

Estudios Sociales
Año XVII, Número 97
Julio-Septiembre 1994

LAS ORGANIZACIONES DE BASE DE SANTO DOMINGO

Tahira Vargas*

Introducción

Los procesos de democratización en América Latina y en nuestro país tienen como uno de sus caracterizadores sociales el desarrollo de movimientos sociales de diversa índole, entre ellos los movimientos sociales urbanos.

Los sectores populares urbanos generan movimientos de respuesta a través de expresiones organizativas, las organizaciones populares urbanas. Estas expresiones, como el movimiento social en su conjunto, es uno de los sujetos sociales que ha tenido mayores niveles de confrontación con el Estado. Distintas experiencias de

* Tahira Vargas es antropóloga, ha sido coordinadora de Formación e Investigación del Comité para la Defensa de los Derechos Barriales, es profesora de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. El presente trabajo es el resumen de una investigación realizada para el Centro de Estudios Sociales Padre Juan Montalvo, S.J.

América Latina nos ofrecen elementos interpretativos sobre esta realidad.

En Perú, por ejemplo, se produjeron jornadas de huelgas activas con bloqueo de todas las vías de comunicación, que paralizaron la ciudad de Lima y en las regiones, *"éstas tenían como objetivo la resistencia al desempleo y a la pauperización, objetivos políticos de representación de las clases dominadas. Estos movimientos descansaron sobre la base de los barrios populares."*¹

La irrupción del movimiento urbano, se destaca no sólo en los niveles contestatarios, también encontramos aportes significativos de propuestas y acciones dirigidas a la búsqueda de participación en los espacios de toma de decisiones del Estado.

En este sentido en varios países latinoamericanos, se han logrado transformaciones en los municipios y en las leyes y constituciones. Tenemos como ejemplo las experiencias de México (caso de Durango, entre otros) y Perú (Villa Salvador).

En nuestro país, al igual que el resto de América Latina, el movimiento social urbano se presenta como uno de los actores de procesos de reivindicación social y de participación en el espacio urbano. Este movimiento ha estado presente en distintos momentos de las luchas sociales por la consecución de estos objetivos.

El movimiento urbano en Santo Domingo se expresa a través de distintas formas organizativas cargadas de una gran heterogeneidad que plasman su esencia. Acercarnos a visualizar un panorama global de estas expresiones organizativas, sus características, su práctica, sus problemas, fue uno de las motivaciones principales del estudio, cuya síntesis presentamos a los lectores.² Las expresiones organi-

-
1. Etienne, Henry: "Aproximación a los Movimientos Centrales Urbanos". Del libro: "Pobladores en América Latina". CEHAP-PEUAL, Universidad Nacional de Medellín, Colombia, 1988, p.p. 35.
 2. Estamos presentando una síntesis del Estudio sobre las Organizaciones de Bases en Santo Domingo. Por razones de espacio no podemos exponer el estudio en su totalidad.

zativas, necesitan mirarse y comunicarse entre ellas, para buscar formas de renovación de su práctica, y establecer nuevos retos.

El estudio sobre las organizaciones de base en Santo Domingo ofrece a las organizaciones un acercamiento a su realidad para detectar las necesidades, dificultades y aspectos de su práctica que puedan estar obstruyendo su desarrollo. Así podrán establecer una red de relación entre sí que favorezca su crecimiento interno y externo.

Tipología y distribución territorial de las Organizaciones de Bases

Las organizaciones de base reflejan "la síntesis de la multiplicidad social, regional, ideológica y cultural de la realidad que las envuelve".³ Las expresiones organizativas manifiestan no sólo esa heterogeneidad de su contexto socio-económico, sino también la subjetividad misma de los sujetos y los elementos micro y macro de esta realidad.

La heterogeneidad de las organizaciones de base se manifiesta en su nominación, sus características, acciones, y hasta en su distribución territorial.

Tipología

Los distintos tipos de organizaciones encuestadas fueron: Juntas de Vecinos, que es la forma más frecuente (66 organizaciones); clubes (37); grupos de mujeres (28); grupos artísticos (14); Asociaciones de padres (5); grupos de niños (3); cooperativas u organizaciones económicas (3); y un conjunto de organizaciones de diversa denominación (37) (Ver Cuadro no. 1)

3. Ballón, Eduardo: "Proceso de Constitución del Movimiento Popular Urbano". de: "Los Movimientos Populares en América Latina, Siglo XXI, 1era Edición, México, 1989, p. 313.

