

INSTITUTO DE FORMACIÓN PERMANENTE (INSFOP)

PROGRAMA ESPECIAL PARA LA SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL
NACIONAL (PESANN) NICARAGUA

ORGANIZACIÓN COMUNITARIA

ESTELÍ, 2008.

Folleto No. 1
"Organización"



INSTITUTO DE FORMACIÓN PERMANENTE (INSFOP)

PROGRAMA ESPECIAL PARA LA SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL
NACIONAL (PESANN) NICARAGUA

ORGANIZACIÓN COMUNITARIA

ESTELÍ, 2008.

Folleto No. 1
"Organización"



Información y redacción:

- Edgard Castellón Benavidez
(INSFOP)

Revisión Técnica:

- Felipe Romero (PESANN)
- Equipo técnico de INSFOP

- Edgard Castellón Benavidez
(INSFOP)

Fotografía:

- Simón López, Alcides Efrén Reyes.
- Archivo PESANN / UNICAM.

Coordinación técnica:

- Adolfo Hurtado (PESANN)

Maquetación al cuidado de:

- Alcides Efrén Reyes.

Impresión:

- Comercial 3H

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO)

Viale delle Terme di Caracalla, 00100 Roma, Italia.

Todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción y difusión del material contenido en este producto para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización escrita de los titulares de los derechos de autor, siempre que se especifique claramente la fuente. Se prohíbe la reproducción del material contenido en este producto informativo para venta u otros fines comerciales sin previa autorización escrita de los titulares de los derechos de autor. Las peticiones para obtener tal autorización deberán dirigirse a FAO Representación Nicaragua, Km. 8 1/2 carretera a Masaya detrás de las oficinas del MAGFOR, Managua, Nicaragua, C.A o por correo electrónico FAO-NI@fao.org y <http://www.pesacentroamerica.org>. También al INSFOP en Estelí, a los teléfonos (505) 7132140 y correo insfopes@ibw.com.ni

www.fao.org.ni
FAO, Septiembre 2008.

Índice

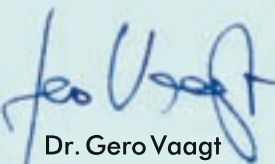
Presentación	5
Reconocimiento	6
Introducción	7
¿Qué es Organización Comunitaria?.....	8
¿Por qué es importante la Organización Comunitaria?	9
Pasos, cualidades y requisitos de una buena Organización.....	10
Criterios Básicos para el Desarrollo de la Organización Comunitaria	11
Elementos del Proceso Organizativo.....	12
¿Cómo se mide el impacto en nuestra Organización?.....	16
¿Qué es una Estructura Organizativa?.....	18

Presentación


Este folleto, denominado ¿Qué es Organización Comunitaria?, es el primero de una serie de folletos sobre la Organización Comunal. Es parte del esfuerzo de sistematización y documentación de experiencias realizado por el Instituto de Formación Permanente (INSFOP) y el Programa Especial para la Seguridad Alimentaria Nutricional Nacional (PESANN/FAO) Nicaragua. Aquí se comparte información enriquecida durante años de trabajo con las familias rurales del Municipio de Cusmapa. También se comparten herramientas metodológicas y consejos para desarrollar Sistemas de Intervención, similares a los nuestros, en donde la participación de hombres y mujeres del campo ha sido clave para el desarrollo comunal y la lucha contra el hambre y la pobreza.

De manera general, abordaremos lo que entendemos por ¿Qué es Organización Comunitaria?, los pasos para constituir una Organización, los Elementos del Proceso Organizativo, el Impacto de la Organización, ¿Cómo Medir a nuestra Organización? y la Estructura Organizativa que hemos utilizado.

Con este material pretendemos apoyar procesos de capacitación y formación de líderes y promotores (mujeres y hombres) que desde y con su comunidad, enfrenten los problemas que se les presente.



Dr. Gero Vaagt
Representante FAO
Nicaragua



Josefa E. Ruíz Lorente
Directora Ejecutiva INSFOP/UNICAM
Nicaragua

Reconocimiento

Especial reconocimiento a mujeres y hombres que desde sus comunidades han asumido diversos retos para capacitarse, compartir conocimiento con sus vecinos y desarrollar experiencias que han contribuido a identificar los mecanismos adecuados para lograr el desarrollo organizativo de las comunidades en los diversos municipios en que trabaja INSFOP/UNICAM; a los promotores y líderes comunales que han asumido la tarea de multiplicadores; a los técnicos y especialistas de INSFOP, UNICAM y PESANN/FAO que han aportado su conocimiento para que estas comunidades alcancen su Seguridad Alimentaria y Nutricional.

