

**PROYECTO DE GERENCIA SOCIAL EN SALUD Y NUTRICIÓN
EN EL RESGUARDO INDÍGENA DE MAYABANGLOMA EN EL
MUNICIPIO DE FONSECA DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA**

**LUZ MARINA AYURE CASAS
CLARA BRITO CARRILLO
OSMEIDA GARCIA SOLANO
ILIANA OVALLE ORTIZ
VERENA SANCHEZ SILGADO**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
BARRANQUILLA
1999**

0013

**PROYECTO DE GERENCIA SOCIAL EN SALUD Y NUTRICIÓN
EN EL RESGUARDO INDÍGENA DE MAYABANGLOMA EN EL
MUNICIPIO DE FONSECA DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA**

**LUZ MARINA AYURE CASAS
CLARA BRITO CARRILLO
OSMEIDA GARCIA SOLANO
ILIANA OVALLE ORTIZ
VERENA SANCHEZ SILGADO**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
BARRANQUILLA
1999**

TABLA DE CONTENIDO

PAG.

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

JUSTIFICACIÓN

OBJETIVOS

GENERALES

ESPECÍFICOS

1.	LA GERENCIA	7
1.1	CARGO O FUNCIONES	13
1.2	LA FIGURA DEL GERENTE	16
1.3	LAS TAREAS DEL GERENTE	18
1.4	ESTILOS GERENCIALES	19
1.4.1	El Gerente Orientado hacia el estilo Autócrato y Autoritario	20
1.5	LA GERENCIA TRADICIONAL	22
1.6	LA GERENCIA DEL FUTURO	23
2.	LA GERENCIA SOCIAL	31
2.1	COINCIDENCIA Y DIFERENCIA	35
2.2	VISIÓN Y ENFOQUES DE LA GERENCIA SOCIAL	37
2.3	ESTRATEGIAS DE GERENCIA SOCIAL	41
2.3.1	Fuerza en Pugna	43
2.3.2	Tipos de Estrategias	44
2.4	DIMENSIONES	45
2.5	ESCENARIOS	47
3.	MARCO CONCEPTUAL	50
3.1	HISTORIA Y GEOGRAFÍA	50

3.1.1	El Origen	50
3.1.2	Ubicación Geográfica Area de Población	54
3.1.3	Clima, Hidrografía y Suelos	54
3.1.3.1	Fonseca	56
3.2	SOCIO ANTROPOLOGÍA	58
3.2.1	Organización Social	58
3.3	ASPECTO SICOSOCIAL	59
3.3.1	Matrimonio	60
3.3.2	Gastronomía	62
3.3.3	Artesanías	62
3.3.4	Origen del Tejido Guajiro	63
3.3.5	Creencias Religiosas	64
3.3.6	Wanuluu	64
3.3.7	Poesía	64
3.3.8	El Piaché	65
3.3.9	El Lania o Amuleto	66
3.3.10	Sueños	66
3.3.11	La Muerte y Velorio	66
3.4	ASPECTO SOCIO ECONÓMICO	69
3.5	ASPECTO POLÍTICO	71
3.5.1	Ley y Autoridad	71
3.5.2	Leyes	72
3.5.2.1	Ley de Parentezco	73
3.5.2.2	Ley de Herencia	73
3.5.2.3	Ley de Esclavitud	73
3.5.2.4	Ley de Heridas	73
3.5.2.5	Ley de Muerte "Pesar"	74
3.5.2.6	Ley de Perjuicio hecho por animales	74
3.5.2.7	Ley de Pago Pro Robo	74
3.5.2.8	Ley de Cobro	74

3.5.2.9 Cobro	75
3.5.2.10 Pago	75
3.5.2.11 Lucha	75
3.5.2.12 Cobro por un mal consejo o Calumnia	75
3.5.2.13 Ley del Cobro por Matrimonio	76
3.5.2.14 Ley de Cobro por derramamiento de sangre en el primer parto.	76
3.5.2.15 Ley de Cobro por Adulterio	76
3.5.2.16 Gobierno y Organización Social	77
3.6 EL LIDERAZGO	78
3.7 EL CAPITAL INTELECTUAL	80
3.8 ANÁLISIS DE ESCENARIOS	82
4. PROPUESTA DE GERENCIA SOCIAL AÑO 2.000	85
4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN OBJETO	86
4.1.1 Aspecto Socio Económico	88
4.2 ÁRBOL DEL PROBLEMA	88
4.2.1 Sector Económico y Desarrollo	88
4.2.2 Sector Salud	89
4.2.3 Sector Cultural y Social	91
4.2.4 Sector Medio Ambiente	92
4.2.5 Sector Educación	93
4.3 OPCIONES	97
4.4 IDEA DEL NEGOCIO	100
BIBLIOGRAFIA	
REFERENCIA	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

A través de los conocimientos adquiridos con la Especialización en Gerencia Social, se descubrió que el desarrollo armónico del hombre trasciende fronteras, cuando sus objetivos se fundamentan en la búsqueda de nuevos mercados sociales que proyecten organizaciones corporativas que conduzcan a los hombres en la consecución de metas claras y precisas para el próximo milenio.

Con la gerencia social en el Departamento de la Guajira se da una nueva apertura para el desarrollo socioeconómico, político, administrativo y cultural de nuestra región.

La gerencia social proporciona la continuidad de un cambio en las estructuras sociales de la región una calidad total en las instituciones públicas, privadas y/o mixtas. Es una nueva alternativa de construcción para el mejoramiento continuo de nuestras vidas.

Con ésta propuesta PROYECTO DE GERENCIA SOCIAL EN SALUD Y NUTRICIÓN DEL RESGUARDO INDÍGENA DE MAYABANGLOMA MUNICIPIO DE FONSECA, DEPARTAMENTO DEL A GUAJIRA, contribuye con el despertar de la comunidad en lo referente a programas, proyectos de gran envergadura que generen cambios en las metas personales de estas comunidades indígenas.

La gerencia social permite formar decisiones efectivas que se articulen en la conducción del hombre es "lograr que todas las cosas se hagan" y "hacer que las cosas sucedan", para armonizar con un futuro de esperanzas para quienes se proyectan como verdaderos gerentes sociales en el Departamento de la Guajira.

JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario diseñar un proyecto social en el resguardo indígena de Mayabangloma debido a los múltiples problemas existentes, y que a través de este proyecto se involucra la comunidad en general comprometiendo desde las autoridades tradicionales cabildo, gobernador y la población en general para que exista una participación masiva que implique conocer sus verdaderas necesidades de tal manera que existan posibles alternativas de solución mediante el proyecto en mención.

Dada su situación geográfica, carecen de servicio de agua potable, lo cual impide un total desarrollo a nivel social, económico y cultural, al no poder satisfacer esta necesidad tan apremiante para el ser humano, se presenta un buen número de problemas en la salud de la comunidad, como son: diarrea, desnutrición y falta de aplicación en su totalidad de las políticas de saneamiento básico creando vulnerabilidad en la población infantil, con enfermedades vírales que incrementan la morbimortalidad.

Por otra parte la cobertura de los programas Bonos Alimentarios, que adelanta la Alcaldía Municipal de Fonseca, solo llega a cubrir a la población infantil en un 13.5% dejando sin atención al 86.5%.

Al conocer de cerca la realidad social del resguardo Indígena de Mayabangloma, se busca estrategias que coincidan con la ida histórica de la misma para buscar alternativas de solución a través de un proyecto que pueda satisfacer las necesidades y problemas que se evidencian en el resguardo indígena y que se vislumbran mediante la baja cobertura de los programas a nivel municipal, departamental, y nacional.

OBJETIVOS

GENERAL

Diseñar un proyecto de Gerencia Social en el resguardo Indígena de Mayabangloma, que facilite mejorar las condiciones de vida de la comunidad.

ESPECÍFICOS

- ⇒ Identificar factores de riesgos que inciden en la morbimortalidad y mortalidad del resguardo Indígena de Mayabangloma.
- ⇒ Sensibilizar al Departamento, Municipio e Instituciones comprometidas en el desarrollo socio cultural, para que proyecten un bienestar integral en el resguardo.
- ⇒ Buscar mecanismos de acción, para implementar políticas sociales en el resguardo.

⇒ Organizar un equipo transdisciplinario donde los actores principales Hospital San Agustín y la dirección local de salud, evalúen los aspectos nutricionales y de salud.

⇒ Educar y capacitar a la población más vulnerable del Resguardo, para prevenir problemas de salud.

⇒ Diseñar programas nutricionales en el Resguardo.

1. LA GERENCIA

El empoderamiento, no debe ser extraño cuando recibe tanta atención.

¿Quién no querría empleados más motivados para que ayuden a la empresa a ingresar al siglo XXI con un buen pie?.

¿Ninguna visión, ninguna estrategia se puede poner en práctica sin talento humano capaces dotados de poder?.

Razones tan poderosas como estas hacen que los Gerentes acepten sus responsabilidades en cuanto desarrollan talentos humanos a quienes se les puede conferir poder.

Por otra parte se elaboran teorías sobre motivación interna, los expertos enseñan Gerencia de cambio y los grandes ejecutivos ensayan todo tipo de programas, desde reingeniería y mejoramiento continuo hasta Gerencia de calidad total.

Pocos ejecutivos pondrán en duda que el empoderamiento ha aumentado muy poco en los últimos 30 años debido a las siguientes razones:

⇒ Las razones de estos siguen siendo un enigma.

⇒ Las respuestas son complejas.

⇒ Los programas y prácticas de cambio de empleados abundan en contradicciones internas que reúnen la innovación, motivación e impulso.

⇒ Directores ejecutivos que se encargan de menoscabar sutilmente el empoderamiento.

⇒ A los Gerentes les encanta el empoderamiento en teoría, pero el modelo que mejor conocen y en el que más confían es el de mando y control.

Estos factores de gran relevancia hacen que se den dos tipos de compromisos.

Ante todo debemos entender razones por las cuales no se ha producido una transformación y el primer compromiso no es simplemente un concepto de relaciones humanas: Lo esencial en nuestro pensamiento es: Economía-Estrategia-Manejo Financiero-Tecnología de la información y las operaciones.

Es decir, este compromiso tiene que ver con generar energía humana y activar la mente, sin este compromiso, la puesta en marcha de cualquier iniciativa o idea novedosa se vería seriamente amenazada.

En segundo lugar está el compromiso externo, debemos pensar como un cumplimiento contractual, es lo que obtiene una organización cuando su talento humano ejerce poco control sobre sus destinos, es una verdad fundamental desde el punto de vista de la naturaleza humana y la psicología, que mientras menos poder tengan las personas para configurar sus vidas, menos compromiso sentiría.

La gerencia define condiciones de trabajo que con seguridad tendrán un compromiso externo, lo cual hace que el talento humano pueda cumplir con sus responsabilidades y si la gerencia quiere que su talento humano asuma su mayor responsabilidad debe fomentarse el

desarrollo de un compromiso interno, el cual proviene más que todo del interior donde se presentan las siguientes manifestaciones:

1. Los individuos se comprometen con un proyecto.
2. A nivel personal.
3. Un programa en particular.
4. Motivación.

Es preciso anotar que el compromiso interno es participativo y se relaciona estrechamente con el empoderamiento, de tal manera que se debe esforzar por definir claramente los objetivos y la fijación de metas programadas:

⇒ Definir una visión.

⇒ Definir una estrategia competitiva consistente con la visión.

⇒ Definir procesos laborales organizacionales que cuando se ejecuten, pongan en práctica la estrategia.

⇒ Definir requerimientos laborales e individuales de modo que los empleados puedan aplicar eficientemente los procesos..

Por lo tanto los seres humanos se pueden comprometer de dos maneras muy distintas a nivel externo e internamente, ambos tipos de compromisos son valiosos en una empresa, sin embargo el compromiso interno refuerza el empoderamiento.

COMO DIFIERE EL COMPROMISO

COMPROMISOS EXTERNOS	COMPROMISOS INTERNOS
⇒ Las tareas son definidas por otros.	⇒ Los individuos definen las tareas.
⇒ El comportamiento requerido para realizar la tarea es definido por otros.	⇒ Los individuos definen el comportamiento requerido para realizar tareas.
⇒ Las metas de desempeño son definidas por la gerencia.	⇒ La gerencia y los individuos definen conjuntamente metas de desempeño que plantean un reto al individuo.
⇒ La importancia de la meta es definida por otros.	⇒ Los individuos definen la importancia de la meta.

En lo que respecta a los gerentes, en cambio podemos anotar que durante el último decenio más de trescientos (300) expertos trabajan en el cambio de diferentes organizaciones.

Cabe anotar que la efectividad sorprende el medio de una batalla entre autonomía y control y que el Gerente afronta una difícil tarea, ostensiblemente la función del Gerente actual ya sea interno o externo, consiste en facilitar el cambio organizacional y el aprendizaje continuo.

Donde las transformaciones de grandes negocios funcionan con responsabilidad, motivación interna y que se creen altos niveles de compromiso interno y empoderamiento.