CUADRO 1: TIPOS DE ORGANIZACIONES EN GENERAL

	TOTAL GENERAL	
	TOTAL	PORCIENTO
JUNTA DE VECINOS	66	33.50
CLUBES	37	18.70
GRUPOS DE MUJERES	23	11.67
COMITÉS DE COPADEBA	10	5.00
GRUPOS ARTÍSTICOS	7	3.5
GRUPOS JUVENILES	7	3.5
ASOC. DE PADRES	5	2.59
GRUPOS DE NIÑOS	3	1.52
COOPERAT. ORG. ECON.	3	1.52
GRUPOS DE SALUD	2	1.01
ASOCIACIONES DIVERSAS	7	3.5
ORG. DIVERSAS	20	10.15
ESP. COORD. BARRIAL	1	0.5
ESP. COORD. GRAL.	6	3.00

Dentro de este grupo de organizaciones diversas encontramos:

- * Asociaciones de distintas nominaciones.
- * Sociedades de desarrollo de distintos barrios.
- * Comites de COPADEBA.
- * Consejos de Unidad Popular
- * Juntas populares
- * FALPO
- * COMA
- * Colectivo
- * Comités de distintas nominaciones.

Aparecen también unas 7 organizaciones que son estructuras más globales, o espacios de coordinación, una de ellas es un espacio de coordinación local, o barrial.

LAS ORGANIZACIONES DE BASE DE SANTO DOMINGO

Las organizaciones de base según su tipología, varían en el territorio, de una zona a otra. Así vemos por ejemplo que en la Zona Norte (refiriéndonos a los barrios: Villa Mella, Sabana Perdida, Guari-cano) las organizaciones que prevalecen son en su mayoría las Juntas de Vecinos (45.4 %). (Ver cuadro 2)

CUADRO 2 TIPOS DE ORGANIZACIONES POR ZONA

	NORTE		CENTRO		ESTE	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
JUNTA VECINOS	20	45.4	22	24.4	24	42.10
CLUBES	6	13.6	21	23.3	10	17.5
GRUPOS MUJERES	2	4.5	8	6.6	13	22.8
COMS. COPADEBA	1	2.2	9	15.7	0	0.0
GS. ARTÍSTICOS	1	2.2	6	6.6	0	0.0
GS. JUVENILES	0	0.0	4	4.4	3	5.2
ASOC. PADRES	1	2.2	4	4.4	0	0.0
GS. NIÑOS	1	2.27	2	2.22	0	0.0
COOP./ORG. EC.	0	0.0	3	2.2	0	0.0
GS. SALUD	0	0.0	0	0.0	2	3.5
ASOC. DIVERSAS	3	6.8	3	4.4	1	1.75
ORG. DIVERSAS	8	8.18	8	11.11	4	7.01
ESP. COORD. BA.	1	2.27	0	0.0	0	0.0

Por otro lado en la Zona Este, encontramos la mayor parte de los grupos de mujeres (56.52 %). La zona centro es la zona de mayor heterogeneidad, en ella aparece una gran diversidad de organizaciones de distintas nominaciones.

La homogeneidad se refleja en la composición poblacional de las expresiones organizativas. Se han ido incrementando cada vez más, las organizaciones mixtas que conjugan adultos-jóvenes, con mayor peso de la membresía de adultos, sobre todo mujeres.

Los grupos con especificidades en la composición poblacional, son minoritarios. Así tenemos que los grupos particulares de jóvenes, han disminuido grandemente, en relación a épocas anteriores donde tuvieron un gran auge.

Por otro lado hay un relativo crecimiento de organizaciones de mujeres, sobre todo en zonas donde son más escasas otras expresiones organizativas. Estas organizaciones son de reciente formación, unos 3-4 años, y su trabajo está siendo reforzado por instituciones no-gubernamentales.

Se presenta también un incipiente proceso de formación de organizaciones de niños. Es un área nueva en el movimiento social. Su existencia, aunque sea muy escasa en lo cuantitativo, es un elemento cualitativamente trascendente.

El dinamismo no necesariamente es antagónico a la madurez y la continuidad. El hecho de que existan una gran cantidad de organizaciones de reciente formación, como hemos mencionado en los párrafos anteriores, muestra un cierto proceso de dinamismo en el movimiento social. Una continua generación de expresiones organizadas, de grupos, manifiesta el sentido que adquiere la colectividad en la búsqueda de respuestas. El 65.5 % de las organizaciones tienen menos de 5 años de existencia, y entre éstas, 65 tienen menos de 2 años.

