



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TITULO:

“Intervención del Trabajador Social en el Fortalecimiento Organizacional de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja”

Tesis previa a optar el
Título de Licenciada en
Trabajo Social.

AUTORA:

Johanna Ivanova Luna Espinoza

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Rina Narváez Espinosa, Mg. Sc.

LOJA – ECUADOR

2016



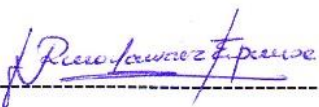
DRA. RINA NARVÁEZ ESPINOSA MG. SC

Docente de la carrera de Trabajo Social del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICA:

Haber dirigido, asesorado, revisado, orientado con pertinencia y rigurosidad científica en todas sus partes, en concordancia con el Art. 139 del reglamento de régimen académico de la Universidad Nacional de Loja el desarrollo de la tesis titulada: **Intervención del Trabajador Social en el Fortalecimiento Organizacional de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja**, de la egresada Johanna Ivanova Luna Espinoza, el informe reúne los requisitos formales y reglamentarios, por lo que autorizo su presentación y sustentación ante el tribunal de grado que se designe para el efecto.

Loja, 03 de mayo del 2016



DRA. RINA NARVÁEZ ESPINOSA MG.SC

AUTORÍA

Yo **Johanna Ivanova Luna Espinoza**, 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.

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autora: Johanna Ivanova Luna Espinoza

Firma:

Cédula: 1105152571

Fecha:Loja, Mayo del 2016

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR,
PARA LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Johanna Ivanova Luna Espinoza, declaro ser la autora de la tesis titulada: **“Intervención del Trabajador Social en el fortalecimiento organizacional de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja”** como requisito para optar el grado de Licenciada en Trabajo Social, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestren al mundo la producción intelectual de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar los contenidos de este trabajo en el RDI, en las redes 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 relice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 09 días del mes de agosto del 2016, firma la autora.

Firma:

Autor: Johanna Ivanova Luna Espinoza

Cédula: 1105152571

Dirección: Cdla. Colinas del Norte calles B. de Pichincha y B. de Tarqui.

Correo Electrónico: joislunaespinoza1106@hotmail.com

Telefono: 072541098

Celular: 0992156926

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora de Tesis: Dra. Rina Narváez Espinosa. Mg. Sc

Tribunal de Grado:

Presidenta: Dra. Silvia Hidalgo Santin, Mg. Sc

Vocal: Dr. Paulo Arrobo, Mg. Sc

Vocal: Ing. Luis Ludeña, Mg Sc

DEDICATORIA

El esfuerzo y empeño del trabajo de investigación ha traído consigo la vivencia de diversas experiencias, por tal motivo dedico el presente trabajo a Dios por ser mi guía día a día; con mucho amor a mis padres y abuelita por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo el cual he hecho posible alcanzar el objetivo de esta meta profesional, y sobretodo quiero dedicarle este gran logro a mi hija amada Martina Rafaela quien ha sido mi inspiración y mi fortaleza para conseguir y lograr todas las metas propuestas.

Johanna Ivanova

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, por abrirme sus puertas y permitirme realizar el trabajo investigativo en tan prestigiosa institución , a mi estimada directora de tesis Dra. Rina Narváez Espinosa por sus conocimientos, orientación, y la paciencia demostrada para culminar con éxito el presente trabajo investigativo, a todos los docentes que a través de los años de estudio, me forjaron como profesional y despertaron en mi la vocación de una verdadera Trabajadora Social, así mismo a todas las autoridades de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja.

La gratitud inmensa a mi familia y a todas y cada una de las personas que de diferente manera, supieron apoyarme en el transcurso de mi preparación profesional.

La Autora

a. TITULO

“INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA”.

b. RESUMEN

El presente trabajo de investigación realizado en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, la misma que está conformada por 20 socios; lugar donde se Investiga la importancia del liderazgo dentro de la asociación, siendo fundamental para el desarrollo de la misma, se establece el problema objeto de estudio: “Como incide el liderazgo en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja”.

La metodología utilizada es el método científico, fué fundamental en el proceso de investigación ya que se lo utilizó desde el inicio hasta su culminación, permitiendo conocer la naturaleza del objeto de estudio, el mismo que consta de los siguientes métodos: método empírico, método deductivo-inductivo, analítico-sintético, además se utilizó técnicas como, la observación permitiendo conocer las diferentes características y nivel de participación de cada uno de los miembros de la asociación, y herramientas que facilitaron el proceso de la investigación como: la entrevista y la encuesta.

El resultado de la investigación determinó que el débil liderazgo se produce por la escasa gestión e inadecuado manejo de la asociación por parte de los líderes que por consiguiente genera un retraso en su desarrollo. En cuanto a los socios se pudo identificar que existe desinterés en involucrarse dentro de las diferentes actividades a realizarse en la asociación, lo que provoca una desorganización.

El propósito de la investigación se fundamentó en conocer porqué se da el débil liderazgo en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, y como interviene el profesional en Trabajo Social frente a la problemática existente. Con la finalidad de analizar los diferentes criterios de forma cuantitativa y cualitativa, para lo cual se llevo a cabo una indagación y se interpretaron los resultados obtenidos para corroborar la problemática existente dentro de la asociación, así también se realizó un análisis minucioso de las categorías bibliográficas como son: trabajo

social, asociación, organización, discapacidad visual y liderazgo, mismos que sustentados teóricamente ayudaron al proceso de investigación, en el cual se detectaron los siguientes problemas: desunión, falta de cooperación, falta de compromiso, falta de recursos económicos, inasistencia a las reuniones, falta de instalaciones propias e incompreensión por parte de las autoridades, lo cual afecta de manera negativa a la asociación y por ende a sus socios.

Mediante los resultados obtenidos en el proceso de la investigación se llegó a las conclusiones y recomendaciones dirigidas a los líderes y así también a los socios, con el fin de lograr un cambio y desarrollo dentro de la asociación, bajo el enfoque de las conclusiones y recomendaciones se realizó una propuesta como solución al problema investigado que permita mejorar la relación entre socios y líderes, de esta manera lograr un desarrollo equitativo.

El liderazgo es fundamental en la asociación ya que de esta depende su buen funcionamiento, generando un desarrollo de todos y cada uno de los miembros, impulsando estrategias que vayan en beneficio de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja.

SUMMARY

This research work in the Association of People with Visual Impairment of Loja, the same is made up of 20 members, where the importance of leadership is studied within the association, which is essential for the development of it, by that is why the problem under study states: "as influences leadership in the Association of People with Visual Impairment of Loja".

The methodology used is the scientific method, was instrumental in the research process and I would use from start to finish, allowing knowledge lanaturaleza the object of study, the same consists of the following methods: deductive-inductive, analytical method -sintético also techniques was used as observation allowing to know the different characteristics and level of participation of each of the members of the Association, and tools that facilitated the research process as interview and survey.

The result of the investigation it was determined that the weak leadership occurs by poor management and inadequate management of the association by the leaders Genra therefore a delay in development. As for the partners it could define that there is disinterest in getting involved in different activities in the Association realizarse, causing disruption.