Introducción

El módulo de Organización Comunitaria tiene como propósito fortalecer capacidades y habilidades de hombres y mujeres que en la práctica están conduciendo procesos de desarrollo desde sus comunidades.

Para el logro de los objetivos se requiere que el personal facilitador tengan amplio dominio del tema y de manejo de métodos participativos, ya que el módulo ha sido diseñado para desarrollarlo con una metodología de educación popular que parte de la construcción colectiva del conocimiento con un enfoque de aprender haciendo, es decir; que las personas vayan adquiriendo conocimientos a partir de Acción-reflexión-acción.

Principios pedagógicos rectores:

Los principios pedagógicos que orientan el curso son los siguientes:

- Práctica-teoría-práctica-acción-reflexión-acción.
- La educación como proceso participativo y permanente.
- Respeto a las capacidades y ritmos de aprendizaje. Reconocimiento a las diferencias individuales y a la diversidad de experiencias encontradas, aún cuando el grupo sea homogéneo en términos de cultura y niveles educativos.

- La programación de contenidos debe ser pertinente al entorno inmediato, o sea la vida y trabajo de los y las participantes, flexible a una realidad cambiante y facilitador de procesos de inserción e incidencia en distintos contextos.

- Mantener el trabajo educativo dentro de una perspectiva pedagógica y científica: de lo sencillo a lo complejo, de lo particular a lo general, de lo concreto a lo abstracto.

- El diálogo es condición de los procesos de aprendizaje. El intercambio de opiniones, análisis de grupo, la búsqueda colectiva de consensos a partir de discrepancias genera capacidad crítica y reflexiva y estimula la creatividad. El intercambio de experiencias con otros grupos, en procesos similares de cambio.

Esta metodología se complementa con una modalidad de formación de adultos campesinos, del Danés Grundtvig, la cual es activo-participativa, con alternancia de clases teóricas, conferencias, exposiciones sobre un tema local, trabajo de grupo, investigación o talleres sobre la base de un proyecto o tema de interés (por ejemplo, base de datos, diagnóstico, estrategias de desarrollo de cuencas, políticas sectoriales, taller micro-regional).



Don Jesus coordina un intercambio entre grupos organizados de Los Ilanitos (Cusmapa) y San Juan de Límay.

¿Qué es Organización Comunitaria?

Basados en nuestra experiencia, respondemos que Organización Comunitaria: es cuando un grupo de personas se unen para ver los problemas que les afectan en su comunidad y le buscan soluciones. Los problemas pueden ser de carácter social, cultural, económico, político y productivo.

La organización es la estructura que se da a un grupo de personas para funcionar de acuerdo a un método y a un objetivo común. Cuando varias personas deciden organizarse lo hacen porque tienen intereses o problemas comunes que les exigen su unión para poder enfrentarlos.

Ejemplo: Grupo de pobladores de la Comunidad Ángel No. 3, que se juntaron para demandar la reparación de los caminos (Demandando y participando)

de ahí en adelante todas las actividades del grupo deben dirigirse a alcanzar este objetivo para lograrlo. Todo trabajo realizado por un grupo organizado debe tener en común dos cosas.

- a) Un mismo objetivo.
- b) Los mismos intereses.

Desde el inicio de la historia los humanos hemos sentido la necesidad de reunirnos para poder sobrevivir, así organizados hemos buscado alimentos, vestidos y vivienda. Los hombres y mujeres organizados han hecho grandes obras y juntos han logrado grandes cambios sociales, como la eliminación de la esclavitud, la liberación de Nicaragua y otras transformaciones hacia sociedades diferentes.

¿Por qué es importante la Organización Comunitaria?



La organización comunitaria es importante porque es ahí donde damos a conocer nuestros valores humanos y talentos individuales para resolver de forma efectiva los problemas sociales, económicos y políticos de la comunidad.

Mujeres y hombres como seres sociales que somos, necesitamos de la organización con nuestros semejantes para comunicarnos, socializarnos, desarrollarnos integralmente y buscar condiciones más justas para la sociedad en la cual vivimos.

Ventajas de la organización:

La organización permite al grupo utilizar en mejor forma el esfuerzo y los recursos colectivos, ya sean humanos, materiales y económicos, para lograr los objetivos que se han propuesto.

La organización: facilita mayor oportunidad para conocer, negociar, demandar y gestionar con gobiernos locales y centrales otros grupos u organizaciones, ya sean nacionales o extranjeras y con el estado, entre otros, a fin de lograr los objetivos que nos proponemos para alcanzar nuestro propio desarrollo. A través de la organización también logramos mejores resultados en las actividades, gracias a la mejor utilización y distribución de los recursos.

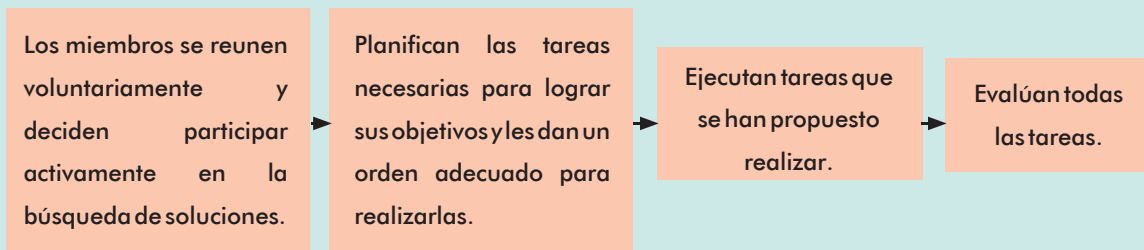
La organización posibilita el desarrollo de líderes, ya que ejercita la capacidad de los individuos y la toma de decisiones. Nos hace intercambiar con otras personas, discutir y respetar diferentes puntos de vistas.

Pasos, cualidades y requisitos de una buena Organización



El proceso de la organización comienza cuando los miembros de un grupo, interesados en solucionar problemas comunes se reúnen voluntariamente y decidimos participar activamente en la búsqueda de soluciones.

Proceso organizativo:



Teniendo como base este ejemplo vemos, cuales serian los pasos principales del proceso de organización de una comunidad o de un grupo de trabajo. Este proceso se realiza cuando los miembros de una comunidad o de un grupo estamos realmente interesados en solucionar los problemas que enfrentamos.

El proceso de organización que hemos visto, debe tener unas cualidades básicas para poder lograr eficientemente la participación de la mayoría en todas las tareas.

Ficha Ocupacional

Segmento	No. De personas	Ocupación principal
Mujeres jóvenes		
Mujeres adultas		
Hombres jóvenes		
Hombres adultos		

Criterios Básicos para el Desarrollo de la Organización Comunitaria.



NO.	CUALIDAD	EXPLICACION
1	Intereses común a la mayoría.	Los intereses o necesidades por los cuales se une un grupo son los que comparte la mayoría de los miembros de la comunidad o barrio.
2	Decisión libre y voluntaria de organización.	La decisión de participar activamente en las actividades y tomar decisiones dentro del proceso debe ser libre y voluntaria. Así habrá democracia y armonía en el grupo.
3	Toma de decisiones por mayoría.	De esta forma se evitan choques de actividades y se logra que todos puedan participar en la ejecución de las actividades.
4	Planificación conjunta de todas las acciones.	Las alternativas de solución a los problemas deben beneficiar al máximo de miembros del grupo.
5	Beneficiar al mayor número posible.	Debe fortalecerse el espíritu de cooperación, de solidaridad, de compartir las responsabilidades, actuar siempre en función de grupo y nunca a título personal.
6	Solidaridad, cooperación y responsabilidad compartida.	Tiene que producir cambios sociales y económicos importantes, que cubran al mayor número de beneficiarios y que se logre elevar el nivel de vida.
7	Logro del desarrollo social y económico.	Tiene que producir cambios sociales y económicos importantes que beneficien al mayor número de pobladores para lograr elevar el nivel de vida.



Elementos del Proceso Organizativo

Todo proceso organizativo está compuesto por diferentes elementos estrechamente relacionados entre sí y que no se les puede comprender si se les ve por separado.

Se define como elementos básicos del proceso organizativo los siguientes:

SUJETO O PERSONAS: Somos todos los miembros que conforman una organización (afiliados). También son sujeto aquellas personas que a pesar de vivir en las mismas condiciones que los afiliados no están organizados, los sujetos son el eje central de un proceso organizativo, sin ellos no hay necesidades, no hay luchas, no hay historia, no hay problemas que resolver.

NECESIDADES: Los sujetos tenemos necesidades de diferentes tipos: económicas, políticas, recreativas, etc. Estas necesidades tienen su origen en las condiciones de vida de los sujetos y pueden variar según el sector urbano/rural (campesino, comunal, sindicato, barrio, etc.)

NIVELES DE COMPROMISO: No todos los miembros de una comunidad o de una organización logramos entender de la misma forma ni con igual claridad, las causas de los problemas que vivimos, ni la necesidad de resolverlos por medio de la organización, a esto se llama niveles de conciencia. Conciencia por el hecho de poder identificar nuestros problemas, sus causas económicas, sociales y políticas. Estar claros que podemos resolverlos, solo, si nos organizamos y nos esforzamos por lograrlo.

NIVELES: Por que existen personas con grados diferentes de conciencia. O sea porque no todos los sujetos pensamos de la misma forma, no tenemos el mismo nivel de conocimiento de las causas y efectos de los problemas.

CARÁCTER HISTORICO: Las personas, los grupos, las organizaciones tenemos un pasado, una historia; este pasado se compone por los problemas enfrentados, las acciones desarrolladas para enfrentar o solucionar esos problemas.

No se puede comprender una organización si no se conoce su Historia.

OBJETIVO: Todos los grupos y organizaciones tenemos objetivos comunes, de corto, mediano o largo plazo, estos objetivos nos dicen el tipo de organización que se quiere construir y desarrollar, los problemas que trata de solucionar y hasta el tipo de sociedad a la que aspiramos. A esto le llamamos **Proyecto.**

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO: En toda organización debe existir una modalidad de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos, la cual debe de ser compartida por todos los miembros.

A la exigencia de compartir el trabajo y las responsabilidades a lo interno de la organización (comisiones, secretarías, presidencia, etc.) le llamamos estructura y la forma como trabajan le llamamos funcionamiento.

No puede existir proceso organizativo, sino existe una manera de distribuir el trabajo, de definir responsabilidades para impulsar los planes y proyectos que hay que realizar, las formas organizativas varían según las

características de los sujetos, sus necesidades, sus niveles de conciencia y su historia.

CONDUCCIÓN: Nada se hace en una organización con tener un proyecto y una estructura organizativa, sino existe un grupo de personas encargadas de orientar las acciones, líderes(as) que conduzcan los procesos.



La dirección puede darse de dos maneras: Centralizada, cuando recae en uno o pocos compañeros.

Participativa, cuando se toma en cuenta la opinión de la mayoría de los miembros de la organización y se les involucra en los procesos de toma de decisiones y ejecución de las acciones.



PARTICIPACIÓN: Los miembros podemos tener un papel muy activo o muy pasivo, incluso podemos ser sólo miembros de nombre, porque en la práctica no tenemos ninguna participación en las actividades y acciones que se desarrollan en la organización, en tal caso ésta termina siendo un grupo muy pequeño de compañeros que lo terminan haciendo todo.

RELACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES:

Las organizaciones no están solas, ni actúan solas en la sociedad o en el barrio. Generalmente, hay otras organizaciones, algunas de ellas con objetivos similares, otras con objetivos diferentes y algunas hasta con objetivos opuestos, por ello no se puede actuar en la sociedad, sin considerar este factor. Esto nos lleva a establecer relaciones con otras organizaciones.

ACUMULACIÓN DE FUERZAS: Decimos que hay acumulación de fuerzas, cuando crece el número de miembros de la organización, cuando ésta puede desarrollar proyectos en forma exitosa, cuando la organización es reconocida y respetada. La acumulación y desintegración de fuerzas son también elementos importantes del proceso organizativo.

IMPORTANCIA DE LA ACCIÓN ORGANIZATIVA: Permanentemente estamos realizando acciones importantes en nuestra organización: Asambleas, reuniones, proyectos, campañas de denuncia, talleres de capacitación, movilizaciones y celebraciones, etc. y múltiples reuniones para planificar, organizar, discutir, informar o evaluar, las diferentes y cotidianas actividades que realiza la organización.

Normalmente podemos contar cientos de actividades que a través de los dirigentes realiza la organización y podemos pensar que mientras más acciones realiza una organización mejor está: **ESTO NECESARIAMENTE NO ES ASI.**

La importancia de cualquier acción organizativa radica en el **IMPACTO**, que estas tienen, **EL IMPACTO SIGNIFICA CAMBIO.**

EN LO INDIVIDUAL: El impacto de una acción organizativa, lo podemos reconocer en el terreno individual, o sea en nuestra vivencia personal, en nuestro cambio de manera de pensar, de nuestro punto de vista.

El cambio en el terreno individual es un aspecto importante que nos permite ver el impacto de una acción organizativa.

EN LO COLECTIVO: Como personas podemos cambiar, tener métodos de trabajo más participativos, elementos de interpretación que permiten afirmar

y analizar mejor la realidad, pero la organización no cambia, es cuando el cambio individual no ha sido suficiente, para que haya un verdadero cambio en la organización, este debe ser visto, tanto en nosotros como individuos como en el colectivo.

Existe una gran variedad de factores que están presentes en la organización, que van a determinar el impacto de una acción organizativa:

- La situación que se está viviendo.
- El trabajo de otros compañeros.
- Trayectoria de la organización.
- Tipo de acción.





¿Cómo se mide el impacto en nuestra Organización?

El impacto en nuestra organización se mide:

- Por el avance o retroceso de la organización: El Cambio.
- Por el proyecto o perspectivas: Los criterios de impacto y de proyecto (Perspectivas) debemos tenerlos siempre presentes para medir nuestra acción organizativa. La medida la ponemos nosotros mismos en relación a lo que queremos hacer, lo que queremos lograr en nuestro trabajo organizativo.

Los criterios básicos para medir nuestra acción organizativa es el impacto de nuestras acciones en beneficio de La comunidad.

- **POR LA SOLUCIÓN O NO DE LAS CONTRADICCIONES:** Así como no hay avance, tampoco hay cambio, y si esto se debe a que hay contradicciones a lo interno de la organización, éstas deben ser superadas y para ello debemos plantearnos alternativas de solución y esto hace que la acción organizada este orientada hacia la superación de estas contradicciones.

- No podemos tener impacto en un término de avance, de cambio, sino ubicamos las contradicciones que queremos superar o variar. Si la organización no cuenta con una claridad de cuáles contradicciones enfrenta y hacia dónde se orienta su trabajo organizativo, no va ha tener la posibilidad de desarrollar un proceso de acumulación de fuerzas.

¿Cómo MEDIR EL IMPACTO?

Para medir el impacto debemos de tener claras las siguientes referencias.

- El proyecto o perspectiva de nuestra acción organizativa ¿qué queremos lograr y para qué?.
- ¿Cuáles son las contradicciones que queremos superar o variar?.
- ¿Cuáles son las alternativas frente a esas CONTRADICCIONES?.

MEDIR EL IMPACTO NOS PERMITE:

- adecuar nuestra acción organizativa.
- cambiar nuestra acción organizativa.
- acumular fortalezas en nuestra acción organizativa.

Los criterios para medir el impacto de nuestra acción organizativa son:



- El avance o el retroceso.
- El cambio.

Para realizar el proceso de medición utilice la matrices que les presentamos a continuación:

Matriz sobre la organización interna existente en la comunidad y sus funciones

Organización existente <i>(estas pueden ser de tipo religioso, político, social, cultural etc.)</i>	¿Qué hacen?	No. De miembros	Qué capacidad de gestión o de respuesta ante la problemática tienen (buena, regular, Mala, ¿por qué?)



¿Qué es una estructura organizativa?

En toda organización existe una modalidad de trabajo para luchar por alcanzar los objetivos propuestos. A la existencia de distribuir de alguna forma el trabajo y las responsabilidades se le llama estructura Organizativa. Debemos tener mucho cuidado al elegir estas estructuras, ya que son las que representarán y dirigirán nuestra comunidad ante organismos gubernamentales y no gubernamentales.

No elegir por asumir responsabilidades y hacer responsables a otros. Al hacer la elección debemos estar conscientes de las actitudes, capacidades y cualidades, de los que nos representarán. Para que en el futuro, no nos lamentemos de los errores que cometan, mejor actuar con delicadeza y seguros del por qué los elegimos. A continuación citamos ejemplo de normas y funciones de cada una de ellas.

¿Qué es un comité?

Es un equipo de personas elegidas por la comunidad para organizar, dirigir y promover actividades en beneficio de la misma, así como también representar y defender sus intereses. El comité de desarrollo comunitario es conveniente formarlo del 50 % de mujeres y 50 % de hombres integrando a los jóvenes para nosotros ir transmitiendo conocimientos o dicho de otra manera preparando nuestro relevo.

El comité tiene sus propias funciones que cumplen como equipo y actividades específicas que cumple cada miembro según su cargo y sus tareas planificadas; facilita la movilización de sus pobladores alrededor de sus intereses y necesidades.

Coordinador: (a)

- Propicia la unidad y la fraternidad.
- Prepara, organiza y preside las asambleas de la comunidad.
- Facilita la dirección del trabajo.
- Coordina las gestiones, entrevistas y tramites ante organismos e instituciones.

- Maneja los problemas y necesidades de la comunidad y se preocupa por sus soluciones.
- Coordina y participa en la planificación y evaluación de las actividades comunitarias.
- Da seguimiento y controla las actividades que se realizan en la comunidad.



- Toma decisiones en conjunto y apoya el trabajo de los promotores de las diferentes línea de trabajo.
- Asume con responsabilidad tareas conjuntas con la comunidad sobre la base de un Trabajo.
- Informa a la comunidad de sus propias gestiones.
- Participa en capacitaciones.

Vice coordinador: (a)

- Sustituye al coordinador.
- Apoya el trabajo del coordinador.

- Participa en reuniones y asambleas con el comité y la comunidad.
- Participa en la planificación, ejecución y evaluación del trabajo comunitario.
- Promueve actividades culturales y deportivas en la comunidad.
- Informa a la comunidad de sus propias gestiones.
- Asume con responsabilidad tareas conjuntas con la comunidad sobre la base de un trabajo.
- Participa en capacitaciones.

Secretario (a)

- Lleva registros y elabora actas de las sesiones del comité, de las reuniones y asambleas en la comunidad.
- Apoya al coordinador/a en la organización de las sesiones de trabajo.
- Elabora y distribuye invitaciones para las sesiones de trabajo del comité, la comunidad y otras actividades.
- Maneja archivo y control del comité.
- Facilita a la comunidad informaciones sobre las diferentes gestiones realizadas por el comité.
- Asume con responsabilidad tareas conjuntas con la comunidad sobre la base de un trabajo.
- Participa en capacitaciones.

Tesorero (a)

- Administra y lleva al día cuentas de ingresos, egresos y registra libro de cuentas.
- Promueve con la comunidad actividades para recaudar fondos.
- Registra y controla los recursos materiales y demás bienes que son de utilidad comunitaria.
- Informa a la comunidad y al comité el estado de cuenta de la organización.
- Maneja información de los costos e inversiones de los proyectos de la comunidad.
- Asume con responsabilidad tareas conjuntas con la comunidad sobre la base de un trabajo.
- Participa en capacitaciones.

Fiscal

- Lleva control de los recursos materiales humanos y financieros.
- Fiscaliza las obras de progreso de la comunidad.
- Informa al comité y la comunidad sobre el manejo de los bienes de la comunidad.
- Da sugerencias sobre la base de mejorar el funcionamiento del comité y la participación de la comunidad.
- Apoya al coordinador en la organización y ejecución de acciones de beneficio comunitario.



- Maneja información de la realidad local y nacional.
- Asume con responsabilidad tareas conjuntas con la comunidad sobre la base de un trabajo.
- Participa en capacitaciones.

Miembro

- Tiene voz y voto en las decisiones del comité y la comunidad.
- Es apoyo de los demás miembros, hasta sustituir algunos de ellos (as) que por razones de ausencia o renuncia en sus funciones respectivas.
- Promueve y divulga todas las acciones del comité y de la comunidad en función de fortalecer la organización.



- Participa en todas las actividades que, como dirigente al igual que los demás, le corresponden.
- Promueve la participación de la población alrededor de mejorar sus condiciones de vida.
- Maneja información de la realidad local y nacional.
- Asume con responsabilidad tareas conjuntas con la comunidad sobre la base de un trabajo.
- Participa en capacitaciones.

Análisis sobre organización comunitaria (Metodología DOFA)

Para el llenado de esta matriz se debe considerar que Las Fortalezas y las Debilidades son factores internos y que las Oportunidades y Amenazas son de carácter externo.

Debilidades	Oportunidades
Fortalezas	Amenazas



ORGANIZACIÓN COMUNITARIA



ESTELI, 2008

Instituto de Formación Permanente (INSFOP)

Estelí, Nicaragua

Teléfono: (505) 7132140

E-mail: insfopes@ibw.com.ni

Organización de las Naciones Unidas para la agricultura y la Alimentación (FAO)

Teléfono: 276-0425-26

Apartado postal: 1524

E-mail: FAO-NI@fao.org

<http://www.fao.org.ni>

Programa Especial para la Seguridad Alimentaria Nutricional Nacional (PESANN/FAO)

Teléfono: 276-0425-26

[http:// www.pesacentroamerica.org](http://www.pesacentroamerica.org)