luis Rodriguez
Ubicación:	Sector UD-1, Subida hacia El indio, en las instalaciones de Hidrocapital
Teléfono:	
Secretaria:	Mariela Zabala /(Blas camejo 432-78-45 / José L. Rodriguez 431-39-14/ 014-37-77-74)
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA EL JUNQUITO

Presidente:	Rosa Marcano
Ubicación:	Km 11 Edificio Renta
Teléfono:	014 23-90-00
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA EL VALLE

Presidente:	Sra. Mercedes Martinez
Ubicación:	Av. Intercomunal del Valle, Frente al Barrio las Malvinas, El Valle
Teléfono:	62-23-30
Secretaria:	Soledad de Romero
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA SANTA ROSALIA

Presidente:	José A. Zurita
Ubicación:	Av. Ayacucho, Sector Gran Colombia, Jefatura Civil (631-68-34, José Rafel Madrid)
Teléfono:	62-06-73
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA COCHE

Presidente:	Sr. Julio Salazar
Ubicación:	Final Calle Zea, Coche, Instalaciones de la Corporación
Teléfono:	682-03-51
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA SAN PEDRO

Presidente:	Humberto Hernández
Ubicación:	Funciona los días miércoles en las instalaciones de la Parroquia Universitaria de 9:00 a.m. a 4:00 p.m.
Teléfono:	
Secretaria:	Sandra Liccione (61-38-42)
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA LA VEGA

Presidente:	José Eloy Paiva
Ubicación:	Plaza Bolivar, Calle Real de la Vega, al Lado de la Jefatura Civil
Teléfono:	016 23-62-28
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA SAN JUAN

Presidente:	Sxto Amundarai
Ubicación:	Av. José angel Lamas, Debajo del distribuidor Cien Pies, diagonal a Ipostel, al lado de la Casa de la Juventud, Sector Artigas.
Teléfono:	462-35-76
Secretaria:	Aura Ruiz 462-15-14
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA EL PARAISO

Presidente:	Carlile Milano
Ubicación:	Av. José Antonio Paéz, Sector Flores de Puente Hierro, Villa Zoila a 100 metros del Retén de la Planta.
Teléfono:	
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA SUCRE

Presidente:	Pablo Contreras
Ubicación:	
Teléfono:	872-84-83
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA 23 DE ENERO

Presidente:	Sonia Rodriguez
Ubicación:	Calle 24 de Julio, Sector Mirador, Plaza de la Juventud
Teléfono:	016 7 18-47-65
Secretaria:	Mireya Piñango
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA SAN BERNARDINO

Presidente:	Hugo Indriago 574-23-24
Ubicación:	Paseo Anauco, Llegando a Panteón, frente a Plaza de Fruteros
Teléfono:	
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA SAN AGUSTIN

Presidente:	Jhony Peña
Ubicación:	Edificio Jefatura Civil, Av. Leonardo Ruiz Pineda, frente a las Calles 1ra, 2da y 3ra, del Barrio Marín
Teléfono:	574-67-96/ 016 6 15-38-74
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA SAN JOSE

Presidente:	Domingo Guzmán
Ubicación:	Trocadero a San Gabriel, Residencias Antare, P.B.
Teléfono:	
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA CANDELARIA

Presidente:	Enrique Ruiz (Telefono Hab. 571-68-26)
Ubicación:	Av. Andres Bello, Frente al Mercado Guaicaipuro No 5
Teléfono:	
Secretaria:	Rosa Guzman 014 38 97 67
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA SANTA TERESA

Presidente:	José Marcano (016 6 21-52-30)
Ubicación:	Esquina Tablitas a Venados, casa No 188
Teléfono:	
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

CORPORACION DE SERVICIOS MUNICIPALES

Alcaldía de Caracas

CORPORACIÓN DE SERVICIOS MUNICIPALES LIBERTADOR, C.A.

Juntas Parroquiales del Municipio Libertador

PARROQUIA ALTAGRACIA

Presidente:	Rosa Montefusco
Ubicación:	Esquina Caja de Agua, detrás del Ministerio de Educación
Teléfono:	862-82-99 / 016 6 14-23-22
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA CATEDRAL

Presidente:	Isidro León
Ubicación:	Mezzanina del edificio La Nacional, Esquina la Gorda, Capitolio, Av. Baralt
Teléfono:	483-47-04/ 483-72-60 ext. 2033 / 014 9 19 30 88
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA EL RECREO

Presidente:	Priscilla de Ruda
Ubicación:	Plaza Andrés Bello, Av. Andrés Bello, frente a Hidrocapital, Módulo de Fundacaracas .
Teléfono:	793-47-68
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

PARROQUIA LA PASTORA

Presidente:	Luis Labrador (Flia. Franchi 862-82-09)
Ubicación:	Entre Esquina San francisco a Nazareno No 104
Teléfono:	862-63-33 / 862-33-93
Secretaria:	
Jefe Civil:	
Teléfono Jefatura:	

ANEXO 5:

28 NACION
36 PANORAMA
PAR... Clipping
17 SET. 1991

(T) LOS: UNINOM
(T) CONF.

Vecinos luchan por uninominalidad

CARACAS. (Venpres).- En los próximos días las organizaciones comunitarias nacionales se reunirán para acordar un plan conjunto de acciones a favor de la uninominalidd, así lo informó Elías Santana, coordinador de Confevecinos.