Todas estas iniciativas y propósitos organizacionales hacen que el talento humano asuma los nuevos roles para un buen desarrollo gerencia y que se cuente con la agrupación apropiada para asumir este papel. Por medio de un liderazgo capaz ante las exigencias del nuevo milenio, la gerencia de hoy nos presenta otras alternativas ante los nuevos e incontenibles cambios sociales donde debemos afrontar con decisión efectiva los nuevos retos del desarrollo organizacional del mundo de los negocios, y aún de una inadecuada prestación del servicio.

La economía industrial trasciende vertiginosamente, la economía del servicio revoluciona al mundo en la consecución de nuevas

alternativas, ya que el cliente se ha convertido en el eje principal de las empresas de orden nacional, privadas o mixtas porque la gerencia experimenta y transforma las organizaciones corporativas haciéndolas más efectivas, eficaces y sólidas, donde se va a cristalizar valores económicos, de producción, de cliente y servicio.

Todos estos elementos ocupan un nivel potencial en las estructuras sociales, dadas estas razones el Gerente debe proyectar sus acciones hacia el hombre, donde la competitividad debe estar inserta en la calidad del servicio dependiéndose no solo en la cantidad de recibir, si no por el contrario en contribuir y fortalecer aquellos factores claves que determinan la calidad en la prestación de los servicios.

La Gerencia debe encaminarse a principios fundamentales de liderazgo, replanteándose básicamente en esas organizaciones que aún se encuentran en una mentalidad meramente administrativa, que a pesar de las nuevas tecnologías el urbanismo y la industrialización son renuentes a los cambios y a un nuevo concepto de la misma Gerencia.

1.1 CARGOS O FUNCIONES

La planeación estratégica es una novedosa forma de ver la organización en todas sus dimensiones y en la forma dinámica, es

decir, aceptando la permanente evolución y cambio de los sistemas sociales con la función de planeación estratégica. Incorpora los conceptos de:

- ⇒ Análisis de mercado
- ⇒ Desarrollo de la capacidad interna
- ⇒ Manejo del talento humano
- ⇒ Adaptación tecnológica
- ⇒ Funcionamiento estratégico
- ⇒ Sistema de información para decisiones críticas.
- ⇒ Evaluación relevante y reorganización.

Otras de las funciones es velar por la conservación y desarrollo de la autoestima.

Es preciso anotar que uno de los principios más importantes de la función gerencial es el valor de conservar y desarrollar la autoestima. Su efecto sobre el desempeño del trabajo se ha comprobado constantemente por medio de las investigaciones.

De igual manera la función gerencial de la motivación, establece que la gente se motiva para trabajar a un nivel congruente con la percepción que tiene su propia competencia.

Este aumenta la motivación para actuar de un modo competitivo, generando una alta calidad de servicio. Por lo tanto es función esencial del gerente estimular la motivación y mejorar la autoestima, para lograr resultados óptimos a nivel empresarial.

Cabe resaltar que la función y/o cargos de un Gerente es disminuir o erradicar el miedo, la ansiedad, el pánico, la culpabilidad, la intimidación, la inseguridad entre otros en las empresas.

Ante estas situaciones conflictivas un Gerente debe tener claridad con sus funciones, deben propiciar un ambiente lleno de estímulo, de optimismo, competentes, confianza, seguros e importantes en sus labores empresariales con el fin de que existan exigencias de orden general como madurez personal, carácter sólido, facultad de imponerse y eficiencia buscando siempre tres elementos fundamentales y esenciales en los cargos o funciones gerenciales como son:

1. Actitudes intelectuales
2. Actitudes ante el trabajo
3. Facultad de adaptación social

Estos elementos son piezas fundamentales en la actualidad, lo cual contribuye para que el talento humano tenga un pensamiento abierto frente al gerente y en el cumplimiento de sus funciones.

1.2 LA FIGURA DEL GERENTE

“La reflexión antes de la acción”. Resulta imposible trazar, “ a lo que salgan”, un cuadro de las tareas que fluyen de la conducción de los hombres. Pese a la diversidad de situaciones concretas que cada día se presentan, conviene observar siempre una cierta línea de conducta, lo cual va a ser signo de constancia sin rigidez.

En consecuencia el Gerente debe hallarse presto en todo tiempo a resolver cuestiones actuales, considerando siempre el futuro.

La figura del Gerente debe procurar no “perder su espíritu” como el contacto permanente con las cosas vivas especialmente con los seres

humanos y la naturaleza, le permitirá conservar el equilibrio y mantenerse como un hombre íntegro.

Debe conservar el espíritu tanto a las cosas importantes como a las insignificantes, con frecuencias esenciales.

Otra de las figuras del Gerente es: hallarse seguro respecto a sus propios objetivos y de la mejor forma de alcanzarlos. Ser auténtico en sus pensamientos, sentimientos y su conducta, son actitudes y sus actos deben reflejar sus opiniones y su personalidad, revelando el tinte real de su vida interior y su espíritu humano.

Cabe resaltar que "la motivación" como puerta de entrada al éxito en la comunicación, es clave fundamental para la figura del gerente, lo cual proporciona habilidades interpersonales y confianza para asesorar, reforzar tareas y los estilos gerenciales.

Por último la figura del gerente debe tener liderazgo, decisiones efectivas, integridad, capacidad analítica y disposición de asumir riesgos.

1.3 LAS TAREAS DEL GERENTE

Las tareas del gerente, como conductor de hombres son muy diversas, aparte de sus obligaciones específicas.

Muchas son las que gracias a sus actitudes, pueden convertirse en la práctica en Óptimos jefes, pero el oficio de conducir a los hombres no se aprende de hoy para mañana, su ejercicio requiere de paciencia y tiempo, exigiendo además una formación básica suficiente, el sentido de la responsabilidad y un constante perfeccionamiento personal.

Entre las principales tareas tenemos:

- ⇒ Innovador
 - ⇒ Planificador
 - ⇒ Organizador
 - ⇒ Coordinador
 - ⇒ Motivador
 - ⇒ Compromiso
 - ⇒ Honestidad
 - ⇒ Decisión efectiva
 - ⇒ Responsabilidad
-

- ⇒ Un conciliador y un árbitro
- ⇒ Un consejero y un apoyo
- ⇒ Un conocedor de hombres

1.4 ESTILOS GERENCIALES

Los estilos gerenciales pretenden aclarar la vaguedad de muchas técnicas de ilustración y/o gráficas, paradigma de los estilos gerenciales, basados en dos variables: el interés por los seres humanos; y el interés por la producción. En un extremo, está el superior que no muestra interés ni en la gente, ni en la producción en el otro, este es el gerente totalmente comprometido con los dos aspectos.

Según los Doctores Blake y Mouton un Gerente exitoso es el que sabe integrar las necesidades de los empleados con las necesidad de la producción y capitalizar las dos cosas. Cada gerente tiene su estilo personal, que emana de su propia naturaleza; es decir, de su carácter, sus facultades y concepción de la vida.

Cinco estilos básicos de administración de la rejilla gerencial.

1.4.1 El Gerente Orientado hacia el Estilo Autocrático y

Autoritario: Es el tipo de jefe chapado a la antigua, que se preocupa por la posición del rango, que utiliza su energía para dominar a los demás y reafirma su autoridad, que suprime conflictos y mantiene la ética de "producir o morir" la sensibilidad de un gerente de esta naturaleza ante las necesidades de interacciones humanas, virtualmente no existen.

Según Blake y Mouton existe el "GERENTE CLUB CAMPESTRE". Los superiores de esta categoría se preocupan por tener una fuerza de trabajo feliz y armoniosa, con días de holganza, pero a expensas de la producción. Los empleados producen poco y el ambiente de trabajo es tan relajado e informal que todos los conflictos se suavizan y prestan poca atención a las malas noticias.

GERENTE ORIENTADO AL ESTILO "ADMINISTRACIÓN EMPOBRECIDA". Se caracteriza por la importancia de liderazgo en todos los niveles: el superior no tiene interés ni en la gente ni en la producción y funciona solamente al mínimo nivel necesario para sobrevivir; él está en la empresa solamente para vigilar la puntualidad, evitar problemas grandes y esperar su jubilación.

EL GERENTE ORIENTADO AL ESTILO "NO ESTÁ NI DE UN LADO NI DEL OTRO". El superior de este estilo mantiene el equilibrio, estable entre la atención que presta a la gente y la atención que pone en el negocio y lo hace de tal grado que la compañía se hunde en la indulgencia y la mediocridad, el Gerente funciona adecuadamente en ambas áreas, manteniendo una consistencia "firme, pero justa" y sus aspiraciones son modestas.

EL GERENTE ORIENTADO HACIA LA ADMINISTRACIÓN DE EQUIPOS. Este estilo gerencial insiste en tener excelencia en varias áreas integrando la máxima sensibilidad hacia la gente, con la máxima preocupación por la producción, considera que los dos intereses son totalmente interdependientes, y se basa en la suposición fundamental de que "la gente apoya lo que ayuda a crear " quien escoge este estilo gerencial no renuncia a su autoridad, sino que actúa como entrenador, consejero y asesor, que comunica sentimientos y hechos a sus empleados con el fin de encontrar soluciones creativas a los problemas.

1.5 LA GERENCIA TRADICIONAL

La gerencia tradicional, se encontraba investida de la autoridad oficial, la que constituía los poderes y en los cuales se implicaba el derecho a decidir, a mandar, a premiar, sancionar en todos los sectores.

La autoridad emanada de la Superioridad reconocida como jefe la cual era consecuencia de méritos, esto da crédito y estima de la cual se gozaba, era el peso que se le atribuía al que ejercía la autoridad sobre los demás.

El Gerente tradicional por su autoridad no delegaba funciones, y la auténtica autoridad que no era más que el reflejo de la personalidad, el cual inspiraba respeto, poseía normas de disciplina, este se define como el gerente con don para imponerse a los demás en forma natural, y se afirmaba en cada grupo y ante cada situación.

Las tareas, cargos y/o funciones que realiza un gerente tradicional eran de gran variedad de igual manera se presentaban restricciones en las organizaciones y el trabajo era deshumanizante, como resultado, de los estilos tradicional de liderazgo.

Por lo general el gerente tradicional no se concentraba en los problemas específicos, lo cual disminuye la capacidad para escuchar activamente al empleado que de una u otra forma tenía algún problema. El uso insistente de jerga subjetiva y abstracta provocaba un daño de largo alcance; creándose una base débil para el establecimiento de metas, de las técnicas de refuerzo y del dominio general de la conducta.

1.6 LA GERENCIA DEL FUTURO

Está encaminada a formar personas capaces de dirigir estratégicamente organizaciones sociales de acuerdo a la misión y filosofía el cual debe desarrollar habilidades y destrezas no poseídas, superando las posibilidades y amenazas, aprovechando al máximo las habilidades del contexto.

El Gerente del futuro brinda un manejo adecuado a las situaciones conflictivas, mejora las relaciones entre él y sus colaboradores crece la autoestima de cada uno de ellos, como consecuencia lógica, gana un escalón más exitoso en sus funciones.

En la gerencia del futuro las metas son más específicas y claramente articuladas y medibles, en las cuales existe una fuente de retroalimentación, responsabilidad y evaluación, donde se denotan metas mensurables de gran valor para motivar a la gente y así mejorar su desempeño.

Es preciso anotar que la gerencia del futuro tiene principios esenciales para la conducción de los hombres.

Respetar la personalidad de cada uno y su dignidad humana: Que no se avasalle, ni exista explotación, sino ayudar a aconsejar, elevar, interesándose en tomar a los hombres como son, y no esperar de ellos imposibles, acertando las existencias de debilidades humanas y esforzándose en atenuar sus efectos.

Fundamentará las acciones empresariales donde los gerentes del futuro deben usar su poder con economía, es decir convencer, suscitar estimación, informar, consultar, pedir o sugerir y obtener entusiasmo, ser amable, insistir en los aspectos positivos de las cosas y delegando con entero conocimiento, le permitirán al gerente del futuro decidir con seguridad y nitidez. A esto agregamos la movilidad del empleado moderno, el poder de los sindicatos, el impacto de las

normas laborales, están cambiando y los estilos gerenciales tradicionales de liderazgo se están haciendo más inaplicables y aún contraproducentes porque suscitan reacciones de hostilidad, rebeldía y en algunos casos subversión abierta, por lo tanto el gerente tradicional necesita un cambio radical, la estrategia de ser gerente "fuerte y silencioso", hoy no sirven, debido a que la fuerza productiva de este milenio no se deja manejar con latigazos, si no que deben existir modelos desmotivación, retroalimentación y refuerzos para conducir nuevos hombres a nivel de gerencia social.

En los gerentes tradicionales se demarcaban los subalternos, los cuales presentaban un pensamiento no abierto frente al jefe y el incumplimiento de sus funciones.

En la mayoría de las ocasiones experimentaban sentimientos de inferioridad y dependencia frente a él, de tal manera que se presentaban muchos problemas, dificultades, situaciones personales que los animaban o deprimían.

