

## Serie: Capacitación y Asistencia Técnica en Gestión de Riesgo



### Módulo 3: Organización de Redes de Gestión de Riesgo

Deutsche Gesellschaft für  
Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH  
- Cooperación técnica alemana -

**Regina Bauerochse-Barbosa**  
Directora  
Agencia de la GTZ en San Salvador  
Av. La Capilla #254  
Cul San Benito, San Salvador,  
El Salvador, Centroamérica.  
Tel: (+503) 2243-7734, 35 y 36  
Fax: (+503) 2243-0410  
E-mail: gtz-el-salvador@sv.gtz.de  
www.gtz.de



## Serie: Capacitación y Asistencia Técnica en Gestión de Riesgo



### **Módulo 3: Organización de Redes de Gestión de Riesgo**

***Coordinación general:***

*Joczabet Guerrero*

***Revisión y edición final***

*Joczabet Guerrero*

*Javier Magaña*

***Diagramación y diseño***

*Nancy Moscoso de Navas*

***Citar como:***

*Módulo 3: Organización de Redes de Gestión de Riesgo*

*Serie: Capacitación y Asistencia Técnica en Gestión de Riesgo*

*Proyecto Trifinio - GTZ: Desarrollo Sostenible en la Cuenca Alta  
del Río Lempa en la Región Trifinio*

*Año 2006*



# ***Introducción***

En base de la secuencia lógica del sistema modular de capacitación, se pretende que al iniciar el desarrollo de la Guía Técnica: ORGANIZACIÓN DE REDES DE GESTION DE RIESGO, ya se habrá logrado la asimilación de los contenidos temáticos de los módulos 1 y 2 (Conceptos Básicos y Proyección y evaluación).

En el marco de la asesoría que el proyecto: “Desarrollo Sostenible en la Cuenca Alta del Río Lempa en la Región del Trifinio” realiza en El Salvador en su segunda fase de ejecución, uno de los aportes adicionales para el proceso de capacitación sobre gestión de riesgo es la profundización en el análisis de riesgo, el cual ha sido en los módulos 1 y 2 una temática tratada con bastante profundidad

Después de concluído el módulo 3, “Organización de Redes de Gestión de Riesgo”, deberá lograrse un fortalecimiento de las estructuras organizativas que conocen del enfoque de Gestión Local de Riesgo y empiezan a preparar sus iniciativas o propuestas de proyectos sobre la base del proceso organizativo.

De forma práctica el mejor impacto después del presente módulo será el fortalecimiento de los grupos comunitarios, municipales o microregionales que hacen acciones de gestión local de riesgo, reflejado en la concreción de una planificación ordenada de sus prioridades.

A continuación se detallan de forma comprimida algunos elementos básicos para tomarse en cuenta en la organización comunitaria, el concepto y forma de trabajo de las redes de gestión local de riesgo y la forma de concretar un plan de trabajo a nivel comunitario y/o municipal con el enfoque de Gestión de Riesgo.

# **CAPITULO I: Organización**



## **1. Antecedentes de la organizacion**

La organización del trabajo, tiene orígenes muy remotos, y es parte de la división natural del trabajo que se daba en la comunidad primitiva. En esta comunidad el hombre adulto cazaba, recolectaba frutos y pescaba, para garantizar las necesidades básicas de sobrevivencia alimentaria de la población de la tribu. La mujer, los niños y los ancianos desarrollaban los trabajos más livianos.

La mujer permanecía más tiempo en la casa y esto le permitió desarrollar la capacidad de observación. En este contexto ella visualizaba lo que sucedía a los desechos, a las semillas y alimentos que sobraban al hombre.

En esa época, la mujer pudo observar que las semillas germinaban, que los restos de granos, semillas, carnes o huesos atraían a ciertos animales silvestres, que poco a poco fueron siendo domesticados. A partir de este proceso de observación, la mujer tomó la iniciativa de sembrar y de esta manera surge la agricultura y las primeras técnicas agrícolas aplicadas.