Hay un rasgo de debilidad en este aspecto, expresada en la escasa existencia de organizaciones con un cierto tiempo de consolidación. A medida que pasa el tiempo disminuye el número de organizaciones, muestra de decadencia o crisis en los procesos organizativos. Una gran cantidad de organizaciones han desaparecido del movimiento social en los últimos años, otras apenas logran un cierto nivel de sobrevivencia. Así crecimiento y crisis describen la silueta de la madurez y el dinamismo de las organizaciones.

Estructura de Las Organizaciones de Base

"El movimiento popular tiene una acción y una permanencia estructural... compuesto por estructuras organizadas que se desarrollan procesualmente".⁴

En la organicidad de su estructura, está ausente la diversidad que caracteriza las organizaciones de base en su tipología. Su permanencia estructural se manifiesta en la continuidad de su existencia, y en la expresión de lo colectivo. Son escasas las organizaciones que tienen una estructura basada en la subdivisión interna.

La mayoría de las organizaciones de base encuestadas, el 55.8 % (110 organizaciones), no tienen organismos, divisiones ni subdivisiones internas; sino que la reunión de los organizados es, para muchas de ellas, la garantía de la organicidad y la permanencia. En los pocos casos donde se presentan organismos o subdivisiones, estas subdivisiones tienen relación directa con su especificidad. Así tenemos organizaciones que tienen: comisiones o equipos de trabajo, cargos en la directiva, subdivisiones en equipos deportivos o artísticos, subdivisiones territoriales, núcleos y organizaciones que pertenecen a la coordinación.

La ausencia de organismos o subdivisiones internas en la mayoría de las organizaciones puede estar produciendo en su interior:

- * Una escasa distribución de responsabilidades, tareas, procesos operativos, que pueden generar una centralización del trabajo, en la dirección de la organización (directiva, dirigente o equipo de dirección).

- * Estancamiento en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones de base, en el sentido, de que como no se divide el trabajo o no existen micro espacios a lo interno, esté ausente la dedicación a ciertas posibles áreas de desarrollo o trabajo en su interior.

4. Ballón, Eduardo: "Proceso de Constitución del Movimiento Popular Urbano", de: "Los Movimientos Populares en América Latina, Siglo XXI, 1era Edición, México, 1989, p. 313. Ballón, Eduardo, op. cit., p. 312.

* Un aspecto positivo podría ser, si el trabajo de la organización se basa en procesos colectivos de asunción de tareas organizativas y donde esté ausente la jerarquización a lo interno. Pero no se presenta así en la mayoría de las organizaciones que tienen un organismo de máxima autoridad. Sólo una organización establece no tener organismo de máxima autoridad, y unas 3 organizaciones tienen como organismo de máxima autoridad la reunión de los organizados o miembros(as). Estamos ante la presencia de una cierta jerarquización, en general bastante fuerte, al interior de las organizaciones. La jerarquización es mayor al analizar que la mayoría tiene como uno de sus organismos de máxima autoridad al equipo de dirección o directiva (47.7%). La estructura de las organizaciones de base, en la mayoría de los casos, responde a una cultura política verticalizada (Ver Cuadro 3).

CUADRO 3: MECANISMOS DE ORGANIZACION DE LOS MIEMBROS (AS)

	TOTAL	PORCIENTO
NO RESPONDE	1	0.5
EQUIPO DE TRABAJO	47	23.8
ASAMBLEA	99	50.2
ZONAS O TERRITORIOS	27	13.7
DIRECTIVA	77	39.1
EQUIPOS DE DEPORTES	17	8.6
GRUPOS ARTISTICOS	12	6.0
REUNION DE TODOS		
LOS ORGANIZADOS	6	3.0
NUCLEOS	2	1.0

La concentración de los trabajos en la directiva, mostrada en la ausencia de organismos o subdivisiones internas fortalece la centralización interna y afecta la distribución de responsabilidades y, en consecuencia, el crecimiento paralelo de la membresía.

La sistematización de la Organizaciones de Base

Aunque el estudio se limitó a ser una investigación de carácter cuantitativo, pues el enfoque principal no estuvo en el análisis de procesos cualitativos al interior de las organizaciones, estudiamos uno de los rasgos de la sistematización que es la presencia de planificación en las mismas.

La mayoría de las formas organizativas planifican sus actividades, que es un elemento de avance en el proceso orgánico.