Algunos estudios determinaron que las fuentes más comunes y perjudiciales de tensión en la gerencia tradicional era la falta de retroalimentación sobre el mismo desempeño, que la falta de

cualquier comunicación se convertía en barreras negativas para obtener un buen clima laboral, hoy por hoy el crecimiento de los medios de comunicación especialmente la televisión, la transformación del grupo en un equipo en una verdadera comunidad de trabajo impulsando la colaboración y creando un actitud leal y justa, en un clima de reciproca confianza contribuirá con la participación de todos en el logro de los éxitos y metas propuestas a nivel gerencial.

El Gerente del futuro escucha activamente establece empatía, y posee una forma mística en su comunicación, cabe resaltar que el gerente del futuro utiliza un proceso sencillo, en el cual existen algunos aspectos importantes que merecen ser señalados.

- ⇒ Aceptación
- ⇒ Clarificación
- ⇒ Retroalimentación
- ⇒ Felicidad, alegría
- ⇒ Suficiencia
- ⇒ Cariño y amor

Todos estos aspectos hacen que el Gerente del futuro, haga de su ambiente un espacio competente, confiado, determinado, animado y optimista. Estas razones tan poderosas hacen que la persona tenga un pensamiento abierto frente al cumplimiento de sus funciones, experimentando sentimientos llenos de superioridad, donde las situaciones conflictivas y dificultosas no van a convertirse en barreras y limitaciones para que el Gerente del futuro pueda decidir efectivamente y ser asertivo ante las proyecciones de la empresa, ya que el gerente del futuro reconoce las verdaderas necesidades y de ahí va a reforzar el desempeño deseado, lo cual le va a permitir a las personas a ser capaces y hablar abiertamente de sus sentimientos, para identificar los factores que contribuyen a la pérdida de la motivación, a los cambios de comportamiento, etc, para luego planear cuáles serían los pasos de acción que sirvan de apoyo, de concertación, denotándose el valor hacia la persona para lograr el éxito deseado y así asegurar un plan de acción para ponerlo en práctica a través del análisis racional, que le permita al Gerente del Futuro conocer a grandes rasgos las características individuales de cada ser humano.

Es preciso resaltar que el Gerente del futuro proyecta acciones a través de principios básicos y válidos respecto a los individuos,

cualquiera que sean los cargos se deben asumir dos responsabilidades esenciales:

1. Hacia arriba, responder de la eficacia del grupo que dirige.
2. Hacia abajo, responder por el clima humano de la satisfacción en el trabajo de sus colaboradores, tratando de que a estos, les agrade la empresa y puedan expansionarse.

Las relaciones de los gerentes del futuro hacia el otro no solo limita a la confrontación entre una persona y su tarea, sino que se constituye en unas verdaderas relaciones humanas, un encuentro de hombres a hombres, con todo lo que ello implica.

En todos los cargos, aún en los más bajos el Gerente del futuro formará parte del "personal dirigente" superior, colegas y colaboradores, el cual no solo se le verá como una autoridad, sino por el contrario será un sabio, un guía, un inspirador de confianza, el sostiene, el que aconseja, de igual manera de el dependerá quien puede "premiar o castigar" será un ser generalmente amado, pero al que igual se le deba respetar, ya que el gerente del futuro primará un modelo, posiblemente de ahí es que se darán relaciones fuertemente

afectivas y se tomarán actitudes positivas, es decir el Gerente del futuro debe ser cabeza y meta de la empresa, el que reflexiona, prevé, organiza, dominará las situaciones y brindará impulso necesario a su grupo de colaboradores, lo cual va a influir ampliamente en una positiva actitud frente a la empresa y la mentalidad de todos sus colaboradores se verá reflejada en el gerente del futuro quien es realmente el que va a crear un óptimo clima laboral determinado en gran manera la cohesión y la unidad del grupo.

Dadas estas razones le corresponde al gerente del futuro:

- a) Motivación
- b) Aceptar las diferencias de las otras personas.
- c) Mostrar su aprobación cuando esté de acuerdo con los otros.
- d) Aceptar opiniones de los otros.
- e) Solicitar opiniones sobre como resolver situaciones conflictivas.

Por lo tanto denotamos que el Gerente del Futuro, tendrá como bases primordiales la tipología de los estilos gerenciales de dirección, lo cual dependerá de cada una de las características personales de los individuos que forman parte de la empresa, todos estos aspectos son

fundamentales para el desarrollo participativo de independencia de iniciativas de los individuos, lo que conlleva a dirigir, encausar y coordinar los esfuerzos de las organizaciones empresariales hacia el logro de objetivos y metas sin descuidar los aspectos humanos de la gerencia social.

2. GERENCIA SOCIAL

Se le considera una práctica social encaminada a hacer eficaces las organizaciones del sector social, públicos, privados o mixtas.

Los que la ubican en lo público le asignan como prioridad, responsabilizarse de los procesos de modernización del estado.

A la gerencia social se le considera un espacio crítico en el que los ciudadanos en calidad de padres de familia, de miembros de colectivos comunitarios o gremiales, de funcionarios, de directivos asesores o consultores, asumen con actitudes y comportamientos gerenciales, su compromiso social y por lo tanto, se involucran en los procesos de atención y satisfacción de las necesidades y problemas colectivos.

La gerencia social por su naturaleza humanística es situacional, y en razón de su orientación al crecimiento continuo, calidad de vida y desarrollo integral es sistémica; debe aportar valor .

Los procesos de gerencia social deben aportar valor a los insumos y personas que se vinculan a ellos.

Lo social es un escenario cultural, soporta y genera culturas, es humano, los individuos actores son seres humanos.

El acto gerencial es un acto social. Todas las motivaciones se orientan al beneficio o perjuicio de seres humanos e involucran seres humanos.

Toda gerencia, todo acto gerencial es por su naturaleza, aunque no por su finalidad, internamente social.

Cuando se realiza esas organizaciones y estructuras creadas para el beneficio común con el aporte de la colectividad, es decir, cuando en la visión de sus creadores y en la misión asignada, hay un alto componente de colectividad "no se orienta a la acumulación individual o grupal de riqueza sino, para ser distribuida en forma de servicios, subsidios y/o productos y la creación de Capital Social, en escenario de equidad".

Al estudiar la Gerencia Social como un nuevo escenario donde los actores fundamentales son los hombre que proyectan acciones desde el punto de vista social, económico, político, antropológico los cuales se ubican en un contexto de cambios y expectativas, donde se hace necesario que los esquemas tradicionales rediseñen sus propias ideas y conceptos, y que las exigencias de hoy son la de agregar un valor significativo a los hombre, los conllevan a confrontar los nuevos conceptos económicos, políticos y administrativos, o el mundo tardó en comprender que la Gerencia Social surge para darle un matiz más claro y concreto dirigidos al talento humano, gestor de habilidades y destrezas, basándose en normas y reglas que trascienden en el entorno social del mismo hombre como gerente de su propio mundo, creándose un verdadero liderazgo en el hombre a partir de la gerencia social, ya que se construyen espacios, suscitándose cambios con posibilidades y oportunidades.

Es preciso que los actores sociales escenifiquen la dinámica propia de esos procesos sociales y de las mismas corporaciones como una alternativa de cambio desde la perspectiva de la Gerencia Social la cual es dimensionar, gestionar, darle direccionalidad a todas las acciones que proyecten el talento humano, a través de la prestación de

servicios que tengan credibilidad, y que estos sean promovidos por resultados económicos.

Con exactitud el hombre se encuentra inmerso en la Gerencia Social, forma parte fundamental y vital de cada una de las transformaciones socio culturales psicosociales y antropológicas del hombre de hoy, con la Gerencia Social se construyen procesos donde se adquieren conocimiento de cuales son las verdaderas necesidades, demandas, oferta de servicios, y cuales serían los resultados y los impactos, que conllevan al hombre a tomar decisiones claras, precisas y efectivas, ya que la Gerencia Social humaniza y brinda nuevas oportunidades en esos procesos sociales que requieren una planeación estratégica, con grandes dimensiones y visiones para que los hombres del próximo milenio adquieran un verdadero compromiso de cambio a través de la Gerencia Social.

En el Departamento de la Guajira, la Gerencia Social, se convierte en un nuevo reto, lleno de oportunidades y fortalezas, para el logro de objetivos que proyecten un verdadero desarrollo social, económico y cultural, y a la vez donde se sensibilice a la región para que exista un verdadero sentido empresarial que armonice con el progreso y la esperanza de los habitantes de la región.

2.1 COINCIDENCIA Y DIFERENCIA

Según Globe: Los factores asociados con el liderazgo transformador son aquellos que tradicionalmente se han llamado "carisma" o la personalización del liderazgo elementos como la inspiración la integridad personal son una visión, o es el sacrificio personal son parte fundamentales de un paradigma carismático del liderazgo.

Diferencia: Ese preciso anotar que existen grandes coincidencias y diferencias entre los diferentes tipos de gerencia.

Una de las grandes diferencias es que el gerente actual posee muchos atributos y sobresale en la empresa.

Ejerce un impacto en lo que se refiere a ser modesto, ecuánime y muy humano, porque es muy democrático posee un buen liderazgo y tiene una concepción diversa en la solución de problemas y conflictos.

Es autónomo en sus decisiones.

Crear un ambiente laboral sano y lleno de estímulo y una de las grandes diferencias es que actúa como un buen integrador de equipo, es decisivo administrativa y gerencialmente competente, muy diplomático y buen colaborador en sus asesorías y atributos delega funciones como claves fundamentales de su gestión.

El gerente actual es modesto, práctico y operativo, inspira afecto ante los demás, vela por la integridad y es visionario sobre el camino a seguir, porque está orientado al desempeño excelente.

Ante lo anterior agregamos que existen diferencias muy demarcadas y el gerente del pasado son:

⇒ No participativo.

⇒ Una gran diferencia es que convierte en un salvador de apariencia, es muy autocrático y muchas veces inductor de conflictos porque se basa en la autoridad porque para él ésta superioridad es mérito de respeto y estima.

Coincidencia: Notoriamente se denota que ambos son seres humanos y que individualmente poseen debilidades humanas y factores

denota que al gerenciar una empresa les trae consigo mismo: status y posición.

Mejorar sus condiciones de vidas a nivel salarial y personal.

⇒ Posición Social: Desde el punto de vista, ambos son gerentes existiendo grandes diferencias entre ellos, porque ambos tienen principios básicos que son válidos para su posición y tareas gerenciales.

CUADRO COMPARATIVO N° 1

DIFERENCIAS Y COINCIDENCIAS EN LA GERENCIA

GERENCIA ACTUAL	GERENCIA TRADICIONAL	COINCIDENCIAS
⇒ Capacidad de inspirar en los demás una clara visión del futuro, de correr riesgos de integridad personal.	⇒ Autónimo e individualista	⇒ Ambos proyectan acciones hacia los talentos humanos.
⇒ Decisivo	⇒ Consciente del status.	⇒ Pertenecen a organizaciones del orden público, privado y/o mixto.
⇒ Diplomático	⇒ Inductor de conflictos.	⇒ Son independientes.
⇒ Modesto	⇒ No establece procedimientos detallado de trabajo.	⇒ Posibilidades de mejor retribución económica.
⇒ Ecuánime	⇒ No participativo	⇒ Mejores oportunidades de realización personal.
⇒ Integrador de equipo y colaborador con el grupo.	⇒ Autocentrado	
⇒ Organizador	⇒ Personalizado.	
⇒ Optimista	⇒ Inconforme.	
⇒ Motiva para lograr la efectividad y éxito de la organización.	⇒ Inflexible.	
⇒ Autoestima positiva	⇒ Dificultad para competir adecuadamente por sus limitaciones de recurso, poder y capacidad de negociación.	
⇒ Transformador		
⇒ Industrioso y laborioso		

2.2 VISION Y ENFOQUE DE LA GERENCIA SOCIAL

La gerencia social por excelencia nos permite transformar nuestros escenarios tradicionales, administrar el talento humano, nos conlleva a participar y a decidir en forma efectiva el espíritu empresarial de bienes y servicios que busquen satisfacer las necesidades del cliente, el cual hoy por hoy no es ajeno a la competitividad.

La visión se multiplica cada vez que el ambiente es propicio para la imaginación y la creatividad, es por esto que fomentar la creación de nuevas empresas mejoran el nivel de vida. El incremento de la población no debe amedrentarnos, sino por el contrario debemos continuar adelante con una labor promotora y emprendedora para idear y liderar nuevos proyectos generales referente al enfoque se debe potenciar en aquellas frases célebres "dichosos aquellos que tienen sueños y se esfuerzan por hacerlos realidad", es decir dichosos los creativos porque se proyectarán hacia delante aceptando y descubriendo a los retos y confrontando lo tradicional, lo rutinario, organizando de manera interesante el mundo que nos rodea.

Cabe anotar que la efectividad y eficacia merecen una gran alusión y dada su importancia en la visión y el enfoque de la gerencia son determinantes, porque la efectividad se va entera como la calidad y la capacidad para producir efectos, los cuales se constituyen en el logro de objetivos de igual manera la eficacia es la fuerza y el poder para bien de uso racional de la Gerencia Social.