De manera simultánea, la mujer fue domesticando a las gallinas, al cerdo, a la vaca, al caballo y al perro. Alimentar a estos animales, con desechos de comida, presentaba mejores ventajas, ya que no se arriesgaba la vida del hombre tratando de cazar fieras. La vida sedentaria de la mujer permitió descubrir la agricultura y la ganadería.

En algunas tribus, en tiempos de escasez, las mujeres mantenían la economía de la población a través de las técnicas y trabajos desarrollados por las mujeres y por eso se presentó una época conocida como el matriarcado.

La División Social del Trabajo entonces, se remonta a la comunidad primitiva, en donde el producto del trabajo era dividido entre todos. No existía la propiedad privada, todo pertenecía a todos en su conjunto.

Sin embargo, en la medida en que algunas tribus se especializaron en la agricultura, y otras, en la ganadería, fueron apareciendo los sistemas de propiedad de la producción. Se fueron estableciendo los sistemas de intercambio con las demás tribus y de esta manera se crea la mercancía.



## 2. Actitudes Artesanales de la Organización

Todos los procesos organizativos poseen factores externos e internos. Los factores externos en algunos casos suelen ser identificados como aspectos políticos, corrupción y personas que no son coadyuvantes al proceso de organización de la comunidad. Estos factores externos influyen en los procesos de desintegración y en algunos casos en la eliminación de la organización.

La acción de los factores internos y externos está dirigida contra los elementos fundamentales de la organización que son la integración de esfuerzos, la solidaridad y la disciplina.

La integración de una organización es muy importante y de ella depende la existencia de la misma por medio de la búsqueda de alternativas de solución a las situaciones problemáticas que se desarrollan en las comunidades.

Los factores internos de una organización, se identifican a través de actitudes negativas heredadas, de formas de producción artesanales, que se manifiestan minando los esfuerzos de integración y la disciplina. Estas actitudes son heredadas de sistemas artesanales propios de sociedades en desarrollo económico incipiente, basada en el concepto de desarrollo individual y familiar.

Algunas actitudes artesanales:

- a) Procesos de conducción enclaustradora, que se caracteriza por provocar prohibiciones a la población para que no se refleje hacia afuera. Es la limitación máxima de relaciones y vinculaciones interpersonales y comunitarias, hacia el exterior. Es una forma de conducción peligrosa, porque impide el desarrollo humano. "Es dictatorial".
- b) Corrupción en la concepción de la organización, se refiere al manejo inapropiado de los recursos de la comunidad o el municipio.

En cuanto al tipo de actitudes artesanales debemos analizar las diferentes características vinculadas a sus dirigentes:

- a) Individualismo: las personas individualistas son las que creen en el individuo y siempre lo colocan en un plan superior a la organización. Estas personas siempre desconfían de las acciones organizadas; actúan solos y no les gusta integrarse. El individualista defiende sus propios intereses, en las reuniones no escucha a nadie; sólo él es el que se considera con el derecho de hablar largo tiempo, no le gusta que se organicen las acciones. La libertad individual está por encima de la libertad de las demás personas organizadas.
- b) Personalismo: propugna por los intereses personales, atribuye a sí mismo los logros de una organización. Busca lo mejor y más ventajoso para sí mismo. No permite el protagonismo de otras personas en representación de la organización. Un personalista busca tener más prestigio, más ventajas que los demás con el objetivo de tener más placeres o bienes materiales. Sus desiciones son más importantes que las de la organización, es pródigo y actúa como si fuera dueño de todo, presta los bienes o los servicios de la organización. Se rodea de personas "arribistas", que le cubren la espalda, con quienes comparte las migajas que le sobran. El personalista centraliza las tareas, no las distribuye entre sus compañeros. No crea nuevos dirigentes porque no permite que otros asuman el mando y las responsabilidades. Cuando desaparece la organización se queda acéfala. Posee la capacidad de dividir la organización en grupos negativos si se siente amenazado por el fortalecimiento de las acciones organizativas.