Esta planificación en la mitad de los casos se hace en períodos muy cortos. El 51.3 % de los casos planifican cada 2 meses o menos, llegando hasta a ser en muchos de ellos semanal (17.4 %). Un 18% hace las planificaciones de manera coyuntural.

La presencia de una mayor inclinación hacia las planificaciones cortas y coyunturales nos indica un cierto carácter de inmediatez. Las planificaciones carecen de visualizaciones a largo plazo o largo alcance.

Una de las menores frecuencias es la planificación anual, que sólo aparece en el 13.6 %. En ninguno de los casos se planifica para más de un año.

La ausencia de macro-visión en la perspectiva de la planificación afecta de modo considerable la dinámica de las expresiones organizativas. Se pierden perspectivas procesuales, y posibles desarrollos de crecimiento e incidencia interna y externa.

Proceso de democracia interna de las Organizaciones de Bases

La democratización como proceso no se expresa sólo como una demanda en la búsqueda de su realización. Es un rasgo que toca la expresión interna en las formas organizativas.

Implica procesos de internalización y práctica cotidiana del ejercicio democrático, y supone que "los sujetos se interpelen en cuanto

sujetos y encuentren en ellos las bases para producir una legitimación cognitiva de sus orientaciones de valor frente a las decisiones exigidas por los dilemas de acción".⁵

El análisis de la democracia interna de las expresiones organizativas supone el estudio de diversos elementos en procesos cualitativos. En este estudio solo abordamos la dimensión democrática en algunos rasgos mínimos, para lograr la caracterización de las organizaciones de modo global. Los elementos que incorporamos de la democracia interna fueron:

* Las elecciones, y la presencia de la reelección-alternabilidad o continuidad de los dirigentes.

* Participación en la toma de decisiones: espacios de toma de decisiones, espacios de cambio de estructura, y espacios de resolución de conflictos.

Elecciones

Una de las formas de plasmar los procesos democráticos en lo formal es la realización de elecciones. Con ello se produce o no la rotación de los dirigentes en las expresiones organizativas.

Gran parte de las organizaciones encuestadas efectúan elecciones. Sólo unas 19 organizaciones no lo hacen, mostrando la permanencia estática de sus dirigentes.

Las elecciones se realizan con cierta frecuencia. Hay una tendencia a la homogeneidad en el período de las elecciones, que se inclina hacia cada 1-2 años (75.1 %).

El modo en que se realizan las elecciones varía, con una mayor inclinación hacia la realización de elecciones por plancha, o bloque de candidatos. Este modo en muchos casos se produce por el establecimiento desde el Ayuntamiento de esta norma para las Juntas

5. José Joaquín Brunner, "Ideología, legitimación, y disciplinamiento". De: "Autoritarismo y Alternativas Populares en América Latina". FLACSO. p. 74.

LAS ORGANIZACIONES DE BASE DE SANTO DOMINGO

de Vecinos, que están legalizadas. La otra forma, menos frecuente, es la elección de cada candidato a través de propuestas y votaciones individuales.

**** La presencia de la reelección -
alternabilidad o continuidad de los dirigentes**

La reelección está aún muy internalizada en las organizaciones de base. *La continuidad sigue siendo un rasgo característico de la cultura política de los sujetos en nuestro país, que se presenta en las estructuras políticas formales, y en las expresiones sociales.*

La ruptura con la continuidad parece representar a nivel organizativo procesos de crecimiento interno aún no logrados. Perder el miedo a la renovación constante de los dirigentes, a la delegación de responsabilidades, y al desarrollo de potencialidades de dirección en la mayoría de los miembros, son elementos esenciales para lograr este proceso, y están ausentes en la dinámica interna de la mayoría de las organizaciones.

Son pocas las organizaciones que institucionalmente han establecido la no reelección. Sólo el 17.3 % de las organizaciones lo han hecho. El resto, 137 organizaciones (79.19%) permiten la reelección con algunos matices distintos, sobre todo en más de un período consecutivo (sólo 12 organizaciones limitan la reelección a una sola vez).

La presencia de este elemento de la reelección con mucha fuerza en las organizaciones de base, nos muestra que la demanda externa tiene mayor trascendencia que los procesos internos.

Aunque se da la aceptación de la reelección a nivel institucional, en la mayoría de los casos los dirigentes en ese momento habían sido elegidos por primera vez. Presentándose este fenómeno en unas 114 organizaciones (62.6 %). En el resto, unas 68 organizaciones (37.3%), sus dirigentes actuales han sido más de 2 veces dirigentes.

