

CERTIFICACIÓN

Ing. Luis Fernando Ludeña Jaramillo. Mg. Sc.
DOCENTE DEL ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de tesis titulado "PROYECTO DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL COMITÉ PROMEJORAS DEL BARRIO CARIGÁN Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL", elaborado por la aspirante Andrea Isabel Tocto González, previo a optar el grado de Licenciada en Trabajo Social, ha sido dirigido supervisado y revisado periódicamente en cada uno de sus aspectos, establecidos en la Universidad Nacional de Loja. Se ha cumplido dentro del cronograma establecido para el efecto, por lo tanto autorizo su presentación y sustentación correspondiente.

Loja18 de marzo del 2016

Ing. Luis Fernando Ludeña Jaramillo Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Andrea Isabel Tocto González, declaro ser autora del presente trabajo de tesis

y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes

jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma

Recalcando que toda la estructura, ideas, conceptos, y opiniones vertidas en la

presente tesis, son de exclusiva responsabilidad del autor.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación

de mi tesis en el repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

AUTORA: Andrea Isabel Tocto González.

CEDULA: 110555765-4

FECHA: Loja 18 de marzo del 2016

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA, PARA LA CONSULTA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, ANDREA ISABEL TOCTO GONZALEZ, declaro ser autora de la tesis titulada: "PROYECTO DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL COMITÉ PRO-MEJORAS DEL BARRIO CARIGÁN Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL" Como requisito para optar al grado de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre al mundo la producción integral de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional. Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en la red de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, 22 días del mes de julio de dos mil dieciséis, firma el autor.

Firma:

Autor: Andrea Isabel Tocto González.

Cedula: 110555765-4

Dirección: 18 de noviembre y Pasaje Rodríguez

Correo Electrónico: andi_isatg@yahoo.com

Teléfono: Celular: 0988838323

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Ing. Luis Fernando Ludeña Jaramillo Mg. Sc.

Miembros del tribunal: Dra. Cecilia Merino Armijos, Mg. Sc.

Dr. Hugo León Cajamarca, Mg. Sc.

Econ. Jorge Moncayo Palacios, Mg. Sc

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico primeramente a Dios por ser mi guía y compañero espiritual autor de mis logros, metas y propósitos; a mi mamá y abuelito quienes son mis guías y ejemplo de lucha constante de que con esfuerzo y sacrificio se llega al logro de nuestros objetivos deseados a mis hermanas por su comprensión y apoyo incondicional en todo momento de mi vida, a mi pequeño y tierno hijo, el regalo más valioso que Dios me pudo dar, mi pedacito de cielo que llena mi vida con tan solo una sonrisa y por ser el motivo principal y la fuerza para seguir adelante y lograr culminar con mis estudios universitarios.

A la memoria de mi inolvidable tío querido Jhonny Ángel Raúl Tocto González, que ha dejado en mi la sabia enseñanza de lo que es el amor, solidaridad, honradez y sacrificio para cumplir con nuestras metas propuestas.

A mi querida familia que siempre me han motivado para seguir en adelante con mis estudios que luche por lo que quiero, que nunca me sienta desmotivada por todas las barreras que se nos presentan en nuestro diario vivir.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la "Universidad Nacional de Loja, Área Jurídica Social y Administrativa, Carrera de Trabajo Social" como institución de educación superior por darme la oportunidad de culminar mis estudios de educación superior.

A todos y a cada uno de los docentes por compartir sus ideas, conocimientos y experiencias, de manera en particular al Ing. Luis Fernando Ludeña Jaramillo, director de tesis por su tiempo y dedicación en el desarrollo del presente trabajo.

A los miembros del comité Pro-mejoras y moradores del barrio Carigán por su participación y valioso aporte en la investigación de campo.

Andrea

a.) TÍTULO:

"PROYECTO DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL COMITÉ PRO-MEJORAS DEL BARRIO CARIGÁN Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL"

b.) RESUMEN

Las malas organizaciones son problemas sociales presentes en nuestros días, en donde los habitantes miran a las organizaciones como entes de bien para cumplir metas y objetivos que tienen en común los moradores del barrio para lograr el bienestar de cada uno de sus habitantes, como parte de un trabajando en equipo. Es notable observar los cambios que pueden dar una buena organización o cuando brindan atención a las problemáticas que se presentan a diario en una localidad. El objetivo general que se planteó fue: Determinar cuáles son las condiciones que permiten el fortalecimiento organizacional del Comité Pro-mejoras del barrio Carigán a través de la intervención del trabajador social.

Fundamentar conceptualmente las categorías y variables del objeto de estudio, para obtener una mayor comprensión del problema a investigarse, determinar las causas y efectos que generan la poca participación de los miembros del comité Pro-mejoras y moradores en el desarrollo de la comunidad, y diseñar una propuesta orientada a todos los miembros del barrio para fortalecer la participación de los moradores en las actividades que se lleve a cabo en el barrio y así mejorar la calidad de vida de los mismos.

Para ello se utilizó el modelo de inserción en la realidad se sustentó en la modelo de lo abstracto a lo concreto por medio de sus cuatro fases, estas son: la fase sensitiva, la fase de información técnica, la fase de investigación participante, y la fase de determinación, tomando en cuenta la revisión de cada uno de los documentos en relación al objeto de estudio; Técnicas como la encuesta dirigida a los miembros del comité y moradores del barrio que se tomó en la muestra para conocer las causas y efectos para que se dé una desorganización, así como los principales cambios de los trabajos realizados en el barrio. De los datos obtenidos se establece que la desorganización es la causa para que no haya un trabajo en equipo donde incide significativamente para el progreso del barrio,

considerándose además que la razón por la cual no hay un desempeño favorable por parte del comité es que no están capacitados y por lo que no hay una buena participación de sus moradores, lo que evidencia una desorganización desfavorable para su barrio.

La tabulación estadística y representación gráfica de los datos obtenidos y una vez discutidos y analizados estos, se pudo llegar a definir las conclusiones y presentar recomendaciones.

SUMMARY

Bad organizations are social problems present today, where people look to organizations like bodies well to meet the goals and objectives they have in common the inhabitants of the neighborhood for the welfare of each of its inhabitants, as part of one working as a team. It is remarkable to note the changes that can give a good organization or when providing care to the problems that arise daily in a locality. The overall objective raised was: Determine what conditions allow organizational strengthening of Pro-Carigan neighborhood improvements through social work intervention Committee are.

conceptually justify categories and variables under study, to gain a greater understanding of the problem to be investigated to determine the causes and effects generated by the low participation of members of the Pro-improvement and residents in the community development committee, and design a proposal to all ward members to strengthen the participation of the residents in the activities carried out in the neighborhood and improve the quality of life for them.

For this, the push model was used in reality was based on the model of the abstract to the concrete through its four phases, these are the sensitive phase, the phase of technical information, the phase of participant research, and phase determination, taking into account the review of each of the documents relating to the object of study; Techniques such as the survey of committee members and residents of the neighborhood who took the sample to determine the causes and effects for a given disorganization, as well as major changes in the work in the neighborhood. From the data obtained it is established that disorganization is the cause for which there is no teamwork which contributes significantly to the progress of the district, also considered that the reason why there is a favorable performance by the committee is that they are not trained and so there's a good share of its inhabitants, which shows an unfavorable to their neighborhood disorganization.

The statistical tabulation and graphical representation of the data obtained and once discussed and analyzed these, could reach their conclusions and make recommendations.

c.) INTRODUCCIÓN

Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales como es el desarrollo económico, social, cultural, ideológico organizativo de comunidades, en la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización. La organización implica orden lo opuesto, es la desorganización o el caos que no conduce de manera correcta a la obtención de los objetivos propuestos.

En la organización se debe fomentar una cultura que promueva la división del trabajo y el trabajo en equipo que esta se complemente con la coordinación para la consecución de trabajo planificado en la unidad de esfuerzos.

En el proceso investigativo se hace referencia a las generalidades del barrio Carigán donde se hace referencia a su historia de vida, localización geográfica, teóricos definición y referentes infraestructura. población vivienda: contextualización científica como el análisis particular de las diferentes categorías que abarca la investigación; también se describe la metodología utilizada en el proceso investigativo explicando de manera segura el método de inserción en la realidad con sus fases, niveles y la aplicación de sus instrumentos de apoyo como son: la observación la entrevista y la encuesta las cuales permitieron sustentar la investigación; los resultados y discusión, donde se encuentra los análisis cualitativos y cuantitativos de las encuestas realizadas a los moradores del barrio Carigán explicadas a través de cuadros y gráficos estadísticos; y ,finalmente se realizan las conclusiones y recomendaciones desde la discusión de los resultados en la misma que se hace la comprobación de los objetivos cumplidos a través del proceso de investigación y dando respuesta con la elaboración de la propuesta como solución al problema investigado, además se hace constar las bibliografías y evidencias a través de los anexos.

El Marco Teórico se fundamentó en base a las dos variables principales: El Fortalecimiento Organizacional, cuyos conceptos tienen relación con: organización, importancia de la organización, desarrollo organizacional, comunidad, líder, liderazgo.

La segunda variable: Intervención del Trabajador Social: Intervención, Trabajo Social, El Papel del Trabajador Social en la Comunidad. Trabajo Social Comunitario.

d. REVISIÓN DE LITERATURA

1. MARCO REFERENCIAL

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL BARRIO

El Barrio Carigán se creó en el año 1953, es el barrio más nuevo de los 5 barrios de la parte Norte, las personas de Carigán son buenas, nobles y honestas, al pasar el tiempo dejo de ser un barrio y paso hacer una comunidad.

El barrio Carigán se encuentra localizado al Noroccidente de la ciudad de Loja a una distancia de 30 minutos del centro, cuenta con dos centros educativos la escuela Dr. Luis Felipe Zapater, y Fernando Suarez Palacio.

Carigán cuenta con infraestructura importante para sus moradores como es centro de salud, guardería, una UPC, centro de radio Taxi Carigán, iglesia.

Es un barrio que tiene su propia planta de Agua Potable para sus moradores el mismo que les da mejor vida a ellos, en cuanto a vialidad la vía principal es asfaltada la que conduce a la ciudad de Cuenca mientras que las secundarias o las vías de acceso al barrio son de tierra con piedrilla lo que ocasiona que en el tiempo de verano haya mucho polvo y en el invierno se convierte en lodo lo que provoca malestares para sus moradores.

Las viviendas del barrio son de bloque, ladrillo y una pequeña parte de adobe, los moradores se dedican al cultivo corto como son: verduras los cuales salen a vender en los diferentes mercados de la ciudad los mismos que son de mucha ayuda para tener ingresos económicos para comprar pequeñas cosas para el llevar a sus hogares. A la cría de aves de corral, de ganado vacuno; un pequeño número trabajan en la albañilería.

Posee alumbrado público, también cuenta con servicio de telefonía celular e internet banda ancha, canchas deportivas donde cada fin de semana realizan

encuentros deportivos para distraerse de las actividades que realizan durante la

semana.

Dentro de esta comunidad existen algunas organizaciones sociales, como el

comité de agua potable que a su vez es la directiva barrial, representado por el

señor Luis Chamba el mismo que lleva este cargo por 8 años, cuentan con un

club deportivo.

Dentro de esta comunidad existe un monumento de los Saraguros que está en un

área no visible, los miembros de esta comunidad desean que este monumento

sea trasladado y expuesto en el redondel de Carigán.

ORÍGEN DEL NOMBRE:

Su nombre nace del idioma quichua y se deriva de la palabra cari: macho y gán:

grande.

LÍMITES: Los límites de la comunidad son:

AL NORTE: Limita con la vía Panamericana a Cuenca hasta el límite del Barrio

Tenería Alta.

AL SUR: Con el Barrio Consacola, sector Bolacachi

AL ESTE: Con el Barrio San Agustín

AL OESTE: Con el sector San José, Vía a Catamayo (Chamba, 2016)

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Organización

Kliksberg (1996) por su parte, "plantea que toda organización debe entenderse como una institución social cuyo centro es un sistema de actividades coordinado y racional, con un conjunto de relaciones entre las actividades que en ella se llevan a cabo, que sería su estructura, tiende hacia determinados fines, y es influida por el medio en el cual está inmersa.

Una organización es un proceso estructurado en el cual interactúan las personas para alcanzar sus objetivos.

La definición anterior está basada en cinco hechos comunes a todas las organizaciones:

- 1. Una organización siempre incluye personas.
- 2. Estas personas están involucradas unas con otras de alguna manera, es decir, interactúan.
- Estas interacciones siempre pueden ser ordenadas o descritas por medio de cierta clase de estructura.
- 4. Toda persona en la organización tiene objetivos personales algunos de los cuales son las razones de sus acciones y espera que su participación en la organización le ayude a alcanzar sus objetivos.
- Estas interacciones también pueden ayudar a alcanzar objetivos mancomunados compatibles, quizá distintos, pero relacionados con sus objetivos personales."

La organización del barrio es muy escasa ya que no llevan una programación o una estrategia para gestionar en beneficio del barrio y así lograr un desarrollo favorable para todo el barrio. Si bien es cierto, la organización comunitaria, es indispensable para el desarrollo de la comunidad, busca siempre hacer prevalecer los derechos y sobre todo mejorar la calidad de vida de los comuneros. Por lo que es importante que el barrio Carigán se organice en forma comunitaria, para trabajar por el adelanto del sector.