- c) **Espontaneísmo:** el espontaneísta es reacio a la planificación de las labores o de las acciones; tampoco actúa según un plan de trabajo. Prefiere realizar las cosas que le son agradables o le son más convenientes y las realiza en el momento que considere oportuno. No planifica nada, vive el momento inmediato, según sus intereses personales, pues si se somete a un plan no podrá atender las cosas personales pendientes. No tiene horarios, plantea fechas imprecisas, indefinidas que le permiten atender sus acciones personales y luego las de la organización.
- d) **Anarquismo:** es reaccionario a la organización de las cosas o de las acciones. No controla ni contabiliza los recursos. Es desorganizado, dirige la organización como si fuera una tienda. Repele cualquier tipo de organización porque eso no le permite resolver sus problemas personales.
- e) **Inmovilismo:** es la persona que no propone, no participa, no asume responsabilidades, no hace críticas constructivas ni destructivas. En síntesis no hace nada en beneficio de la organización. Para él todo está bien, no hay necesidad de hacer cambios ni acrecentar nada. De esta manera resguarda el tiempo que dedica a sus tareas personales. Está de acuerdo con las decisiones que no impliquen más tiempo de trabajo en la organización.
- f) **Comodismo:** es el oportunista que busca acomodarse de manera que pueda ubicarse en cualquier situación limitada. Es una persona tímida, siempre está de acuerdo con aquella persona que lo pueda beneficiar, por detrás de la timidez se encuentran los intereses personales. Rehuye las oportunidades en que tiene el deber de defender los intereses de la organización.



El comodista nunca soluciona sus problemas por los canales de la organización sino por medio del personalista. No critica los errores para que nadie le critique a él, se acomoda al contexto.

- g) **Sectarismo o radicalismo:** es el que se siente torturado por la aparente lentitud en que maduran las condiciones necesarias para la realización de las acciones fundamentales y decisivas de la organización. Para el sectario o radical las cosas deben hacerse de inmediato sin tomar en cuenta si hay o no condiciones para hacerlas. Los sectarios plantean los cambios para que lo beneficien a él no a las nuevas generaciones. Cuando un sectario logra los beneficios de sus intereses personales es probable que se vuelva en contra de la organización.
- h) **Liquidacionismo:** el liquidacionista es el que busca liquidar o suprimir una acción que pueda perjudicar sus intereses personales. Una forma subrepticia o sutil del liquidacionista es el uso de la crítica sistemática a todos los niveles. En este tipo se provoca la competencia sin una moral sana que ofrecer y llena de falsedad con tal de promover sus intereses.
- i) **Asistencialismo:** es un comportamiento que ha degradado a la población. Genera una competencia personalista y provoca inseguridad social e impide la firmeza de valores. Rompe con una visión cultural dignificante y dignificadora. Provoca los comentarios no responsables y destructivos. Corta el reconocimiento a las personas que trabajan con un espíritu de servicio. El asistencialismo provoca la imposición del personalismo, autoritarismo y el paternalismo. Muchas organizaciones e instituciones suelen promover esta característica entre las comunidades.





- j) Paternalismo: es una visión que tiene sometida a la población, para manipularla con intereses politiqueros o eleccionarios y garantizar mantener falsos liderazgos, genera una actuación con "falsedad ideológica".
- k) Autoritarismo: cuando una persona hace uso de la representación política-jurídica "asignada" para mantener un sistema de dominación sobre comunidades y personas argumentando un sistema rectilíneo, verticalista que va a determinar destino nefasto de un conglomerado social.
- l) Aventurerismo: es un subjetivista que nunca consulta la realidad en la cual se van a realizar las acciones, tampoco mide las consecuencias o los resultados de la acción. El aventurero piensa y actúa dentro de un marco idealista. No planifica en base a la realidad sino con base en lo que piensa o supone factible. El aventurero opera solo y rompe la unidad de la organización, cuando no encuentra resistencia en los miembros de la organización los lleva por aventuras de consecuencias imprevisibles.
- m) La autosuficiencia: tiene origen en el subjetivismo del individuo con gran dosis de ideología artesanal. El individuo autosuficiente tiene respuesta para todos, no ignora nada, no indaga nada, ni pide que se le explique nada; nunca duda de nada. Se presenta más en países donde la economía está basada en pequeñas empresas artesanales. No trabaja con la precisión de los datos, se funciona a partir de la subjetividad. Los dirigentes autosuficientes sobreestiman y subestiman la realidad y opera basado en la irrealidad. Por el funcionamiento autosuficiente algunas organizaciones se enfrentan a continuos fracasos y paulatinamente logran la ruptura de la organización.



### **3. Fundamentos Básicos de la Organización**

#### **¿Qué significa organizarse?**

Históricamente el hombre ha debido organizarse para enfrentar las más diversas tareas y situaciones. Se organizaron los hombres primitivos para la caza de animales, luego lo hicieron para cultivar la tierra. Se organizaron los hombres de la antigüedad para construir un templo y el hombre y la mujer del mundo moderno, para producir distintos bienes en las primeras industrias.

En la actualidad existen infinidad de organizaciones del más diverso tipo: deportivas, gremiales, religiosas, políticas, comunitarias, científicas, culturales, etc. Aún cuando todos los tipos de organización mencionados son distintas tienen en común que cada uno ha definido sus objetivos y que realizan acciones para lograr dichos objetivos.

Organizarse, entonces quiere decir unirse e integrarse las comunidades, entre pueblos, las alcaldías, entre cooperativas, con instituciones del estado, con otras personas para realizar una acción colectiva con el objetivo de lograr acciones transformadoras uniendo esfuerzos.

A nivel local y municipal existen diferentes figuras para representar y dar forma a la organización, a nivel comunitario; en el caso de El Salvador existen las ADESCOS (Asociaciones de Desarrollo Comunal) las cuales cuentan con el respaldo de las Alcaldías del Municipio al cual pertenecen, de igual manera existen diferentes comités o agrupaciones de hombres y mujeres en las comunidades que avanzan con un fin común, muchas veces sin el respaldo oficial que puede representar una ADESCO; en síntesis lo clave es que exista gente que comparta intereses comunes y por tal razón se juntan para realizar el trabajo.





## 4. Principios Basicos de la Organización

Es el conjunto de ideas que orienta el desempeño de una organización.

Los principios que deben guiar a una organización para que esta sea fuerte, eficiente y eficaz son:

- a. Unir e integrar (espíritu de equipo)
- b. Subordinación del interés individual al interés comunitario
- c. Participación con responsabilidad y disciplina
- d. Solidaridad
- e. Coordinación
- f. División del trabajo
- g. Responsabilidad
- h. Disciplina
- i. Orden
- j. Equidad con resultados económicos, ecológicos, ambientales y culturalmente justo y necesario para el desarrollo humano comunitario
- k. Iniciativa
- l. Estabilidad





## **5. Finalidad de la Organización**

Un primer elemento constitutivo de la organización es su finalidad. Cualquier modelo de organización se identifica como un intento de respuesta a necesidades locales, más o menos identificadas y reconocidas.

Toda organización persigue resultados específicos que suponen la satisfacción de objetivos predeterminados, explícitos y realistas, en sus dimensiones cualitativa y cuantitativa.

Cuando se crea una organización, se parte del supuesto de que existe una necesidad que le da origen, una necesidad social y ambiental - en permanente cambio- que le determinará y condicionará el objetivo fundamental de la organización misma, y a partir de ello, su estructura y funcionamiento.

La organización nace así como un conjunto de recursos y esfuerzos que habrán de integrarse adecuadamente, con una intención fundamental, precisa y clara.

Es de gran utilidad para una organización, el conocer la forma como está respondiendo a las expectativas de la población, pues le permite evaluar la legitimidad de sus servicios. Tanto las necesidades y expectativas como las posibilidades de satisfacerlas cambian; y la organización debe mantener un conocimiento actualizado de ello para poder adaptarse, es decir que la organización para mantenerse vigente y actual debe estudiar y capacitarse siempre.

En síntesis cada organización necesita definir sus objetivos, y estos deben ser en primer lugar, los que clarifiquen y orienten su acción, resolviendo necesidades del medio (comunidad o sociedad) en forma adecuada.

## 6. Factores Determinantes en el Funcionamiento de la Organización



En general sea cual sea el tipo de organización, existen dos factores determinantes para su eficiencia y eficacia, ligadas a las labores de dirección que son:

- a) **Análisis:** corresponde a la evaluación crítica de los hechos, fenómenos o actividades que se generan en el proceso de la organización. Se trata de ubicar esos elementos, determinar las causas o las razones por las cuales se producen ciertas situaciones, de tal manera que puedan reconocer posibles consecuencias al seguir las líneas de acción por parte de la organización.

El análisis es uno de los aspectos que permite orientar y reorientar acciones de la organización a través de diferentes instancias y de la definición de políticas asumidas por la misma. El análisis incluye el inventario de necesidades y problemas que enfrenta la organización en la totalidad, así como la magnitud de los recursos con que cuenta es decir debe ser integral e integradora.

- b) **Planificación:** una vez que se tiene el análisis de una situación determinada y de las posibilidades de acción, se hace imprescindible elaborar alternativas de trabajo que sean factibles de realizar. O sea, se hace necesario priorizar y jerarquizar las acciones, estableciendo criterios de prioridad para los hechos considerados fundamentales.

Ya sabemos que planificar es pensar ahora lo que se va hacer después. Esto significa programar en el tiempo las actividades, dejando claro que se va hacer, por qué se hará, en qué momento. Cómo y con qué recursos. Esto ayuda a no caer en el "activismo", que es, precisamente, hacer una actividad tras otra sin ninguna coherencia entre ellas y sin saber hacia donde están apuntando.

La planificación procura combinar todos los recursos humanos y materiales vinculados a la organización para que estos puedan ser utilizados racionalmente, de tal manera que los objetivos que la organización se propone, puedan lograrse con la participación responsable de todos sus integrantes.

- c) **Distribución:** de acuerdo a lo planificado se distribuyen las tareas que son adjudicadas a comisiones de trabajo, subcomisiones o individuos, para lo cual debe estipularse el tiempo en que esas tareas deben estar cumplidas. Supone una serie de gestiones determinadas a preparar los recursos que se hace necesario emplear para ejecutar lo programado.
- d) **La Evaluación:** implica que existe la necesidad permanente de velar por el cumplimiento de las tareas en los plazos establecidos por la planificación. Evaluar significa revisar el quehacer de la organización y observar sus avances en cuanto a los objetivos que se ha fijado.

La evaluación está ligada directamente al control, que cumple el papel de vigilancia permanente y adquiere la responsabilidad de generar acciones correctivas cuando las tareas no conducen a los resultados planificados. Es decir el control entrega elementos para que se haga una evaluación permanente del proceso que vive la organización.

Para hacer efectivo el control se requiere crear un excelente sistema de información fluido y oportuno dentro de la organización.



## Clima Organizacional

La organización no solo está configurada por la relación con su ambiente externo, por su estructura y funcionamiento; sino también, y principalmente, se compone de personas, que tienen y transfieren sus motivaciones.

Una persona lleva a la organización, aparte de sus habilidades y conocimientos, ideas preconcebidas sobre sí mismo: quién es, qué merece y qué es capaz de realizar. Todo ello reacciona con diversos factores relacionados con la organización, como el estilo de dirección, la posición que ocupará en su funcionamiento y la reacción de las otras personas que lo rodean. A todo esto se le llama **Clima Organizacional** que se constituye en el vínculo entre los aspectos objetivos de la organización y el comportamiento de los miembros dentro de esta.