El proyecto vecinal, dijo Elías Santana, propone la elección de los concejales y miembros de las juntas parroquiales por nombre y apellido en cada circuito electoral y abre la posibilidad de que 200 ciudadanos postulen un candidato, sin tener que ser partido político ni constituir un grupo de electores.

Aseguró Elías Santana que la uninominalidad abre las puertas a la revocatoria del mandato y a las consultas a los representados, respartidiza la vida local y transfiere a los ciudadanos la libertad de elegir, de seleccionar entre muchas opciones y de controlar la gestión de sus representantes.

PANTORCHA —
Ill. Juvenil —
Correo del Caroni —
PARPRESS Clipping
FECHA:
18 Oriental 3
18 SET. 1991

LOS : UNINOM

CONF.

El Oriental

Elías Santana:

"El movimiento vecinal acordó realizar acciones para que se apruebe el sistema de elección uninominal"

****Un referéndum debe decidir el sistema municipal.**
****En cada estado nos vamos a entrevistar con los parlamentarios para solicitar su voto favorable para la uninominalidad.**

Dagoberto Guzmán Ayala

"En una reunión nacional, el movimiento vecinal acordó un programa de acciones para que se consagre el sistema de elección uninominal para concejales y juntas parroquiales, un referéndum, visitas a los parlamentarios de cada estado para convencerlos a que deben votar para que se apruebe la mencionada ley y la realización de murales en todas las ciudades de Venezuela".

Así lo señaló Elías Santana en un foro que se realizó ayer en el auditorio de la Asamblea Legislativa de Maturín y donde se dieron cita la mayoría de las juntas de vecinos que existen en el estado Monagas.

Elías Santana también dijo: "Confevecinos decidió reiterar al presidente de la República la solicitud de convocar a un referéndum. Una consulta nacional dejaría en manos de los ciudadanos el futuro del sistema electoral municipal y los parlamentarios tendrían la obligación de votar a favor de la reforma de la Ley Orgánica del Sufragio presentada con 20.000 firmas al Congreso, en noviembre de 1990.

El coordinador de Confevecinos manifestó: "En cada estado nos vamos a entrevistar con los parlamentarios para solicitar su voto favorable para la uninominalidad. Queremos explicarles los beneficios del sistema para la vida de las comunidades y los municipios. Por otra parte, cada región realizará un mural con participación de toda la comunidad, foros informativos para los vecinos y visitas a los medios de comunicación".

"La uninominalidad abre las puertas a la revocatoria del mandato y a las consultas a los representados, despartidiza la vida local y transfiere a los ciudadanos la libertad de elegir, de seleccionar entre muchas opciones, de controlar la gestión de sus representantes. Además, la uninominalidad motivaría a los electores a votar, ya que las planchas actualmente, generan abstención y desconfianza. Los parlamentarios tienen en sus manos una enorme responsabilidad: Modernizar el sistema político, cediendo cuotas de poder a la ciudadanía o llevar las elecciones a una situación de abstención tal que sus resultados sean ilegítimos", manifestó Santana.

Más adelante Santana indicó: "Confevecinos en el mes de octubre en Los Teques realizará su Asamblea Nacional donde se tratarán puntos de vital importancia para nuestra institución, además haremos una evaluación del movimiento vecinal. Por el estado Monagas deben concurrir tres delegados para que planteen las diferentes problemáticas que confrontan las juntas vecinales".

Finalmente Santana manifestó que en noviembre del año en curso se realizará en el estado Táchira, el encuentro nacional de representantes de todas las asociaciones de vecinos que existen en el país. En este evento se establecerán mesas de trabajo con la finalidad de analizar la situación socioeconómica que vive actualmente Venezuela.

(T) CONF.

(T) LOS: UNINOM.

17 EL NORTE —
23 EL TIEMPO —
33 Metropolitano —
38 Sol de Margarita 63
PAKPRESS Clipping
FECHA: 30 SET. 1991

Las paredes de Venezuela piden la reforma

Murales por la uninominalidad en todo el país

En más de treinta ciudades de todo el país, las organizacions comunitarias realizaron, ayer domingo, murales por la elección uninominal de concejales y miembros de las juntas parroquiales. Comienzan, de esta forma, una serie de iniciativas ciudadanas que, durante el mes de octubre, pretenden presionar a los parlamentarios por la Reforma de la Ley Orgánica del Sufragio, según Elías Santana, Coordinador de Confevecinos.

A través de esta actividad, las organizaciones comunitarias quieren hacer sentir su opinión acerca de la elección uninominal, tal como lo plantea el proyecto de reforma que presentaron al Congreso, con 20 mil firmas, el pasado mes de noviembre.

"Pese a que los electores queremos un sistema electoral que nos acerque a nuestros elegidos y que permita democratizar la vida de los municipios, un considerable sector de parlamentarios y líderes partidistas no tienen disposición para aprobar esta reforma. Los murales que hoy estamos realizando en todo el país son una forma de manifestarle, a quienes nos representan, la opinión de la sociedad civil", informó Andrés Cova del movimiento ciudadano "Queremos Elegir".

En 1987, bajo el mismo lema de QUEREMOS ELEGIR, más de 140 mil ciudadanos firmaron a favor de la reforma de la Ley Orgánica de Regimen Municipal, logrando figuras como el alcalde, la revocatoria del mandato, el referendum y las juntas parroquiales.