La tarea de la visión y enfoque de la gerencia social se proyectan exclusivamente a la complejidad que surge por las múltiples dimensiones del ser humano. El hombre tiene la capacidad de pensar, sentir, aprender y expresar ideas, sentimientos y emociones y cada vez a obtener un mejor rendimiento a través de la motivación, es que el hombre es proactivo, social, preceptor, evaluador y seleccionador, por lo tanto se debe anotar que este proceso nos permite analizar como la gerencia social en una forma lógica planea, organiza y controla retrospectivamente el gran desenvolvimiento de los escenarios de acción y es que el gerente social debe tener una visión y un enfoque destinado al éxito de pesar y selección entre lo importante y lo superfluo, aprovechando e identificando las oportunidades y amenazas que brindan las habilidades gerenciales.

Es preciso anotar que la visión, va más allá de la imaginación y es que la vida es un proceso de competencia y selección de instrucción y estructurada, que permiten oportunidades y reafirman retos corporativos.

Cada nación, institución, empresa, familia, etc, posee sus propias visiones de avanzar con direccionalidad hacia logros de metas en gestiones administrativas, la visión conduce a gestionar efectivas y evitar poner los procesos gerenciales que conducen a los hombres hacia próximos milenios estableciéndose parámetros que conducen a ser visionarios hacia el futuro estableciendo poderes de acción y participación activa que enfatiza en la dignidad del individuo.

Según Tomas C. Kelly O.P., "Las vías promulga un proceso de planeación sumamente participativo para desarrollar la visión y los valores de una corporación. El proceso se inicia como un modelo corporativo, sin embargo ciertas adaptaciones, es igualmente efectivo para aplicarlos a la iglesia o una institución, para nosotros funciona extremadamente bien".

Según ANDREW MCKENNA

“Nunca hubo una época en la cual el mensaje de visión fuese tan importante como lo es hoy, si bien los valores nunca cambian la flexibilidad y el liderazgo son importantes, visión señala el camino”.

Cada concepto presenta un mensaje lleno de expectativas, de valores, de procesos corporativos, de liderazgo, que se articulen para la creación de organizaciones cada vez más fuertes, para encaminar sus enfoques estratégicos en la consecución de experiencias significativas para obtener una adecuada planeación corporativa, de tal manera el enfoque de la visión permite tener un buen sentido común los cuales son indispensables para el desarrollo de trabajos en equipos, lo cual determinara las visiones y cuales serían las estrategias efectivas para gerenciar los sectores públicos, privados y/o mixtos porque la visión y el enfoque de la gerencia social están dirigida a los grandes logros en el futuro en los cuales le brindará al talento humano el incentivo y los métodos para fijar metas y estar listo para enfrentar la competencia y así conseguir el éxito en las grandes organizaciones existentes en la sociedad.

La visión y el enfoque de la gerencia social conllevan a los individuos a establecer normas, valores y principios como un fuerte sentido de visión cimentada en una cultura corporativa de óptimos resultados

para el próximo milenio donde la rentabilidad del talento humano se visionará por el valor de sus acciones, actitudes y con un verdadero liderazgo de valores como reglas, pautas y en las cuales la adquisición de un verdadero sentido de orden, seguridad y desarrollo, basándose en el entorno psicosocial y ambiental del hombre.

La visión y el enfoque de la gerencia social contribuirá para que la visión del hombre trascienda las fronteras y barreras existentes en el mundo lo cual debe ir más allá de la misión y los valores permitiéndoles a los hombres un verdadero sentido de pertenencia en cada grupo donde se lidere a nivel corporativo y organizativo con el propósito de fijar metas viables y medibles, para el logro de objetivos y así desarrollar estrategias que conllevan a una verdadera gerencia social.

2.3. ESTRATEGIAS DE GERENCIA SOCIAL.

Para planificar estrategias eficaces, los Gerentes Sociales tiene que entender los puntos fuertes y los puntos débiles de su empresa, la naturaleza de su industria y las características de sus competidores.

Según Michael Porter les proporciona a los Gerentes Sociales un marco de referencia para posicionar una empresa y aprovechar los cambios que se operan en la industria detallando cinco fuerzas que gobiernan a la competición en una industria.

- ⇒ Amenaza de nuevos competidores.
- ⇒ El poder negociador de los clientes.
- ⇒ Poder negociador de los proveedores.
- ⇒ Amenaza de sustitución de productos o servicios.
- ⇒ La pugna entre los actuales contendientes.

Estas cinco fuerzas combinadas determinan el potencial de rentabilidad de una empresa en la industria, "perfectamente competitiva" de los economistas. La emulación por ganar posiciones no tienen frenos y la entrada es muy fácil, cualquiera de las fuerzas colectivas, la meta del estratega corporativo es controlar una posición en la industria desde la cual sea su empresa pueda defenderse mejor contra estas fuerzas o influir en ellas para que le sean favorables la intensidad colectiva de esas fuerzas puede ser dolorosamente aparente para todos los antagonistas. El estratega tiene que escudriñar bajo la superficie y analizar el origen de cada una. Ejemplo:

¿Qué hace que la industria sea vulnerable a la entrada de nuevos competidores?. ¿Qué determinará el poder de negociación de los proveedores?.

El conocimiento de esas fuerzas subyacentes de presión competitiva sienta bases para una agenda estratégica de acción. Ellas destacan las fortalezas y las debilidades críticas de la compañías, animan las posiciones de esta en su industria, aclaran las área en las cuales los cambios estratégicos pueden dar los mejores resultados y destacan los lugares donde las tendencias de la industria prometen tener la mayor significación, bien como oportunidades o como amenazas. Entender esas fuentes también resulta útil para estudiar áreas para diversificación.

2.3.1 Fuerza en Pugna: Las fuerzas competitivas más intensas determinan la rentabilidad de una industria y por lo tanto son de mayor importancia en la formulación de estrategias. Las diversas fuerzas ejercen más influencia en unas industrias que en otras para dar forma a la competencia.

Toda industria tiene una estructura subyacente o un conjunto de características fundamentales, económicas y técnicas, que dan origen

a estas fuerzas competitivas. El estrategia que busca posicionar a su compañía para enfrentarse mejor con el ambiente de la industria o influir en él a favor de la empresa, tiene que aprender a conocer cuales son los resortes que mueven ese ambiente. La competencia se implica por igual a las industrias de servicio y a las que vender productos para evitar la monotonía, este artículo se refiere a productos y servicios como "productos" el mismo principio general se aplica a toda clases de negocios.

2.3.2 Tipos de Estrategias:

- 1.** De concentración
- 2.** Deficiencia
- 3.** Corporativa

La primera trata de reescribir la regla del juego introduciendo cambios estructurales en el sector de modo que sea posible la obtención de ventajas competitivas sostenibles favoreciendo la concentración del mismo.

Cuando se llega a la conclusión de que cualquier mejora a introducir no es defendible frente a la competencia hay que optar por la

estrategia de eficiencia. En primer lugar no cometer errores estratégicos pretendiendo introducir ventajas competitivas no sostenibles.

La estrategia corporativa es la que hace que el todo corporativo sea más que la suma de sus partes o unidades de negocio.

2.4 DIMENSIONES

El manejo del negocio lo convierte en uno de los componentes del sistema con el cual la sociedad asegura el uso adecuado de sus recursos.

Con respecto a las dimensiones sociales de los negocios se han escrito muchos conceptos que dimensionan las consecuencias económicas y sociales de la quiebra o cierre de un negocio independientemente de su tamaño, al quedar afectados los clientes, los trabajadores, las familias del trabajador el gobierno y el propietario.

Para la mayoría de los gerentes, la gerencia es un componente exclusivo de la gran empresa, en otros términos solo se gerencia la empresa grande y poderosa.

Definimos los tres términos implícitos.

Gerente, administrador, propietario.

GERENTE: Persona que dirige los negocios y lleva la firma en una sociedad o empresa mercantil.

ADMINISTRADOR: Persona que maneja los bienes o negocios de otro (este es un mandatario con las obligaciones y derechos propios del mandato).

PROPIETARIO: Dueño, poseedor de los bienes de la empresa.

Posiciones de las empresas:

⇒ Propietarios

⇒ Gerente

⇒ Administrador

Por último en las dimensiones de la Gerencia Social se debe tener en cuenta un verdadero aprendizaje gerencial que implica cuatro

dimensiones básicas a saber: la cognitiva, analítica, comportamiento y la habilidad de acción.

2.5 ESCENARIOS

Los escenarios sociales son diversos y diferenciados según su naturaleza y conformación. Pueden clasificarse como informales, abiertos o corporativos.

Los escenarios corporativos son públicos, privados o mixtos, cerrados o abiertos, según el tipo de interacción que desarrollan con el ambiente externo, rígidos o flexibles, sensibles o no a la influencia del ambiente y las demandas internas, verticables y/o participativas.

El concepto de escenario social se valida en su capacidad su dinámica constituye la expresión lingüística de realidades en las que el hombre asociado, satisface sus necesidades cualifica sus problemas cotidianos y trascendentales.

El atributo de público, privado o mixto reconocido a un escenario tiene relación con su naturaleza de ente del Estado y de mecanismo de servicios a la colectividad. El atributo de lo privado significa restricciones en cuanto a la propiedad de los medios y el destino de los excedentes que se produzcan en las actividades de cada uno de ellos.

Un escenario privado tradicional suele estar representado por las organizaciones cuya finalidad está orientada a constituirse en mecanismos para la acumulación personal o grupal de riquezas.

En los escenarios tradicionales de interés privado cada quien es libre de orientar la aplicación de sus beneficios a su mejoramiento material, social, cultural e integral sin mejores consideraciones por los individuos que se integran en los procesos de generación de excedente, mucho menos, por el impacto que los procesos y resultados tienen en la colectividad del ambiente externo.

Este escenario gerencial nos permite la posibilidad de adquirir, dinero, poder, independencia y otros, ya que las dimensiones del mercado nos conllevan al conocimiento de las finanzas por grande, mediano o pequeño que sea el escenario, es importante resaltar que la economía

es una fuente creadora de riquezas, en la cual generan empleo y las satisfacciones de necesidades será de bienestar total para cada hombre.

Si bien es cierto los escenarios gerenciales a nivel social resultan complejos, sin embargo en las proyecciones futuras la razón y el ser deben ser pilares fundamentales para lograr una magnífica administración en la cual crear, mantener y proyectar deben estar insertos en el pensamiento y la acción humana.

De gran multitud y variedad son los escenarios de orden público, privado o mixto, lo cual va a permitir la reformulación de estrategias, misiones y visiones dirigidas a la capacidad innovadora del hombre.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 HISTORIA Y GEOGRAFIA

3.1.1 El Origen: El origen de los guajiros y la fecha de su llegada a la Península que hoy habitan, se pierde en la prehistoria y protohistoria de nuestro continente. Algunos investigadores, estiman que la permanencia de dicha etnia data desde el primer milenio de nuestra época. A medida que se avanza en los estudios va surgiendo nuevos criterios que hoy conforman diversas opiniones.

Muchos estudiosos, incluyen a los guajiros en la gran familia Arahua, partiendo de características lingüísticas, etnológicas y de evidencias arqueológicas. La familia Arahua, que llegaba a unos cuantos millones de personas, tenía un asiento central en el territorio que

ocupa actualmente el Brasil y que por problemas internos y deseos de expansión, se fragmentó en varios grupos, siendo uno de ellos el guajiro, el cual se dirigió hacia la costa de Suramérica por una ruta hasta ahora no muy bien definida. Es señalado además, su paso por el Lago de Maracaibo, donde hicieron contactos con otros grupos de procedencia caribe. Algunos autores indican que los guajiros y paraujanos, desalojaron a otra parcialidad que habían llegado primero que ellos a la Península, la migración, ha tenido que ser lenta y problemática.

En los datos que aportan las investigaciones, hay abundantes informaciones sobre el parentesco de los guajiros con otros indígenas del Amazonas. Por ejemplo, la lingüística nos señala que el lenguaje de muchos grupos de la Amazona Suramericana pertenece a un mismo tronco común, en este caso, el Arahúaco, entre los guajiros, barébaniv, guarekena y curripako existen evidentes similitudes entre muchas palabras que utilizan para nombrar los fenómenos de la naturaleza (río, luna). Las costumbres de estos grupos también se parecen mucho. Los personajes mitológicos se repiten entre guajiros y banivas. Adolfo Ernet, Marc de Civrieux, René Lichy, Omar González, Johannes, Wilbert y otros presentan una serie de pruebas que demuestran el origen amazónico.

Ahora bien, es indudable que los guajiros recibieron influencias de grupos que poblaban la Cuenca del Lago de Maracaibo, las islas del Caribe. Centroamérica y los que se movían desde el norte de Colombia.

Ciertamente, hubo intercambio de cultura, tecnología y conocimiento. Entre otras partes del país o mejor dicho de lo que hoy es el país, se asentaron grupos arahuacos que dejaron una rica toponimia, como aragua, por ejemplo.