2.2. Importancia de la Organización

"Los fundamentos básicos que demuestran la importancia de la organización son:

- Es de carácter continuo; jamás se puede decir que ha terminado, dado que la empresa y sus recursos están sujetos a cambios constantes (expansión, contracción, nuevos productos, etc.), lo que obviamente redunda en la necesidad de efectuar cambios en la organización.
- 2. Es un medio a través del cual se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social.
- 3. Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo de esfuerzos.
- 4. Evita la lentitud e ineficiencia en las actividades, reduciendo los costos e incrementando la productividad.
- 5. Reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.

2.3. ¿Qué es desarrollo organizacional?

El desarrollo organizacional es una estrategia educativa adoptada para lograr un cambio planeado de la organización, que se centra en los valores, actitudes, relaciones y clima organizacional, tomando como punto de partida a las personas y se orienta hacia las metas, estructura o técnicas de la organización. El cambio que se busca está ligado directamente a las exigencias o demandas que la organización intenta satisfacer.

El desarrollo organizacional consiste esencialmente en una estrategia educativa que emplea los más amplios medios posibles de comportamiento, basado en experiencias, a fin de lograr más y mejores opciones organizacionales en un ambiente cambiante.

2.4. ¿Dónde y cómo se originó el desarrollo organizacional?

Hablar acerca del nacimiento del desarrollo organizacional no es nada sencillo ya que no están totalmente definidos sus orígenes. Por lo que se considera más acertado exponer cual ha sido su evolución.

El desarrollo organizacional se calificó de evolutivo en sus inicios y se considera que todavía se encuentra en evolución, como punto de referencia, el ambiente imperante en que se apoya el surgimiento del desarrollo organizacional es en primera instancia la necesidad de las organizaciones de aumentar la producción los servicios y la fuerza laboral en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Por otro lado, después de atravesar el periodo de la guerra, las personas comienzan a tener problemas de adaptación los grupos existentes. razón por la cual en las organizaciones comienzan a surgir talleres de capacitación que dan origen a los grupos de sensibilización, los laboratorios de entrenamiento y los grupos T. Es así como se empiezan a buscar cambios organizacionales e individuales en las organizaciones, a través del aprendizaje que el individuo logra en la interacción en grupos.

2.5. ¿Qué hay más allá del desarrollo organizacional tradicional?

El desarrollo organizacional como una metodología para el cambio en las organizaciones surge de modelos y estrategias de tipo colaborativo ya sean estas de evolución participativa o de transformación carismática. Este es el tipo de desarrollo organizacional tradicional. Sin embargo, a medida que ha evolucionado el desarrollo organizacional y en contacto con la realidad que viven las organizaciones, se impone la necesidad de modificar sustancialmente al desarrollo organizacional en sus estrategias de intervención. Esta modificación de estrategias se ubica ahora en modos coercitivos de evolución forzada y de transformación "dictatorial". Sin embargo, dicha modificación no atenta necesariamente contra la

humanista y democrática que inspira al desarrollo organizacional. Las estrategias de coerción se utilizan en momentos críticos y significativos para las organizaciones, pero de ninguna manera avalan métodos inhumanos que pudieran asociarse con la violación de los derechos vitales, personales y civiles del hombre". (A.Carlos, 1997)

El desarrollo organizacional es una acción coordinada en respuesta a las necesidades o a las diferentes problemáticas que se suscitan dentro del barrio y así lograr cambiar las actitudes de los moradores, el desarrollo se ve reflejado en las necesidades expuestas en el barrio a través de la toma de conciencia de la situación en la que viven, de la necesidad de modificarla y de la participación activa de todos los moradores del barrio para así llegar a tener un cambio nuevo para la sociedad en la que viven.

El desarrollo de la comunidad es el proceso por el cual los propios moradores participan en la planificación y en la realización de actividades, programas que se destinan a elevar su nivel de vida ya que esto implica la colaboración indispensable entre todos los habitantes de dicho lugar para así hacer eficaces los procesos de desarrollo siendo estos viable y equilibrados.

3. Comunidad

"La comunidad es denominada como un sistema o grupo social de raíz local, que se diferencia en el seno de la propia sociedad de que es parte en base a características, particularidades e intereses compartidos por sus miembros y sus subsistemas que incluyen: localidad geográfica, interdependencia, interacción psicosocial estable, con un sentido de pertenencia a la comunidad e identificada con sus símbolos e instituciones". (Rocio, 2011)

La comunidad está formada por un grupo social el cual toma iniciativas para formar una organización la cual busca satisfacer las necesidades de su barrio y así llevar a cabo el adelanto de su barrio. En este caso es necesario recalcar que en el barrio Carigán, no se ha dado ningún tipo de organización

de la comunidad, debido a esta falta de trabajo mancomunado como es la participación de todos los moradores para llevar acabo el desarrollo de su barrio.

4. LÍDER

"En términos sencillos, se puede describir a un líder como una persona que tiene influencia sobre otros, una persona a la cual otros escuchan y piden consejo, y a quien ellos siguen u obedecen, por cualquier rezón.

4.1. Tipos Generales de Líderes.

Se puede identificar dos tipos generales de líderes: líderes formales y líderes informales.

Los líderes formales tienen cargos oficiales con entidades activas en la comunidad, incluyendo organizaciones de sus moradores. Estos líderes son conocidos también como líderes oficiales este líder es una persona a la cual otros están dispuestos a seguir por sus cualidades personales, su confianza en él.

Los líderes informales se ajustan a la definición hecha ya de un líder, pero no tienen cargos oficiales.

4.2. Cualidades de un Líder

Hay varias cualidades que se deben buscar en un líder:

- El líder debe saber motivar.
- Se busca en un líder la habilidad de tomar iniciativa.
- El líder debe ser una persona a quien las otras seguirán, una persona en quien los demás tienen confianza.
- La cualidad del tacto es importante en un líder.
- El líder debe ser responsable. Nada desanima tanto a un grupo como cuando un líder acepta una responsabilidad y no cumple.

El líder debe buscar los intereses de la gente como lo más importante.

Hay muy pocos líderes que llenan todos estos requisitos, si faltan o son débiles en unos aspectos, deben compensarlos con otros, o no rendirán adecuadamente como líderes. En cambio, hay otras personas que están listas para aprender, las cuales tienen mucha potencialidad para mejorar."

El líder es la persona que está al frente de una comunidad para llevar a cabo gestiones, tener una voz de convencimiento par que los liderados tengan una buena personalidad de quien los lidera. El líder es la persona que representa y moviliza a su comunidad para así resolver los problemas o necesidades que le afectan, a su comunidad y así poder salir adelante frente a todas las tareas que esta se enfrenta en su diario vivir. El líder es aquel que informa a su comunidad sobre los diferentes problemas que aquejan al sector donde desempeña su trabajo; es aquel que convoca a reuniones para discutir los problemas y buscarle solución en conjunto.

Un líder es aquella persona que tiene las cualidades y la capacidad de mediar e influir en mayor medida que el resto de miembros de la comunidad o grupo, al momento de tomar decisiones importantes o promover actividades que ayuden al desarrollo de la comunidad. El éxito de la labor de las personas que desempeñan roles de liderazgo en el ámbito comunitario, depende de cómo la comunidad o grupo lo apoye, lo mire y lo acepte; y esta se desarrolla mediante la experiencia, capacitación y educación que el líder tenga.

La labor del líder es una constante manifestación solidaria, en que muestra su interés por la comunidad a la que representa, es necesario entonces contar con la participación de los todos o la mayoría de los miembros de la comunidad que requiere la colaboración de todos, para de esta manera conseguir las metas y objetivos trazados.

4.3. Líderes comunitarios

"Se puede afirmar que los líderes comunitarios son aquellas personas que pertenecen a una comunidad que saben compartir lo que tienen y están dispuestos a colaborar con los demás. Estas características producen en el resto de componentes de su comunidad confianza y seguimiento de sus indicaciones". (Ibañez Martí, 2008)

La influencia que un líder puede tener en el resto de su comunidad le dota para jugar un papel fundamental en la participación, de una manera activa, en el desarrollo de su propia comunidad, esta participación canalizada a través de una acción de índole comunitaria debe conducir a la auto- responsabilidad para lograr resolver las necesidades que se presentan en el barrio y así tener el desarrollo local.

El líder comunitario no sólo nace, se hace. El punto de partida para transformarse en líderes comunitarios es desear mejorar la calidad de vida de la comunidad o barrio. Algunos ejemplos de líderes comunitarios son personas que trabajan en organizaciones de la comunidad formales e informales, como parroquias, clubes, asociaciones, grupos barriales, entre otras.

5. Liderazgo

"Definimos el liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas. La base de esta influencia puede ser formal, como la que confiere un rango gerencial en una organización. Como estos puestos incluyen alguna autoridad formalmente asignada las personas que lo ocupan asumen el liderazgo solo por el hecho de estar en ellos, sí embargo no todos los líderes son jefes ni para el caso todos los jefes son líderes, los líderes pueden surgir dentro de un grupo o ser nombrados formalmente para dirigirlo.

Para que las organizaciones sean eficaces, requieren de liderazgo y gerencia sólidos. En el mundo dinámico actual requerimos que los lideres pongan en tela de juicio el estado de las cosas, creen visiones del futuro e inspiren a los miembros de las organizaciones para que las materialicen".

5.1. Modelo de Fiedler

"El primer modelo exhaustivo de la contingencia del liderazgo es obra de Fred Fiedler propone que el desempeño eficaz de un grupo depende de la justa correspondencia entre el estilo del líder y el grado en el que la situación le da el control.

Como identificar el estilo de liderazgo Fiedler cree que un factor clave en el éxito del líder es su estilo básico como individuo". (Duarte, 2004)

5.2. Características del liderazgo (TIPOS)

- "Autocrático: es la imposición que hace el líder o los líderes de su voluntad como criterio y norma para la organización. No existe una opinión diferente a la del líder, aquí la autoridad se basa en el asentimiento y en el silencio obligados, pues la legitimidad se halla completamente erosionada.
- Carismático: basa la autoridad en las cualidades individuales en consecuencia se basa en las virtudes y la atracción que pueda tener el líder.
- Coercitivo: la autoridad es utilizada a través de la generación de temor vía a medida de fuerza. Se debe acatar las órdenes del líder o se enfrentaran sanciones de diversa índole.
- Liderazgo democrático: se basa en la solidaridad, cooperación, el sentido de pertenencia. El líder democrático basa su autoridad en la capacidad de propiciar espacios para escuchar ideas, opiniones y propuestas de miembros de la organización, también establece

mecanismos democráticos para la toma de decisiones". (Montaño, 2005)

En el barrio Carigán necesitan del liderazgo que sea participativo o tomándolo de otra forma que sea un liderazgo participativo donde el líder involucre a los demás miembros del comité como al resto de moradores para así llegar a tener buenos resultados en lo que es el desarrollo local.

Es tan importante y necesario para la organización tener un liderazgo que cree lasos de amistad y de compañerismo par así desarrollar cualidades entre los miembros de la organización ya que se habla del líder o el guía que es la persona que influye en el resto de habitantes no tanto con sus ideas propias como querer imponer las cosas sino haciendo participar a todos ya que ellos también tienen la capacidad para pensar y dar buenas ideas que sean beneficiarios todos para que juntos logren el cumplimiento de los objetivos que se hayan trazado al inicio de la formación de la directiva.

6. PARTCIPACIÓN

"La participación se trata de participar en el poder, de un acceso real de los hombres a las decisiones que les afectan, para ello es preciso el despertar de la población a la conciencia de sus problemas, el reconocimiento de que la sociedad debe transformarse, la búsqueda común de soluciones y una actitud dinámica que suscite iniciativas. Representa la forma moderna de la democracia total". (Diez, 2005)

6.1. Tipos de participación

"Existen cuatro figuras básicas o formas de participación:

 La participación Social: este implica agrupación de los individuos en organizaciones de la sociedad civil para la defensa y presentación de sus respectivos intereses, por ejemplo, grupos de jóvenes mujeres, discapacitados, etc. que buscan el mejoramiento de las condiciones

- de vida o defensa de interese. El desarrollo de este tipo de participación articula el tejido social organizacional que puede tener presencia importante en el desarrollo de nuevas formas de participación, sobretodo en la esfera de lo político.
- La participación ciudadana: se entiende como la intervención de los ciudadanos en la esfera pública, en función de intereses sociales de carácter particular este es el caso de los comités de veedurías, juntas de acción comunas o juntas administradoras locales.
- La participación política: es la intervención de los ciudadanos a través de ciertos instrumentos (el sufragio) para lograr la materialización de los intereses de una comunidad política. En contraste con la participación ciudadana la acción individual o colectiva se inspira en intereses compartidos y no en particulares. Pero al igual que ella, el contexto es el de las relaciones entre sociedad civil y el Estado.
- La participación comunitaria: es el conjunto de acciones que despliegan diversos sectores comunitarios, en la búsqueda de soluciones a sus necesidades específicas está ligada al desarrollo comunitario de un sector o grupo comunitario y tiene como eje el mejoramiento de las condiciones de vida en la comunidad". (Montaño, Liderazgo, Participacion Comunitaria y Ciudadana, 2005)

La participación es la intervención de los moradores en la toma de decisiones en beneficio del barrio ya que ellos serán los actores de su propio cambio para ellos participar será algo muy bueno porque darán sus ideas a base de las necesidades por las que atraviesa el barrio.