"Ahora, en 1991, organizaciones comunitarias como CESAP, Confevecinos, los Circulos Femeninos y los Centros de Educación Popular, Procalidad de Vida y la Escuela de Vecinos de Venezuela, se han unido para promover la reforma del sufragio, comenzando sus iniciativas con este mural", manifestó Beatriz Jiménez del Centro al Servicio de la Educación Popular".

Timoleón Durán, desde el Estado Yaracuy, explicó que el proyecto de reforma propone que la elección sea por pequeños circuitos electorales, con campañas y escrutinios brves, sencillos, baratos y locales, que la postulación de un candidato pueda efectuarse, aún cuando no pertenezca a algún partido político o grupo de electores constituído como tal, con la firma de solo 200 ciudadanos que lo apoyen y que los suplentes de los candidatos electos sean quienes quedaron en segundo lugar en número de votos, entre otros aspectos.

En los próximos días se realizarán foros para la divulgación del proyecto de reforma, visitas a los parlamentarios de cada Estado y nuevos murales en las comunidades.

Esta iniciativa de trabajo voluntario, en día domingo y con mucho colorido, reunió a las agrupaciones comunitarias para expresarse y hacerse sentir, en el marco de la Ley, ejerciendo su derecho a que, sus parlamentarios en el Congreso, conozcan su opinión.

CONSULTA CIUDADANA

Los venezolanos tomamos la palabra

La Consulta Ciudadana...
Es una manera concreta de conocer nuestro país, aprender que nos pertenece y a pertenecerle. Es un programa de participación de los ciudadanos en el proceso de reformas de la Ley Orgánica del Sufragio. Tiene como instrumento básico este díptico que tienes en tus manos y como ves está dividido en dos partes: 1) el cuestionario, 25 preguntas sobre los temas más importantes de la ley, y 2) comentarios explicativos.

¿Por qué consultar a los ciudadanos?
El Congreso de la República está discutiendo en estos meses una nueva Ley Orgánica del Sufragio, buscando crear la confianza de los ciudadanos en el sistema democrático y sus instituciones. Esta Ley es una de las más importantes, pues define las reglas, normas y sistemas de la actividad política del país. Las reglas de nuestro sistema democrático, del sistema electoral: cómo, donde, cuando, y con qué los venezolanos ejercemos nuestros derechos políticos.
Este momento de discusión es el adecuado para que los ciudadanos presentemos nuestras demandas y requerimientos de como queremos que sea nuestra vida política.

Los propósitos de la Consulta...
Esta consulta tiene dos motivos.
Primero, busca acercar estos temas a la gente, que tengas oportunidad de analizarlos con las personas allegadas, que sea tema de conversación y discusión, que sea un tema de opinión pública, y que conozcamos un poco más sobre la importancia de esta Ley.
Segundo, necesitamos tus respuestas por escrito para poder entregar a los legisladores la opinión de los ciudadanos respecto al proceso electoral, exigiendo que esta opinión se tome en cuenta en la discusión y a la hora de aprobar la nueva Ley.
No estamos acostumbrados a dar nuestra opinión sobre estos temas políticos, y los legisladores no están acostumbrados a pedir nuestra opinión, ni a tomarla en cuenta. El aprendizaje es para los dos. Nuestra tarea es propiciar este aprendizaje conjunto. Esta consulta es para todo aquel que le interese nuestro país.

Agenda de la Consulta Ciudadana

- Jornadas de inicio de la Consulta: 5 y 6 de Octubre. Todo el país
- Seminario: La reforma de la Ley Orgánica del Régimen Municipal. Caracas
  Para repensar el municipio, desde la experiencia acumulada y desde una visión compartida del municipio para el 2.020
- Jornada: ¡Queremos Justicia!: Clamor Ciudadano. Caracas
  Para conocer las iniciativas de reforma y estimular a los ciudadanos a tomar parte.
- Día de la Comunidad, Día del Trabajo Voluntario: 27 de Octubre. Todo el país
- Tercer Encuentro Internacional: Sociedad Civil y Reforma Electoral. 22 y 23 de noviembre. Caracas
  Experiencias Internacionales. Presentación de los resultados de la Consulta. Presentación de las propuestas del Congreso, de la Copre y del Consejo Supremo Electoral. Espacio de encuentro y reflexión

CONSULTA CIUDADANA

C U E S T I O N A R I O

A. El formulario anexo puede ser respondido individualmente y enviado a:
- Apartado 66668 Caracas 1061-A
- Edificio Caroata. Nivel Mezzanina. Oficina 2020. Parque Central. Caracas
- Dirección Electrónica: 102213.630@compuserve.com
- Fax: (02) 574.3710 / 576.5042

B. Tienes la opción de tomar contacto con las asociaciones civiles promotoras de la Consulta para participar en un Taller para informarnos y construir en forma compartida una visión y definir los valores del sistema político que queremos. En dicho taller podrás responder, interactuando con otros este formulario.