La versión guajira sobre sus orígenes es variada. En cierta manera expresa su lejanía. Cabe señalar que hay toda una concepción sobre el origen de la naturaleza, del mundo y del hombre que se detalla por generaciones hasta presentar el hombre guajiro en su tierra.

Entre los alaulaa o ancianos que transmiten la historia y la cultura a sus descendientes, se dice que cuando el Dios (Maleiwa), formó el mundo y dispersó a los hombre para que lo poblaran, se olvidó de reservarle una parte de la tierra a la hija que vendría a reinar sobre la Guajira, entonces hizo brotar del mar al Península de la Guajira. Esa diosa, hija, hija de Maleiwa, se casó con Weinshi (el Tiempo), los cuales tuvieron

varias hijas y una de ella se casó con el Dios del Mar (Palashi),. Quienes tuvieron dos hijos: el invierno (Juyá) y la primavera (Liwa). Esta última se casó con el Dios de los Vientos (Jepichikua). De este enlace, nacieron todos los guajiros.

Hay otros mitos sobre el origen del guajiro como aquel que afirma que fueron hechos por el demiurgo Malewia a partir de la arcilla. Según otro mito, cada clan ha emergido de la tierra por unos agujeros.

Dentro de la mitología en relación con los orígenes es interesante destacar la importancia de los mellizos transformadores (Mayui y Ulapiuy), personajes hijos de Meliwa, quienes fueron los que flecharon la vagina dentada de Wolunka (Hija de Juyá llamado Simrriu), para que el hombre la pudiera poseer y así reproducirse la humanidad guajira.

La mitología Wayuu es amplia y rica. Pienso que estos aportes son importantes para entender su diferencialidad y la necesidad de su rescate y reafirmación.

Lo que si es un hecho innegable, es la presencia guajira para el momento del descubrimiento, como muy bien lo registra José de Oviedo y Baños, en su obra Historia de la Conquista y Población de la

Provincia de Venezuela al referirse a las expediciones de Alonso de Ojeda, Cristobal Guerra, Ambrosio Alfinger y otros.

En relación con Alfinger, podemos decir que el cronista Juan de Castellanos escribiera parte de sus Elegías de Varones Ilustres de Indias, donde relata los aspectos más importantes de la aventura, los problemas que tuvo que afrontar Alfinger en las sábanas cercanas al Cabo de la Vela, donde se había instalado.

3.1.2. Ubicación Geográfica: Área de Población: El resguardo indígena Wayuu de Mayabangloma se encuentra ubicado en la jurisdicción del Municipio de Fonseca, Departamento de la Guajira, República de Colombia, en el cual habitan ciento treinta y cinco (135) familias para un total de ochocientos cincuenta ((50) habitantes asentados en las comunidades de Maylitas, Bangañitas, La Gloria, La Loma y Shocoi. Las comunidades se encuentran asentadas en parte del predio LA HUERTA O LA VUELTA y en el predio EL PORVENIR sobre el cual se constituye el Resguardo, en un área de novecientos cincuenta y siete (957) hectáreas.

3.1.3 Clima, Hidrografía y suelo: El predio EL PORVENIR se encuentra en un sector de piso térmico cálido, con una temperatura media de 28

grados centígrados, altura sobre el nivel del mar de 600 metros y una precipitación anual de 1.200 mms, con irregular distribución de lluvias y veranos prolongados, que permiten una cosecha anual.

La hidrografía está compuesta por los arroyos el Chorro, y el Cedro, un nacimiento, jagüeyes y un molino de viento.

Los suelos permanecen por sus características específicas a las clases agrológicas IV el 63.80%, VI el 24.08% y el VIIel 12.2%, predominando la explotación ganadera. El lugar donde están agrupados los asentamientos humanos o comunidades, tienen características de zona árida con tendencia a desértica, pedregosa y con altas temperaturas. La falta y carencia de fuentes de agua y lluvia no permiten gran producción agropecuaria, la temperatura media es de 30 grados centígrados.

La delimitación geográfica es la siguiente:

- Norte: Jagüey y el Municipio de Barrancas
 - Sur: El Hatico y el Municipio de Distracción
 - Este: Municipio de Barrancas
 - Oeste: Municipio de Distracción
-

3.1.3.1 Fonseca: Perteneció durante la colonia al Departamento del Magdalena hasta 1954 que fue segregado para formar la intendencia de la Guajira.

Por el norte limita con los Municipios de Riohacha, Barrancas y la República de Venezuela, por el occidente con Distracción y San Juan del Cesar.

Su extensión es de 667 kilómetros cuadrados y con una población de 25.660 habitantes.

Pertenecen a Fonseca los corregimientos de Conejo, El Hatico, Sitio Nuevo.

De su relieve podemos decir que es un terreno plano en el valle del Río Ranchería, la Sierra Nevada de Santa Marta la enmarca por el occidente y los montes de Oca por el oriente; sus tierras son bañadas por el Río Ranchería y pequeños arroyos y acequias como Cañaverales, Saludillo, La Quebradita y el Mamón, sus aguas son canalizadas para el regadío de arroz.

Tiene una temperatura de 28 grados centígrados en toda la zona priman los vientos alisios. Las lluvias son frecuentes de agosto a octubre y hay meses secos como diciembre y mayo.

Su economía, se constituyen su principal actividad y base de su economía que es la agricultura, renglón que principalmente el arroz, maíz, algodón, ajonjolí y millo.

La ganadería es otro renglón sobresaliente, es investigativa en el valle del Río Ranchería, en las estribaciones de la Sierra Nevada de Santa Marta y en las Serranías de Fonseca.

El arroz lo procesan en molinos con una capacidad diaria de 200 a 250 sacos.

Los tabacos rubios que son fuentes de trabajo para muchos Fonsequeros, fabrican ladrillos, hay aserraderos donde procesan maderas que traen de San Pedro y Quebrachal.

Su comercio lo hacen principalmente con Maicao, Valledupar y Venezuela.

Las vías de comunicación tienden a mejorar la proximidad de las minas carboníferas del Cerrejón. Se comunica por el sur con San Juan del Cesar y Valledupar y por el Norte con Maicao y Riohacha. Los corregimientos y caseríos se comunican con Fonseca por carreteables en buen estado.

3.2 SOCIO ANTROPOLOGÍA

3.2.1 Organización Social: La sociedad guajira se divide aproximadamente en unos 30 clanes (mal llamados castas), los cuales a su vez se dividen en linajes. Un clan puede constar por ejemplo hasta de 2.000 personas dispersas por toda la Guajira y agrupadas en unos cuantos linajes de aproximadamente 200 personas cada uno. Los integrantes de un mismo linaje, se conocen todos, conocen sus primeros padres o ascendientes y pueden vivir en una misma área. Saben que pertenecen a un clan y que poseen parentesco lejano con otros linajes.

El clan confunde sus orígenes al no poder establecer un árbol genealógico, y se llega a decir que provienen de una animal lo una planta, es decir son totémicos.

Esto podríamos ilustrarlo con el clan Ipuana de la Alta Guajira, Ipuanas de Jarará, e Ipuanas de Guana.

Los clanes y linajes son matrilineales por cuanto la transmisión de la autoridad, bienes o descendencia, se da por la línea materna. La verdadera familia del hijo de una pareja son sus parientes maternos que son de un mismo clan o linaje. El padre pertenece al clan de su familia materna. Entre los integrantes de un linaje existe una gran solidaridad, lo que hace o afecta a uno de ellos responsabiliza a todos.

3.3 ASPECTO PSICO-SOCIAL

La cultura guajira, es extraordinariamente rica en sus expresiones materiales e inmateriales. Tienen mucho que aportar al patrimonio histórico, cultural del país y del universo. El hecho de que las costumbres y formas de ser sean diferentes a los de la mayoría nacional, no significa de ninguna manera que ellas sean malas, atrasadas o incivilizadas; no se puede juzgar a un pueblo partiendo de

la Ireferencia propia, hay que entender que la cultura guaira es producto de un proceso histórico específico.

En el mundo existen miles de pueblos diferenciados culturalmente; sin embargo, pueden coexistir armónicamente en un contexto dado. Las naciones indígenas también pueden subsistir integrando sus formas de ser con las de la sociedad mayoritaria. En el caso del pueblo guajiro podemos decir que a pesar de los bombardeos de los medios de comunicación social, el ataque sistemático por parte de diversos entes, aún se plantea mantener muchas de sus expresiones culturales y su reafirmación étnica.

3.3.1 Matrimonio: A requerimiento del hombre, se celebra el matrimonio, para cuyo efecto se nombra por los interesados una comisión de varios ancianos del linaje, para que pidan a los padres la hija pretendida, llevándoles una cierta garantía materializada en collares de Tuma y Cornelina. Transcurrido cierto tiempo (1 año) se contrae el matrimonio. La ley guajira en relación con el matrimonio utiliza la dote, la cual es entregada a los parientes de la joven y que consta de chivos, caballos, mulas prendas, etc, el pago de la dote recibida por la primera hija se reparte entre el padre y los parientes matrilineales.

Lo recibido por la segunda hija es para el linaje materno. En ambos casos ellos tienen que responder para devolverlo en caso de divorcio o adulterio, generalmente lo devuelto se reduce a la mitad de la entrega inicial, la cantidad de animales y collares entregados por una mujer, debe ser equivalente a lo que su padre entregó por su mamá.

Al nuevo esposo se le entrega una cantidad determinada de bienes para el disfrute de sus futuros hijos. El depósito económico o dote caduca el día en que se casa la primera hija del matrimonio.

3.3.1 Costumbres: En la cultura guajira se practica igualmente la monogamia, la poligamia en su versión poligínica (un hombre con varias mujeres dependiendo ello fundamentalmente de la posibilidad del hombre de mantener a sus hijos).

Los hijos de dos hermanos (primos) no pueden casarse en la Guajira, por cuanto son del mismo linaje, o hermanos de carne, en cambio los hijos de una hermana y un hermano (primos) si pueden ser casados , a pesar de ser primos, pero no del mismo linaje.

Por otra parte, el sobrino materno puede casarse con la viuda de su tío.

3.3.2 Gastronomía: Su gastronomía es muy característica por sus ricos y variados elementos. Entre las bebidas refrescantes se encuentran la chizuma, que no es más que una chicha a base de yuca fermentada; y la chicha común a base de maíz y agua.

Como bebidas alcohólicas se encuentran el chirrinche y el cokimichi, las cuales se elaboran con caña de azúcar en proceso de destilación, siendo el segundo fermentado por más tiempo dentro de la concha del coco.

Entre sus platos principales están el friche a base de vísceras de chivo, el chivo en coco, y su plato típico shaplana, que es una especie de cruzado.

3.3.3 Artesanía: La etnia Wayuu brinda a todo turista la oportunidad de disfrutar y apreciar la variada artesanía ingenua que la caracteriza, se encuentran sus chinchorros, cerámica y coloridos tapices que deleitan la mirada de todos los visitantes.

3.3.4 Origen del Tejido Guajiro: Cuenta la tradición Guajira, que en un sitio no identificado de la Península, un joven cazador se encontró con una niña huérfana, abandonada a su suerte. El cazador condolido la llevó a su casa entregándola a sus hermanas, a fin de terminarla de criar y enseñarle los oficios femeninos.

Las tres hermanas del joven desde un primer momento rechazaron a la niña, lo cual hizo que él mismo se encargara de sus cuidados y socialización.

Cuando Irunuu, así se llamaba el joven, salía, la niña era insultada y tratada despóticamente. En una de las noches de su soledad, se transformó en una bella doncella que sacaba de su boca los hilos con los cuales iba a tejerle a su protector chinchorros y guayucos. Las hermanas, al descubrir los tejidos, le hicieron saber a su hermano que eran obras de ellas. Sin embargo, Irunuu descubrió las cualidades de la niña transformada en doncella, quien luego castigó a las hermanas convirtiéndolas en murciélagos. Irunuu enamorado de la niña quiso retenerla, pero al tratar de agrazarla el quedó un sus manos un jirón de telaraña. Es decir la bella doncella se había convertido en araña y desapareció entre las ramas de un árbol.

Irunuu emocionalmente afectado, al volver a su casa recogió los tejidos y los guardó para que las nuevas generaciones guajiras aprendieran el Arte de Tejer. De una manera empezó a difundirse por toda la Guajira la variada expresión del tejido.

3.3.5 Creencias Religiosas: Los guajiros creen en la existencia de un ser supremo llamado Mareiwa, el creador con otros dioses secundarios de todo cuanto existe.

Estos dioses son benévolos y no aplican castigos. Mareiwa es el propiciador de las lluvias y el bienestar del pueblo guajiro.

3.3.6 Wanuluu: Es el opositor de Maleiwa. ES destructor de todo cuanto se propone. Sus antes auxiliares son el hambre, la sequía, las pestes, las enfermedades, otros aliados de Wanuluu es Yoluja o espíritu de los muertos, que sale en las noches a intentar robar las almas de los vivos.

3.3.7 Poesía: Es notable el desarrollo del pensamiento poético alcanzado por los guajiros. Altas tendencias de espíritu alcanzan los textos de José Ángel Fernández Silva, joven escultor de la poesía Wayuu.