7. INTERVENCIÓN

"Es la interrupción planeada de un proceso para producir un cambio. En desarrollo organizacional las intervenciones son conjuntos de trabajos estructurados en los que las unidades organizacionales escogidas (individuo, grupo, intergrupal o sistema total para alcanzar metas), emprendan una tarea o sucesión de ellas, cuyos

objetivos se relacionan directamente o indirectamente con mejoras organizacionales.

Los elementos necesarios para que la intervención sea considerada como intervención de desarrollo organizacional son:

- a. Que responda a una necesidad sentida para el cambio por parte del cliente.
- b. Que involucre al cliente en la actividad de planear e implantar el evento de cambio.
- c. Que se modifique la cultura del cliente como resultado de la intervención.
- d. Que se logre la independencia del cliente". (A., ABC del Desarrollo Organizacional, 1997)

8. TRABAJO SOCIAL

"El trabajo social se refiere a las intervenciones prácticas para cambiar situaciones sociales, de manera que las necesidades de quienes precisan ayuda o están en peligro se satisfagan mejor que si no se interviniese". (Smale, 2000)

"El trabajo social forma parte de las ciencias sociales y humanas, cuyo objeto es el estudio del hombre en situaciones, problemas y su praxis social su espíritu es eminentemente humanista comprometido con la realidad social, que mediante un conjunto de conocimientos científicos y técnicos, permite al profesional detectar el origen de hechos y fenómenos sociales vinculados a las necesidades de los sectores explorados y contradicciones del sistema capitalista, que nos conlleven a la transformación de las estructuras sociales en donde impere la justicia social". (Gladys, 1998)

El papel del trabajador social en relación con el desarrollo del liderazgo, es para asegurar que los líderes tengan la información acerca de los programas,

lo cual ellos necesitan para desempeñar sus cargos. El trabajador social debe asegurarse de que hay las tareas apropiadas en un orden progresivo. En el desarrollo del liderazgo el trabajador social tiene que ayudar a los líderes a desarrollar la habilidad y la confianza, condiciones que necesitan para llevar a cabo tareas varias.

En conclusión, el trabajo social es una disciplina científica encaminada a procurar el bienestar de los sectores explorados mediante la capacitación, organización y movilización para contribuir al cambio de los pueblos necesidad.

8.1. El papel del trabajador social en organización de la comunidad

"El papel del trabajador social en organización de la comunidad, según M. G. Ross (1967), combina funciones de guía, capacitador, experto y terapeuta social.

El papel de guía: es el principal papel del trabajador social en la organización de la comunidad. En este rol el trabajador social ayuda a la comunidad a establecer y a encontrar medios de conseguir sus propios fines. Puede expresar sus puntos de vista, pero en ningún momento puede pretender llegar a imponerlos. El papel de guía es dejar hacer, sino que implica la iniciativa de acercamiento a una comunidad que no ha pedido ayuda. Este es el trabajo más difícil, el que se realiza con las comunidades que presentan actitudes de indiferencia y desorganización; aquí la tarea del trabajador social ha de ser objetivo ante los comportamientos y la situación de la población, ya que su interés ha de centrarse en el análisis de las causas y el tratamiento, más que en los juicios de valor sobre las mismas.

Finalmente, el papel de guía, supone la identificación del trabajador social con la comunidad, así como la comprensión de las situaciones que vive la misma, para lo cual es preciso que sea capaz de establecer unas relaciones adecuadas con la población de la comunidad y sus grupos.

Papel de capacitador: facilitando el proceso de organización de la comunidad. Para ello en primer lugar, debe ayudar o facilitar a despertar y enfocar el descontento, como factor que genera la motivación y estimulo de la comunidad. Se trata de un agente catalizador, que ayuda a las personas y grupos de la comunidad, para que cristalicen los sentimientos y la conciencia común frente a las necesidades y aspiraciones. Este papel de capacitador supone que gradualmente el trabajador social debe ir trasladando las responsabilidades e iniciativas a las personas de la comunidad, a medida que estas van desarrollando las capacidades para hacerse cargo de las mismas.

Papel de experto: consiste en facilitar información y orientaciones sobre la situación de la comunidad con la que trabaja, en los diferentes momentos del proceso: investigación, diagnóstico de la comunidad, manejo de métodos, información técnica, valoración y datos sobre otras comunidades.

Papel de terapeuta: este papel implica la actuación como terapeutas sociales, realizando un diagnóstico y tratamiento de la comunidad, a través de sus grupos representativos. Para ello tiene que descubrir las ideas y actitudes que crean tensión y que generan la desintegración en la comunidad, para hacer que los grupos de ésta las reconozcan y acoten, para posteriormente desarrollar sus capacidades de funcionamiento social."

La profesión de Trabajo Social promueve el cambio social y la solución de los problemas en las relaciones humanas; así como la capacitación y "autoderminación" de todas las personas con el fin de lograr un mayor bienestar social. Apoyándose en las teorías de las ciencias humanas y de los sistemas sociales, interviene en el campo de las interacciones entre la persona y su medio. Los derechos de la persona y la justicia social son los principios fundamentales de la acción en Trabajo Social.

8.2. Cualidades indispensables del Trabajador Social en el Desarrollo de la Comunidad

"Si bien la formación general y específica es indispensable, las cualidades humanas juegan un papel preponderante en quienes participan en programas de desarrollo de la comunidad. Entre tales cualidades, destacaremos las siguientes:

Mística y vocación de servicio: la primera cualidad que debe tener un Trabajador Social en la mística y el sentido de vocación de servicio hacia los demás. El Trabajador Social, ha de reconocer en cada hombre a una persona con su destino propio, cuya dignidad y valor trasciende toda consideración económica y social.

Convicción y confianza: el trabajador social debe tener convicción y confianza intima de que los hombres tienen capacidad para resolver su situación, y si no lo hacen es por falta de orientación. Razones para hacerlo y oportunidades.

Capacidad para vencer dificultades: en vista de las dificultades que ha de encontrar en sus tareas (desde la apatía hasta la ingratitud y el rechazo), el Trabajador Social, debe tener PERCEVERANCIA para no ceder ante los obstáculos y, empuje suficiente para llevar a cabo la tarea, pese a todas las dificultades que se presenten.

Don de gente: es importante que el Trabajador Social, reúna aquellas condiciones psicológicas que comúnmente se denomina "don del gente": amabilidad y simpatía hacia otras personas, buen humor y capacidad para saber escuchar, palabra fácil y convincente, habilidad para crear una relación de confianza y comprensión.

Madures emocional e intelectual: si, bien es grave que el Trabajador social sea insensible e indiferente ante el dolor ajeno, no lo es menos que en

contacto con personas que pacen privaciones materiales o mortales, le bloqueen psicológicamente para actuar. El compadecerse de los demás no debe llevar a extremos que hagan perder le necesaria objetividad.

Habilidad para motivar: el Trabajador Social debe crear en los individuos con los cuales actúa, ciertas razones o motivos que los lleven a participar dinámicamente en las tareas de la comunidad

Sentido común: esta cualidad juega un papel importante, dentro de las relaciones humanas, pues ayuda a comprender las situaciones y actividades y facilita la toma de decisiones."

8.3. TRABAJO SOCIAL COMUNITARIO

"El trabajo social comunitario es una acción con y de la comunidad, no es una acción para ni sobre la comunidad, aunque no se debe minimizar el efecto de estas últimas, especialmente, si producen una ampliación de derechos sociales. No obstante, si conviene señalar como premisa básica del Trabajador Social Comunitario la participación de la comunidad en los procesos de intervención, y ello sólo es posible cuando se organizan acciones contando con la comunidad, las cuales sean sentidas como propias por aquella.

8.3.1. Elementos del Trabajo Social Comunitario.

Los elementos del Trabajo Social Comunitario son, siguiendo a Marco Marchioni:

- Acción social comunitaria.
- Administración y otras instituciones promotoras de planes, programas o proyectos de Trabajo Social Comunitario.
- Los diferentes agentes políticos y técnicos implicados."

8.3.2. Principios del Trabajo Social Comunitario

Destacamos los siguientes de acuerdo con Marco Marchioni:

- √ "La comunidad como cliente primario, ha de ser comprendida y
 aceptada cómo y dónde esté.
- ✓ Han de tenerse presente los intereses y participación de todos los integrantes de la comunidad.
- ✓ Toda comunidad tiende hacia procesos de perfección.
- ✓ Existe una independencia básica entre todos los elementos comunitarios.
- ✓ Todo cambio para ser efectivo implica participación.
- ✓ Autodeterminación de los individuos y comunidades.
- ✓ Ritmo de desarrollo pre-dispuesto (no impuesto)".

El trabajo comunitario es sinónimo de trabajo colectivo es decir trabajar en grupo de personas convocadas por la directiva central ya que ellas también son parte de la comunidad realizando una labor encomendada en función de los objetivos comunes que tienen sabiendo muy bien que el trabajo que realizan no va hacer remunerado sino al contrario será ver como prospera el barrio.

Es de gran importancia organizar y coordinar el trabajo comunitario con el líder con el fin de optimizar tiempo, dinero, desempeño donde lo único relevante es la solidaridad y el apoyo mutuo, la participación y la comunicación entre sus elementos primordiales para la realización de un buen trabajo.

En el barrio Carigán la participación de la gente es muy escasa para el trabajo comunitario y es por ello que no se logra obtener un buen desarrollo del barrio ya que en esto influye mucho el poco interés que tienen las personas por trabajar en el adelanto de su barrio.

e. MATERIALES Y MÉTODOS

Materiales de Oficina:

- ✓ Anillados
- ✓ Esferos
- ✓ Portaminas
- ✓ Borradores
- ✓ CD'S
- ✓ Resma de papel Bond
- ✓ Copias
- ✓ Carpetas
- ✓ Impresiones
- ✓ Cuadernos

Equipo Tecnológico

- ✓ Portátil
- ✓ Impresora
- ✓ Flash Memory
- ✓ Calculadora
- ✓ Cámara

RECURSOS HUMANOS:

- Investigador/a
- Miembros del comité Pro-mejoras y moradores del barrio.
- Universidad Nacional de Loja.

MÉTODOS

Para el desarrollo de la presente investigación los métodos teóricos utilizados fueron:

Fase Sensitiva. - Esta fase permitió tener el primer contacto con el objeto de estudio, priorizando las diferentes necesidades o problemáticas existentes en el barrio. Dichos antecedentes permitieron visualizar cuales son las causas- efectos reales que están afectando al comité Pro-mejoras y por ende a los moradores del barrio, adoptando conocimientos y conceptos derivados de la realidad.

Información Técnica. - Una vez que se determinó cuáles son las causas más sobresalientes que inciden en el problema objeto de estudio, se basó y se respaldó mediante información bibliográfica, libros, revistas e internet, para una mejor interpretación de la información obtenida con verosidad de la misma, priorizando la información y los datos más relevantes que permitan la sustentación del problema a investigar.

Fase Investigación Participante. - Permitió, vincularse con el entorno comunitario (actores directos e indirectos) mediante la participación activa de cada uno de los integrantes, conociendo la realidad que viven en el barrio donde ellos son protagonistas de su propio cambio.

Fase de Determinación. - Se concretó el problema objeto de estudio y se establecen las estrategias y alternativas de posibles soluciones frente a la necesidad requerida.

De Elaboración de Modelos. - Se incluye esta fase para dar cumplimiento de los objetivos, es por ello se amplía esta quinta fase, después del proceso y de conocer con exactitud el problema objeto de estudio se planteó una propuesta a los directivos del comité con el fin de fortalecer a la organización sobre la importancia del liderazgo y de la participación de todos los moradores.

TÉCNICAS

- √ Técnicas de Recopilación de Información.
- ✓ Observación.
- ✓ Entrevista.
- ✓ Encuesta.

f. Universo y muestra de estudio

Población: la población aproximada del barrio Carigán es de 2500 los cuales están integrados por hombres y mujeres.

Muestra: La muestra es no probabilística intencional ya que se toma por interés de concretar los sujetos que van aportar a la investigación, estará constituida por los 10 miembros del comité y se tomará 10 moradores del barrio los mismos que serán encuestados.

f. RESULTADOS

TABULACIÓN DE ENCUESTAS REALIZADAS A MORADORES DEL BARRIO CARIGÁN DE LA CIUDAD DE LOJA

Estado civil

1 1	ıad	r

VARIABLE	F	%
Soltero	3	30%
Casado	3	30%
Divorciado	0	0%
Viudo	1	10%
Unión de hecho	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

Gráfico



Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Según los moradores encuestados, el 30% son de estado civil soltero; el 30% casado y otro 30% en unión de hecho y finalmente el 10% viudo.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Mediante este análisis se puede dar una valoración del estado civil, se puede observar que existe un alto porcentaje de solteros, de matrimonios consolidados y en unión de hecho lo que permite que estas personas puedan dar mejor opinión acerca del desarrollo del barrio permitiendo una mejor organización ya que son solo personas adultas y que saben lo que es la responsabilidad de estar al frente de una comunidad comprometiéndose y asistir a las actividades programadas por parte del comité barrial.