C. Tomando contacto con nosotros podemos invitarte al próximo taller más cercano a tu comunidad o municipio.

Nombre y Apellido _____ C.I. _____

Dirección _____

Ciudad _____ Teléfono _____ Fax ( ) _____

Dirección Electrónica _____ Firma _____ Fecha _____

Respuesta Individual ☐ Respuesta en Taller ☐ Lugar _____

1. **El Consejo Supremo Electoral debe ser un órgano:**
   Centralizado ☐ Descentralizado ☐
2. **Los órganos electorales (Consejo Supremo Electoral, Junta Electoral Principal y Junta Electoral Municipal) deben estar integrados por:**
   Partidos ☐ Independientes ☐
   Otros _____
3. **Además de venezolano y mayor de edad, para ser miembro de las mesas electorales se debe:**
   Ser bachiller ☐ Ser seleccionado al azar ☐
   Ser postulado por un partido ☐ Ser entrenado para la función ☐
   Otro: _____
4. **Los candidatos para integrar los órganos electorales (Consejo Supremo Electoral, Junta Electoral Principal y Junta Electoral Municipal) deben ser postulados por:**
   El Congreso ☐ Los Partidos ☐ Sociedad Civil ☐
   Todos los anteriores ☐ Otro, ¿cuál? _____
5. **¿Hacen falta tribunales especiales para sancionar delitos electorales?**
   Si ☐ No ☐
6. **Durante el proceso electoral, las Fuerzas Armadas deben:**
   Vigilar todo el proceso: Plan República ☐
   Resguardar el orden público solamente ☐
   Mantenerse al margen ☐
7. **El acto ciudadano de elección de gobernantes debe ser**
   Deber, obligatorio ☐ Derecho, voluntario ☐
8. **¿Debe agregarse la opción "por ninguno" o "voto nulo" en los tarjetones?**
   Si ☐ No ☐
9. **El proceso electoral debe ser:**
   Votación: Manual ☐ Automatizado ☐
   Escrutinio: Manual ☐ Automatizado ☐
10. **El financiamiento de las campañas electorales deben provenir de:**
    Particulares ☐ El Estado ☐ Mixto ☐
11. **Quién debe financiar a los partidos**
    El Estado ☐ Particulares ☐ Ambos ☐
12. **La divulgación de la información electoral debe ser obligación de:**
    EL CSE y Juntas ☐ Los Partidos ☐ Los Medios ☐
    La sociedad civil ☐ Otra _____
13. **Los candidatos al Poder Ejecutivo deben ser electos:**
    Alcalde: Mayoría de votos ☐ Mitad más uno (segunda vuelta) ☐
    Gobernador: Mayoría de votos ☐ Mitad más uno (segunda vuelta) ☐
    Presidente: Mayoría de votos ☐ Mitad más uno (segunda vuelta) ☐
14. **El sistema electoral para elegir las Juntas Parroquiales debe ser:**
    Listas cerradas ☐ Listas abiertas ☐ Uninominal ☐ Mixto ☐
    Otro: _____
15. **El sistema electoral para elegir el Concejo Municipal deben ser:**
    Listas cerradas ☐ Listas abiertas ☐ Uninominal ☐ Mixto ☐
    Otro: _____
16. **El sistema electoral para elegir las Asambleas Legislativas de los Estados debe ser:**
    Listas cerradas ☐ Listas abiertas ☐ Uninominal ☐ Mixto ☐
    Otro: _____
17. **El sistema electoral para elegir a los diputados del Congreso de la República debe ser:**
    Listas cerradas ☐ Listas abiertas ☐ Uninominal* ☐ Mixto ☐
    Otro: _____
    * Con un porcentaje mínimo para la representación de las minorías ☐
18. **El sistema electoral para elegir a los senadores del Congreso de la República debe ser:**
    Listas cerradas ☐ Listas abiertas ☐ Uninominal* ☐ Mixto ☐
    Otro: _____
    * Con un porcentaje mínimo para la representación de las minorías ☐
19. **En caso de preferir la uninominalidad, los circuítos deben ser creados**
    De acuerdo a la población de electores ☐
    De acuerdo a la división político territorial ☐
    Mixto ☐ Otro _____
20. **La figura de los suplentes, en el Poder Legislativo (Concejos, Asambleas y Congreso) debe:**
    Mantenerse ☐ Ser eliminada ☐
21. **Los electos por votación popular deben:**
    Ser a dedicación exclusiva ☐
    Combinar su representación con tareas partidistas ☐
    Ejercer su ocupación privada ☐
    Otras ☐
22. **En 1988 debemos realizar elecciones**
    Nacionales, regionales y municipales ☐
    Solamente nacionales. Separar las regionales y municipales ☐
    Tiempo de la separación _____
23. **El registro electoral debe:**
    Mantenerse como el actual ☐ Ser un Registro Unico Ciudadano ☐
24. **El tarjeton debe ser:**
    A colores ☐ En blanco y negro ☐
25. **La reforma de la Ley Orgánica del Sufragio debe ser sometida a una Consulta Popular por el Congreso**
    Si ☐ No ☐

Tiene usted interes en participar en las próximas etapas de la Consulta Ciudadana
Si ☐ No ☐
Régimen Municipal ☐
Sistema Judicial ☐

Tiene usted interés en participar en otras iniciativas ciudadanas, de los promotores de esta Consulta?
Asociación Civil Queremos Elegir ☐ Escuela de Vecinos de Venezuela ☐
El Día de la Comunidad ☐

Este cuestionario también puede ser respondido a través de internet en **http://www.auvantepui.com/consulta**

Información complementaria para responder las 25 preguntas del cu sti nario de la consulta

CONSEJO SUPREMO ELECTORAL (PREGUNTAS Nº 1 AL 4)

Los órganos electorales (El Consejo Supremo Electoral, Las Juntas Electorales Principales-Estadales- y las Juntas Electorales Municipales) son los que dirigen el sistema electoral. De su eficiencia y transparencia depende la legalidad, por ello su integración y funcionamiento son vitales para el sistema. Es necesario conocer su opinión sobre su organización, quienes deben integrarlos, que calificaciones humanas y académicas deben tener sus integrantes, cómo deben designarse sus miembros?