3.3.8 El Piache: Shaman o Outshi es la persona que adquiere poder espiritual mediante una experiencia visionaria y es llamado para que conjure los males, enfermedades, conflictos familiares, pestes, etc. El Piache establece el diagnóstico y procede a la solución posible de su conjunto.

El Piache está revestido con virtudes esenciales obtenidas por sueños o trances que se interpretan como la incorporación de un Seyuu o espíritu protector con poderes sobrenaturales que pueden rescatar a un espíritu de situaciones difíciles. El Piache con la ayuda de Seyuu, puede asistir a una persona amenazada por Wanuluu.

Si una persona con un mal cualquiera ocurre el Piache éste le encierra en un cuarto, inicia su ceremonial con exorcismos para que su Seyuu dormido se despierte y se incorpore al Piache. El Piache usa maracas, lo cual hace que el Seyuu hable con su protegido.

El Piache le cuenta lo que tiene el enfermo y aquel da recomendaciones contra Wanuluu. El Piache, con su Manila echa salivazos sobre el paciente e invoca todos los espíritus solemnes para que los ayuden hasta que el espíritu del mal o enfermedad quede

vencido y abandone el cuerpo del paciente. En oportunidades quien vence es el mal, entonces el paciente y hasta el propio Piache mueren.

3.3.9 El Lania o Amuleto: Los guajiros también usan el Lania (talismán o amuleto), el cual permite tener cierto poder mágico sobre otros objetos; protegen durante la guerra, aumenta la riqueza, valor, etc, el mecanismo es darse golpecitos en el cuerpo con el Lania, el cual está compuesto por trocitos de madera, tumas y restos vegetales.

3.3.10 Sueños: El guajiro le da una gran importancia a los sueños, ya que para él, tienen una función profética. Cuanto tiene lugar un sueño se trata de cumplir el contenido de su mensaje que puede ser un anuncio, una advertencia o una orden. El Piache es el descifrador de los sueños, por cuanto él conoce todo su simbolismo.

3.3.11 La Muerte y el Velorio: El pueblo guajiro cree en la inmortalidad del alma, la muerte material es simplemente una ausencia física terrenal, pero no de total desaparición. Es por ello que la muerte constituye una de las ocasiones más importantes en la vida del hombre. Ello hace que en los velorios (primario o secundario), se ejecuten rituales y ceremonias tipo mágico, religioso, para que la persona extinta tenga una buena y honorable despedida.

Según las creencias, en esta cultura se muere dos veces. Se muere por primera vez en el momento que se desaparece físicamente cuando el alma se libra del cuerpo y sigue viviendo en Jepira (región de la Guajira Colombiana), luego se muere por segunda vez, cuando se hace un segundo velorio o sea cuando se exhuman los restos y se colocan en su definitivo sitio. A partir de entonces el alma de los muertos emprende su definitivo viaje a través del cosmos, señalándose la vía láctea como el camino de los muertos (supone Wayuu Outusu).

Hay quienes afirman que el alma regresa a la tierra convertida en un animal, un vegetal o con la lluvia. La primera escala en ese viaje en Jepira, la mansión de los espíritus. Es una zona intermedia entre la vida terrenal y la eternidad.

Cuando llega la muerte (primera), el velorio implica derroche de comida y bebida, al muerto se le colocan en el ataúd sus avíos de boca. Una vez que se ha cumplido de todas las ceremonias y el alma llega a Jepira, se comienzan a convivir con parte de las personas fallecidas en los últimos años, es decir, aquellos a los cuales no se les ha hecho el segundo velorio y no han emprendido el viaje definitivo.

Desde Jepira, el alma vela por la salud, prosperidad y el bienestar de los integrantes de su linaje. La exhumación se realiza por requerimientos del alma de la persona muerta o algún familiar también fallecido. Esto sucede aproximadamente a los 7 años de muerto. El requerimiento se produce por ejemplo, en sueños a un miembro viviente de la familia; el alma puede solicitar se le cambie su vestimenta, esto es interpretado como un mandato para hacer la exhumación.

Es el momento en que el alma quiere salir de Jepira y emprender el viaje cósmico por el camino de los muertos.

El velorio o lloro de los huesos, dura cinco días, luego le colocan una vasija de para su último entierro. Este segundo velorio tiene una importancia sociológica para el pueblo guajiro en el sentido de que se constituye en un acontecimiento que da la oportunidad para reunirse por varios días a los representantes de mayor ascendencia de los linajes de alguna región de la Guajira. En esos días de franca camaradería, se aprovecha la oportunidad para limar divergencias, reforzar la solidaridad y cooperación y llegar a acuerdos de gran importancia para las comunidades guajira.

3.4 ASPECTOS SOCIO ECONÓMICO

La base de la organización social de las comunidades se fundamenta en el clan, casta, familia extensa y familia nuclear. Los lazos de sangre se toman por el lado materno, es decir, tipo matrilineal.

Políticamente están organizados tal como lo establece la ley 89 de 1990, las comunidades eligieron su primer Cabildo en marzo 4 de 1989.

Las comunidades se caracterizan por tener una economía de subsistencias, basada en el pastoreo de ovinos y caprinos, pequeñas áreas de horticultura, complementando con jornal e incipiente cría de ganado, sin grandes excedentes de producción e ingresos.

El concepto de propiedad del indígena Wayuu es sobre los cultivos mixtos, viviendas, mejora y rebaños, ya que la tierra constituye un recurso común.

En la legislación colombiana la figura de Resguardo tiene un marco legal definido, que permite la protección de las tierras otorgadas con

dicho carácter y facilita el desarrollo de las parcialidades, además es compatible con sus usos y costumbres y organización.

La Guajira es un departamento con grandes riquezas naturales, es una península, la más grande de Colombia. El nombre de la Guajira le viene del vocablo caribe "Waira" que traduce humano, sobrino de la línea materna.

La Guajira está dividida en tres zonas.

⇒ Baja Guajira

⇒ Media Guajira

⇒ Alta Guajira

La economía en la Guajira está demarcada por el contrabando, que se le ha presentado desde tiempos remotos debido a la situación geográfica del departamento.

El comercio que es la vida de minoristas, mayoristas, ambulantes, estacionarios, permanentes, ocasionales, etc.

Con el comercio se atraen a turistas nacionales y extranjeros, especialmente Venezolanos.

De igual manera se encuentra las salinas Marítima de Manaure, las más importantes de Colombia, por su buena calidad, que sirve tanto para el consumo humano como para el industrial.

Cabe anotar que el gas natural, es otro yacimiento, el cual es de gran importancia para el Departamento de la Guajira y para los otros departamentos que se benefician para adquirir un desarrollo socioeconómico.

En la baja guajira todos los municipios son ricos en ganadería, agricultura y minería. En el municipio de Barrancas se encuentran los yacimientos de carbón del Cerrejón, la más grande de América, contribuyendo con un renglón económico de gran importancia para la región.

3.5 ASPECTO POLÍTICO

3.5.1 Ley y Autoridad: En la Guajira existen los partidos tradicionales de nuestro país. Por lo general a los indígenas guajiros se les tiene en

cuenta en dos forma en el voto el cual es voluntario y en la compra de voto, sin embargo los indígenas guajiros tienen sus propias políticas.

Las penas que impone la sociedad guajira son conmutadas a través de la indemnización, de allí que la creencia en la ley del Talión sea una tergiversación. Cuando los requerimientos de la compensación fallan o surgen inconvenientes insalvables, solo así se recurre a la violencia.

El derecho guajiro es sumamente amplio. El tío materno posee responsabilidades socio económicas concretas con su sobrino. Al fallecer éste, sus bienes pasan automáticamente a aquél. No existe un poder central en la Guajira, cada linaje tiene su representante, quien dirige el trabajo y distribuye la producción. Igualmente se encarga de arreglar todos los inconvenientes internos y externos.

3.5.2 Leyes: Todo pueblo necesita de leyes para gobernarse, así los Guajiros tienen sus propias leyes comunes para todos, la justicia no se administra recurriendo a un juez, sino que cada individuo tiene derecho a exigir el cumplimiento de cada ley a quien la infringió perjudicándole sus intereses materiales y morales. Quien la hace la paga o sus familiares.

Las leyes más importantes que regulan la vida del guajiro son las siguientes:

3.5.2.1 Ley de Parentesco: Basados en la ley matriarcal, los tíos por parte de la madres se consideran como los únicos legítimos y carnales.

3.5.2.2 Ley de Herencia: Dan los padres sus donaciones en vida, de tal manera que al fallecer los padres ya cada descendiente tiene sus animales propios, administrados por su padre hasta la independencia del hijo.

3.5.2.3 Ley de Esclavitud: El esclavo guajiro es una especie de sirviente de por vida, incondicional, quien no tiene quien vea por él excepto su dueño.

3.5.2.4 Ley de Heridas: Se basa en la defensa de su raza. Todo accidente mortal y sin serlo, cualquier herida que padezca un nativo debe cobrársela a alguien, a fin de que todos a una cooperen a la conservación de la raza.

3.5.2.5 Ley de Muerte "Pesar": Esta forma consiste en que el indígena proporcione a otra persona una pena, debe pagarle; la cuantía no está estipulada en la ley; pero lo cierto es, que con uno o dos animales mayores ya se conforma el ofendido. Entre las varias penas por pesar está el recordar a los muertos.

3.5.2.6 Ley de Perjuicio hecho por los Animales: Nunca se podría dar muerte a un animal dañino, en el propio medio del perjudicado, antes hay que darle aviso al dueño, por más de una vez. Cuando desaparece un animal y es encontrado en casa ajena, y se comprueba que es robado no lo reclaman enseguida, sino que exigen a los parientes del ladrón o al mismo doble, triple y hasta el cuádruplo del valor de lo robado.

3.5.2.7 Ley de Pago Pro-Robo: Una vez descubierto el robo, devuelve lo robado o paga su equivalente.

3.5.2.8 Ley de Cobro: El cobro es lo que consiste inconmovible toda la moral de esta raza. El cobro encierra en sí tres ideas: cobro, pago y lucha.

3.5.2.9. Cobro: Es equivalente a exigencia de un pago por ofensa real o dádiva, o anticipo para evitar la lucha.

3.5.2.10. Pago: Es la entrega total de una indemnización equitativa.

3.5.2.11. Lucha: Es la contienda a mano armada, ejecutándose. El padre y la madre en el hogar guajiro están sujetos, igual que otro cualquiera a la **LEY DEL PAGO POR OFENSA**, aún inferida a sus propios hijos o por ofensa hecha por uno de los cónyuges al otro. Cuando el indígena va a sancionar a su propio hijo, debe estar dispuesto a pagarle a los tíos del muchacho o a los familiares de la esposa, los animales que cobren por el castigo.

3.5.2.12 Cobro por un mal consejo y calumnia: Cuando se le consulta a otro que debe hacer en tal o cual caso, o cuando da a otro una opinión y de ella se sigue un mal, tiene el consejero que pagar aquel daño.

La calumnia también se paga cara en estas tierras.

3.5.2.13 Ley del Cobro por Matrimonio: Es una ley general, puede afirmarse absolutamente que el guajiro no reconoce verdadero matrimonio si no hubo pago.

El jamás rehuye o escatima el pago de su mujer, por costosa que sea; nunca se podría decir cuanto habría que pagarse por la india, para adquirirla en matrimonio, pues cada mujer cuesta lo que costó su madre y algo más. Por lo general cobran diez animales mayores (vacas, caballos y mulas) y uno que otro collar de oro, tumas y otras piedras raras.

3.5.2.14 Ley de Cobro por Derramamiento de Sangre en el Primer Parto: Consiste en que el esposo debe pagar a su suegra uno o dos animales al nacer el primogénito. Cuando la esposa está al dar a luz suele trasladarse a la casa materna para ser mejor atendida, y con tal desvelo por una hija le proporciona sinsabores y gastos extras, el yerno gratifica a la suegra. En los demás partos no se paga nada.

3.5.2.15 Ley de Cobro por Adulterio: El matrimonio guajiro es indisoluble, la única causa de divorcio vincular es el adulterio, por parte de la mujer del hombre no.

Los familiares de la adúltera tiene que contribuirle al marido demandado, todos los hijos habidos en el matrimonio, los animales que este le fió al casarse y una buena paga por la ofensa.

El guajiro a quien más ama, son a sus parientes, al fallecer uno de ellos, cree el indígena un deber ineludible, exteriorizarle hasta el último momento de su amor, y considera como una manifestación de su cariño a su finado, la nutrida concurrencia de amigo al velorio. Parece que quedará para esta ceremonia póstuma todas su riquezas, en un velorio se los gastó todo.

3.5.2.16 Gobierno y Organización Social: No existe ningún gobierno central que rija todos los clanes. Cada clan (familia con lazos consanguíneos), tiene su jefe con prestancia en el grupo, ya por abolengo, ya por las riquezas acumuladas o por ambas cosas. El jefe más anciano tiene mayor autoridad sobre los demás miembros de la familia. Un guajiro pobre de nacimiento casi nunca llega a ocupar altas posiciones dentro del clan, por más riquezas que acumule.