Ocupación

VARIABLE	F	%
Quehaceres		
domésticos	4	40%
Comerciante	1	10%
Profesional	2	20%
Otros	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.



Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Los criterios emitidos por los moradores del barrio manifiestan que el 40% se dedica a los quehaceres domésticos, el 30% tienen otras ocupaciones; el 20% son profesionales; y el 10% comerciante.

ANÁLISIS CUALITATIVO

De acuerdo a la valoración con referencia a la ocupación laboral, se puede definir que en su mayoría se dedican a los quehaceres domésticos por ser amas de casa y por la falta de fuentes de trabajo o por no contar con una profesión en la cual se puedan desempeñar ya que no tuvieron la oportunidad de estudiar. Pero teniendo muy en cuenta que la participación dentro de la comunidad es muy importante.

Pregunta 1. ¿Cómo califica usted el liderazgo del comité pro-mejoras?

Cuadro # 1

VARIABLE	F	%
Excelente	2	20%
Muy bueno	1	10%
Bueno	7	70%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
TOTAL	10	100%

Gráfico # 1



Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De las encuestas realizadas, el 70% califican el liderazgo del comité promejoras como bueno; el 20% que es excelente y el 10% que es muy bueno.

ANÁLISIS CUALITATIVO

De las teorías de Robbins, Koontz y Weihrich la siguiente definición de liderazgo: "Es la capacidad para influir de forma no coercitiva en los miembros de un grupo para que éstos orienten sus esfuerzos hacia una tarea común de forma voluntaria y entusiasta." Es por ello que es bueno el liderazgo que existe en el barrio Carigán ya que gracias a ello se puede trabajar pero siempre y cuando todos estén de acuerdo con las actividades establecidas dentro del comité pro-mejoras.

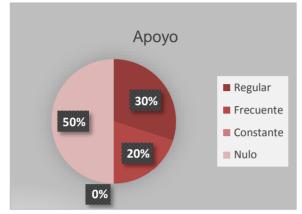
Pregunta 2. ¿El apoyo que reciben de parte de las autoridades locales para el desarrollo del barrio es?

Cuadro # 2

VARIABLE	F	%
Regular	3	30%
Frecuente	2	20%
Constante	0	0%
Nulo	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

Gráfico # 2



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

En el presente cuadro 50% de los encuestados manifiestan que el apoyo que reciben de parte de las autoridades locales para el desarrollo del barrio es nulo; el 30% regular; y el 20% frecuente.

ANÁLISIS CUALITATIVO

De las encuestas realizadas los moradores expresan que el apoyo por parte de las autoridades locales es nulo ya que es muy bueno para ellos porque así tienen apoyo para realizar las actividades a realizarse en beneficio de ellos y del barrio.

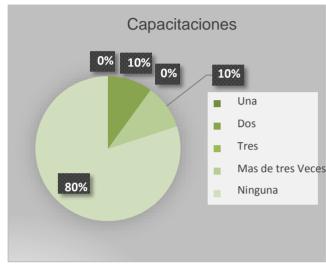
Pregunta 3. ¿Cuántas veces reciben capacitaciones en el año para el desarrollo del barrio?

Cuadro #3

VARIABLE	F	%
Una	0	0%
Dos	1	10%
Tres	0	0%
Más de tres		
Veces	1	10%
Ninguna	8	80%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

Gráfico #3



Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Según los moradores encuestados el 80% no reciben ninguna capacitación en el año; el 10% dos veces y el 10% más de tres veces.

ANÁLISIS CUALITATIVO

De acuerdo a la encuesta realizada a los moradores del barrio sobre las capacitaciones que reciben nos indica la mayoría que solo reciben una vez al año, temas sobre organización y desarrollo, recalcando que deberían ser más las charlas que reciban ya que de ello depende un buen trabajo en equipo y así lograr el desarrollo del barrio para ser parte de una sociedad que trabaja en conjunto y lograr la unión.

Pregunta 4. ¿Considera usted que los miembros de la directiva están aptos para gestionar en beneficio del barrio?

Cuadro # 4

VARIABLE	F	%
Si	5	50%
No	5	50%
TOTAL	10	100%



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De las encuestas realizadas a los moradores el 50% manifiestan que los miembros del comité si están aptos para gestionar en beneficio del barrio y otros el 50% que no.

ANÁLISIS CUALITATIVO

De acuerdo a la encuesta realizada en la presente interrogante se puede señalar que existe una igualdad en criterios lo que se analiza que el comité tiene que recibir charlas de cómo es estar al frente de una comunidad para así lograr un desarrollo ya que tienen objetivos comunes como es ver a su barrio prospero.

Pregunta 5. ¿Considera usted que hay que motivarlos a los miembros del comité pro-mejoras para que desarrollen actividades en beneficio del barrio?

Cuadro #5

VARIABLE	F	%
Si	10	100%
No	0	0%
TOTAL	10	100%

Gráfico #5



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Como se demuestra en el presente cuadro el 100% de los encuestados consideran que hay que motivarlos a los miembros del comité pro-mejoras para que desarrollen actividades en beneficio del barrio.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Según los resultados obtenidos podemos evidenciar que la mayoría de los encuestados están de acuerdo que hay que motivar a los miembros del comité, esta motivación se lo ve reflejado en lo que respecta a trabajar en unión demostrando el vínculo que debe existir entre los miembros y los moradores con la única finalidad de trabajar para el desarrollo del barrio teniendo compromiso y ayuda mutua.

Pregunta 6. ¿Cómo es su participación en las actividades del barrio?

Cuadro #6

\sim	,,		
(- i	rat	ഥവ	#6

VARIABLE	F	%
Excelente	1	10%
Muy buena	0	0%
Buena	2	20%
Regular	6	60%
Malo	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Según los moradores encuestados, el 60% es regular en la participación de las actividades del barrio; el 20% buena; el 10% excelente; y finalmente el 10% malo.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Se puede indicar que para el desarrollo del barrio tiene que haber una buena participación de todos proponiéndose a realizar todas las actividades establecidas en las reuniones que se hace con todos los moradores ya que ellos viven a diario y son los principales en captar las necesidades del barrio que se necesitan ser reforzadas.

_

Pregunta 7. Participan en las actividades programadas para llevar a cabo el desarrollo del barrio.

Cuadro #7

VARIABLE	F	%
Si	7	70%
No	3	30%
TOTAL	10	100%

Gráfico #7



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

En el cuadro se puede demostrar que el 70% de los encuestados participan en las actividades programadas para llevar a cabo el desarrollo del barrio y el 30% no.

ANÁLISIS CUALITATIVO

El presente análisis nos indica que la mayoría de las personas encuestadas les gusta participar en las actividades a desarrollarse dentro del barrio ya que pueden ser en mingas barriales o actividades sociales y mientras que otros supieron manifestar que por las ocupaciones que tienen no pueden llegar a participar.

Pregunta 8. ¿Cree usted que el líder debe ser paciente y tener mucha responsabilidad para estar frente del barrio?

Cuadro #8

VARIABLE	F	%
Si	10	100%
No	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

Gráfico #8



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De las encuestas realizadas, el 100% califican que el líder debe ser paciente y tener mucha responsabilidad para estar frente del barrio

ANÁLISIS CUALITATIVO

En este análisis podemos indicar que la mayoría de los moradores están de acuerdo que el líder debe ser paciente y tener mucha responsabilidad para planificar y llevar a cabo todo o planificado y así trabajar para lograr un mejor desarrollo del barrio.

Pregunta 9. ¿Cómo fue el desarrollo de la directiva durante los últimos meses para mejorar la organización?

Cuadro #9

VARIABLE	F	%
Excelente	1	10%
Bueno	4	40%
Regular	2	20%
Malo	3	30%
TOTAL	10	100%

Gráfico #9



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Según los moradores encuestados el 40% manifiestan que fue bueno el desarrollo de la directiva durante los últimos meses para mejorar la organización, el 30% mala, el 20% es regular, y el 10% excelente.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Podemos analizar que el desarrollo de la directiva en programar actividades en los últimos meses fue bueno ya que en las mismas se beneficiaron los propios moradores del barrio como lo fue el agasajo navideño para los niños y para el adulto mayor.

Pregunta 10. ¿Cómo califica usted la organización del comité Promejoras?

Cuadro # 10

VARIABLE	F	%
Excelente	1	10%
Muy buena	1	10%
Buena	2	20%
Regular	5	50%
Mala	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

Califica

10%
10%
10%
Excelente
Muy buena
Buena
Regular
Mala

Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Según los criterios de los moradores califican a la organización del comité promejoras, el 50% es regular; el 20% buena; y el resto de variables dan un 10%.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Joseph L. Massie define a la organización como la estructura y asociación por lo cual un grupo cooperativo de seres humanos, asigna las tareas entre los miembros, identifica las relaciones e integra sus actividades hacia objetivos comunes. La organización es para lograr objetivos comunes y trabajar entre todos. Se analiza que no todos los moradores están de acuerdo con la directiva ya que el mismo es motivo para no trabajar en unión y para ponerse de acuerdo en resolver las necesidades del barrio lo que esto abarca es a una desorganización por parte del comité y de los moradores del barrio.

Pregunta 11. Bajo su punto de vista usted cree que en el comité y barrio existen:

Cuadro # 11

VARIABLE	F	%
Enemistades	2	20%
Desunión	5	50%
Cooperación	2	20%
Participación	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

Gráfico # 11



Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De las encuestas realizadas manifiestan que dentro del comité y barrio se ve reflejado el 50% la desunión; el 20% enemistades; el 20% cooperación y finalmente el 10% la participación.

ANÁLISIS CUALITATIVO

La desorganización que trae el comité pro-mejoras se ve reflejado en la desunión no solo de sus miembros sino también de sus moradores lo cual trae como consecuencia un trabajo imperfecto y el mal desarrollo del barrio.

TABULACIÓN DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ PRO-MEJORAS DEL BARRIO CARIGÁN DE LA CIUDAD DE LOJA

Estado civil

Cuadro

Gráfico

20%

Estado civil

■ Soltero

Casado

■ Divorciado■ Viudo

Union de hecho

VARIABLE	F	%
Soltero	2	20%
Casado	4	40%
Divorciado	0	0%
Viudo	0	0%
Unión de hecho	4	40%
TOTAL	10	100%

40%

Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Según los miembros del comité encuestados, el 40% son de estado civil casados; el 40% unión de hecho; y el 20% solteros.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Con los resultados obtenidos se pudo dar cuenta que hay una igualdad de matrimonios y en unión de hecho lo que permite determinar que estas personas pueden dar una mejor atención a las necesidades que tiene el barrio ya que ellos son los representantes de todos los moradores y así obtener un buen desarrollo del barrio tomando cuenta la unión de trabajo. en

Ocupación

Cuadro

VARIABLE	F	%
Quehaceres		
domésticos	3	30%
Comerciante	1	10%
Profesional	0	0%
Otros	6	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

Gráfico



Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Los criterios emitidos por los miembros del comité manifiestan que el 60% se dedican a otras labores actividades; el 30% a los quehaceres domésticos y el 10% a ser comerciante.

ANÁLISIS CUALITATIVO

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los diez integrantes del comité pro-mejoras nos pudimos dar cuenta que la mayoría de personas se dedican a diferentes ocupaciones que hacen durante su vida cotidiana ya que no tienen una profesión a la cual dedicarse.

Pregunta 1. ¿Con qué frecuencia reciben capacitación en el tema de organización?

Cuadro #1

VARIABLE F % 0 0% Siempre Casi siempre 0 0% 7 A veces 70% 3 30% Nunca TOTAL 10 100%

Gráfico # 1



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De las encuestas realizadas, el 70% manifiestan no reciben ninguna capacitación en el tema de organización; el 30 nunca.

ANÁLISIS CUALITATIVO

De acuerdo a esta interrogante podemos manifestar que hay una gran despreocupación por parte de autoridades en dar capacitaciones a los integrantes de una directiva barrial ya que no debería ser solo a veces lo que esto no permite un buen desenvolvimiento en la directiva como parte de líderes.

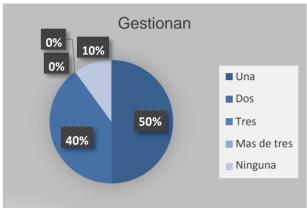
Pregunta 2. ¿Cuántas veces gestionan al mes en actividades que promuevan la participación del barrio?

Cuadro # 2

VARIABLE F % Una 5 50% 40% Dos 4 Tres 0 0% 0% Más de tres 0 10% Ninguna 1 TOTAL 10 100%

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

Gráfico # 2



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

En el presente cuadro el 50% expresan que una sola vez gestionan al mes en actividades que promuevan la participación del barrio; el 40% dos veces; y el 10% ninguna.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Se puede demostrar que hay poco interés en gestionar para el desarrollo del barrio lo que hace que el apoyo por parte de las autoridades locales u otros organismos no sea notable para ello los directivos tienen que tomar más enserio el desarrollo del barrio.