Espacios de toma de decisiones

Uno de los aspectos que mejor describe la textura del proceso democrático, es el momento de la toma de decisiones. En él se expresan las relaciones de poder subyacentes en las estructuras organizativas. *"Las relaciones de poder no existen al margen o fuera de un campo significativo. Ellas expresan y son vehiculizadas por medio de constelaciones simbólicas, dan origen a una práctica, son creadoras del sentido que las legitima"*.⁶

La distribución del poder presente en la toma de decisiones manifiesta las relaciones intrínsecas en ellas.

La toma de decisiones en las organizaciones de base fue analizada en los siguientes aspectos: las decisiones en general, los cambios en la estructura de la organización, la resolución de problemas o conflictos.

La mayoría de las decisiones tienen cierto nivel de jerarquización. Dos organismos son los que mayormente toman las decisiones. Estos son: la Directiva, y la Asamblea. En ellos se concentra el grueso de las decisiones, teniendo aún mayor peso la Directiva que la misma Asamblea. Según el tipo de decisiones se producen ciertos matices distintos.

Así tenemos que en el caso de las decisiones generales, la directiva es el espacio más frecuente, representando el 53.3 %, y la Asamblea el 49.2 %.(Ver cuadro 4)

En las decisiones para el cambio de estructura de la organización, la asamblea adquiere un carácter mayor, pues es el organismo estatutario por excelencia, con el 68.5%, y la directiva con el 30% (Ver cuadro 5).

6. José Joaquín Brunner, op. cit. p. 77.

LAS ORGANIZACIONES DE BASE DE SANTO DOMINGO

CUADRO 4 ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES

	Nº	% VALIDO	Nº COMBINAC.
EN ASAMBLEA	97	49.2	2
LA DIRECTIVA	105	53.3	2
EL EQ. COORD.	15	7.6	3
REUN. MILIT.	75	38.0	7
CONGRESO	3	1.5	2
PLENO DIRIG.	1	0.5	1
NO RESPONDE	2	1.0	-
PROMOTORA ONG	1	0.5	1
NO APLICA	-	-	-
Nº COMBINAC.	197	41.6	3

CUADRO 5: ESPACIOS DE CAMBIO DE ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

	TOTAL	POR CIENTO
DIRIGENTE MAXIMO	4	2.0
ASAMBLEA	135	68.5
EQUIPO COORDINADOR	6	3.0
ONG	4	2.0
DIRECTIVA	54	27.4
REUNIONES	5	2.5
CONGRESO	4	2.0
NO SE CAMBIA	5	2.5

La resolución de conflictos se realiza desde la directiva en 48.7%, la Asamblea con un 21.8 %, y el consejo disciplinar, 21.3% (Ver cuadro 6).

Esto nos muestra una fuerte centralización de la directiva en un poco más de la mitad de las organizaciones de base, que en muchos casos refuerza la Asamblea, o toma las decisiones más inmediatas.

La presencia de otros espacios paralelos de toma de decisiones es un elemento interesante.

**CUADRO 6 ESPACIOS DE RESOLUCION
DE PROBLEMAS O CONFLICTOS**

	TOTAL	POR CIENTO
ASAMBLEA	43	21.82
DIRECTIVA	96	48.70
EQ. COORD.	42	21.30
ORG. ESP.	1	00.50
REUNION EXT.	3	01.50
COMITE BARRIAL	1	00.50
NO SE HAN RESUELTO	3	01.50
ASESOR	1	00.50
CONSEJO DE DISCIP.	42	21.30
REUNION ORDINARIA	49	24.87
ORG. EXT.	1	00.50

Las reuniones cotidianas se perfilan también como espacios de toma de decisiones coyunturales y, en algunos casos, generales. Más aisladamente encontramos la presencia de organismos externos a las organizaciones, como son ciertas asesorías y promotores de Ongs.

La mayoría de las organizaciones de base encuestadas están unguidas de procesos de centralización interna, con escasos niveles de participación amplia. La dirigencia de las organizaciones de base, en un poco más del 50 % tiene sobre sí el mayor peso de la toma de decisiones, y el resto de la membresía no participa en todos los procesos. Participando en las Asambleas, para los casos más globales.

A pesar de esto hay un cierto número de organizaciones de base, aunque más escaso, que desarrolla procesos de democratización interesante, con un carácter de horizontalidad, de distribución de cuotas de poder y delegación de las decisiones a formas más colectivas.

Vemos entonces la presencia de niveles de crecimiento asimétrico entre las expresiones organizativas en su conjunto, con diferencias significativas, por la pluralidad y diversidad existente en

LAS ORGANIZACIONES DE BASE DE SANTO DOMINGO

el movimiento social. La interrelación entre las organizaciones implica conjugar estos elementos.

Relaciones entre las Organizaciones de Base

La generalidad de las formas organizativas se relacionan entre sí. Sobre todo las que conviven en el mismo barrio o localidad. Escasamente se presenta el rechazo a las otras organizaciones, sólo aparece en un 9.6 %, esta actitud negativa.

La relación entre las organizaciones no implica una integración orgánica entre ellas. Sino que se produce una colaboración coyuntural en ciertos momentos para la resolución de problemas locales concretos. La coordinación local se hace espontánea o momentáneamente. Gran parte de los problemas del barrio resueltos por las organizaciones se produjo como fruto de esta colaboración.

Este rasgo no ha trascendido de modo que se articulen procesos de relaciones orgánicas más estables. La escasa existencia de espacios de coordinación locales así lo muestran (sólo en un 9.6%). Hay una mayor tendencia a privilegiar lo macro en la coordinación, que lo micro.

Una de las motivaciones posibles de este fenómeno pueden ser los conflictos que se han presentado en distintos momentos entre las organizaciones, cuando éstas han asumido procesos de coordinación. Es más frecuente la presencia de espacios más globales de coordinación (el 40.6 % pertenece a 37 espacios: distritales, nacionales y/o continentales).

Necesidades y problemas de las Organizaciones de Bases

"Lo que perciben los sujetos es el cambio de eje, pero no han percibido todavía la necesidad de redefinirse, porque queda en duda su propia existencia".⁷

7. Moulian, Tomás: "Dictaduras Hegemonizantes y Alternativas Populares en América Latina. De: Autoritarismo y Alternativas Populares en América Latina. FLACSO, 1982, p. 173.

La visualización de la problemática interna, en las organizaciones tiene algunas resistencias internas. Entender que hay problemas en su interior, es reconocer la existencia de crisis, y supone entrar en ese momento crítico. De ahí que las necesidades se presentan con mayor fluidez entre las organizaciones de base, pues sólo expresan ausencias que en su mayoría tienen mayores demandas externas.

Es así como el 8.6 % de los casos negó la existencia de problemas, y sólo el 3.5 % se refirió en ese sentido a las necesidades. Los problemas y necesidades son casi de la misma naturaleza, aunque en algunos casos varía la proporción. Ambos aspectos reflejan un fuerte peso de deficiencias de ciertas dimensiones.

El problema y necesidad más frecuente, fue el **económico**. Representa el 77.6 % de los casos, tanto en las necesidades como en los problemas. La mayoría de las organizaciones establecieron varios elementos a la vez. Los problemas económicos afectan fuertemente a la generalidad de las expresiones organizadas. La mayoría de estas organizaciones no tienen medios autogestionarios permanentes de financiar sus actividades, sino que tienen que recurrir a la realización constante de actividades pro-recaudación de fondos. Este ha sido uno de los motivos principales de crisis y decadencia.

La revisión interna de los procesos de **democratización**, aparece como otro de los problemas más frecuentes. Expresada en la demanda de participación, las diferencias internas, la falta de autoridad, y la posposición de elecciones. Esta se presenta en el 62.9 % de los casos, y entre las necesidades aparece en el 45.7 %.

La ausencia de **capacitación** de la membresía de las organizaciones late como un problema y una necesidad. Aunque en la ciudad de Santo Domingo existe una multiplicidad de Centros que se dedican a ofrecer procesos de capacitación a las organizaciones de base, estos no cubren el universo, ni satisfacen la totalidad de las demandas. De ahí que la formación-educación-capacitación se convierte en un rasgo importante en la problemática de las expresiones organizadas (76.8 % de las necesidades, 60 % en los problemas) (Ver cuadros 7 y 8).