3.6 LIDERAZGO

El liderazgo en la Guajira está demarcado a nivel cultural por el cacique Guajiro quién es el que toma las decisiones ante situaciones conflictivas, exigencias de la comunidad, desarrollo y participación comunitaria entre otras.

En la cultura Wayuu es heredado por el lado matrilineal y en todas las castas y clanes existe el liderazgo del cacique el cual posee autoridad y gerarquía en la Guajira.

Es posición familiar juega un papel de suma importancia en el departamento de la Guajira. Al referir este aspecto de tipo socio cultural es preciso resaltar que el espíritu del liderazgo como un paradigma de efectividad personal y organizacional debe llevar implícito un proyecto de vida que armonice los componentes familiares, profesionales y personales como clave para lograr el éxito. De una verdadera misión de las estrategias basándose en el desarrollo cultural de una región, resaltamos que la confianza enriquece al ser humano proyectándolo con sentimiento de seguridad y tranquilidad, denotándose que es liderazgo. Es un concepto que evoluciona en el

tiempo y crea un empoderamiento el cual enriquece las motivaciones humanas hacia una estructura empresarial de igual manera para trabajar en gestión de nuevos aprendizajes que deben incorporarse a la cultura a través del liderazgo se deben tener en cuenta algunos aspectos: se fortalece actitudes psicosociales, actitudes positivas de pensamiento, participación, solidaridad, comunicación, colaboración y posibilidades de logro.

Al concluir nos referimos a los frutos de un verdadero liderazgo auténtico, el cual debe producir resultados positivos en una organización.

1. Sentido de pertenencia y compromiso de la gente.
2. El trabajo se gratificante y enriquecedor para todos.
3. La gente crece al máximo de sus posibilidades.
4. Equipos con rendimiento o sinérgica.
5. Se toman decisiones correctas en el momento oportuno.
6. Se cumplen objetivos.
7. Hay aprendizaje que se transmite en innovación.
8. Existe alineación y coherencia en el interior de la organización.
9. La organización unida avanza hacia la visión.
10. Se influye en el contexto social.

3.7 EL CAPITAL INTELECTUAL

En el desarrollo histórico social y cultural en el Departamento de la Guajira grandes hombres han marcado la historia con un capital intelectual que han trascendido las fronteras de nuestro país.

Grandes hombres que con sus proyecciones hicieron que la Guajira fuera un Departamento lleno de expectativas a nivel nacional, mundial. No solo la Guajira tiene capital intelectual, sino que tiene un capital incomparable en sus suelos y mares, un departamento lleno de riquezas naturales, de exótica belleza, llena de misterio que hacen que propios y externos degusten de la calidad, hospitalidad y solidaridad del guajiro.

Al resaltar ese capital intelectual podemos anotar que han sido los grandes hombres de la Guajira que descubrieron con su sapiencia que el futuro de este departamento tendría un alto valor de significado para que cada uno de los que hoy hacemos que la Guajira se

engrandezca con su talento humano, sus riquezas naturales y que no sea ajena a la tecnología y a la industrialización del mundo.

Grandes razones nos conllevan a destacar a este gran hombre Guajiro como es José Prudencio Padilla, el héroe Guajiro del Mar.

José Prudencio Padilla, héroe Guajiro que forma parte de la gesta de los libertadores, resguardó con su armada la ciudad de Cartagena del hostigamiento español y sus acciones navales en la batalla librada en el Lago Maracaibo por la libertad del país hermano, fueron hechos que marcaron nuestra historia.

José Prudencio Padilla, llegó a ser General de las Fuerzas Navales de Colombia. La historia de Prudencio Padilla, el cual se caracterizó por su gran talento intelectual.

También grandes hombres se han destacado por su capital intelectual, desde la alta, media y baja Guajira, han nacido ilustres hombres que vale la pena despertar desde los siguientes aspectos:

Filósofos, folklóricos, políticos, historiadores, religiosos.

José Prudencio Padilla

Francisco El Hombre: Gran Legendario

Guillermo Solano Vidal: Escritor

Josefina Zuñiga: Religiosa

Amilkar Acosta Medina: Político

Nelson Amaya Ochoa: Político

Nelson Amaya Arregoces: Político, Médico y Escritor

Luis A. Robles: Educador, Político

Carlos Huertas: Compositor

Andrés Medina: Historiador

Sus innatas condiciones de líderes y sus grandes conocimientos morales, intelectuales, etc, han forjado el carácter de los hombres Guajiros.

3.8 ANÁLISIS DE ESCENARIOS

Quién alguna vez en su vida no ha tenido la intención el pensamiento o la experiencia de ser empresario y/o gerenciar proyectos, de tipos sociales, culturales, económico, políticos.

Es una gran realidad que no se le escapa nadie sin distinción de país, raza, sexo, religión, situaciones económicas y oficios.

Quizás por lo mucho que simboliza y representa tener propiedades sobre una empresa.

Es evidente reflexionar, pensar, actuar que todos los escenarios contribuyen a brindar las oportunidades de dependencia, dinero, poder reconocimiento social, éxito y admiración.

Es que los seres humanos no pueden descuidar que toda empresa es el núcleo central y primordial de las bases de una organización económica en cada uno de los sistemas.

Dada estas razones tan poderosa se denotan que los escenarios son diversos lo que implica que se lleven a crear empresas de Gerencia Social, con una auto capacitación y cuyo capital intelectual despegue con alternativas para todos los que poseen una capacidad emprendedora, tanto para hombre como mujeres proyecten objetivos misión y visión hacia la construcción de un nuevo mundo el cual se a sostenido por unidades productivas que conduzcan a los hombres a determinar sus propios escenarios de acción y

participación mediante la Gerencia Social y que esta sea exclusiva para los talentos humanos que proyecten acciones participativas que le permitan direccionalidad y objetividad para el próximo milenio, donde las exigencias de las verdaderas dimensiones y la visión de la Gerencia Social presentara competitividad lo cual va a trascender dentro de las esferas sociales, en la búsqueda de un nuevo universo con miras a fortalecer al desarrollo armónico del talento humano en el Departamento de la Guajira.

4. PROPUESTA DE GERENCIA SOCIAL AÑO 2.000

En la ejecución de proyectos de beneficio social por parte de instituciones del estado se ha dado de manera paralela lo cual ha generado enfrentamientos, roces, fricciones que ha limitado en vez de haber potenciado los efectos o los impactos de este proyecto lo cual también generan irracionalidad, despilfarro, incredulidad, desorganización de la comunidad, mal manejo del problema, desorganización institucional, despilfarro del recurso.

El estado moderno debe racionalizar si accionar, creemos que el conexo de la acción estatal del Municipio de Fonseca y sus áreas indígenas se presenta una oportunidad para hacer eficiente, eficaz y oportuno el accionar institucional estatal.

Nuestro interés como funcionarios del Estado es pasar de un escenario tradicional de administración de recursos y de gestión social a un

escenario moderno racional gerencial que facilite la integración horizontal y vertical interinstitucionalmente, como experiencia piloto de Gerencia Social en la zona sur de la Guajira.

Teniendo claro que el enfoque que planteamos no podría estar basado en una rentabilidad económica sino que su costo benéfico es social con un gran impacto social para ello el modelo gerencial articula a la comunidad como congestionadora desde la ejecución hasta la veeduría.

4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN OBJETO

A partir de la ley 89 de 1990, las comunidades indígenas inician un nuevo proceso político administrativo, avalado por la constitución colombiana, donde se establecen lineamientos dirigidos a las comunidades indígenas.

El resguardo indígena de Mayabangloma, no es ajeno a los conflictos y situaciones que viven nuestros municipios y comunidades indígenas, indudablemente la comunidad indígena Wayuu de Mayabangloma ha vivido históricamente marginado de los planes de desarrollo tanto de los gobiernos locales, regionales y nacionales, los procesos de

aculturación propiciados por la cultura occidental ha dispersado la comunidad, perdiendo así sus valores culturales y buscando afianzarse más en lo occidental que en la propia identidad y de pertenencia Wayuu, es preciso resaltar que en el resguardo de Mayabangloma, la ausencia de programas de salud, nutrición, de capacitación entre otros se han convertido en limitaciones para el mismo crecimiento cultural del resguardo.

La ausencia total del estado para con el resguardo de Mayabangloma ha mantenido a la comunidad en una situación aparentemente de sobrevivencia, es por esto que hoy por hoy el resguardo de Mayabangloma propicia cambios estructurales desde la perspectiva de la participación comunitaria buscando la formación y modificación de su gente, para que verdad sean los propios actores de su historia, por lo tanto se busca una participación activa desde el punto de vista de las instituciones locales, regionales, nacionales, estipulados por la organización, buscando la concertación y la implementación de planes de desarrollo que se articula a través de la dinámica organizativa Wayuu a la Guajira, como una vanda de fortalecimiento como pueblo indígena al estudiar y analizar la situación actual del resguardo indígena de Mayabangloma, podemos agregar que la situación objeto de nuestro estudio se proyecta en los siguientes aspectos:

4.1.1. Aspectos Socioeconómicos: La base primordial de la organización social de las comunidades Wayuus se fundamentan en Casta, Familia extensa y familia nuclear. Los lazos de sangre se toman por el lado materno, es decir, matrilineal.

4.2 ÁRBOL DEL PROBLEMA

4.2.1. Sector Económico y Desarrollo

⇒ Dependencia laboral fuera del resguardo, trabajo asalariado en las haciendas vecinas, vigilantes en las minas y en otras.

⇒ Falta de tierras aptas para la producción agropecuaria.

⇒ Falta de recursos propios para impulsar forma productiva propias.

⇒ Falta de acueducto y electricidad.

⇒ Mal estado de las vías de transporte, tanto de acceso como internas.

⇒ Dependencia exclusiva de la cría, pastoreo de caprino y ovinos.

4.2.2 Sector Salud:

⇒ Falta de atención médica y odontológica especializada.

⇒ Irrespeto y descoordinación de los médicos arijunas hacia las prácticas de medicinas internacionales.

⇒ Pérdida creciente del respeto por las prácticas de medicina milenarias de medicina tradicional.

⇒ Pérdida de autoridad y credibilidad del Piachi, Médico Tradicional.

⇒ Dependencia progresiva de la comunidad por la medicina arijuna.

⇒ Falta de dotación y mantenimiento del centro de salud de la comunidad central de Bangañitas.

⇒ Falta de una unidad odontológica y dotación de instrumentos básicos para la atención médico-asistencial.

⇒ Falta de programas coherentes y sistemáticos a los promotores de salud y médicos tradicionales.

⇒ La necesidad de ampliar el horario y vías de atención médica y odontológica.

⇒ Ampliación del centro de salud.

⇒ Falta de cobertura del programa de subsidio de salud a las comunidades indígenas.

⇒ Falta de coordinación de estrategias que permitan desarrollar acciones conjuntas entre el médico tradicional, Piachi, Médico Arijuna y Promotor de Salud.

⇒ Falta de implementación de programas de medicina preventiva.

⇒ No existen programas de prevención de enfermedades infectocontagiosas.

⇒ Desnutrición en los niños.

- ⇒ Falta de un registro de la población atendida por el puesto de salud.
- ⇒ No se cuenta con suficiente dotación de drogas para la atención inmediata de fórmulas.
- ⇒ Faltan estudios e investigaciones sobre los principales causas de morbilidad entre la población infantil.
- ⇒ Desequilibrio entre la concepción y conceptualización de enfermedad y medicina, del médico arijuna y el médico tradicional.
- ⇒ Falta de una alimentación balanceada, presentándose frecuentemente casos de falta de alimentos que afectan principalmente a la población infantil y ancianos.

4.2.3 Sector Cultura y Social:

- ⇒ Pérdida de lo autóctono, por el proceso de culturalización occidental.
- ⇒ Falta de respeto a los mayores.

⇒ Falta de educación propia.

⇒ Proceso fuerte de evangelización.

⇒ Falta de apropiación y practica de la tradicional en cuento a la vestimenta, teatro, deporte, ritos, medicina tradicional.

⇒ Pérdida de lo colectivo y lo solidario.

⇒ Pérdida de las prácticas organizativas y justicia interna.

4.2.4. Sector Medio Ambiente

⇒ Contaminación del aire por el polvillo que expulsan las minas de carbón.

⇒ Contaminación del suelo y del aire causado por las basuras.

⇒ Deforestación, debido a la tala de bosques indiscriminadamente.

⇒ Contaminación debido al excremento humano.

⇒ Falta total de agua potable

⇒ Falta de acueducto.

⇒ Enfermedades de la piel debido a la contaminación ambiental, invasión de colonos.

4.2.5. Sector Educación

⇒ Alta tasa de analfabetismo desescolarización y diserción escolar

⇒ Repitencia, mortalidad académica

⇒ Abandono temprano de aula escolar.

⇒ Baja calidad del servicio educativo, bajo nivel de aspiración en la juventud, baja capacidad competitiva en el campo laboral y académico.

⇒ Discriminación institucional, con el personal docente de las escuelas del resguardo.