Pregunta 3. ¿Con qué frecuencia deberían recibir motivaciones para trabajar en beneficio del barrio?

Cuadro #3

VARIABLE	F	%
Siempre	6	60%
Casi siempre	4	40%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Gráfico #3



Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

De las encuestas realizadas a los miembros del comité, el 60% expresan que debería ser siempre las motivaciones que reciban para trabajar en beneficio del barrio; el 40% casi siempre

ANÁLISIS CUALITATIVO

La motivación es un eje muy importante dentro de una organización para llevar a cabo todas las actividades que se ha planificado para trabajar en todo el año de liderazgo poniendo en énfasis las ganas de trabajar por un mejor desarrollo del barrio.

Pregunta 4. ¿Es notable la participación de todos los miembros del comité cuando se convoca a reuniones?

Cuadro # 4

VARIABLE	F	%		
A veces	5	50%		
Escasa	4	40%		
Regular	1	10%		
Nula	0	0%		
TOTAL	10	100%		

Gráfico # 4



Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

En el presente cuadro el 50% de los encuestados manifiestan que la participación de los miembros del comité en reuniones es a veces; el 40% escasa; y finalmente el 10% regular.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Con el análisis obtenido podemos manifestar que en este comité no hay una buena participación dentro de las actividades a realizarse en el barrio ya que los directivos son los que deben estar al frente de toda actividad que se esté realizando.

Pregunta 5. ¿Para planificar las actividades a realizar participan todos los miembros del comité?

Cuadro # 5

VARIABLE % A veces 7 70% 2 20% Escasa Regular 1 10% Nula 0 0% TOTAL 10 100%

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

Gráfico #5



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Según los criterios impartidos por los miembros del comité a través de esta encuesta el 70% es a veces que participan en las planificaciones de actividades; el 20% escasa; y finalmente el 10% regular.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Según el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, "La participación ciudadana es principalmente un derecho de las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, de participar (ser parte de, incidir) de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y en el control popular de las instituciones del Estado y la sociedad, y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano."

Para obtener un buen desarrollo del barrio se necesita una buena planificación y trabajar en conjunto, en unión sin tener en cuenta los problemas personales ya que dentro de una organización eso se lo tiene que dejar fuera y tener en claro los objetivos comunes que deben tener por el barrio.

Pregunta 6. ¿Cómo fue el desarrollo de la directiva durante los últimos meses para mejorar la organización?

Cuadro # 6

VARIABLE	F	%	
Excelente	3	30%	
Bueno	6	60%	
Regula	1	10%	
Malo	0	0%	
TOTAL	10	100%	

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

Gráfico # 6



Elaborado: Investigador/a.

INTERPRRETACIÓN CUANTITATIVA

Según los miembros del comité encuestados, el 60% manifiestan que fue bueno el desarrollo de la directiva durante los últimos meses para mejorar la organización; el 30% excelente; y el 10% regular.

ANÁLISIS CUALITATIVO

El desarrollo del barrio en los últimos meses fue buena eso quiere indicar que si se puede lograr un mejor desarrollo con la intervención de un trabajador social ya que él será el que analiza y profundice los malestares de la directiva y así trabajar con ellos para que los mismos sean de promotores de su propio cambio.

Pregunta 7. ¿Cómo califica usted la organización del comité Promejoras?

Cuadro #7

VARIABLE % 4 40% Excelente 1 10% Muy bueno 50% Bueno 5 0 0% Regular Malo 0 0% TOTAL 10 100%

Gráfico #7



Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

En el presente cuadro el 50% de los encuestados manifiestan que la organización del comité pro-mejoras es bueno; el 40% excelente; y finalmente el 10% muy buena.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Sheldon: La organización es el proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deben efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal manera que las labores que así se ejecutan, sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada del esfuerzo disponible; la organización del comité Pro-mejoras es buena ya que la misma tiene sus altos y bajos lo que permite un mal desenvolvimiento en las actividades a realizarse para el desarrollo del barrio.

Pregunta 8. Bajo su punto de vista usted cree que en el comité y barrio existen:

Cuadro # 8

VARIABLE	F	%
Enemistades	4	40%
Desunión	5	50%
Cooperación	0	0%
Participación	1	10%
TOTAL	10	100%

Dentro del barrio existe

Dentro del barrio existe

Enemistades
Desunión
Cooperación
Participación

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Investigador/a.

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA

Los criterios emitidos por los miembros del comité, el 50% manifiestan que en el comité y barrio existen la desunión; el 40% enemistades y el 10% participación.

ANÁLISIS CUALITATIVO

El desarrollo organizacional para el cambio en las organizaciones surge de modelos y estrategias de tipo colaborativo ya sean estas de evolución participativa o de transformación carismática dentro de una organización es muy bueno que haya participación y cooperación para lograr el desarrollo del barrio teniendo presente todas las necesidades que tiene el barrio.

g. DISCUSIÓN

Al sintetizar la información se puede demostrar que existe una falta de gestión, débil liderazgo, poca participación de los moradores, debido a la escasa planificación, misma que impide a los moradores obtener logros y cumplir los objetivos encaminados al progreso y cambio del barrio mejorando así la calidad de vida de sus moradores. Por tal motivo existen pocas obras que se han desarrollado, producto de la mala gestión por parte de los miembros del comité quienes no han tomado en consideración las necesidades de la comunidad.

"Determinar cuáles son las condiciones que permite el fortalecimiento organizacional del Comité Pro-mejoras del barrio Carigán a través de la intervención del trabajador social", se cumple en la medida que la mayoría de los moradores del barrio manifiestan su interés de fortalecerse en las diferentes temáticas, con la finalidad de aportar significativamente en el desarrollo de su comunidad.

"Identificar las causas y efectos que genera la desorganización del Comité Pro-mejoras para un mejor desarrollo del barrio Carigán a través de los conocimientos teóricos-científicos", se cumplió al momento de obtener referentes teóricos relevantes que permitieron conocer la problemática social más a fondo, a través de materiales bibliográficos como investigaciones realizadas, libros, revistas, citas web.

"Diagnosticar la causa y efecto, a través de una metodología adecuada que permita diseñar una propuesta de intervención", se cumplió a través de entrevistas y encuestas aplicadas a los moradores como también a los dirigentes del barrio, las mismas que permitieron conocer las falencias entre ellas falta de gestión, la poca participación y de planificación en cuanto a las actividades que se deberían realizar en el sector.

"Diseñar una propuesta de intervención para fortalecer la organización del Comité Pro-mejoras, y mejorar el desarrollo del barrio Carigán", se cumple a través del diseño de una propuesta de fortalecimiento que potencie la participación en la comunidad.

h. CONCLUSIONES

- ✓ La institución no cuenta con un manual de funciones de personal lo que dificulta que el personal cumpla a cabalidad con sus funciones.
- ✓ Los resultados reales demuestran el poco apoyo por parte de las autoridades locales sea este por el débil interés referente al empoderamiento comunitario tanto de sus miembros como de sus líderes para fomentar el desarrollo local.
- ✓ En el barrio Carigán se evidenció a través del proceso de investigación la débil participación de cada uno de los actores sociales en las actividades del barrio, permitiendo identificar la falta de empoderamiento y responsabilidad para generar una mejor organización y por ende lograr el desarrollo del barrio.
- ✓ Los miembros del comité no han recibido motivaciones constantes que contribuyan al mejor liderazgo de la directiva ya que es de gran importancia y ayuda para lograr el desarrollo del barrio.
- ✓ Se evidenció el poco interés que tienen los miembros del comité por planificar actividades en beneficio del barrio debido a la mala organización provocando que no exista un mejoramiento en la calidad de vida de las personas que habitan en el barrio.
- ✓ La intervención del Trabajador Social en este espacio de investigación es de gran importancia ya que permite que exista una intervención social encaminada a mejorar el desarrollo local a través de la participación de los propios moradores en busca de su propio cambio para mejorar la calidad de vida.

✓ Se promueve el diseño de una propuesta que permita fortalecer los vínculos de amistad y el trabajo en equipo adquiriendo compromiso de unidad de los actores sociales inmersos en el espacio de estudio.

i. RECOMENDACIONES

- ✓ Que la institución elabore funciones para cada integrante del comité y así lograr que cada uno tenga una función específica.
- Que las entidades locales como es el GAD Municipal dispongan de tiempo, información y ejecuten programas de ayuda a los barrios de la ciudad.
- ✓ Que los moradores tomen conciencia sobre la importancia de participar en las actividades que se realizan dentro del barrio para mejorar las técnicas de convivencia comunitaria.
- ✓ Que los miembros y moradores dispongan de espacio de encuentro e intercambio de ideas donde se logre la unión de trabajo y que cuenten con los apoyos necesarios para llevar a cabo las actividades programas.
- ✓ Que los miembros del comité mejoren sus habilidades para planificar actividades y lograr el trabajo de todos, tomando en cuenta las diversas opiniones, de cada integrante del comité para actuar de manera adecuada ante las diferentes problemáticas presentadas en el barrio.
- ✓ Que los miembros del comité se propongan en ejecutar la propuesta que va dirigido al comité para fortalecer la organización.

j. BIBLIOGRAFÍA:

- A. Carlos. Libro ABC DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, Reimpreso 1997 (Trillas)Pág., 110 ISBN 968-24-4636-8 fecha de consulta 22-12-2015 (Pag.11,17 a la 21,27, 31, 79)
- Duarte Enrique Quintanar

Liderazgo (2004)

- ❖ Ibáñez Martí, Consuelo. Organización comunitaria 2008.
- Joseph L. Massie
- Montaño Luís Eduardo Liderazgo, Participación Comunitaria y Ciudadana, Popayán 2005.
- ❖ M. G. Ross(1967)
- Marco Marchioni
- Raya Diez Esther, Modelo de intervención en Trabajo social comunitario, 2005, Pág. 14
- Robbins, Koontz y Weihrich
- Sarango Rocio. Pdf.2011 pág. 9. www.repositoriounl.com
- Smale Gerald Libro: Social work and social problems, 2000 ISBN: 84-7112-484-x Imprime: ELECE. Algete (Madrid) Pág. 19 Fecha de consulta: 22-12-2015
- TOBAR NAVAS Gladys, Conceptualización del Trabajo Social Editorial 1998 Fecha de Consulta: 20-01-2016
- Libro: Comportamiento Organizacional 10a. ed. 2004 ISBN: 970-26-0423-0 Páginas 704

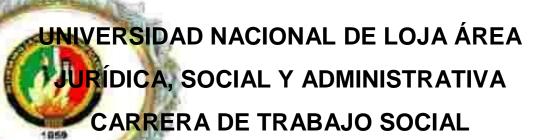
Fecha de consulta: 22-12-2015(Pág.314,320)

Trabajo Social en la Comunidad-Papel del Trabajador Social en el Desarrollo de la Comunidad- Cualidades Indispensables del Trabajador Social en el Desarrollo de la Comunidad. Pág. 3-4

- http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/4236/Capitulo2.pdf
- ❖ Tema 4: Fundamentos y objetivo del Trabajo Social Comunitario, Autor: Esther Raya Días. Pág. 4-10

https://www.unirioja.es/dptos/dchs/archivos/TEMA4FUNDAMENTOS.pdf

Kliksberg (1996)



PROPUESTA DE ACCION

TITULO:

"Propuesta de intervención para el fortalecimiento

organizacional del Comité Pro-mejoras, y mejorar el

desarrollo del barrio Carigan.

AUTORA:

Andrea Isabel Tocto González.

DIRECTOR:

Ing. Luis Fernando Ludeña Jaramillo Mg. Sc

LOJA- ECVADOR

2016

El accreto del

serometerscen.

2. Naturaleza del proyecto

Descripción

Este plan consiste en realizar una serie de actividades las mismas que estén encaminadas a lograr el desarrollo comunitario y dirigido principalmente a los moradores del barrio Carigán de la ciudad de Loja, quienes debido a la escasa capacitación han sido afectados, generando inestabilidad en la comunidad y limitando el proceso de desarrollo comunitario.

El trabajo en sí, pretende favorecer el proceso de involucramiento que permita la participación de la comunidad, para que mediante la identificación de sus problemáticas se tomen los parámetros de intervención al momento de buscar las posibles alternativas de solución; realizando de manera activa y participativa eventos que promuevan y motiven la capacitación y el desarrollo personal que permita promover el proceso de construcción de su propio desarrollo.

a) Fundamentación o justificación

En calidad de Trabajadora Social y consiente de los problemas que afrontan las comunidades de nuestro país y nuestra provincia; y evidenciando la forma como esta repercute en el accionar de toda la sociedad se cree conveniente aplicar nuestro conocimiento en busca de mejorar esta problemática, siendo integrante del progreso y desarrollo de la comunidad.

Por lo tanto se justifica esta propuesta de acción, con el fin de ser partícipes en dar alternativas de solución a la problemática detectada y por la importancia que tiene la misma; conduciendo a una puesta en marcha de un plan de acción donde se pueda crear un espacio de dialogo y reflexión mediante el trabajo conjunto con las personas involucradas con el fin de apoyar, comprometer y así lograr dar respuesta a las necesidades barriales

ya que el desarrollo del barrio enmarca a todos los que lo integran teniendo derechos y deberes con su localidad.

b) Marco Institucional

La propuesta será ejecutada íntegramente en el barrio Carigán de la ciudad de Loja. La misma que estará bajo la responsabilidad de los dirigentes barriales en convenio con la Universidad Nacional de Loja quien facilitara un estudiante de los últimos módulos de la Carrera de Trabajo Social o egresado de la mis para formar parte del contingente de apoyo. El motivo del evento expone la necesidad de dar respuesta a la problemática estudiada, previo una exhaustiva investigación.

Con el objetivo de fortalecer el vínculo entre los habitantes de la comunidad en mención para que de esta manera se transformen en actores de su propio cambio y desarrollo para mejorar su calidad de vida en la comunidad; mediante la aplicación de talleres de participación comunitaria en el cual se trataran temas como fortalecer la organización, participación, participación comunitaria que mejore la participación de los moradores y su importancia para el desarrollo local y solucione sus problemáticas y malestares como necesidades

c) Objetivos

Objetivo General

Capacitar a los habitantes del barrio Carigán en el fortalecimiento organizacional en busca de mejorar el desarrollo del barrio.

Objetivos Específicos

 Fortalecer el involucramiento de los habitantes en las actividades de la comunidad.

d) Metas

Metas a cumplir durante el proceso de implementación de los talleres:

Que el 80% de los moradores del barrio Carigán de la ciudad de Loja al final de la ejecución de los talleres impartidos participen en las actividades.

Que se logre fortalecer el vínculo de los miembros del comité y moradores mediante los trabajos planificados.

Que un 80% de los miembros del comité y moradores conozcan la importancia que tiene la participación dentro del barrio para lograr satisfacer las necesidades que se presentan a diario en dicho lugar.

e) Beneficiarios

Los beneficiarios de la propuesta son todos los involucrados; de este modo tenemos:

Directos:

- Miembros del comité Pro-mejoras
- Moradores del barrio Carigán/actores sociales de la investigación.

Indirectos:

- La Universidad Nacional de Loja
- Egresados y estudiantes de la Carrera de Trabajo Social.

f) Localización física y cobertura espacial

La propuesta será desarrollada en el barrio Carigán de la ciudad de Loja ubicado en la parte (noroccidente), sector. En la sala de reuniones de los moradores de la localidad

g) Especificación operacional de las actividades y tareas

Concientización, Organización y Movilización.

✓ Reuniones con los miembros del comité

✓ Invitación sobre la existencia de la propuesta

Talleres de Participación Comunitaria.

- ✓ Charlas de valores de convivencia.
- ✓ Conferencia de que es la participación y su importancia para el desarrollo comunitario.
- ✓ Conferencia de liderazgo y trabajo en equipo.

Los grupos de trabajo participativo comunitario se realizarán con una periodicidad mensual.

h) Determinación de los plazos o calendario de actividades.

ACCION	DURACION	CONTENIDOS	OBJETIVO		INVOLUCRADOS	LUGAR		RESPONSABLES
Capacitaciones dirigidas a Líderes y moradores del barrio Carigan.	4 horas	Parte inicial saludocapacitación comunitariaImportancia de la capacitación comunitaria. Participación comunitariaImportancia de la participación comunitarialiderazgo.	Concientizar a los miembros de comité Pro-mejoras del barrio Carigan sobre la importancia de tener una buena organización.		Miembros del comité. Moradores del barrio Carigan	Sala de reuniones en el Barrio Carigan		Egresados de Trabajo social. Comité Pro-mejoras
Taller Organización Comunitaria	3 horas	Taller Dinámicas de entretenimiento Refrigerio	Contribuir para que los miembros del comité se sientan apoyados y que vean que mediante información necesaria pueden mejorar el desarrollo local.		Miembros del comité. Moradores del barrio Carigan	Sala de reuniones en el Barrio Carigan	√ √	Egresados de Trabajo social. Comité Pro-mejoras
Realizar conferencias de fortalecimiento y manejo de grupos a toda la comunidad.	4 horas	conferencias -dinámicas motivacionales -juegos de liderazgovideos sobre cómo ser mejor líder	Socializar los conocimientos y analizar la importancia que tiene el fortalecimiento en una organización.	V V	Miembros del comité. Moradores del barrio Carigan	Sala de reuniones en el Barrio Carigan		Egresados de Trabajo social. Comité Pro-mejoras
Realizar actividades orientadas a reflexionar sobre la necesidad de unirse para potenciar recursos.	2 horas	Trabajos grupalesmingas comunitariasDinámicas grupales.	Lograr un vínculo entre todos los moradores del barrio y comité, para mejorar su desarrollo integral	\ \ \	Miembros del comité. Moradores del barrio Carigan	Sala de reuniones en el Barrio Carigan	√ √	Egresados de Trabajo social. Comité Pro-mejoras
Charlas de sensibilización para fortalecer la participación comunitaria de todos los moradores del barrio.	3 horas	-Mingas. Charlas -Videos. -Trabajo en Equipo. -Dinámicas	Que todos conozcan la importancia que tiene el participar en actividades que vayan en beneficio del barrio para lograr el desarrollo local		Miembros del comité. Moradores del barrio Carigan	Sala de reuniones en el Barrio Carigan	1	Egresados de Trabajo social. Comité Pro-mejoras

i) Determinación de los recursos necesarios

• TALENTO HUMANO

- ✓ Moradores.
- ✓ Conferencistas.
- ✓ Estudiantes de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja

• MATERIALES

- ✓ De oficina.
- ✓ De escritorio.
- ✓ Cámara de fotos.
- ✓ Otros.

j) Calculo de los datos de ejecución (presupuesto total)

DETALLES		RESPONSABLES				
		EGRESADO				
			Aporte de la UNL	Aporte De La		
				Comunidad		
✓	Reproducción de material de investigación.	60,00				
✓	Impresiones y material didáctico	40,00				
✓	Papel A4 y carteles	10,00				
✓	Transporte y movilización		\$10.00			
✓	Refrigerios			\$200.00		
✓	Conferencistas		\$200.00			
		110,00	\$210,00	\$200,00		
SUBTOTAL		\$520,00				
IVA 12%		\$62,40				
IMPF	REVISTOS(10%)	\$52,00				
тот	AL	\$634,40				

k) Financiamiento

El costo total de la propuesta es de **\$634,40** dólares, y está será financiada a través del aporte de los habitantes del barrio Carigán; poniéndose desde ya como apoyo a la Universidad Nacional de Loja, a través de la Carrera de Trabajo Social u otras carreras.

I) Organigrama operativo

Responsable:

- Universidad nacional de Loja
- Carrera de Trabajo Social

Corresponsables:

- Moradores del barrio Carigán
- Egresados en la Carrera de Trabajo Social

k. ANEXOS

Anexo: 1 MATRIZ DE OBSERVACIÓN

TEMATICA: OBSERVACIÓN EXTERNA DE CAMPO

FECHA: 05-12-2015.

HORA: 13 pm

PARTICIPANTES: Moradores del barrio Carigán.

LUGAR: Barrio Carigán.

OBJETIVO: Interrelacionar con el sujeto objeto de estudio.

INDICADORES:

Características:

El barrio Carigán se halla localizado al Nor-occidente de la ciudad de Loja, específicamente en la Parroquia El Valle. El relieve de este barrio es irregular, esta conformado por cordilleras y montañas. La mayoria de los suelos de esta comunidad son aptos para la agricultura y ganaderia.

El barrio Carigán se creó en el año 1953, es el barrio más nuevo de los 5 barrios de la parte Norte de la ciudad de Loja, se encuentra a 20 minutos del centro de la ciudad.

Los límites de la comunidad son: al norte: limita con la vía Panamericana a Cuenca hasta el límite del Barrio Tenería Alta, al sur: con el Barrio Consacola, sector Bolacachi, al este: con el Barrio San Agustín, al oeste: con el sector San José, vía a Catamayo.

Las viviendas son de adobe y bloque hay una escasa colaboración en la realización de actividades lo que hace que el desarrollo del barrio sea malo. (FUENTE: biblioteca municipal y morador del barrio.)

VALORACIÓN: Permitió tener contacto con el objeto de estudio para conocer la realidad del barrio y poder identificar las diferentes problemáticas existentes. El desarrollo del barrio depende en gran medida de las oportunidades que el entorno le ofrece esto considerando la unión el trabajo en equipo y la responsabilidad que tienen con el barrio.

Observador/a: Investigador/a

Anexo: 2

MATRIZ DE ENTREVISTA

TEMATICA: Diálogo.

FECHA: 12-12-2014

HORA: 16pm.

LUGAR: Barrio Carigán.

ENTREVISTADO: Moradora del barrio. Jefa del hogar.

ENTREVISTADOR/A: Investigador/a.

OBJETIVO: Conocer el desempeño de la directiva en los últimos meses.

INTRODUCCION: La presente investigación ayuda a conocer la realidad del trabajo que está realizando el comité, el mismo que permite tener más conocimiento de la investigación que se está realizando.

¿Qué opina del comité pro-mejoras? El comité es una entidad sin fines de lucro el mismo que debe trabajar para el bien del barrio, en el mismo existe desunión por parte de los miembros del comité lo que hace que no trabajen como es debido ya que eso afecta a todos los moradores.

¿Usted considera que hay unión en el barrio? No porque si hubiera unión fuera todo diferente se tuviera más orden en la limpieza de las cunetas ya que eso se lo hace no por responsabilidad si no más por el temor que se debe pagar una multa.

¿Considera usted que tendrían que cambiar de directiva? Bueno del presidente no se dice nada, él es una persona responsable con su trabajo pero de sus compañeros es todo lo contrario ellos no saben lo que es trabajar en equipo ya que si una persona quiere hacer algo los demás no están de acuerdo entonces así no se puede llegar a algo.

¿Cómo fue el desempeño del comité en los últimos meses? El desempeño fue bueno a pesar de la desunión que existe en el comité y barrio en el mes de diciembre realizaron el agasajo navideño en el cual participaron todos los moradores a estas actividades, si acuden todos porque se benefician ellos

mismos pero si fuera a una actividad de trabajo no lo hacen.

VALORACIÓN: Se pudo dar cuenta que la gente es desunida poco interesada en el desarrollo del barrio, para lograr un cambio tienen que trabajar en unión, apoyar a las opiniones de los demás ya que ellos ven por el buen desarrollo del barrio. Esta entrevista fue de forma positiva en la presente investigación la cual servirá para fortalecer al comité pro-mejoras.

Observador/a: Investigador/a

ANÁLISIS CUALITATIVO

A través de la entrevista realizada a una moradora del barrio manifestó todo como trabaja la directiva donde se conoce los temas que llegan hacer interesantes dentro de esta investigación ya que son los primeros conocimientos empíricos que se obtiene para luego analizar con los referentes teóricos científicos y así ser parte de las posibles soluciones donde se diseñara una propuesta de solución.



UNVERSIDAD NACIONAL DE LOJA AREA JURIDICAL SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL ENCUESTA SOCIAL

Como estudiante de la carrera de Trabajo Social con la finalidad de levantar información referente a la investigación científica que me encuentro realizando acerca ¿Cómo el fortalecimiento organizacional del comité promejoras permite el desarrollo a través de la intervención del trabajador Social? Solicito a usted se digne responder la siguiente encuesta de manera clara y pegada a la verdad de los hechos.

Encuesta dirigida a los moradores del Barrio Carigan

<i>icu</i>	esta atrigida a los mordaores del Barrio Carigan
1.	¿Estado civil?
	Soltero ()
	Casado ()
	Divorciado ()
	Viudo ()
	Unión de hecho ()
2.	¿Ocupación?
	Quehaceres domésticos ()
	Comerciante ()
	Profesional ()
	Otros ()
3.	¿Cómo califica usted el liderazgo del comité pro-mejoras?
	Excelente
	Muy bueno
	Bueno
	Regular.
	Malo
4.	¿El apoyo que reciben de parte de las autoridades locales para el desarrollo
	del barrio es?
	Regular
	Frecuente
	Constante
	Nulo

5.	¿Cuántas veces reciben capacitaciones en el año para el desarrollo del
	barrio? Una ()
	Dos ()
	Tres ()
	Más de tres veces ()
_	Ninguna ()
6.	¿Considera usted que los miembros de la directiva están aptos para
	gestionar en beneficio del barrio?
	Si ()
_	No ()
7.	¿Considera usted que hay que motivarlos a los miembros del comité pro-
	mejoras para que desarrollen actividades en beneficio del barrio?
	Si ()
	No ()
8.	¿Cómo es su participación en las actividades del barrio?
	Excelente
	Muy Buena
	Buena
	Regular
	Malo
9.	Participan en las actividades programadas para llevar a cabo el desarrollo
	del barrio
	Si ()
	No ()
10	¿Cree usted que el líder debe ser paciente y tener mucha responsabilidad
	para estar frente del barrio?
	Si ()
	No ()
11	.¿Cómo fue el desarrollo de la directiva durante los últimos meses para
	mejorar la organización?
	Excelente ()
	Bueno ()
	Regular ()
	Malo ()
12	.¿Cómo califica usted la organización del comité Pro-mejoras?
	Excelente ()
	Muy bueno ()
	Bueno ()
	Regular ()
	Malo ()

13. Bajo su punto	de vista usted	cree que en	el comité y barrio existen:
Enemistades	()	
Desunión	()	
Cooperación	()	
Participación	()	

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo: 4



UNVERSIDAD NACIONAL DE LOJA AREA JURIDICAL SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA SOCIAL

Como estudiante de la carrera de Trabajo Social con la finalidad de levantar información referente a la investigación científica que me encuentro realizando acerca ¿Cómo el fortalecimiento organizacional del comité pro- mejoras permite el desarrollo a través de la intervención del trabajador Social? Solicito a usted se digne responder la siguiente encuesta de manera clara y pegada a la verdad de los hechos.

Encuesta dirigida a los miembros del comité Pro-mejoras

1.	¿Estado civil?
	Soltero ()
	Casado ()
	Divorciado ()
	Viudo ()
	Unión de hecho ()
2.	¿Ocupación?
	Quehaceres domésticos ()
	Comerciante ()
	Profesional ()
	Otros ()
3.	¿Con que frecuencia reciben capacitación en el tema de organización?
	Siempre ()
	Casi siempre ()
	A veces ()
	Nunca ()
4.	¿Cuántas veces gestionan al mes en actividades que promuevan la
	participación del barrio?
	Una ()
	Dos ()

	Ires ()
	Más de tres veces ()
	Ninguna ()
5.	¿Con que frecuencia deberían recibir motivaciones para trabajar en
	beneficio del barrio?
	Siempre ()
	Casi siempre ()
	A veces ()
	Nunca ()
6.	Es notable la participación de todos los miembros del comité cuando se
	convoca a reuniones.
	A veces ()
	Escasa ()
	Regular ()
	Nula ()
7.	Para planificar las actividades a realizar participan todos los miembros del
	comité.
	A veces ()
	Escasa ()
	Regular ()
	Nula ()
8.	¿Cómo fue el desarrollo de la directiva durante los últimos meses para
	mejorar la organización?
	Excelente ()
	Bueno ()
	Regular ()
	Malo ()
9.	¿Cómo califica usted la organización del comité Pro-mejoras
	Excelente ()
	Muy bueno ()
	Bueno ()
	Regular ()
	Malo ()
10.	Bajo su punto de vista usted cree que en el comité y barrio existen:
	Enemistades ()
	Desunión ()
	Cooperación ()
	Participación ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

EVIDENCIAS DE LA UNCUESTA



Momentos de aplicación de encuesta realizada a los moradores del barrio Carigan y miembros del comité el mismo que servirá para fundamentar el informe de tesis.

Fuente: Moradoras del barrio Carigan.

Responsable: Investigador/a

Fuente: Moradoras del barrio Carigan Responsable: Investigador/a



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Área Jurídica Social y Administrativa

Carrera de Trabajo Social

TEMA:

"PROYECTO DE INTERVENCIÒN PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL COMITÉ PRO-MEJORAS DEL BARRIO CARIGAN Y LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL"

PROYECTO DE TESIS PREVIO A OPTAR EL GRADO DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

AUTORA:

Andrea Isabel Tocto González

LOJA - ECUADOR 2015

A	TEMA	•
$\boldsymbol{\Lambda}$		•

"PROYECTO DE INTERVENCION PARA EL FORTALECIMIENTO
ORGANIZACIONAL DEL COMITÉ PRO-MEJORAS DEL BARRIO CARIGAN
Y LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL"

B) PROBLEMÁTICA:

El mundo sufre constantes cambios que modifican el convivir diario de cada persona, cada cambio o transformación afecta de forma negativa o positiva a cada individuo.

Desde hace varias décadas, la provincia y particularmente el barrio Carigan, se ha visto afectado por un escaso desarrollo organizacional, siendo esto una limitante para su desarrollo y progreso.

En el barrio Carigan de la ciudad de Loja en el comité pro-mejoras, la comunicación personal es notablemente deficiente, ya que a diario el dialogo se restringe entre sus miembros.

El problema de la desorganización se aborda desde diversas perspectivas puesto que las causas van más allá de una simple mala organización. Muchas veces al referirse a la desorganización es entendido como malas administraciones por parte de la directiva, pero en su concepción más amplia, la desorganización es también el temor latente del ciudadano, originado por ejemplo, en la sensación que le produce tanto la impunidad, como la falta de solidaridad de los miembros del comité y de los moradores. Hoy en día existen muchas problemáticas de un desarrollo organizacional que nos llevan a investigar constantemente.

Hay situaciones que constituyen un aspecto negativo para la organización como son problemas interpersonales, enemistades, no hay trabajo en conjunto, falta de liderazgo que inciden en el desarrollo de la comunidad lo cual lleva a un fracaso extremo teniendo una directiva que no está apta para dirigir a la comunidad por sus

propios problemas ya que una directiva trabaja para el beneficio de toda la comunidad y no para si mismo.

Por todo lo expuesto, es de vital importancia el desarrollo de una comunidad, que se dé en armonía entre sus miembros brindando seguridad y confianza a cada uno que la integran.

La presente investigación resaltará la importancia que tiene una buena organización. Es por ello y en vista a la problemática que se suscita, se ha creído conveniente realizar este tema de investigación titulado: ¿Cómo el fortalecimiento organizacional del comité pro- mejoras permite el desarrollo a través de la intervención del trabajador Social?

C) JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación denominado "PROYECTO DE INTERVENCION PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL COMITÉ PRO-MEJORAS DEL BARRIO CARIGAN Y LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL", se ha previsto argumentar a través de diferentes justificativos que relevan la importancia del mismo y del desarrollo en el barrio.

En lo personal: La presente investigación contribuirá a fortalecer los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación académica, que permitirá fortalecer las habilidades y destrezas a través de la teoría y la praxis al servicio de la comunidad y la labor del trabajador social.

En lo Social: En el aspecto social la justificación de la investigación corresponde y constituye de gran relevancia contemporánea este tipo de proyecto ya que se generara ideas constructivas a través del fortalecimiento organizacional donde los miembros aportaran con ideas progresivas, y por ello al planteamiento de alternativas de solución a la problemática, teniendo en cuenta que beneficiaran en el desarrollo del barrio Carigan

En lo académico.-Como estudiante de la Universidad Nacional de Loja del IX Módulo de la carrera de Trabajo Social, Área Jurídica, Social y Administrativa, se realizará la presente investigación para dar cumplimiento a los requerimientos que constan en el Reglamento del Régimen Académico, en el cual determina que la investigación será un requisito que servirá como aporte a la obtención del título de licenciatura en Trabajo Social.

D) OBJETIVOS

Objetivo general

♣ Determinar cuáles son las condiciones que permiten el fortalecimiento organizacional del Comité Pro-mejoras del barrio Carigan a través de la intervención del trabajador social

Objetivos específicos

- ♣ Identificar las causas y efectos que genera la desorganización del Comité Pro-mejoras para un mejor desarrollo del barrio Carigan a través de los conocimientos teóricos- científicos.
- ♣ Diagnosticar la causa y el efecto, a través de una metodología adecuada que permita diseñar una propuesta de intervención.
- ♣ Diseñar una propuesta de intervención para fortalecer la organización del Comité Pro-mejoras, y mejorar el desarrollo del barrio Carigan.

E) MARCO TEÓRICO

1. El fortalecimiento organizacional

A través del fortalecimiento organizacional permite que el líder tenga las siguientes aptitudes y actitudes:

- Tenga mayor capacidad para definir con claridad la visión del desarrollo local;
- Desarrolle suficiente capacidad de gestión para conducir a las comunidades desde la planificación a la ejecución exitosa de las propuestas.
- Desarrolle una cultura organizativa que permita a sus integrantes cumplir y hacer cumplir con las normas establecidas por su organización.
- Capacite y vincule al capital humano necesario y calificado para desempeñar con eficiencia y creatividad las demandas del desarrollo local.
- Cree las vinculaciones, alianzas y redes que le permitan acceder a información y recursos.
- Tenga la capacidad de movilizar recursos propios y apalancar recursos externos para financiar su desarrollo y tener los activos suficientes para trabajar con fuerza en la consecución de sus metas.
- Mejore la calidad de vida de sus integrantes mientras preservan sus recursos naturales y recuperan las inversiones realizadas en los servicios. (Moran, 2012)

2. Organización

Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos.

Asimismo es fundamental que para que esas organizaciones puedan realizar las tareas que se le han encomendado y para que puedan lograr los fines que se han marcado, es necesario que cuenten con una red de recursos. Entre ellos deben incluirse los humanos, los tecnológicos, los económicos, los inmuebles, los naturales o los intangibles.

Las agrupaciones ciudadanas que son creadas para cubrir alguna necesidad social son denominadas organizaciones civiles. Los partidos políticos, los sindicatos, los clubes deportivos y las ONG son organizaciones civiles.

En el caso de las ONG's (Organizaciones No Gubernamentales) hay que subrayar el hecho de que existen multitud de ellas en todo el mundo. Se caracterizan porque no dependen de ningún gobierno y porque pretenden conseguir el bienestar del ser humano desde diversos puntos de vista.

Así, por ejemplo, nos encontramos con ONG's que apuestan por mejorar las condiciones laborales, el medioambiente, la participación ciudadana y la investigación científica. Sin olvidarse tampoco de las que apuestan por la ayuda humanitaria, la protección de la infancia o la tercera edad.

En cambio, las organizaciones que son creadas por el Estado para desarrollar tareas sociales son conocidas como organizaciones gubernamentales. Las mismas son dirigidas desde el gobierno y se financian con fondos públicos.

No obstante, también pueden realizarse otras muchas clasificaciones de organizaciones en base a otros diferentes criterios. De esta manera, podemos catalogarlas por su localización (local, regional, nacional o internacional), su propiedad (privada y pública), su tamaño (pequeña, mediana o grande) e incluso por su finalidad (con ánimo de lucro y sin ánimo de lucro).

2.1 Organización comunitaria

Una Organización Comunitaria, por tanto, es aquel la organización con personalidad jurídica y sin fines de lucro, que tiene por objeto representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad. Por tanto, una Organización Comunitaria no puede perseguir fines de lucro y deberá respetar la libertad religiosa y política de sus integrantes, quedándoles prohibida toda propaganda, campaña o acto proselitista por estas materias. (Villa O, 2009)

2.1.1 Desarrollo comunitario.

'El desarrollo de la comunidad es una técnica social de promoción del hombre y de movilización de recursos humanos e instituciones mediante la participación activa y democrática de las población en el estudio, programación y ejecución de programas a nivel de comunidades de base destinados a mejorar sus niveles de vida cambiando las situaciones que son próximas a las comunidades locales. " (A, 1959)

'Por desarrollo comunitario se entiende al proceso en el cual la comunidad aprende a tomar en sus manos la iniciativa, para movilizar por cooperación interna sus propias fuerzas, latentes o bloqueadas y combinar aquellos con los esfuerzos de las autoridades, con el triple fin de: a) mejoramiento de sus condiciones económicas, sociales, y culturales; b) integración de la comunidad a la vida de la región y de la nación; y c) asegurar el apoyo total de la comunidad al desarrollo nacional.''

2.2 Organización Barrial

El funcionamiento de la organización barrial-popular se ha vinculado al ejercicio del poder en el marco de los nuevos gobiernos de izquierda de la América Latina del siglo XXI que intentan buscar alternativas a la dominación capitalista neoliberal. Dicha relación precisa de fortalecimiento desde arriba y desde abajo, para que la transacción de poder en ambas direcciones, fortalezca el proceso de democratización que promueven los gobiernos de izquierda y les beneficie con legitimidad, de lo contrario el acumulado político tradicional de paternalismo y clientelismo, solo traerá descalificación a la gobernabilidad, inestabilidad social y cero desarrollo social. Esta situación es apreciable en la situación política del Ecuador actual, específicamente en el caso de Loja. (Romero, 2011)

3. Liderazgo

Los líderes son seleccionados (aceptados) por su comunidad. Solamente cuando un individuo es aceptado como líder y se le otorga el derecho de guiar a su comunidad,

éstos se convierten en sus subalternos y responden a su autoridad. Los miembros de la comunidad otorgan autoridad porque tienen respeto o admiración por el individuo o porque éste representa valores importantes para ellos.

3.1 Importancia del Liderazgo

- 1. Da la capacidad a una persona para guiar y dirigir.
- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir por falta de un líder apropiado.
- 3. Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

3.2 Líder

Los líderes son seleccionados (aceptados) por su comunidad. Solamente cuando un individuo es aceptado como líder y se le otorga el derecho de guiar a su comunidad, éstos se convierten en sus subalternos y responden a su autoridad. Los miembros de la comunidad otorgan autoridad porque tienen respeto o admiración por el individuo o porque éste representa valores importantes para ellos.

El líder tiene la facultad de influir en otros sujetos. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común. De acuerdo a su forma de ejercer la conducción del equipo, el líder puede ser considerado autoritario (toma las decisiones sin dar explicaciones al respecto),

democrático (permite que todos opinen y decide por consenso) o laissez faire (es el líder liberal, aquél con una conducta pasiva que delega el poder en los demás).

Cabe mencionar que no puede nacer y florecer un grupo de seres humanos en el que nadie asuma el rol de líder, por sutil que sea su desempeño. Todas las personas necesitan de un cierto grado de organización en su vida, y para ello es esencial que exista un guía, alguien que tome o evalúe las decisiones importantes y que mantenga a sus compañeros animados y enfocados en un objetivo, para que no se pierda el sentido de la unión. Desde un pequeño grupo de amigos hasta un país entero, todos se basan en un sistema jerárquico y, aunque a simple vista puedan parecer ejemplos dispares, en ambos casos el papel de líder es más difícil de mantener que de alcanzar.

Algunas de las características más importantes de todo líder exitoso son: que sabe escuchar a los demás integrantes de su grupo; que se acerca a cada uno de ellos y se toma el tiempo de conocerlos bien, prestando especial atención a sus necesidades; que no se muestra como un amo todopoderoso, sino que intenta dar un espacio a cada uno, para que todos sientan que forman parte de las decisiones; que sabe aprender de sus errores y que no tiene miedo al cambio, dado que en éste reside el secreto de su continuidad en el rol.

3.2.1 Características de un líder.

La propia definición de liderazgo enumera ya varias características:

Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.

Inteligencia emocional. Salovey y Mayer (1990) definieron inicialmente la Inteligencia Emocional como -la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción.- Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder

Capacidad de establecer metas y objetivos. Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.

Capacidad de planeación. Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.

Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo. Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.

Un líder crece y hace crecer a su gente. Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.

Tiene carisma. Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia.

Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo. Cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega y como una avalancha cae un torrente sobre el líder.

Es Innovador. Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competido.

Un líder es responsable. Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos.

Un líder está informado. Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. Un líder debe saber cómo se procesa la información, interpretarla inteligentemente y utilizarla en la forma más moderna y creativa.

3.2.2 Roles de un líder

- * Reforzar las actitudes deseables cuando el grupo las practica.
- ❖ Establecer metas y objetivos. Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir
- ❖ Planificar. Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento

en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.

- Identificar y conocer sus fortalezas para aprovecharlas al máximo. Saber por supuesto cuáles son sus debilidades y buscar corregirlas.
- Crecer y hacer crecer a su gente. Para crecer, no se aferra a supuesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.
- Interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella;
- ❖ Buscar nuevas y mejores maneras de hacer las cosas.
- Estar siempre informado sobre actividades o situaciones que serán en beneficio de toda la comunidad
- ❖ Liderar decisiones que sean beneficiosas para todos (Ver el bien común).
- Cumplir con todos los compromisos adquiridos
- ❖ Estar siempre abierto al dialogo para tomar decisiones en grupo
- ❖ Actuar de acuerdo a principios y valores éticos
- Inspirar el trabajo de equipo y el respaldo mutuo
- Motiva al grupo para realizar trabajos.
- ❖ Hacer que la gente se involucre y comprometa. (Permitir que la gente actúe).
- ❖ Intervenir en los conflictos antes de que sean destructivos. (Agrintec)

4. Trabajo Social

Históricamente en relación con los orígenes del Trabajo Social, se aprecia cómo desde los primeros siglos de esta era aparecen preocupaciones e iniciativas dirigidas al mejoramiento de las condiciones del ser humano; pero las mismas tenían una expresión

esporádica en contadas personas y patrocinadas por instituciones poderosas como la Iglesia, siempre encaminadas a sectores limitados de la población.

Estas acciones con magníficas intenciones, innegablemente resultaban insignificantes para colmar la ayuda que recababan los males sociales, además nunca atacaban las causas reales que daban origen a los disímiles problemas que se presentaban.

El empleo de métodos científicos de investigación posibilitó el enriquecimiento paulatino del Trabajo Social.

En sus inicios, fue considerado como un arte en el que los conocimientos de la ciencia de las relaciones humanas y su aplicación práctica posibilitaron la movilización de actitudes en el individuo y los recursos de la comunidad.

Más tarde, se define como tecnología social, al aplicar las teorías de las ciencias sociales en el campo del bienestar social.

Existen criterios que el Trabajo Social ha dejado de ser arte y tecnología para devenir en disciplina científica, por cuanto da cumplimiento a las leyes del desarrollo social y el método científico que propicia bienestar a los colectivos humanos.

Según Ezequiel Ander Egg, en la historia del Trabajo Social se definen tres momentos esenciales: Asistencia Social, Servicio Social y Trabajo Social; definiendo este último sobre la base de una concepción operativa, expresando al respecto: "El Trabajo Social tiene una función de concientización, movilización y organización del pueblo para

que en un proceso de formación del autodesarrollo, individuos, grupos y comunidades realizando proyectos de trabajo social, inserta críticamente y actuando en sus propias organizaciones, participen activamente en la realización de un proyecto político que signifique el tránsito de una situación de dominación y marginalidad a otra plena participación del pueblo en la vida política, económica y social de la nación que cree las condiciones necesarias para un nuevo modo de ser hombre".

El Trabajo Social es concebido como un modo superior de Asistencia y de Servicio Social. Como lo define E.Ander-egg el rol es el comportamiento o papel que debe desempeñar un Trabajador Social tomando en cuenta la posición o status que ocupa dentro de la sociedad. En un sentido más restringido se habla de "roles profesionales" a aquella función que se desempeña y que los otros esperan que desempeñe, aquellos que ejercen una determinada profesión.

4.1 Importancia de la investigación para el Trabajo Social

El tema de la investigación social ha adquirido una gran relevancia en el Trabajo Social durante las últimas décadas. El trabajador social necesita cada día más de la investigación como instrumento que oriente su quehacer profesional, ya que una práctica sin un apoyo técnico y metodológico sistemáticos está destinado al fracaso. Por otra parte, una práctica sin una sistematización permanente y científica contribuye poco a generar conocimiento científico valido para la construcción de un marco teórico para la profesión.

F) METODOLOGÍA.

La metodología es el conocimiento del método como, dice Pardinas; 'él estudio crítico del método. Mientras que el método es la sucesión de pasos que se deben dar para descubrir nuevos conocimientos, la metodología es el conocimiento de estos pasos'' (Munch, 2009)

El presente estudio de investigación tiene las siguientes características:

La investigación a realizar es de tipo exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar el fortalecimiento organizacional del comité Pro-mejoras del barrio Carigan, de tal manera, que haga posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad y se diseñara una propuesta de solución.

Se utilizara el método de lo abstracto a lo concreto el mismo que tiene su base en la observación del todo, para luego pasar a un análisis de los elementos de estudio lo que permitirá tener total conocimiento del fenómeno estudiado; mediante la teoría existente se podrá además fundamentar la investigación por medio de la comparación lo que a la vez enriquecerá el conocimiento sobre el problema.

Este método se guía por el modelo de Inserción en la realidad las mismas que serán aplicadas y detalladas a continuación:

La primera es la Fase Sensitiva: esta fase permitirá captar subjetivamente la realidad del entorno, se desarrollara por medio de la observación y percepción solo en

este momento dejando de lado concepciones que puedan alterar la realidad para no alterar la dinámica espacio- tiempo – sujeto, de la esfera investigada.

La fase de Información Técnica: Esta fase permitirá captar la información física acerca del objeto de investigación, en esta fase entra la información que pueden brindar las personas que están al frente del proyecto, documentos e información que permitirán dar rigor científico a la información que se obtendrá por medio de un proceso abierto y ordenado de recopilación de datos e información.

La fase de Investigación Participante: En esta fase se podrá ver a los actores como: protagonista, objeto y sujeto de su propio cambio, el mismo que será asumido en un proceso de concientización, movilización e incorporación de la población, lo que será posible a través de técnicas grupales (grupos de base), audiovisuales y de comunicación para desarrollar el proceso de investigación e intervención.

La fase de determinación: Se pondrá en práctica conocimientos acumulados anteriormente, en este momento se establecerá la distinción de la realidad y los procesos del pensamiento o conocimiento. Los involucrados comienzan a tomar decisiones las mismas que reforzaran su transformación, en sujetos activos.

Y por último La fase de Elaboración de Modelos, en esta fase se diseñara una propuesta en favor de los beneficiaros la misma que se guiara por un esquema ordenado en referencia a las actividades y la factibilidad para realizar cada una de estas, en donde se lograra mejorar la organización del comité Pro-mejoras del barrio Carigan.

Técnicas:

- Observación
- Encuesta

Instrumentos:

- Ficha de observación
- Cuestionario
- Internet

Universo y muestra.

Población: El universo de investigación es el comité pro-mejoras es el universo que está conformado por 10 miembros entre ellos hombres y mujeres además de los moradores del barrio.

Muestra: La muestra es no aleatoria ya que se toma por interés de concretar los sujetos que van aportar a la investigación, estará constituida por los 10 miembros del comité y se tomara 10 moradores del barrio.

G) PRESUPUESTO.

ÍTEM	CANTIDA	DETALLE	UNIDA	V. UNITARIO	V.								
	D	(RECURSOS)	D		TOTAL								
1	1	Conferencistas	Unidad	\$ 50.00	\$ 100.00								
2	12	Servicios de internet	Mes	\$ 20.00	\$ 240.00								
3	15	Transporte y movilización	Día	\$ 5.00	\$ 75.00								
4	4	Servicios de alquiler de infocus	Unidad	\$ 10.00	\$ 40.00								
5	8	Servicios de comunicación telefónica	Unidad	\$ 3.00	\$ 24.00								
6	3	Cartuchos	70 ml.	\$ 7.00	\$ 21.00								
7	300	Servicios de Impresión	Unidad	\$ 00.5 ctv.	\$ 20.00								
8	4	Esferográficos	Unidad	\$ 00.50 ctv.	\$ 2.00								
9	2	Papel A4	Unidad	\$ 3.00	\$ 6.00								
10	1	Libreta de campo	Unidad	\$ 2.00	\$ 2.00								
11	4	Marcadores	Unidad	\$ 00.75ctv.	\$ 3.00								
12	3	lápices	Unidad	\$ 2.00	\$ 6.00								
13	20	Encuestas	Unidad	\$ 00.05 ctv.	\$ 2.00								
SUBTO	OTAL		\$541.00										
Imprev	istos 1	10%											
TOTAL	_												

H.) CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	MARZO ABF		RZO ABRIL				BRIL			MAYO			JUNIO		JULIO		AGOST			SEPT.			OCT.			NOV.			DIC.				ΕN	IER	Ο	F	FEBR.			MARZO				
	Se	em	an	5	Sem	nan		Se	Seman S			Seman			Seman			Seman			Seman			Seman			S	Seman			Seman			Se	ma	n	Seman				Seman			
	а			а	ì			а			а	а			а			а			а			а			а	а			а			а	а					а	а			
	1	2	3 4	4 1	2	3	4	1	2	3 4	4 1	1 2	3	4	1 2 3 4		4	1 2 3 4		4	1 2 3		3 4	1	2	3 4	1 1 2		2 3 4		1 2 3		4	1 2 3		4	1	2 3		4 1	2	3	4	
Sondeo	X	Χ	X	X																																								
Elaboración del proyecto de Tesis				>	< X																																			Т	Т			
Diagnóstico de la problemática						X	Χ	Χ	X																																			
Problematización)	X)	X >	×Χ	(
Elaboración del proyecto de													X	X	X X	Х	X	X	ХХ	X	Χ	X >	<																					
investigación																																												
Presentación del proyecto																							X																					
Aprobación del proyecto																											X																	
Asignación de Director de Tesis																												Χ																
Recolección de información																													X	X X	X	X	Χ											
Trabajo de campo																																		Χ	X >	(X	Χ	Χ		Т	П		Ī	
Redacción del informe de tesis																																							Х					
Sustentación privada de tesis																																								X	<			
Aprobación final																																									X			
Sustentación final																																											Χ	

I) BIBLIOGRAFÍA.

J. Darwin (2012) http://lagoexpert.blogspot.com/2012/04/que-es-el-fortalecimiento.html

Villa O.higgis (2009) Municipalidad de Estación Central, Departamento Desarrollo Comunitario Emprende, Planificación y Proyectos

HOWAR W. BEERS. (1959) 'Social Components of Community Development'. Rural Sociology, Vol.23 N.- 1, citado por Cesar A. Rodríguez en análisis conceptual del desarrollo de la comunidad

R. Edgardo (2011) El fortalecimiento de la organización barrial en Ecuador como elemento necesario para el avance del desarrollo social. El caso Loja, en Contribuciones a las Ciencias Sociales http://www.eumed.net/rev/cccss/13/rflr.html

Agrintec, Ficha Teórica, Fortalecimiento Organizacional y Liderazgo Comunitario, http://idbdocs.iadb.org

M. Lourdes-E Ángeles (2009), Metodología y técnicas de investigación, Editorial Trillas

INDICE

Contenidos	Pág.
Caratula	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria	V
Agradecimiento	vi
a. Titulo	1
b. Resumen	2
Summary	4
c. Introducción	6
d. Revisión de Literatura	8
e. Materiales y Métodos	26
f. Resultados	29
g. Discusión	52
h. Conclusiones	54
I. Recomendaciones	56
j. Bibliografía	57
k. Anexos	67
INDICE	99