LAS ORGANIZACIONES DE BASE DE SANTO DOMINGO

CUADRO 7 NECESIDADES DE LA ORGANIZACION

	TOTAL
CAPACITACION	136
ECONOMICAS	148
DEMOCRACIA INTERNA	87
LOCAL/PLANTA FISICA	34
FUNCIONAMIENTO Y CRECIMIENTO INTERNO	20
RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES	4
EXTERNAS	5
NO TIENE	5

CUADRO 8 PROBLEMAS QUE AFECTAN A LAS ORGANIZACION

	TOTAL	PORCIENTO
PROYECCION	25	14.7
RELAC. CON OTRAS INSTIT.	35	20.5
DEMOCRACIA INTERNA	107	62.9
FUNCIONAMIENTO DE EST.		
INTERNA	86	50.5
LOCAL O PLANTA FISICA	4	2.3
CRECIMIENTO	12	7.0
ECONOMICOS	132	77.6
FORMACION O CAPACITACION	102	60.0
EXTERNOS	4	2.3
NO TIENE	14	8.2

Estos tres elementos, el económico, la democracia interna, y la capacitación, se convierten en los problemas y necesidades fundamentales de la mayoría de las organizaciones de base. La reactualización de la dinámica interna, el impulso de procesos de sistematización, los cambios y renovación de la práctica, se convierten entonces en las principales demandas de crecimiento organizativo.

Otros aspectos que aparecen como necesidades y problemas son:

- * El funcionamiento y crecimiento interno.
- * La proyección
- * Las relaciones con otras instituciones
- * El local o mejoramiento de la planta física.
- * Y un grupo de necesidades y problemas que tienen que ver con los problemas del barrio.

Los logros de las Organizaciones de Base

*"Hay que redefinir lo posible no como perspectiva unilateral de el actor, sino como obra colectiva."*⁸

La existencia de la construcción colectiva, es de por sí un logro para las expresiones organizativas. Lograr procesos micros o macros, simples o complejos, ofrece perspectivas de crecimiento y refuerza el sentido de colectividad.

Casi la totalidad de las formas organizativas han obtenido algún logro en su quehacer o práctica, en el tiempo de su existencia.

Sólo unos 6 casos expresaron no haber logrado nada. Las demás unas 191 organizaciones (96.9%) establecen una variedad de logros en su período de existencia, que en muchos casos es múltiple.

Los logros son de distinta naturaleza y carácter, de ahí que los agrupemos en internos y externos, tomando como punto de partida a las organizaciones en sí (Ver cuadro 9).

Los logros internos se refieren a objetivos, metas que conciernen a la dinámica interna de las organizaciones de base. Los externos, se refieren a los problemas del barrio, de la comunidad que han sido superados, y que la organización los percibe como suyos (Ver cuadro 10).

8. Lechner, Norbert: "Los Patios Interiores de la Democracia". Subjetividad y Política. Fondo de Cultura Económica, Chile, 1990. p. 30.

LAS ORGANIZACIONES DE BASE DE SANTO DOMINGO

CUADRO 9 TIPOS DE PROBLEMAS QUE SE HAN RESUELTO

	TOTAL	POR CIENTO
ASISTENCIA	3	1.8
INFRAEST. FISICA	126	80.1
SERVICIOS	86	44.7
SANEAMIENTO AMB.	29	18.3
DELINC./REPRESION	10	6.3
ESPECIFICO	8	5.0
SALUD	11	7.0
EDUCACION	6	3.7

CUADRO 10 LOGROS INTERNOS

	TOTAL	POR CIENTO
UNIDAD INTERNA	9	4.5
BENEFICIOS/ASISTENCIA MIEMBROS(AS)	6	3.0
RECONOC. DE OTRAS INSTITUCIONES	19	9.6
SOSTENIMIENTO DE LA ESTRUCTURA	26	14.2
AUTOGESTION	3	1.5
PARTICIPACION	4	2.0
CRECIMIENTO ORGANIZATIVO	6	3.0
INSTITUCIONALIDAD	3	1.5
COORDINACION	2	1.0
ESTRUCTURA FISICA	22	11.1
TOTAL	102	

Los logros externos son más frecuentes que los internos. Parece ser que hay una mayor percepción de los logros concretos que se manifiestan en el barrio o la comunidad. La dinámica interna en muchos casos se desconoce, no se percibe como logro, o se dificulta su expresión. En una gran parte de los casos aparecen aspectos logrados de ambas clases (Ver cuadro 11).

CUADRO 11 LOGROS EXTERNOS DE LAS ORGANIZACIONES

	TOTAL	POR CIENTO
MEJ. CONDICIONES FISICAS DEL BARRIO	29	14.7
MEJ. DE LOS SERVICIOS	37	18.7
MEJ. DE LAS CONDICIONES DE SALUD	14	7.1
EDUCACION-CONCIENTIZACION	12	6.0
SANEAMIENTO AMBIENTAL	30	15.2
TERRITORIAL-ORGANIZATIVA	33	16.5
RELACIONES DEL BARRIO CON LAS AUTORIDADES	4	2.0
REDUCCION DE LA DELICUENCIA	16	8.1
REIVINDICACIONES GENERAL	4	2.0
OTROS LOGROS EXTERNOS	5	25.5
TOTAL	184	

Los logros internos más frecuentes son:

** El sostenimiento de la estructura: mantener la organización con presencia y existencia, mantener una estructura nacional.

** Mantener el local o estructura física de la organización

** El reconocimiento de la organización en otras instituciones u organismos, entre ellos el Ayuntamiento.

Llama la atención que sean principalmente logros de supervivencia.

Los logros externos más frecuentes son:

** Mejoramiento de los servicios

** Organizar a la gente

** Saneamiento Ambiental

** Mejoramiento de las condiciones físicas del barrio

** Reducción de la delincuencia

- ** Mejoramiento de la salud
- ** Educación-concientización de la gente

Conclusiones y Sugerencias

Con el desarrollo del Estudio sobre las organizaciones de base en Santo Domingo, podemos visualizar de manera global el panorama o contexto general que envuelve a una parte del movimiento en su conjunto.

La investigación ofrece a las organizaciones la mirada un poco cercana a una parte del espejo de su accionar, reflejando en él sus inquietudes, expectativas, debilidades, y fortalezas.

De ninguna manera ha querido ser una crítica a las expresiones organizativas, sin dejar de serlo, sino que busca llegar a los puntos donde pueden converger posibles procesos de crecimiento, de evolución, de desarrollo de las mismas.

Sabemos que la mayoría de las organizaciones de base en Santo Domingo, atraviesan una crisis continua. Aunque no dejan de existir, el existir es una difícil travesía, en que convergen múltiples problemas y dificultades.

Esto lo podemos constatar en las propias expresiones de algunas organizaciones, que consideran que *"el logro más importante es que todavía existimos"*.

Un elemento de crecimiento en la mayoría de las expresiones organizativas, de suma importancia, es el reconocimiento de que en su interior se encuentran la mayoría de los problemas.

La trascendencia de los cambios depende de la ruptura con las internalización de sus bloques. En la medida en que se produce el acercamiento al fenómeno, se potencializa el crecimiento. *"El cambio de la cultura política, sus posibilidades y tendencias están condicionadas por los criterios de normalidad y naturalidad que desarrolla la gente en su vida cotidiana."*⁹

9. Lechner, Norbert, op.cit., p. 30.

Las organizaciones, logrando este proceso, pueden asumir de manera conjunta un proceso de desarrollo, evaluación y crecimiento, aportándose la pluralidad y diversidad en su estructura y modo de accionar.

Estos procesos, a modo de sugerencia pueden ser en varios sentidos:

- * El desarrollo de una revisión de la estructura interna. La posible aplicación de otros mecanismos de organización, en busca de una mayor distribución horizontal del trabajo.

- * La visualización de objetivos a mediano y largo plazo, con algunas metas de trabajo, donde se impliquen procesos internos y externos.

- * El impulso de procesos, sobre todo en las organizaciones de mujeres, de desarrollo orgánico, pues en la mayoría de los grupos la estructuración orgánica es escasa.

- * El inicio de procesos en los barrios donde se parta de lo micro y no de lo macro, de pequeñas acciones, en micro-espacios territoriales. En la generalidad de los casos, si bien citan el trabajo territorial-organizativo dentro de sus acciones, no aparece una estructura territorial-orgánica que responda a esta característica, ni aparecen los radios de acción en micro-espacios en el barrio.

- * El impulso de acciones específicas dedicadas a poblaciones específicas, caso de los jóvenes y los niños.

- * El desarrollo de la capacitación en la democracia y la participación, como también en general.

- * Inicio de procesos de práctica y dinámica democrática. Lograr la ruptura con: las prácticas verticales y de centralización interna, la reproducción de la cultura política autoritaria y vertical.

Si el movimiento social organizado logra asumir el desarrollo de una estrategia global de crecimiento, estableciendo entre otras cosas, nuevos intereses y nuevos roles como sujeto social, fortaleciendo su identidad desde la pluralidad de su composición, sus aportes serán cada vez mayores a la construcción social de la democracia dominicana.