- ⇒ Educación formal importada, modelos educativos arijunas, impuestos por el M.E.N.
- ⇒ Incongruencia entre los actuales planes que ofrece la escuela y la Cultura Wayuu
- ⇒ Curriculum obsoleto, sin ningún tipo de coherencia con la nueva versión de perspectiva indigenista.
- ⇒ Falta de programas de capacitación y actualización docente en el área de etnoeducación, legislación indígena, lecto-escritura en Wayuú.
- ⇒ Carencia de maestros bilingües, conocedores de la etnohistoria Wayuú, lectoescritura y cultura.
- ⇒ Falta de integración de la escuela con la comunidad, ausencia de elementos de comunicación afectivas.
- ⇒ Desorganización interna y falta de direccionalidad de objetivos educativos, que permitan optimizar resultados.

- ⇒ Instalaciones físicas deterioradas obsoletas y antipedagógicas.
- ⇒ Hacinamiento de estudiantes en las aulas y ambiente pedagógico inadecuado.
- ⇒ Ausencia de escenarios deportivos y espacios recreativos.
- ⇒ Mobiliarios deteriorados insuficientes y antipedagógicos.
- ⇒ Falta de mecanismos de comunicación escuela - comunidad.
- ⇒ Carencia de elementos básicos de saneamiento escolar tanques de agua sanitarios.
- ⇒ Faltan fuentes de consulta dotación bibliográfica material pedagógico, ayudas pedagógicas, laboratorios, equipos, útiles escolares y papelería en general.
- ⇒ Proyecto educativo institucional inconsulto e incongruente con la realidad comunitaria.

⇒ Falta de mecanismos que permitan mayor participación de los padres de familia, autoridades, tradicionales y comunidad en general en las decisiones y determinaciones internas.

⇒ Desaprovechamiento de los recursos humanos, físicos, técnicos y financieros existentes en la escuela.

⇒ Subutilización de los recursos comunitarios, culturales y folklóricos de la Etnia.

Con este análisis de la situación objeto de la propuesta de **Mayabangloma** se determina que el escenario de acción en el resguardo en mención conlleva al Gerente Social a ser gestores en la ejecución de programas que impactan en el desarrollo armónico de estas comunidades Wayuus, de tal manera que el gerente social en el sur de la Guajira, las proyecciones serán eficientes, eficaces y oportunas en los escenarios públicos, privados y/o mixtos para lograr una verdadera conducción de hombres en el departamento de la Guajira.

4.3 LAS OPCIONES

Al construir participativamente planes, programas y proyectos que solucionen los problemas de cobertura en la calidad de servicios, planes de vida, con proyección a nivel organizacional a corto, mediano y largo plazo, denotamos que al gerente social se le brinda la oportunidad de tener una autogestión y gestión en el sur de la Guajira, como una nueva modalidad de cambio social, que se vislumbra como una nueva alternativa para solucionar los problemas estructurales a mediano y largo plazo.

Las opciones se proyectarán en el ámbito municipal, regional, departamental y nacional, teniendo en cuenta todos los entes gubernamentales del orden público, privado y/o mixto.

Los gerentes sociales tienen la disposición para lograr un cambio, una actitud positiva para mejorar la calidad de vida del resguardo indígena de Mayabangloma como objeto de estudio de esta propuesta desde el punto de vista gerencial.

Donde se coordinan acciones que mejoren las relaciones y que propicien cambios en las estructuras sociales, políticas y administrativas de la región, brindará un soporte en la visión de un verdadero desarrollo del resguardo indígena de Mayabangloma.

Las opciones en la venta de servicios, mercado social, a través de la solución de programas sociales, se encaminarán en una forma efectiva en el desarrollo armónico del departamento de la Guajira, proyectando acciones hacia el talento humano de la región se tenga en cuenta las siguientes opciones como gerente social:

- ⇒ Actitudes de producción
- ⇒ Actitudes de mercadeo
- ⇒ Actitudes de talento humano
- ⇒ Actitudes financieras

Con el objetivo de mantener las diferentes opciones como gerentes sociales debemos anotar.

1. El deseo de alcanzar perfección y éxito del gerente social.

2. La capacidad para enfrentar nuevos riesgos y desafíos en una forma inteligente con el fin de lograr un comportamiento del hombre.
3. Tener la capacidad para evitar situaciones excesivas que sean riesgosas para retos y opciones.
4. Tener confianza en si mismo.
5. Tener una autoimagen positiva.
6. Tener confianza en sus propias capacidades.
7. Siempre tener el deseo de enfrentar y resolver problemas.
8. Ser siempre optimista.

Con esta opción proyecto social en salud y nutrición en el resguardo indígena de Mayabangloma, Municipio de Fonseca, en el Departamento de la Guajira, se presentará la oportunidad de un cambio en la vida cotidiana. Estas comunidades indígenas, donde se innovarán nuevas tareas para alcanzar objetivos y disminuir costos sin

sacrificio de calidad, aumentando las ganancias de las empresas sociales, donde se diseñarán las tareas y los nuevos conceptos de la administración con el objetivo de una verdadera creación empresarial desde el punto de vista del gerente social, que se concibe con la idea de formar un verdadero negocio que permita la posibilidad de adquirir importantes manifestaciones a través de la creatividad, como requisito necesario para obtener éxitos en los mercados sociales.

4.4 IDEA DEL NEGOCIO

Es un proyecto en gerencia en salud y nutrición en el resguardo indígena de Mayabangloma cuyo objetivo es gerencia de las políticas, programas o planes en salud y nutrición departamentales o municipales que actualmente se implementen en el resguardo indígena en mención para lograr un mayor desarrollo social.

También es importante porque hace aporte tanto al desarrollo social como también en algunas áreas específicas que tienen concordancia en el perfil de los investigadores en nutrición y trabajo social.

Las causas son la carencia en los servicios públicos lo que origina la diarrea, desnutrición y falta de aplicación en su totalidad de las

políticas de saneamiento básico lo que incrementa la morbimortalidad que origina el éxito pues mediante estrategias que coincidan con la vida histórica de la misma se buscan alternativas de solución para satisfacer las necesidades y problemas que se evidencian en el resguardo indígena y que se enmarcan mediante la baja cobertura de los programas del nivel regional, departamental y municipal.

Ideas que surgen cuando la persona dispone de algún recurso.

⇒ Por necesidades personales especialmente de tipo económico.

⇒ Como resultados de la relación social y/o familiar.

⇒ Proyectos resultados de la casualidad o saber aprovechar las oportunidades.

⇒ El negocio surge al analizar los programas de gobierno departamental y municipal comparando los problemas existentes del resguardo en mención.

Es preciso anotar que el proyecto en Gerencia Social en salud y nutrición del Resguardo Indígena de Mayabangloma en el Municipio de

Fonseca departamento de la Guajira, consiste en realizar mercadeo social que conlleve a mejorar la condición de vida de estas cinco comunidades indígenas, en las cuales se implementarán:

La venta de paquetes nutricionales, sociales y de salud.

Con el fin de que la Alcaldía Municipal, el Concejo Municipal y las instituciones de orden público y privado, las empresas privadas y/o mixtas, coofinancien estas propuestas, con miras a obtener ganancias a nivel de gerente social y la nueva comunidad, debido a que existe un compromiso a nivel departamental, municipal y nacional con este resguardo, sin embargo notoriamente los problemas son agudos sin solución alguna, por esta razón se tendrá en cuenta el cabildo gobernador el cual cuenta con la disponibilidad presupuestal para la compra de estos paquetes que beneficiarán al resguardo desde el punto de vista socioeconómico y cultural.

BIBLIOGRAFÍA

ARIAS, RAMÍREZ. Jaime. Desarrollo y Cambio Social. Editorial IFI.

BAQUERO, Harol. QUINTERO. Víctor Manuel. Proyectos Sociales Tomo I y II, Publicación IFI.

BARONA. Z. Bernardo PHD. Gestión Financiera y Presupuestal en Instituciones del Sector Social . Editorial IFI.

CABAL, SANCLEMENTE. Jaime Alberto. Mercadeo Social. Editorial IFI.

CUERVO, CASTAÑEDA. Mario. El Trabajo y la Sinergia. Editorial IFI.

Dirección General de Asuntos Indígenas del Ministerio del Interior.

GINEBRA, Juan. Liderazgo en Acción. Editorial McGraw Hill.

HERRERA, CASTAÑEDA. Alvaro. Análisis y Desarrollo Organizacional Planeación Estratégica. Editorial IFI.

JARAMILLO. José Carlos. Dirección Estratégica 2ª Edición. Editorial Mc Graw Hill de Management.

LONDOÑO CHICA. Carlos. MESA PRIETO. Rodrigo. Gerencia y Recursos Humanos. Editorial Norma.

MEDINA. PARODI. Andrés. Fonseca y Aconteceres Provincianos. Litografía Dovel.

PERALTA. ZUÑIGA. Juan. Retratos Ilustres Fonseca Guajira. Tipografía Itofor.

Revista Summa.

Revista Gerente.

Revista Empresarial.

QUIGLEY. Joseph V. Liderazgo en Acción Visión. Editorial Mc Graw Hill.

VASQUEZ .LUNA. Miguel. GUERRERO .SANTOYO. Gladys. CORRERA. C. Hernan Darío. Derechos de los Pueblos Indígenas de Colombia. Tomo I y II.

REFERENCIAS

CABILDO GOBERNADOR

AUTORIDADES TRADICIONALES

ASESORES DE COMUNIDADES INDÍGENAS

CONCEJAL DEL RESGUARDO INDÍGENA

ALCALDÍA MUNICIPAL DE FONSECA

OFICINA DE OZIWASUG (BARRANCAS)

OFICINA DE PLANEACIÓN (FONSECA)

ANEXOS

TABLA DE ANEXOS

- ◆ CUADRO COMPARATIVO POLITICAS INDIGENAS EN LOS PROGRAMAS DE GOBIERNO DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL 1998 - 2.001.
 - ◆ APOYO INTERINSTITUCIONAL
 - ◆ ESPINA DE PESCADO
 - ◆ DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA
 - ◆ MUNICIPIO DE FONSECA
-

**CUADRO COMPARATIVO DE POLÍTICAS INDÍGENAS EN LOS PROGRAMAS DE GOBIERNO
DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL
1998-2001**

DEPARTAMENTAL	MUNICIPAL
<p>⇒ Creación de centros integrales de atención al indígena donde concentremos: suministro de agua potable, atención básica en salud, apoyo a la producción artesanal, educación bilingüe.</p> <p>⇒ Creación de asociaciones administrativas de los abastos de agua.</p> <p>⇒ Concertación de las acciones del gobierno con las comunidades indígenas.</p>	<p>⇒ Desarrollar un proyecto para garantizar el suministro del agua potable construyendo el acueducto veredal de Mayabangloma</p> <p>⇒ .Optimizar la salud y la educación en el sector indígena dotando al puesto de salud y las escuelas existentes y desarrollando la educación bilingüe.</p> <p>⇒ Construcción de un pabellón especial en el Hospital San Agustín para la atención médica de los indígenas.</p> <p>⇒ Instaurar boticas comunitarias para que los indígenas obtengan con facilidad los medicamentos.</p> <p>⇒ Convocar cabildos abiertos para mantener informada a la comunidad del proceso de gestión administrativa y contratación para que se conozca la actividad del gobierno por la inversión pública.</p>
<p>⇒ Atención a la mujer, la juventud y la tercera edad, atención a la mujer indígena en la solución de los problemas inmediatos en el mejoramiento de la calidad de vida.</p>	<p>⇒ Exigir plena garantía de los derechos humanos en especial el de la niñez, el de la mujer, ancianos, el de los indígenas y la defensa de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos en general.</p>

<p>⇒ Coadministración con las organizaciones y autoridades tradicionales indígenas para escogencia del Secretario de Asuntos Indígenas de terna presentada por las comunidades indígenas.</p> <p>⇒ Mejorar la infraestructura portuaria natural de la Alta Guajira como alternativa para la explotación.</p>	<p>⇒ Hacer cumplir los preceptos de la nueva constitución para que la niñez indígena y personas de la tercera edad gocen de los servicios de la seguridad social (Servicios Médicos Gratuitos).</p> <p>⇒ Creación de promotoría de asuntos indígenas.</p> <p>⇒ Impulsar, desarrollar y apoyar la creación de los entes territoriales indígenas en cumplimiento de los Artículo 286 y 306 de la Nueva Constitución.</p> <p>⇒ Adoptar el plan de desarrollo indígena de Mayabangloma.</p> <p>⇒ Gestionar ante entidades del Estado la electrificadora de Mayabangloma.</p> <p>⇒ Rehabilitación y mejoramiento de la vía de penetración.</p>
	<p>⇒ Impulsar la construcción de la cabecera Municipal de la Casa Indígena.</p> <p>⇒ Gestionar con el INCORA la solución de problemas de la tendencia de tierra a los indígenas.</p> <p>⇒ Desarrollar un proyecto de una granja experimental de la explotación caprina y ovina.</p>

DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA