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente interno de la organización que es percibido y experimentado por sus miembros y que influye en el cambio y superación de su comportamiento; sobretodo si se mantiene el alimento educativo y capacitador con todos aquellos aspectos internos (objetivos, estructura, coordinación, funciones, tareas, recursos, etc.) que conducen al estímulo de diferentes tipos de motivación.

Para ello es necesario que los objetivos sean claros, precisos, concretos y alcanzables, además de ser transmitidos y adoptados por todos los miembros de la organización. Por otro lado, se ha descubierto que los objetivos se pueden lograr más eficientemente si la tarea se reparte entre todos. Lo ideal es que la división del trabajo se haga sobre la base de la sensibilidad social, la capacidad concreta y la habilidad de las personas, pero no siempre tiene que ser así pues todo mundo puede ser formado y capacitado para diferentes actividades.

La idea de la división del trabajo está ligada claramente a la diferenciación de funciones que demanda la organización.

El hombre individual adquiere sentido y posibilidades de autorealización únicamente en un contexto del trabajo organizado; directa o indirectamente se beneficia de una extensa variedad de retribuciones comunitarias a cambio de la propia aportación. Cualquier acción humana solo es comprensible en la medida en que sea posible situarla en relación a un contexto comunitario, al través de un sistema de organización.



## 7. Métodos Organizativos



Se considera por método organizativo a todas aquellas formas de trabajo que utilizamos en una organización para:

- a) Conocer las necesidades de la organización
- b) Planificar las acciones a realizar
- c) Decidir que rumbo se le va a dar a esas acciones
- d) Evaluar resultados
- e) Sistematizar la experiencia vivida

Los métodos organizativos son diversos, de acuerdo a las distintas circunstancias, contextos, momentos históricos y tipo de organización. Algunos de estos métodos organizativos son:

- a) Encuentros entre organizaciones y comunidades para colectivizar su realidad o sus experiencias.
- b) Talleres de diagnóstico para la obtención de conocimientos de la realidad a incidir, de planificación, de capacitación, de recuperación histórico-cultural, de evaluación, del medio ambiente.
- c) Asambleas precedidas de trabajos previos por parte de quienes van a conducirlas y por parte de quienes van a participar en ellas.
- d) Jornadas de autosistematización de experiencias, consideradas como reflexión objetiva sobre el proceso organizativo y educativo desarrollado.
- e) Contacto directo con las comunidades y los grupos organizados a través de visitas, reuniones de intercambio, conversatorios, participación en actividades sociales y recreativas, visitas familiares, seguimiento de acuerdos tomados.



## **CAPITULO II: Redes de Gestión Local de Riesgo (GLR)**



### Redes Sociales

Una red social puede concebirse como “un sistema abierto, multicéntrico, que a través de un intercambio dinámico entre los integrantes de un colectivo (familia, equipo de trabajo, barrio, organización, tal como la escuela, el hospital, otros) y con otros integrantes colectivos, posibilita la potenciación de los recursos que poseen y la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas y la satisfacción de necesidades. Cada miembro del colectivo se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes al ser estos socialmente compartidos” (Elina Dabas)

Las redes sociales existen desde mucho antes de los años 80, pero conforme las experiencias se han desarrollado se ha plasmado un importante cambio cualitativo hasta la actualidad, este cambio esta referido al cambio de redes con estructuras estrictamente formales por la conformación de grupos funcionales definidos según necesidades específicas, manejados por acuerdos para estos fines, en los que participan instituciones y personas con capacidades técnicas y aglutinados por la figura de un “enredador”, es decir una o varias personas claves que garantizan las reglas del juego y ejercen un liderazgo operacional.

¿Qué es una red de gestión local de riesgo?

Una Red de Gestión Local de Riesgo puede entonces pensarse como un grupo de trabajo multisectorial e integrado en donde la alcaldía municipal debe tener un rol importante que permita que el enfoque conceptual se apruebe e integre en la planificación para el desarrollo local.

La Red de Gestión Local de Riesgo está integrada principalmente por representantes de comunidades, representantes de instituciones gubernamentales, organismos no gubernamentales y representantes de instituciones de servicio, representantes de empresas locales, iglesias de diferentes denominaciones en el nivel local, y organizaciones de segundo grado. La alcaldía municipal, puede realizar esfuerzos individuales para implementar acciones de gestión local de riesgo pero solo puede tener un éxito limitado; para lograr un amplio impacto debemos asumir la responsabilidad del desarrollo local desde una perspectiva de participación amplia y de calidad.

La formación de redes puede en muchos casos verse limitada o favorecida por aspectos geográficos, temáticos y políticos, sin embargo se pueden retomar algunos ejemplos de la región Trifinio en El Salvador:

- La Red de Gestión Local del Riesgo de la microregión San Ignacio-Citalá-La Palma en el departamento de Chalatenango, representada por una estructura microregional conocida como Mesa de Gestión Local de Riesgo (GLR).
- El Grupo Bi-Municipal de Gestión Local de Riesgo de la microregión San Antonio Pajonal y Santiago de la Frontera en el departamento de Santa Ana.
- Los grupos municipales o comisiones de para Gestión Local del Riesgo de los municipios de Masahuat y Santa Rosa Guachipilín (vinculados directamente a los Comités de Desarrollo Locales), Depto. de Santa Ana.
- El Grupo de Protección Civil del Municipio de Metapán en Santa Ana.

## ***Funciones de la Red de Gestion Local de Riesgo***



Las funciones específicas de la Red son las siguientes:

- Aportar los intereses y conocimientos de la población sobre las situaciones de riesgo en los diferentes niveles.
- Asumir responsabilidades mancomunadas en las propuestas para el proceso de desarrollo local con una perspectiva de corto, mediano y largo plazo
- Actuar como agentes multiplicadores sensibilizando a la población sobre la necesidad y posibilidades de la gestión de riesgo.
- Motivar la participación de diferentes actores.
- Mejorar la eficacia de los procesos de Gestión local de riesgo.
- Garantizar el compromiso desinteresado de los miembros.
- Discusión para garantizar el enfoque conceptual holístico
- Promover la libertad de acción por medio de la implementación de medidas de gestión de riesgo adaptadas a nivel sectorial local.
- Integración de otros interesados en el proceso aunque no estén directamente vinculados con la gestión de riesgo.

La participación de la más amplia gama de organizaciones e instituciones locales en la región es relevante porque promueve la agilidad de la información de estrategias sectoriales nacionales de gestión de riesgo que se aplican a nivel local y permite que se genere un proceso de influencia sobre estrategias sectoriales nacionales de gestión de riesgo.



## ***Estrategia de la red de gestión local de riesgo***



El proceso de implementación de las redes varía según las características locales y nacionales que son diferenciadas y cambiantes. Por lo tanto se define una estrategia basada en experiencias prácticas que consta de las fases siguientes:

- Identificación de los actores y organizaciones importantes de la estructura local
- Sensibilización y capacitación
- Planificación Participativa
- Integración en el sistema nacional de gestión de riesgo\*
- Aplicación de las medidas planificadas
- Monitoreo del proceso

\*/ La recién aprobada Ley de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres en El Salvador constituye una oportunidad para contar con un respaldo para los grupos o redes de gestión local de riesgo que desde hace algún tiempo desarrollan un trabajo importante para la organización de la población con una visión no focalizada en la atención del desastre, sino en la gestión del riesgo con una visión prospectiva del mismo.

### ***¿Cómo trabaja la red de gestión local de riesgo.?***

Formalmente, la Red está constituida por:

- \* Asamblea General, integrada por los referentes de las comunidades y de los representantes institucionales y las organizaciones que la integran. Es la máxima autoridad.

Estructuras de coordinación:

1. Microregional: es el conjunto de representantes de la microregión de municipios, con actores institucionales y comunitarios.....ejemplos y presentación
  2. Municipal: es el Grupo de GLR que está conformado por los actores comunitarios e institucionales y son respaldados por el alcalde municipal.....acuerdos municipales
- \* Redes comunitarias: es la instancia de convergencia de los comités de las diferentes comunidades de un mismo municipio. Está conformada por uno o dos referentes de cada una de las comunidades que la conforman.
  - \* Comités comunitarios: son los grupos de personas que se organizan en la comunidad para desarrollar las acciones de gestión local de riesgo.
  - \* Referentes municipales; son elegidos por la asamblea de las redes comunitarias de cada municipio. Son los que representan a las comunidades en el espacio de coordinación municipal.



- \* Referentes comunitarios: son los que lideran los comités comunitarios y son elegidos en la asamblea de la comunidad.

Nota: “la mayoría de los esfuerzos del nivel comunitario tienen una íntima relación con el proceso de trabajo de las ADESCOS, para lo cual el trabajo en gestión local de riesgo se constituye en un aporte de calidad para el papel de estas asociaciones comunitarias”.

Conforme el proceso de organización de la Red de Gestión Local de Riesgo avanza, se deberá conformar un equipo de apoyo técnico para los procesos de gestión de riesgo desde el nivel microregional, municipal, comunitario. Este grupo técnico debe funcionar en forma colegiada, se divide el trabajo en las áreas organizativas, de gestión y relaciones nacionales e internacionales, así como en los aspectos de carácter metodológico y técnico como los sistemas de capacitación.

### ***CAPITULO III: Ejercicio para garantizar la práctica de la organización.***



Una de las formas de saber si un proceso organizativo es efectivo es la medida en que desarrollan actividades que cuentan con una lógica de trabajo alrededor del logro de productos concretos con impactos previstos desde su fase de planificación.

En este sentido se presenta a continuación una propuesta de cómo estructurar un plan de trabajo para la gestión local del riesgo, el cual es una guía sujeta a adicionar aquellos elementos que permitan un mejor logro de acciones de intervención exitosas.

#### **1. ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO (Plan de Gestión Local de Riesgo a nivel municipal y/o comunitario)**

#### **PLAN DE TRABAJO**

- Características generales del municipio o comunidad.
- Ubicación de los cantones y comunidades del municipio (Mapa georeferenciado, ubicación de cantones y principales caseríos o comunidades).
- Mapeo de riesgos (amenazas, vulnerabilidades y riesgos; propuestas de prevención, mitigación y preparación).
- Mapa de recursos del municipio
- Integrantes del grupo de gestión local de riesgo del municipio.
- Acciones de preparación para la respuesta.
- Funciones institucionales básicas. (Acciones generales)
- Plan operativo.



## Bibliografía



1. Bollin, C. "Gestión Local de Riesgo: experiencias de América Central". Cooperación Técnica Alemana, División 4200 Gobernabilidad y Democracia, Eschborn, Alemania, 2003.
2. Fogel, R. "El desarrollo sostenible y el conocimiento tradicional" CERI, Fundación Moisés Bertoni para la Conservación de la Naturaleza, 1 ed. Paraguay, Editorial Farolito, 1993.
3. Granados, C. "Qué es una cooperativa de autogestión", Cuadernos de educación cooperativa # 2, 1 ed. San José, Costa Rica, CEDAL, 1985.
4. Santos de Morais, C. "Apuntes de la Teoría de la Organización", Seminario de Evaluación de Laboratorios Experimentales, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica, 1999.
5. Solís, M. "Desarrollo Rural", EUNED, 2da reimpresión, San José, Costa Rica, 1994.
6. Tula, E. Valdés, J. "Red Comunitaria de América Central para el Manejo del Riesgo", Doc en revisión, presentación del movimiento comunitario, Costa Rica, diciembre, 1999.
7. UNICEF. "Manual de Planificación y Desarrollo Local, Módulo III", San Salvador, El Salvador, mayo 1996.
8. Palacios, J.D. "Gestión de riesgo en los gobiernos locales", Lima, Perú. ITDG. 2005.
9. Gallichio, E. "Redes internacionales de desarrollo local en América Latina". Montevideo, Uruguay. CLAEH. 2002.