TRIBUNALES (PREGUNTA Nº 5)

Los órganos electorales tienen dos responsabilidade De organización y ejecución del proceso electoral desde el punto de vista gerencial y administrativo. b) De un ámbito sancionador por su capacidad para aplicar castigos por el incumplimiento y/o violación de las normas legales de la Ley Electoral. En la historia democrática, no conocemos aún de una sola persona que haya sido sancionada, aunque existen numerosas denuncias de fraudes y trampas. Considera usted que debe mantenerse el sistema electoral actual o deben establecerse facultades especiales a ciertos tribunales para sancionar a los responsables de los delitos electorales.

FUERZAS ARMADAS (PREGUNTA Nº 6)

Hasta hoy, las Fuerzas Armadas controlan la ejecución del acto electoral: abren los centros electorales, trasladan las urnas y actas, controlan quienes acceden a los centros de escrutinio, trasladan las actas a los centros de totalización, etc. Considera usted que esta situación debe mantenerse como hasta hoy? o deben haber modificaciones? Cree usted que las Fuerzas Armadas no deben intervenir en ninguna fase del proceso? Deberían manejarlo funcionarios civiles (universitarios, empleados públicos?.) o ciudadanos por sorteo.

VOTO NULO (PREGUNTA Nº 8)

Se entiende que la opción del voto nulo es la alternativa que tiene el elector, de apoyar al sistema democrático como expresión de organización política en general, y al mismo tiempo de rechazar a todos los candidatos que se postulan a los diversos cargos públicos que se disputan en la elección o al sistema de elección vigente.

FINANCIAMIENTO DE CAMPAÑA (PREGUNTAS Nº 10 Y 11)

Si aceptamos que la Democracia implica la igualdad de oportunidades para todos, debemos evaluar y opinar si el financiamiento de las campañas electorales debe hacerlos el estado (En representación de todos los venezolanos) o deben hacerlo los particulares interesados. Si usted cree que debe hacerlo el estado: ¿Debe financiarse a los partidos en base a los resultados del pasado (según la ley electoral vigente) o debe establecerse un aporte a cada candidato, independientemente de quien lo postule y el lugar que haya ocupado en la última elección, en el caso de que haya ofertado su candidatura?

INFORMACION ELECTORAL (PREGUNTA Nº 12)

Actualmente no está asignada a nadie en concreto, la responsabilidad de informar a los electores sobre los candidatos a cada cargo, sus cualidades, experiencia y calificación que ofrecen los candidatos y tampoco las características del sistema electoral propiamente dicho. Se supone que el financiamiento que hace el estado, a través del CSE, a los 5 partidos que obtuvieron el mayor número de votos en las elecciones pasadas, es con esa finalidad. Está usted de acuerdo con esta situación o cree que debe modificarse?

CANDIDATOS (PREGUNTA Nº 13)

El sistema electoral vigente en nuestro país, es el de mayoría relativa. Mediante el mismo se elige Presidente de la República, gobernador o alcalde (Las tres figuras representantes del poder ejecutivo) al candidato (a) que tenga la mayor votación, sin importar el porcentaje de abstención. Por ejemplo: En las últimas elecciones presidenciales, elegimos presidente de la república al Dr. Caldera, con una votación del 12,6%. Este resultado significó el 28% del 45% del total de votos que se hubiesen podido efectuar. Es importante recordar que en esas elecciones se registró una abstención cercana al 55% del universo total de votos. En el sistema electoral de mayoría calificada absoluta, quien resulte electo debe obtener la mayoría de los votos, es decir que debe ser electo por lo menos con el 50%+1 del total de la votación. Este sistema es la base de la llamada elección por segunda vuelta, propuesta por los partidos Copei, MAS y Causa R y rechazada por AD en recientes declaraciones.

SISTEMA ELECTORAL (PREGUNTAS Nº 14, 15, 16, 17 Y 18)

Los sistemas electorales pueden ser puros o mixtos. Son puros los que utilizan una sola modalidad de elección y mixtos los que combinan 2 ó más de ellas.

Sistema Uninominal Puro: es aquel en el que se establecen circuitos electorales en el ámbito del municipio. En cada circuito las organizaciones políticas postulan sus respectivos candidatos. Gana la elección el candidato que tenga la mayoría relativa de votos, independientemente del partido que lo postule y del partido que gane las elecciones en el municipio, en el estado o en el país. Si ponemos como ejemplo que en una elección se postulan 20 partidos políticos, para elegir por el sistema uninominal puro, se divide el estado, el municipio o el país (Dependiendo del cargo a elegir) en circuitos electorales. En cada circuito se elige a uno de los miembros de: Junta Parroquial, Concejo Municipal, Asamblea Legislativa, Cámara de Diputados, Cámara del Senado. En el caso de que 20 organizaciones políticas postulen candidatos para su circuito (El principal y dos suplentes) La organización de las elecciónes debe preveer la creación de tantos circuitos como cargos a elegir.

Sistema de Listas Abiertas: En este sistema cada agrupación política postula una lista con todos los candidatos para todos los cargos a elegir. El elector escoge el o los de su preferencia de cada lista, es decir, puede elegir candidatos de listas de distintos partidos políticos. En el caso de que postulen opciones 20 partidos políticos, si fuésemos a elegir 11 cargos y cada partido postula 1 candidato y 2 suplentes, cada lista abierta tendría 33 nombres. Al postularse 20 partidos, el elector tendría que evaluar entre 660 candidatos postulados, y elegir los 33 de su preferencia.

Sistema de Listas Cerradas: Es aquel donde el partido organiza una lista de postulados con sus respectivos suplentes y el ciudadano vota por los partidos postulantes. En Venezuela tradicionalmente ni siquiera conocemos los nombres de quienes integran dichas listas.

Sistemas Mixtos: En estos sistemas electorales, se establecen un porcentaje de cargos electos por un sistema y un porcentaje de cargos electos por otro (por Ej: 40% cargos uninominales puros y 60% por listas cerradas).

JUNTAS PARROQUIALES (PREGUNTA Nº 14)

La Junta parroquial es el órgano del poder más local que existe. La componen 3 ó 5 personas, elegidas por nosotros, quienes tienen la función de apoyar y coordinar con el prefecto (Nombrado

por el gobernador de cada entidad federal -los 23 estados y el Distrito Federal-) las funciones de vigilar el orden público, organizar a la comunidad para labores cívicas, sociales, asistenciales, nutricionales y recreativas, motorizar la discusión de leyes y ordenanzas por las comunidades, para ser estudiadas y sancionadas o no por los Concejos Municipales.

Sistema Electoral vigente para elegir Juntas Parroquiales:

Listas Cerradas (Se vota por partidos)

CONCEJOS MUNICIPALES (PREGUNTA Nº 15)

Los Concejos Municipales son los órganos del poder legislativo que abarcan el espacio de los municipios. Se debe recordar, que los estados, se dividen orgánicamente en los municipios, en cuyo ámbito se elige la figura del alcalde como representante del poder ejecutivo local. Son los encargados de estudiar, discutir y sancionar las ordenanzas municipales; los presupuestos de los municipios; las memorias y cuentas de los alcaldes y de sus directores. También son el lugar donde se reciben y se solucionan o no las demandas de los habitantes de los municipios, en materia vecinal, ambiental y social.

Sistema Electoral vigente para elegir los Concejos Municipales:

Es un sistema peculiar de voto por partido en cada circuito, resultando en la práctica un voto por listas cerradas. Al votar por el candidato a concejal de un partido, en base a circuitos, se está eligiendo tanto a sus suplentes como proporcionales. En realidad se está emitiendo un sólo voto por partido al votar por el candidato de tu preferencia.

ASAMBLEAS LEGISLATIVAS (PREGUNTA Nº 16)

Las Asambleas Legislativas son los órganos del poder legislativo que abarcan el espacio de los estados. Son los encargados de producir, estudiar, discutir y sancionar las leyes estatales, los presupuestos de los estados, las memorias y cuentas de los gobernadores y de los directores de la gobernación. También son el lugar donde se discuten los sucesos y sus soluciones que afectan a todos los estados o a los lugares, poblaciones o ciudades de importancia en las entidades federales, en materias de orden o servicios públicos, así como las actuaciones de los gobernadores.

Sistema Electoral vigente para elegir las Asambleas Legislativas:

Se elige mediante un sistema mixto: Un 50% uninominal y 50% por listas cerradas de los partidos.

CAMARA DE DIPUTADOS (PREGUNTA Nº 17)

La Cámara de Diputados es uno de los dos órganos del Poder Legislativo Nacional. Está compuesto por cerca de 190 diputados que elegimos por entidades federales. Se encarga de redactar, proponer, estudiar y sancionar las leyes de ámbito nacional, en unión con la Cámara de Senadores. También se encargan de estudiar, negociar y modificar los presupuestos nacionales y son el escenario por excelencia, donde se discuten los grandes problemas y sucesos que afectan e impactan a toda la nación.

También evalúan y eventualmente solicitan averiguaciones y juicios, mediante votos de censura o de remoción, sobre la actuación de los integrantes del poder ejecutivo, incluyendo al Presidente de la República.

Sistema Electoral vigente para elegir la Cámara de Diputados:

Se eligen mediante un sistema mixto: Un 50% uninominal y 50% por listas cerradas de los partidos.

CAMARA DEL SENADO (PREGUNTA Nº 18)

La Cámara del Senado es el otro órgano del Poder Legislativo Nacional. Está compuesta por un poco más de 50 senadores electos por nosotros, e incluyen a los expresidentes de la república, en calidad de senadores vitalicios. Es un cuerpo menos deliberante del ámbito político que la Cámara de Diputados. Está más orientada a los aspectos institucionales, defensa y relaciones exteriores y justicia de la república. También redacta, propone, estudia y sanciona las leyes nacionales; vigila los presupuestos del país y sanciona conjuntamente con la Cámara de Diputados, las actuaciones del Poder Ejecutivo.

Sistema Electoral vigente para elegir la Cámara del Senado:

Se elige mediante un sistema puro: Listas cerradas de los partidos.

LOS CIRCUITOS (PREGUNTA Nº 19)

La elaboración de los circuitos electorales se ha hecho hasta ahora "de acuerdo a la población electoral", resultando en muchos casos divisiones "irregulares" o creándose circuitos que no se corresponden con la realidad socio-económico-cultural. La idea es proponer criterios que permitan desminuir lo poco "natural" que resultan de hecho las divisiones de los municipios, para que se correspondan con la realidad parroquial-urbanística y coincidan con la división político territorial.

LOS SUPLENTES (PREGUNTA Nº 20)

Los representantes al Congreso de la República tienen dos suplentes que son designados por los partidos políticos, son designados en cualquier momento que el congresante viaje, se enferme o asuma otro cargo. Otra interpretación de lo que debe ser un representante al Congreso, es que los candidatos elegidos por los electores asuman la respondabilidad completa de su cargo por el tiempo para el que han sido elegido, y en caso de ausencia por causas mayores su cargo quede vacante o se convoque a nuevas elecciones.

ELECTO POR VOTACION (PREGUNTAS Nº 21)

Usted cree que los representantes electos deben ejercer su cargo exclusivamente o podrían además atender sus negocios, comercios, fincas, constructoras, consultorios, clases o tener cualquier actividad económica particular o mantener sus obligaciones en alguna secretaría, de su partido?

ELECCIONES (PREGUNTA Nº 22)

Usted cree que se deben separar las elecciones presidenciales del resto de las elecciones o nó. Recuerde que en todas las anteriores elecciones realizadas, la tendencia es la de que el voto a la presidencia de la república, arrastra a los otros votos en bloque, a la misma organización política. ¿Eso le conviene al país?

REGISTRO ELECTORAL (PREGUNTA Nº 23)

El registro actual ya sabemos como funciona. Un Registro Unico Ciudadano podría incluir todas las identificaciones que necesita una persona: cédula de identidad, número de pasaporte, dirección de habitación, datos sanitarios (tipo de sangre, por ejemplo), ISLR, etc, a través de un solo proceso.

LEY ORGANICA DEL SUFRAGIO (PREGUNTA Nº 25)

Es importante que reflexionemos sobre la posible participación que podemos tener para incidir como ciudadanos en esta Ley Orgánica del Sufragio, que afecta la posibilidad de modernizar y mejorar nuestro sistema político.

ESCUELA DE VECINOS DE VENEZUELA

Escuela de Vecinos de Venezuela
Edificio Caroata, Nivel Mezzanina, Oficina 2020, Parque Central.
Caracas. Teléfono (02) 5743710 - Fax: (02) 5765042,
Dirección Electrónica:102213.630@compuserve.com.
Página Web: http://www.auyantepui.com/escuela-vecinos-venezuela

ASOCIACION CIVIL QUEREMOS ELEGIR

Asociación Civil Queremos Elegir
Edificio Tacagua, Nivel Bolívar, Oficina 59. Parque Central.
Caracas 1015-A. Telefax: 576.0436.
Dirección Electrónica: 102213.525@compuserve.com

La Consulta Ciudadana también puedes verla a través de internet en **http://www.auyantepui.com/consulta**

D.SENO COGRAF

¿Qué Vamos a Elegir?

El 3 de diciembre de 1995 se realizarán las elecciones regionales y locales para la designación por el voto popular de los Gobernadores de estado, los Diputados a las Asambleas Legislativas, los Alcaldes, los Concejales y los miembros de las Juntas Parroquiales.

- Vamos a elegir 22 gobernadores de estado que asumen la responsabilidad de representar a los ejecutivos regionales para garantizar la ejecución de obras y una adecuada prestación de los servicios públicos en los diferentes estados del país.
- Vamos a elegir a 370 diputados a las Asambleas Legislativas quienes deberán controlar la gestión de los gobernadores de estado. Dentro de sus funciones está la aprobación de leyes estadales.
- Vamos a elegir a 330 Alcaldes los cuales ejecutarán, dirigirán e inspeccionarán los servicios públicos locales.
- Vamos a elegir a 2.404 concejales. Estos representantes locales asumirán la responsabilidad de controlar la gestión de los Alcaldes. También deben aprobar el presupuesto de ingresos y los gastos públicos del municipio.
- Vamos a elegir 3.090 miembros de las Juntas Parroquiales, quienes deberán promover la participación comunitaria y canalizar las aspiraciones las comunidades en materia de obras y servicios.

La Campaña Electoral de la Sociedad Civil

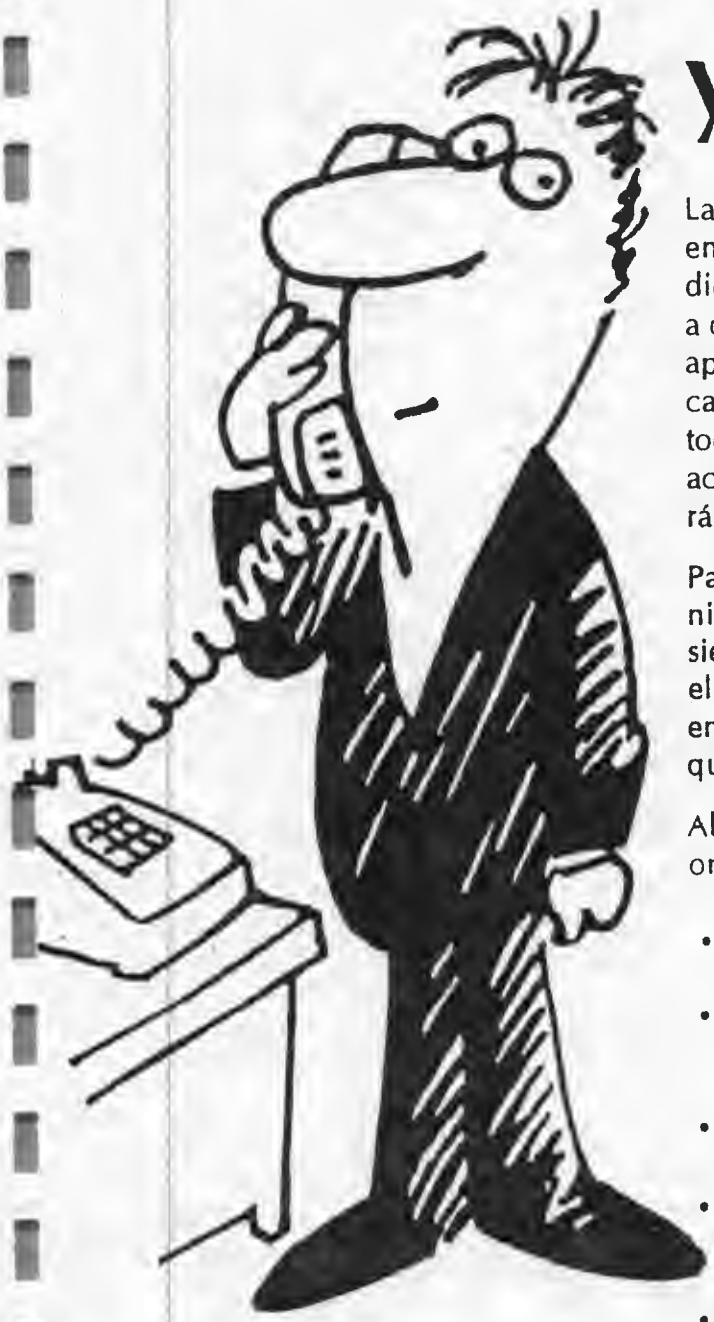
El próximo 3 de diciembre de 1995 se celebrarán las elecciones regionales y municipales de nuestro país. Frente a este nuevo proceso electoral, dos asociaciones civiles: la Escuela de Vecinos de Venezuela y la Asociación Civil Queremos Elegir están coordinando la Campaña Electoral de la Sociedad Civil, la cual consiste en un conjunto de acciones ciudadanas positivas, constructivas y participativas contra el abstencionismo y el fraude electoral.

La Campaña Electoral de la Sociedad Civil pretende informar, motivar y entrenar a los electores sobre los temas: qué vamos a elegir, cómo vamos a elegir, razones para votar, el voto conciente y cómo cuidar nuestro voto. En este sentido se están promoviendo y organizando charlas y talleres en diferentes lugares del país; y experiencias de observación electoral y conteo rápido.

Tú puedes participar en la Campaña Electoral de la Sociedad Civil de muchas maneras: organizando foros con los candidatos de tu municipio o de tu circuito; asistiendo a los talleres y encuentros que se están organizando sobre el tema; ofreciendo tu trabajo voluntario para la realización de experiencias pilotos de observación electoral y conteo rápido.

Si deseas incorporarte a esta iniciativa, llama a la Escuela de Vecinos de Venezuela por los teléfonos (02) 576.5042 / 576.4402 o a la Asociación Civil Queremos Elegir por el (02) 576.5836.

Las Organizaciones Comunitarias y las Elecciones



Las organizaciones comunitarias pueden participar en las elecciones regionales y municipales de diciembre de 1995 incentivando a las comunidades a que vayan a votar, promoviendo el voto conciente, aportando información sobre el proceso y los candidatos, generando espacios para la difusión de toda la información electoral o tomando parte en actividades de observación electoral y conteo rápido.

Para ello es necesario evitar involucrarse partidista ni candidaturalmente en la campaña y mantener siempre una actitud neutral sobre las preferencias electorles. Se trata solamente de facilitar la relación entre los candidatos y los electores con la idea de que estos tomen sus decisiones concientemente.

Algunas acciones que pueden emprender las organizaciones comunitarias son:

- Realizar foros con los candidatos del circuito o del municipio donde está la comunidad.
- Solicitar a los partidos políticos que aporten datos sobre los nombres de los candidatos que conforman planchas o listas.
- Pedir información sobre los candidatos suplentes de los diputados y de los concejales.
- Organizar centros de acopio de la información electoral donde los vecinos de la comunidad puedan asistir o llamar para solicitarla.
- Solicitar a los medios que aporten información sobre trayectoria, méritos y hoja de vida de los candidatos postulados en la comunidad.

¿Cómo Vamos a Elegir?

En las elecciones del 3 de diciembre de 1995 se utilizarán cuatro sistemas electorales y dos boletas o tarjetones.

Los Gobernadores de estado y los Alcaldes se elegirán mediante el sistema uninominal puro, que permite al elector votar por el candidato de su preferencia, tomando como referencia su nombre y apellido o la foto y los símbolos que tienen en el tarjetón.

Los Diputados a las Asambleas Legislativas se elegirán mediante el sistema de representación proporcional personalizada, estructurado según el principio de la representación proporcional, pero combinado con el principio de la elección uninominal en circuitos. En este sistema el elector emite dos votos: uno por nombre y apellido, y el otro por lista.

Los concejales se elegirán mediante el sistema uninominal con representación proporcional. En este sistema, los partidos presentan un candidato principal y dos suplentes por cada circuito electoral. El elector emite un voto en su circuito, y gana el candidato que obtiene uninominalmente mayor cantidad de votos. Los puestos restantes se asignan de las listas presentadas por los partidos políticos, escogidos proporcionalmente.

Los miembros de las Juntas Parroquiales se elegirán mediante el sistema de listas cerradas. En este sistema el elector selecciona la lista de su preferencia, conformada por varios candidatos.