The purpose of the research was based on knowing why given the weak leadership in the Association of People with Visual Impairment of Loja, and as a professional involved in social work against the existing problems. In order to analyze the difrentes criteria quantitatively and qualitatively, for which he carried out an inquiry and the results were interpreted to corroborate the existing problems within the Association, and a thorough analysis of the literature categories was also performed such as: social work, association, organization, visual impairment and leadership, mimes that helped theoretically supported research process in which the following problems were detected : disunity, lack of cooperation, lack of commitment, lack of funds , failure to attend meetings, lack of own facilities

and incomprehension on the part of the authorities , which negatively affects the association and therefore its members .

Using the results obtained in the research process so also partners was reached conclusions and recommendations to the leaders and , in order to bring change and development within the association , under the approach of the conclusiones and recommendations a proposal as a solution to the research problem that will improve the relationship between partners and leaders , thus achieving equitable development was performed.

Leadership is crucial in the association since this depends on its proper functioning, generating equitable development of each and every one of the members, promoting strategies that benefit of the Association of People with Visual Impairment of Loja.

c. INTRODUCCIÓN

El fortalecimiento organizacional ante todo es un proceso que se va consolidando por etapas, requiere un fuerte liderazgo y así mismo, tiempo y dedicación, lo cual implica sostener reuniones de trabajo para detectar las necesidades existentes en la asociación, el proceso para que todo esto se de es arduo y trabajoso ya que se debe brindar las herramientas y los conocimientos necesarios para que sean los socios de la asociación los promotores de su propio desarrollo.

A lo largo de la historia de la humanidad se han presentado diferentes líderes que son respetados y legitimados en la medida que el grupo que representan se siente incorporado y le ofrecen su lealtad como consecuencia de su conducta transparente y en acuerdo a la satisfacción de expectativas generadas y cumplidas. El liderazgo es un pilar fundamental de una asociación, ya que de esto depende su buen funcionamiento, por ello es importante que la persona que se encuentre al frente de un grupo tenga un buen desenvolvimiento y una adecuada capacitación.

Jorge H. Zalles define al liderazgo como “una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común.”, el liderazgo es la atribución que tiene una persona sobre un grupo insentivandoles mediante estrategias de cambio, con la finalidad de alcanzar metas u objetivos propuestos.

La investigación hace referencia a “el débil liderazgo en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja”, lo cual impide su buen funcionamiento, desarrollo de la asociación y de cada uno de sus miembros, por lo expuesto anteriormente la pregunta científica se la plantea: ¿Cómo incide el liderazgo en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja?.

Cabe mencionar la importancia de la intervención del trabajador social frente al debil liderazgo, cuyo accionar sería fortalecer, organizar y capacitar al líder y a los socios para el desarrollo de la asociación.

El presente estudio se a dividido en los siguientes apartados que a continuación se detallan:

Apartado I: Comprende de generalidades de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, donde se hace referencia a su creación, fines de la asociación, estatutos, reglamento y estructura funcional actual de los socios.

Apartado II: Los referentes teóricos se apuntan en la definición y conceptualización científica, como en el análisis particular de las diferentes categorías que abarca la investigación.

Apartado III: Comprende los materiales y métodos, se describe la metodología utilizada en el proceso investigativo, haciendo énfasis en el método científico y sus acompañantes los cuales son el método empírico, método inductivo, deductivo, y analítico, sintético, y herramientas entre las cuales estan; diálogo, observación interna y externa, entrevistas estructuradas.

Apartado IV: Comprende los resultados y discusión, donde se encuentra los análisis cuantitativo y cualitativo de la encuesta y entrevistas realizadas a los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, explicados a través de cuadros y gráficos estadísticos.

Finalmente se realizan las conclusiones y recomendaciones a partir de 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 propuesta como solución al problema investigado; además se hace constar la bibliografía y evidencias a través de anexos.

d. REVISIÓN DE LITERATURA

1. Marco Referencial

1.1 Contexto Institucional

La Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja ubicada en el cantón Loja, parroquia El Sagrario, comunidad céntrica, en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso, cuenta con 20 miembros, es una organización no gubernamental, sin fines políticos, religiosos ni de lucro, donde participan personas con discapacidad visual, integrada por mujeres y hombres, fundada en el año de 1976 por el Lic. Juan Angamarca, es así, que la Asociación fue creada mediante Acuerdo Ministerial N°. 069, mismo que fue expedido el 8 de Agosto del 2006, siendo una corporación de derecho privado, regida por las disposiciones contenidas en el título XXIX, del libro primero del Código Civil, su Estatuto, Reglamento y demás normas conexas.

Entre los principales Objetivos de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja son: la Inserción laboral, la Inclusión Educativa y su Integración Social de sus miembros, además, entre las gestiones institucionales se propone orientar sus políticas de trabajo teniendo como fundamento Legal la Constitución Política de la República del Ecuador , Ley 180 sobre Discapacidades y sus Reformas, Decreto Supremo 1397 Defensa del Ciego Ecuatoriano y sus reformas, Código de Trabajo y sus reformas a favor de las personas con discapacidad, Ley Orgánica del Servicio Público, Ley de Educación y su Reglamento de Educación Especial, Ley 6 de Fomento y Atención a Proyectos y Programas para Sectores Vulnerables Registro Oficial N° 116 y Ordenanzas Municipales a favor de las Personas con Discapacidad y las nuevas propuestas del CONADIS, Vicepresidencia de la República y más cuerpo legal que favorezca los intereses de los discapacitados visuales.

MISIÓN Y VISIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA

MISIÓN

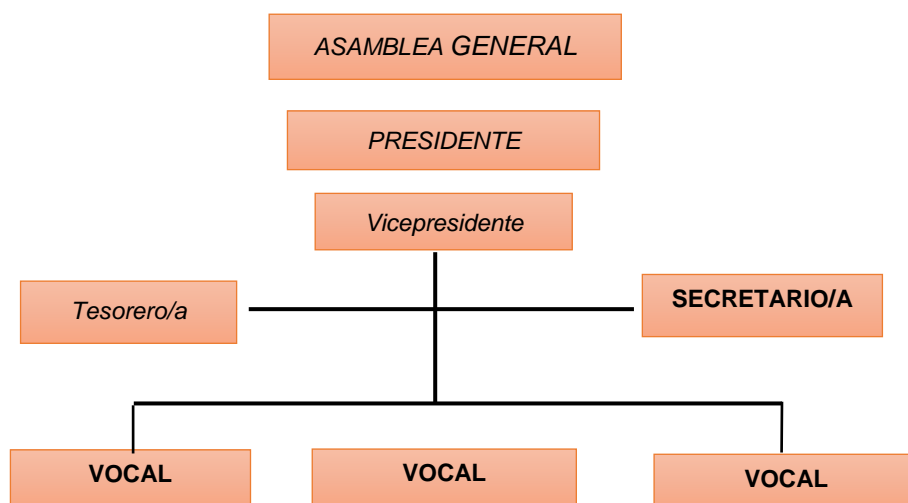
Lograr el bienestar económico, social y político de los/as socios/as mediante la organización.

Ejercer alta gerencia para la gestión de recursos económicos, humanos, materiales tecnológicos para satisfacer las necesidades y demandas de los socios/as de la organización.

VISIÓN

La Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, para el año 2018, es una institución equitativa, organizada y fortalecida, con socios/as educados/as, con buena salud y preparados/as; empoderados de sus deberes y derechos. Gestiona proyectos para generar empleo, ocupación y brindar servicios y atención de calidad a los/as socios/as y ciudadanía en general, trabaja conjuntamente con diversas organizaciones e instituciones

ORGANIGRAMA DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA



2. Marco Conceptual

2.1 Clima Organizacional

Ángel Baguer Alcalá, señala que: “El clima organizacional es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización, existe un buen clima en una organización cuando la persona trabaja en un entorno favorable y por tanto puede aportar sus conocimientos y habilidades. El clima organizaconal influye en la motivación y por tanto en el comportamiento de las personas, en su actitud en el trabajo y por tanto en su rendimiento”.¹

Dentro de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, donde se realizó la presente investigación, mediante una observación se pudo evidenciar situaciones que acontecen dentro de la asociación y por lo tanto se hizo un estudio del clima organizacional, en el cual se pudo obtener las siguientes conluciones; los socios de la Asociación de personas con Discapacidad Visual de Loja muestran inconformidad por la razón de que no se a cambiado los líderes desde la creación de la asociación siendo esta la principal causa de que no exista una buena relacion entre socios y lideres lo que ocasiona que no haya un ambiente sano en donde los socios puedan desenvolverse y llevar a cabo todo sus objetivos y metas planteadas, por la misma razón de tener diferentes criterios que no conllevan a un fin determinado lo que con recurrencia causa diferencias entre los mismos, por todo lo antes expuesto se considera de suma importancia dentro de la investigación la intervención del Trabajador Social quien sea el portador de posibles soluciones, y brinde la guia, orientación y sea mediador, para de esta manera superar ciertos aspectos que afectan a la integridad de la asociación y sus socios.

¹ Ángel Baguer Alcalá *Un timón en la tormenta* Año 2001, pág. 143

2.2 ASOCIACIÓN

La Constitución de la República del Ecuador en el capítulo sexto Art. 66 que corresponde a los derechos de libertad establece lo siguiente: Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.²

Definición

Un grupo voluntario o unión (también llamado a veces una organización voluntaria, asociación sin personería jurídica, asociación de interés común, o simplemente una asociación, o solamente asociaciones) es un grupo de individuos que entran en un acuerdo como voluntarios para formar el cuerpo (u organización) para lograr un propósito. Los ejemplos más comunes son las asociaciones comerciales, los sindicatos, las sociedades y asociaciones profesionales, grupos ecologistas, y varios otros tipos de grupos. La membresía no es necesariamente voluntaria, lo que ha dado lugar a una preferencia por la asociación de interés común término para describir a los grupos que se forman de un interés común.

En rigor, en muchas jurisdicciones no formalizadas necesitan crear una asociación. En algunas jurisdicciones, hay un mínimo para el número de personas a partir de una asociación. Algunas jurisdicciones requieren un registro de asociación con la policía u otro organismo oficial para informar al público de la existencia de la asociación. Esto podría ser una herramienta de control político, y también una forma de proteger la economía del fraude. En muchas de esas jurisdicciones, sólo una asociación registrada es una persona jurídica cuyos miembros no son responsables de los actos financieros de la asociación. Cualquier grupo de personas puede, por supuesto, trabajar como una asociación, pero en tal

²Constitución de la República del Ecuador 2008.pag. 43

caso, las personas que realizan una transacción en nombre de la asociación toman responsabilidad por ello.³

Asociación es la acción y efecto de asociar o asociarse (unir una persona a otra para que colabore en algún trabajo, juntar una cosa con otra para un mismo fin, establecer una relación entre cosas o personas).

Por lo general, el concepto de asociación se utiliza para mencionar a una entidad sin ánimo de lucro y gestionada de manera democrática por sus socios, con el propósito de desarrollar actividades comerciales destinando el beneficio a la obra social.

Con respecto al verbo asociar, se suele utilizar acompañado de la preposición *con* para indicar que dos o más individuos se han unido con un fin en común, como es el caso de una organización o una empresa, y de la preposición *a* cuando se pretende indicar una cierta relación entre una persona y un concepto, o bien entre dos conceptos.⁴

La Asociación es considerada libre para todos, es decir que si un grupo de personas desean asociarse por un fin común lo podrán hacer libremente, una vez asociados deberán ser partícipes de su crecimiento, es importante recalcar que esta libertad de asociación implica reconocer a estas organizaciones con personalidad jurídica, de manera que puedan adquirir derechos u obligaciones, y desarrollar libremente sus actividades a fin de lograr sus objetivos. Las organizaciones que se formen en ejercicio de la libertad de asociación deben gozar de la autonomía necesaria para decidir acerca de su constitución, la elaboración de sus estatutos, su forma y estructura, la elección de sus dirigentes, la organización de sus actividades, su administración y su disolución.

Sobre la administración de sus actividades y la formulación de su programa de acción, se debe garantizar el respeto de las decisiones que

³ Wikipedia 2011 Asociación [https://es.wikipedia.org/wiki/Asociaci%C3%B3n_\(derecho\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Asociaci%C3%B3n_(derecho))

⁴ Definicion.De 2008 <http://definicion.de/asociacion/>

al interior de la asociación se adopten en sus distintas instancias es decir, en sus asambleas, congresos etc., por otro lado, estas asociaciones tienen el derecho de decidir en qué momento dan por concluida su existencia, en razón de los objetivos para los cuales sus integrantes les dieron origen.

2.3 DISCAPACIDAD

Según un nuevo informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial, alrededor de 1.000 millones de personas –un 15% de la población- sufren algún tipo de discapacidad en el mundo. Este porcentaje, aseguran las entidades, probablemente seguirá creciendo en los próximos años debido al envejecimiento de los ciudadanos.

En ese sentido, han instado a los distintos gobiernos y autoridades a ampliar los esfuerzos para derribar los obstáculos y las barreras de acceso para que estas personas puedan llevar una vida normal.

Uno de cada cinco discapacitados -lo que supone una cifra de entre 110 y 190 millones de personas- continúa el informe, debe enfrentarse a grandes dificultades en su día a día.

El documento subraya la escasez de países que disponen de mecanismos adecuados para responder a las necesidades de las personas con discapacidad. Entre estos obstáculos se encuentran la estigmatización y la discriminación, la falta de atención sanitaria y de servicios de rehabilitación adecuados, además de la inaccesibilidad de servicios de transporte, edificios y tecnologías de la comunicación.

"La discapacidad forma parte de la condición humana", ha señalado la directora general de la OMS, Margaret Chan. "Casi todos nosotros tenemos alguna discapacidad, temporal o permanente, en algún momento de la vida. Hemos de esforzarnos más en romper los obstáculos que segregan a las personas con discapacidad, que en muchos años las arrinconan en los márgenes de la sociedad".

"Afrontar las necesidades en materia de salud, educación y empleo y de otros aspectos del desarrollo de las personas con discapacidad es fundamental para lograr los Objetivos del Milenio", ha señalado, por su parte, Robert B. Zoellick, presidente del Grupo del Banco Mundial. "Hemos de ayudar a las personas con discapacidad a que obtengan un acceso equitativo a las oportunidades de participar y contribuir a la vida de sus comunidades. Es mucho lo que pueden ofrecer si se les brinda una posibilidad justa", ha añadido.

La OMS y el Banco Mundial han recomendado que los gobiernos inviertan en programas y servicios específicos para las personas con discapacidad y adopten una estrategia y plan de acción nacional sobre este asunto. Hasta la fecha, casi 150 países y organizaciones regionales han firmado la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (100 la han ratificado), un documento en el que se comprometen a eliminar los obstáculos que impiden a las personas con discapacidad una participación plena en sus sociedades.⁵

Según la Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad, como: un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.⁶

⁵El Mundo Salud 1.000 de personas sufren discapacidad en el mundo
<http://www.elmundo.es/elmundosalud/2011/06/09/noticias/1307641663.html>

⁶Organización Mundial de la Salud 2016 Definición de Discapacidad
<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

El 23 de mayo del año 2007, en coherencia con estos instrumentos internacionales, el gobierno ecuatoriano, adopta como política de Estado la atención y prevención de la discapacidad, siendo la Vicepresidencia de la República la entidad delegada para su ejecución, a través del programa “Ecuador Sin Barreras.

Ecuador aprobó, en el 2008, la nueva Constitución de la República, que menciona en 21 artículos y una disposición transitoria la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad del Estado en su implementación.

Con este marco legal en Junio 2001 la Vicepresidencia de la República suscribió un convenio de cooperación interinstitucional con casi todas las instituciones del Estado, para emprender conjuntamente la ejecución de la Misión solidaria Manuela Espejo y posteriormente el Programa Joaquín Gallegos Lara.

La Misión Solidaria Manuela Espejo es un estudio biopsico social clínico genético para estudiar y registrar geo referencialmente a todas las personas con discapacidad a escala nacional. Por su parte el programa Joaquín Gallegos Lara nace luego de que la Misión Manuela Espejo detectó los casos más críticos de personas con discapacidad física o intelectual severa que viven en un entorno de pobreza, siendo en muchas veces abandona en largas jornadas.

La Misión Solidaria Manuela Espejo es una cruzada sin precedentes en la historia del Ecuador; que en un primer momento fue un estudio científico – médico para determinar las causas de las discapacidades y conocer la realidad biopsico social de esta población desde los puntos de vista biológico, psicológico, social, clínico y genético, con el fin de delinear políticas de Estado reales, que abarquen múltiples áreas como salud, educación y bienestar social.

Esta investigación surge ante la falta de estadísticas serias que le permitan a la administración pública tomar decisiones o planificar programas dirigidos a prevenir o atender eficientemente a las personas con discapacidad.

Por primera vez en la historia del país, cientos de médicos, genetistas, psicólogos y especialistas en Salud, acompañados de militares y guías comunitarios se desplazaron a los lugares más apartados y recónditos de las diferentes provincias del Ecuador, con el fin de registrar y prestar atención médica a una población que ha permanecido marginada durante muchos años.

La Misión nació gracias al convenio suscrito entre las repúblicas de Ecuador y Cuba, donde 229 médicos especialistas cubanos y 120 ecuatorianos cumplieron con la primera fase de diagnóstico en la investigación médico-científica de las causas de las discapacidades, dando un diagnóstico completo, en áreas que en el país han tenido un incipiente desarrollo, como la genética clínica.

Diariamente, los cuartetos de la Misión Solidaria Manuela Espejo, integrados por especialistas en salud, guía comunitario, conductor y un militar realizaron intensas caminatas, transportándose a lomo de caballo o en canoas, para encontrar a personas con discapacidad hasta en los lugares más apartados.

Desde julio del 2009 a noviembre del 2011, las brigadas de la Misión Solidaria Manuela Espejo, visitaron 1'286.331 hogares en 24 provincias y 221 cantones del Ecuador, estudiando y localizando a 294.611 personas con discapacidad, quienes son atendidas de manera integral en el marco de la fase de respuesta.

En el marco del estudio de la Misión Solidaria Manuela Espejo se realizaron 825.576 atenciones médicas a personas con discapacidad o a familiares. Se efectuaron también 21.062 consultas de genetistas y

35.257 consultas de otros especialistas; se registraron 26.327 casos críticos, que fueron atendidos urgente y oportunamente por la red pública de Salud. Estos datos arrojan una prevalencia de 2,43% de personas con discapacidad a nivel nacional.⁷

2.3.1 Tipos De Discapacidades

Discapacidad Motriz

Es una condición de vida que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración de las personas, limitando su desarrollo personal y social. Ésta se presenta cuando existen alteraciones en los músculos, huesos, articulaciones o médula espinal, así como por alguna afectación del cerebro en el área motriz impactando en la movilidad de la persona.

Discapacidad Sensorial

Es aquella que comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva, o ambas, así como de cualquier otro sentido, y que ocasiona algún problema en la comunicación o el lenguaje (como la ceguera y la sordera), ya sea por disminución grave o pérdida total en uno o más sentidos.

Discapacidad Cognitivo-Intelectual

Es aquella caracterizada por una disminución de las funciones mentales superiores tales como la inteligencia, el lenguaje y el aprendizaje, entre otras, así como de las funciones motoras. Esta discapacidad incluye a las personas que presentan dificultades para aprender, realizar algunas actividades de la vida diaria, o en la forma de relacionarse con otras personas. Ejemplo de lo anterior son el síndrome de down y el autismo.

⁷ Discapacidad Online Discapacidad Ecuador Misión Solidaria Manuela Espejo
<http://www.discapacidadonline.com/discapacidad-ecuador-mision-solidaria-manuela-espejo.html>

Discapacidad del Lenguaje

Los trastornos del habla se refieren a las dificultades en la producción de los sonidos requeridos para hablar o problemas con la calidad de la voz. Estos se pueden caracterizar por una interrupción en el flujo o ritmo del habla como, por ejemplo, el tartamudeo o falta de fluencia. Los trastornos del habla pueden constituir problemas con la formación de sonidos, los cuales se llaman trastornos de la articulación o fonológicos, o pueden incluir dificultades con el tono, volumen, o calidad de la voz. Puede haber una combinación de varios problemas. Las personas con trastornos del habla pueden tener problemas para utilizar algunos sonidos requeridos para hablar, lo que podría ser síntoma de un retraso.

Un trastorno del lenguaje es un impedimento en la habilidad para comprender o utilizar las palabras en unión, verbal y no-verbalmente. Algunas características de los trastornos del lenguaje incluyen el uso impropio de palabras y sus significados, la inhabilidad de expresar ideas, modelos gramaticales impropios, un vocabulario reducido, y la inhabilidad de seguir instrucciones. Una de estas características o una combinación de éstas puede ocurrir en los niños que sean afectados por discapacidades en el aprendizaje del lenguaje o atrasos en el desarrollo del lenguaje. Algunos niños pueden escuchar o ver una palabra pero no pueden comprender su significado; y al mismo tiempo, pueden tener dificultades al tratar de comunicarse con los demás.⁸

Discapacidad Psicosocial

Se define como aquella que puede derivar de una enfermedad mental y está compuesta por factores bioquímicos y genéticos. No está relacionada con la discapacidad cognitivo-intelectual y puede ser temporal o

⁸ Fundación Belén Trastornos del Lenguaje <http://fundacionbelen.org/base-datos/trastornos-del-habla/>

permanente. Algunos ejemplos son la depresión, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, entre otros.⁹

2.3.2 DISCAPACIDAD VISUAL

En el mundo hay aproximadamente 285 millones de personas con discapacidad visual, de las cuales 39 millones son ciegas y 246 millones presentan baja visión.

Aproximadamente un 90% de la carga mundial de discapacidad visual se concentra en los países de ingresos bajos.

El 82% de las personas que padecen ceguera tienen 50 años o más.

En términos mundiales, los errores de refracción no corregidos constituyen la causa más importante de discapacidad visual, pero en los países de ingresos medios y bajos las cataratas siguen siendo la principal causa de ceguera.

El número de personas con discapacidades visuales atribuibles a enfermedades infecciosas ha disminuido considerablemente en los últimos 20 años.

El 80% del total mundial de casos de discapacidad visual se pueden evitar o curar.¹⁰

Mario Puruncajas, presidente de la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador, reconoció que Ecuador sigue dando pasos hacia la inclusión de las personas con discapacidad visual. Su declaración vino a propósito de la aceptación del Tratado de Marrakech, un documento que libera la propiedad intelectual de todo tipo de texto para que sea adaptado para las personas no videntes.

⁹CNDH Comisión Nacional de los Derechos Humanos-México Periférico Sur 3469, Col. San Jerónimo Lídice, Del. Magdalena Contreras, C.P. 10200, México D.F. 2010-2016
http://www.cndh.org.mx/Discapacidad_Tipos

¹⁰Organización Mundial de la Salud *Ceguera y Discapacidad Visual*
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/es/>

Uno de los problemas que existía para adaptar textos (académicos, literarios, etc.) a formatos accesibles para no videntes eran los derechos de autor. A través de las Naciones Unidas, y junto a la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), se logró un acuerdo que añade excepciones dentro de las leyes de propiedad intelectual que permitirán que estos libros puedan transformarse y adaptarse para personas discapacidad visual.

Este acuerdo internacional entraría en vigencia dentro de tres meses. En total, 160 gobiernos firmaron el compromiso y ya hay 20 países que lo ratificaron, con lo cual se asegura la puesta en rigor de este acuerdo a nivel internacional. “Este tratado internacional democratiza el conocimiento, permite el acceso a las personas con cualquier discapacidad. Se trata de uno de los primeros acuerdos en estos temas”, explicó Andrés Arauz, ministro Coordinador de Talento Humano.

En Ecuador existen 51.600 personas con discapacidad visual. Para Puruncajas, este acuerdo es un salto cuantitativo para este grupo vulnerable. “En nuestras manos queda la posibilidad de influir”, concluyó.¹¹

Definición

La discapacidad visual es una condición que afecta directamente la percepción de imágenes en forma total o parcial. La vista es un sentido global que nos permite identificar a distancia y a un mismo tiempo objetos ya conocidos o que se nos presentan por primera vez.

Las personas con discapacidad visual deben adentrarse a descubrir y construir el mundo por medio de otras sensaciones mucho más parciales, como olores, sabores, sonidos, tacto y quizá imágenes segmentadas de los objetos. El apoyo que reciban de su familia influirá de forma importante

¹¹El ciudadano 2016 Ecuador avanza en la inclusión y acceso a textos para las personas con discapacidad visual <http://www.elciudadano.gob.ec/ecuador-avanza-en-la-inclusion-y-acceso-a-textos-para-las-personas-con-discapacidad-visual/>

en esta construcción, pues en la medida que descubran sus posibilidades y sus habilidades podrán elaborar una autoimagen positiva indispensable para su integración social.¹²

La discapacidad visual es una deficiencia que puede ser congénita o adquirida en donde las personas que la padecen dejan de ver parcial o totalmente, pero dentro de esta deficiencia hay algo muy importante para estas personas ya que cuando pierden el sentido de la vista desarrollan otros sentidos como el tacto, olfato, oído u otros sentidos que le ayudarán a desenvolverse dentro de la sociedad, pero se considera necesario e importante que exista la intervención de un trabajador social el cual contribuya significativamente a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en este caso contribuir con los Socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja buscando estrategias para guiar a los familiares y los alienten, brindándoles el apoyo necesario para que vivan en un ambiente sano y rodeados de apoyo constante.

2.3.3 CAUSAS DE LA DISCAPACIDAD VISUAL

Hay muchas causas que pueden conducir a la pérdida de visión o conducir a la pérdida de visión.

Las causas comunes que conducen a la pérdida de la visión o deficiencias visuales incluyen lesiones en el ojo, las condiciones heredadas, infecciones y así sucesivamente.

Lesiones en los ojos

Puede causar lesiones a los ojos mientras juega o en el trabajo o debido a accidentes en deterioro y pérdida de visión.

¹²Marta Elena Ramírez Moguel Josefina Lobera Gracida Bruno Contreras
Discapacidad Visual 2010 México D.F

Particularmente lesiones en la córnea son la causa más frecuente de pérdida de la visión.

Condiciones heredadas de deterioro de la visión y ceguera

Retinosis pigmentaria es la causa más común de ceguera hereditaria.

Infecciones de los ojos

A veces si la madre ha tenido una infección viral como sarampión alemán que se transmite de la madre al feto en desarrollo durante el embarazo el bebé puede nacer con ceguera o deficiencia visual.

El tracoma de los ojos causada por microorganismos contagiosa llamada Chlamydia trachomatis puede también damage vista. Esto se ve en los países en desarrollo y subdesarrollados con instalaciones de agua y saneamiento deficientes.

Ambliopía

Esto es básicamente de deterioro de la visión en un ojo debido a la falta de su uso en la primera infancia. Esto es visto en estrabismo o "ojo perezoso" desde el proyecto de ojos diferente y enviar distintos mensajes al cerebro el cerebro entonces puede desactivar o suprimir imágenes desde el ojo más débil. Esto detiene el desarrollo del ojo más débil a ambliopía en ese ojo.

Catarata

Empaño la parte o el todo cristalino del ojo. Normalmente, el objetivo es claro que entre la luz que se enfoca en la retina. Cataratas impiden que pasa fácilmente a través de la lente de la luz, y esto provoca la pérdida de la visión.

Esta condición generalmente afecta a los ancianos. Los síntomas incluyen nublado o visión borrosa, dificultad en ver en áreas de poca iluminación y luces brillantes, colores aparecen desaparecidos, diplopía, etc..

Catarata afecta a 20,50 millones americanos (1 en 6) de 40 años en adelante. Por 80 años de edad, más de la mitad de los estadounidenses tienen cataratas.

La catarata es la principal causa de ceguera en el mundo (47,8%) en comparación con otros trastornos de los ojos.

Retinopatía diabética

La diabetes afecta a los pequeños vasos sanguíneos en la retina. Cuando dañado esto lleva a la pérdida de visión.

Esta es la causa más frecuente de ceguera y deficiencia visual en los Estados Unidos.

Un estimado 23,60 millones personas en los Estados Unidos tienen diabetes.

De éstos, 5,70 millones son no diagnosticados. En la actualidad, 1 en 10 personas tiene diabetes. Entre el 40 y el 45% de todas las personas con diabetes tienen retinopatía diabética.

Glaucoma

Resultados de esta condición debido a la elevada presión dentro de los ojos. El aumento de la presión deteriora la visión por daños en el nervio óptico.

Esto puede verse en adultos mayores y también algunos bebés que nacen con la condición.

Aproximadamente 2,30 millones estadounidenses (1,9%) mayores de 40 años, tiene glaucoma.

Los afroamericanos (mayores de 40 años y más) son de 4 a 5 veces más probabilidades que cualquier otro grupo étnico tener glaucoma

Degeneración Macular relacionada con la edad

Relacionados con la edad Degeneración Macular o AMD que es una pérdida progresiva de la agudeza visual debido a daños en la mácula que es la parte más sensible de la retina.

AMD afecta a más de 1,750 millones de personas en los Estados Unidos. Se espera que este número aumente a casi 3 millones para el año 2020 debido al rápido aumento en el envejecimiento de la población estadounidense.

El centro del campo visual aparece borrosa u opaca. El paciente es incapaz de enfocar claramente. Esto ocurre principalmente en los ancianos.

El riesgo de AMD se eleva en aquellos expuestos a la luz solar excesiva y quienes fuman excesivamente.

Deficiencia visual relacionadas con el SIDA

El virus de la inmunodeficiencia humana (SIDA) infecta a las células del sistema inmunitario, alterando o anulando su función. La infección produce un deterioro progresivo del sistema inmunitario, con la consiguiente "inmunodeficiencia". Se considera que el sistema inmunitario es deficiente cuando deja de poder cumplir su función de lucha contra las infecciones y enfermedades. El síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) es un término que se aplica a los estadios más avanzados de la infección por VIH y se define por la presencia de alguna de las más de 20 infecciones oportunistas o de cánceres relacionados con el VIH.

El VIH puede transmitirse por las relaciones sexuales vaginales, anales u orales con una persona infectada, la transfusión de sangre contaminada o el uso compartido de agujas, jeringuillas u otros instrumentos punzantes.

Asimismo, puede transmitirse de la madre al hijo durante el embarazo, el parto y la lactancia.¹³

Esto generalmente es causado por infecciones virales de los ojos llamada retinitis por citomegalovirus o CMV.

La estimación de la proporción de personas con SIDA desarrollará rangos de retinitis CMV del 20 al 40%.

Cáncer de los ojos

El retinoblastoma es el cáncer más frecuente de los ojos de los niños. Hay entre 300 y 400 nuevos casos diagnosticados cada año.¹⁴

Ceguera Congénita

La ceguera congénita se puede dar por los siguientes factores:

- a) Hereditarias: Transmitida en los genes por sus padres: glaucoma, cataratas, retinoblastoma, albinismo.
- b) Infecciosas: El feto es afectado por una enfermedad de la madre durante el embarazo: toxoplasma, catarata rubeólica.

Las causas de la ceguera; según Buzzi, N y Angélico, F. A (2003) pueden ser variada; la ceguera congénita es rara, pero muchas personas pierden la vista durante la infancia por causas evitables. En bastantes casos la ceguera proviene de una infección ocular por gérmenes adquiridos en el canal materno del parto, por lo que la legislación de muchos países obliga al tratamiento profiláctico de los recién nacidos con antibióticos, solución de nitrato de plata o antisépticos modernos.¹⁵

¹³Organización Mundial de la Salud VIH/SIDA http://www.who.int/topics/hiv_aids/es/

¹⁴News Medical Life Sciences y Medicine Dr. Ananya Mandal, MD CAUSAS DE LA DISCAPACIDAD VISUAL [http://www.news-medical.net/health/Causes-of-visual-impairment-\(Spanish\).aspx](http://www.news-medical.net/health/Causes-of-visual-impairment-(Spanish).aspx)

¹⁵ Universidad Argentina John F. Kennedy Ceguera Congénita Una "Mirada" Biopsicosocial pag.16

Violencia intrafamiliar en madres embarazadas

Un estudio llevado a cabo por la Universidad Estatal de Michigan (Estados Unidos) señala que la violencia que sufren las mujeres durante el período de embarazo afecta al bebé antes de nacer.

El estudio se realizó con 184 madres de entre 18 y 34 años. Los resultados precisaron que la violencia está estrechamente relacionada con traumas emocionales que los niños suelen presentar durante su primer año de vida, discapacidades, pesadillas, molestia con ruidos, rechazo al toque físico, son algunos de los problemas que presentan los niños cuando han estado expuestos a un ambiente de violencia durante el período de gestación.¹⁶

Factores Teratógenos

El embrión y el feto se ven afectados por todo lo que la madre ingiere durante el embarazo y si el oxígeno, el anhídrido carbónico el agua son capaces de atravesar la placenta, del mismo modo los medicamentos y las drogas también pueden hacerlo.

Las investigaciones sobre la teratología demuestran que una gran variedad de medicamentos como: (antibióticos, narcóticos, esteroides, tranquilizantes, etc) tienen efectos adversos sobre el desarrollo del feto. Hay pruebas de que medicamentos de uso frecuente y que no presisan prescripción facultativa para ser adquiridos como, por ejemplo, la aspirina, consumida en dosis elevadas puede ser nociva para el feto ya que provoca aborto, hemorragias, problemas respiratorios y discapacidades en el recién nacido.

¹⁶Telesur Violencia intrafamiliar afecta a niños antes de nacer <http://www.telesur.tv/news/Violencia-intrafamiliar-afecta-a-ninos-antes-de-nacer-20150118-0020.html>

Hasta hace relativamente poco tiempo se ha empezado a investigar el efecto teratológico de la polución ambiental y de la contaminación atmosférica.

La contaminación por plomo aumenta el riesgo de aborto, de anemia posnatal, discapacidades. La contaminación por mercurio puede ocasionar un crecimiento anormal del cerebro, descoordinación motriz, discapacidades.¹⁷

2.3.4 Concepto de baja Visión

La baja visión es una pérdida de la visión que hace que las tareas diarias sean difíciles de realizar. Una persona con baja visión puede encontrar difícil realizar ciertas actividades como la lectura, la escritura, ir de compras, ver televisión, conducir un automóvil, o reconocer caras.

Cuando la visión no mejora con el uso de anteojos regulares, medicamentos o cirugía, las personas con baja visión necesitan ayuda para aprender a sacar un máximo provecho de su visión remanente y poder mantener su independencia. La pérdida de la visión no significa que hay que renunciar a sus actividades, sino que hay que usar nuevas formas de realizarlas.

Una persona que sufre de baja visión, no ve con la claridad que le permita ser independiente, esto significa que necesitara alguien a su lado como guía para poder realizar sus actividades cotidianas lo que conlleva a desenvolverse difícilmente en los lugares públicos, el transporte; dificultad en distinguir obstáculos y tropezarse con bordillos, muebles no reconocer a las personas conocidas, las personas con baja visión tienen el problema que no pueden corregir su deficiencia con lentes, provocándoles una discapacidad visual que influye en su calidad de vida y en el entorno social, al no estar adaptado les produce una minusvalía impidiéndoles realizar trabajos sencillos y cotidianos, para lo cual se considera necesario

¹⁷ Juan Luis Castejon y Leandro Navas *Unas Bases Psicológicas de la Educación Especial* pag. 24

el apoyo de la familia durante el proceso de adaptación, así como también la orientación de un trabajador social que le ayude a sobrellevar la discapacidad.

Patrones de visión y pérdida de la visión

Visión central.

Esta es la visión detallada que usamos cuando miramos directamente a algo. La degeneración macular (DMRE) afecta la visión central. La retinopatía diabética puede afectar la visión central o la periférica.

Visión periférica.

Esta es la visión menos detallada que usamos para ver la forma de los objetos que no están dentro de la visión central. El glaucoma afecta primero a la visión periférica. Los derrames cerebrales pueden afectar un lado de la visión periférica.

Sensibilidad al contraste.

Esta es la habilidad que tenemos para distinguir entre tonos similares como un poco de leche en un pocillo blanco, o para distinguir características faciales. Todos los problemas oculares pueden disminuir la sensibilidad al contraste.

Percepción de la profundidad.

Es la capacidad de juzgar la posición de los objetos. Una reciente pérdida de la visión en un ojo nuevo puede afectar la percepción de profundidad.

Procesamiento visual.

El lente del ojo enfoca los rayos de luz hacia la retina. La retina los convierte en señales que se envían a través del nervio óptico al cerebro, donde se interpretan como las imágenes que vemos.

Un problema con cualquiera de estos procesos afecta a nuestra visión de diversas maneras.¹⁸

Clasificación de Baja Visión

- **Pérdida De La Visión Central** - La pérdida de la visión central crea un punto ciego o borroso, pero la visión lateral o periférica sigue intacta. Esto hace que sea difícil de leer, reconocer caras y distinguir los detalles de lejos. La movilidad, no se afecta ya que la visión lateral, se mantiene intacta.

- **Pérdida De La Visión Periférica (Lateral)** - La Pérdida de la visión periférica se caracteriza por la incapacidad de distinguir nada a un lado o ambos lados, o nada directamente por encima y por debajo del nivel del ojo. La visión central se mantiene, por lo que es posible ver delante de ellos. Normalmente, la pérdida de la visión periférica puede afectar a la movilidad y si es grave, puede retardar la velocidad de lectura como resultado de ver sólo unas pocas palabras a la vez. Esto se refiere a veces como "visión de túnel".

- **Visión Borrosa** - Visión borrosa de cerca y lejos todo parece estar fuera de foco, incluso con la mejor corrección posible en gafas convencionales.

- **Pérdida de Claridad Generalizado o Haze** – la pérdida de claridad generalizada hace que haya una sensación de película o deslumbramiento que puede llegar al campo de visión completo.

- **Extrema Sensibilidad A La Luz** - Sensibilidad extrema luz existe cuando los niveles de iluminación producen deslumbramiento. Las personas con extrema sensibilidad a la luz en realidad pueden sufrir dolor y molestias causadas por los niveles relativamente normales de iluminación.

¹⁸ American Academy of Ophthalmology 2011 <http://www.aaopt.org/salud-ocular/enfermedades/baja-vision>

- **La Ceguera Nocturna** -Incapacidad de ver en la noche en condiciones de baja iluminación o en áreas interiores con poca iluminación, tales como cines o restaurantes.

Podemos corroborar que existen varios tipos de patrones de visión y pérdida de la visión, por lo que se puede deducir que en algunos casos la baja visión se da en algunas circunstancias que pueden ser por sensibilidad a la luz, no se puede observar de lejos o de cerca, cuando no existe luz que impida el observar, así como también cuando tienen la visión borrosa que les impide la distinción de los objetos o personas, de esta manera y ya conociendo algunos de los tipos de baja visión se ha podido observar que en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja existen personas las cuales padecen de la pérdida de la visión periférica lateral, que significa que no ven hacia los lados laterales de sus dos ojos pero si ven hacia el frente pero con dificultad.

2.4 LIDERAZGO

Definición

El filósofo Hugo Landolfien relación al liderazgo dice: El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales". En una sociedad o comunidad, el liderazgo se consagra sobre todo a establecer objetivos, planificar y realizar otras labores estratégicas pertinentes. El líder no es indiferente a sus subalternos en este contexto, pero la relación interpersonal no es aquí decisiva, aunque las consideraciones respecto a estos últimos desempeñan sin duda un papel. El líder sirve a quienes lo apoyan

dándoles una mejor imagen de su realidad social y señalándoles direcciones de cambio, aquí se habla de liderazgo transformacional, que crea modificaciones decisivas en la forma de pensar y actuar de una comunidad.¹⁹

El liderazgo es un conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de un grupo de personas determinado y haciendo que trabajen y colaboren con entusiasmo, que sus dirigidos sean partícipes de su propio desarrollo logrando el cumplimiento de metas y objetivos que se han planteado, es por ello que en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja el líder deberá tener la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a su grupo para que se lleve un buen funcionamiento, de la misma manera se considera que el liderazgo es de mucha importancia en la toma de decisiones del grupo por lo que los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja deberán formar parte del liderazgo para lograr resolver problemas y alcanzar metas y objetivos establecidos dentro de la Asociación.

2.4.1 Tipos de Liderazgo

Liderazgo Autocrático: Es aquella persona que da órdenes y supera su cumplimiento, es dogmática e impositiva y así mismo, dirige a través de la habilidad para restringir u otorgar recompensas y castigos. Éste tipo de líder impide a sus seguidores manifestar sus ideas, por ende, la comunicación tiende a ser unidireccional en sentido líder-seguidor.

Liderazgo Paternalista: Es un individuo que puede sinceramente desear el bienestar de los otros miembros del grupo y estar motivado por un verdadero sentimiento de cariño hacia ellos. Se caracteriza por ser empático. Él puede tratar a los otros miembros, por tanto, como un padre trataría a sus hijos, o más bien como un padre sobre protector trataría a

¹⁹Moreno María, "LA CAPACITACIÓN EN FUNCIÓN DEL FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LOS MORADORES DEL BARRIO VIRGENPAMBA DE LA CIUDAD DE LOJA", UNL, 2015 pag. 23

sus hijos. El los cuida, los protege, quita todos los obstáculos de su camino, hace cosas para ellos y les dice que no se preocupen porque él ya ha resuelto todo para ellos. A veces puede preguntar a los miembros del grupo sus opiniones y dar una impresión externa de ser un líder democrático o participativo, pero final es él quien toma la decisión. La comunicación es bidireccional.

Liderazgo Transformacional: Este tipo de liderazgo implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa. El liderazgo transformacional puede ser el más eficaz y adecuado para dirigir los centros educativos siempre hacia el cambio y hacia la mejora y es el que mejor se adapta a la situación actual que viven los centros, una situación caracterizada especialmente por la variable del “cambio”.²⁰

Liderazgo Carismático: Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás. De todas formas los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.

Liderazgo burocrático: Los líderes burocráticos hacen todo según “el libro”. Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como

²⁰ Toranzo 2002 pg. 365

trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando están en juego largas sumas de dinero.

Liderazgo Participativo o democrático: A pesar de que el líder democrático es el que toma la última decisión, los líderes participativos o democráticos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.

Ya que la participación democrática lleva tiempo, este abordaje puede durar mucho tiempo pero a menudo se logra un buen resultado. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

Liderazgo Transformacional: Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados. Es una ida y vuelta

emocional. Es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional.²¹

El liderazgo actualmente es una función destinada a solo un grupo de personas que tienen la capacidad de lograr que sus seguidores alcancen las metas que ese establece.

El líder debe ser capaz de dominar una gran cantidad de funciones, que le permitan interactuar con las situaciones y dirigir con eficiencia los destinos del grupo al que pertenece, los tipos de liderazgo son estrategias que

²¹ LosRecursos Humanos.com 2011 <http://www.losrecursoshumanos.com/los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones/>

sigue un líder para alcanzar sus objetivos conjuntamente con el grupo el cual tiene al frente, existen diversos tipos de liderazgo los cuales varían dependiendo el tipo de organización, y como se desenvuelva en ella para resolver los distintos problemas que se presenten, en el caso de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja se ha podido observar que se maneja el liderazgo autocrático ya que la asociación solamente es manejada por sus líderes lo que deja a un lado a sus socios los cuales han sabido manifestar que poco son tomados en cuenta para la toma de decisiones.

2.4.2 Estilos de liderazgo

El estilo de liderazgo mostró ser un factor importante porque ejerció un peso considerable sobre los resultados organizacionales. Estimamos que para el desarrollo de organizaciones comunitarias es de fundamental importancia su estilo de conducción. De la particular forma en que sea ejercido el liderazgo dependerán, en gran medida, tanto los logros que cada organización obtenga como su desarrollo y el crecimiento de sus miembros. El liderazgo es una función requerida dentro de la organización en la que se despliegan simultáneamente atributos, historias y proyectos de vida de las personas y procesos organizacionales contextualizados histórica y socialmente. Así, se pueden considerar prácticas de liderazgo los modos en que se llevan a cabo las acciones en pro de los objetivos institucionales y para el sostenimiento de la organización. Su promoción y fortalecimiento son importantes, ya que estimulan adhesiones hacia los objetivos y motivaciones para la acción en los grupos y comunidades. Veremos ahora de qué manera se desplegaron las prácticas de liderazgo, necesarias dentro de las organizaciones.

Distinguimos dos tipos de liderazgo: el empoderador y el autoritario. El estilo de liderazgo empoderador es ejercido por quienes hacen circular y distribuyen poder, fortaleciéndose a través del crecimiento de la organización. Por otra parte, el estilo autoritario es típicamente individual, fundando su poder, exclusivamente, en la autoridad de quien lo ejerce.

Este tipo de liderazgo fue transformado en varias de las organizaciones comunitarias a partir de las acciones de los proyectos, lo que permitió la construcción de nuevas modalidades de gestión y participación.

Para dimensionar de qué manera los estilos de liderazgo condicionan la dinámica de las organizaciones, se indagaron las motivaciones personales de quienes lideraban las organizaciones. Además, se buscó conocer cómo los diferentes estilos de liderazgo desplegados podían influir en los desarrollos organizacionales.

La reconstrucción de las historias de vida de los principales referentes comunitarios de cada proyecto estudiado en profundidad significó una contribución importante para comprender los motivos de participación y deseo de estar al servicio de otros y, en algunos casos, los hechos que llevaron a la constitución de las organizaciones que lideran. Es decir, se buscó saber qué motiva a una persona a involucrarse, por qué alguna persona o grupo decide en un momento determinado conformar una organización, cómo se logra sostenerla en el tiempo y por qué se elige una manera de hacerlo y no otra.²²

Los estilos de liderazgo son un factor importante para las organizaciones, en este caso para la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja es fundamental el manejo del liderazgo, ya que con esto se obtendrá el desarrollo y crecimiento de todos los socios, para poder analizar de mejor manera los estilos de liderazgo se ha observado que tipo de estilo de liderazgo se maneja en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja y he llegado a la conclusión que existe el liderazgo autoritario ya que exclusivamente el poder de autoridad está en quienes lo están ejerciendo es decir, la directiva de la asociación es quien ejerce el poder de la autorización para todos los socios, para lo cual se buscara posibles soluciones para que exista un buen liderazgo y esto no lleve al decaimiento ni a la pérdida del grupo social, para ello se concluye que el

²²Violeta Ruiz 2004 Organizaciones comunitarias y gestión asociada pag 110-111-112

líder deberá saber manejar su liderazgo sin perder el control y no llegar al individualismo sino alcanzar un bien personal donde la conveniencia sea para todos,

2.4.3 Características del liderazgo

Estas son las 8 características que Stephen Covey desarrolla en su libro “Liderazgo centrado en principios”.

El líder centrado en principios aprende continuamente

Existe una gran diferencia entre los verdaderos líderes y los que sólo están por su posición. Los líderes de posición creen que lo saben todo y construyen su valor en mostrar su “sabiduría” a otros. Los líderes centrados en principios son personas que entienden que a medida que crece su círculo de conocimiento, también crece su nivel de ignorancia. A medida que abren una puerta más del conocimiento, se dan cuenta que existe un vasto terreno nuevo por recorrer.

El líder centrado en principios lee, investiga, tiene una pasión por el conocimiento y la sabiduría, toma clases, asiste a charlas, escucha a otros y tiene una gran pasión por expandir sus límites de lo conocido aventurándose a lo desconocido.

El líder centrado en principios es orientado a servir

Este tipo de líder entiende que su rol tiene que ver con llevar a las personas a donde quieren o deben llegar a través del servicio.

El servicio puede ser abrirles puertas a las cuales ellos no tienen acceso, conectarlo con otras personas de influencia, servir de mentor, corregirlos, retarlos y a veces hasta confrontarlos.

Para este líder el liderazgo no es una carrera, es una misión de vida.

Irradia energía positiva

El líder centrado en principios es una persona optimista que irradia felicidad. Su espíritu está lleno de entusiasmo y con esperanza sobre un futuro cada vez mejor. Las personas positivas atraen personas positivas y neutralizan a las personas negativas.

Creer en las otras personas

El líder centrado en principios comprende que existe una diferencia entre el desempeño actual y el potencial a futuro. Éste tipo de líder no reacciona negativamente a los comportamientos erróneos, crítica y debilidad. Por el contrario, aprovecha dichas experiencias para ayudar a su equipo a crecer al siguiente nivel.

Creer en el potencial aún no visto genera un clima de crecimiento y oportunidad.

Se mueve en balance

Este tipo de líder entiende que los extremos no llevan a su organización a un mejor lugar. Entiende que existen diferencias y conflictos, pero los maneja de la mejor manera para lograr los objetivos prioritarios del equipo. Logra mantener un balance entre el aprendizaje del pasado, la sensibilidad en el presente y la visión hacia el futuro.

Enfocan su vida como una gran aventura

El líder centrado en principios ve la vida como una gran expedición donde necesita conquistar territorios nunca antes explorados. Este tipo de líder no está seguro de lo que va a encontrar, sin embargo, está convencido de que las barreras y conflictos valen la pena. Su seguridad no necesariamente viene de la abundancia de sus recursos o algo externo, sino de su iniciativa personal, creatividad, voluntad, coraje y su inteligencia (interno).

Entiende y practica la sinergia

Sinergia significa que el poder de un equipo es mucho mayor que la suma de ejecuciones y fortalezas individuales. El líder entiende que las fortalezas y las debilidades en un equipo se complementan. Para lograr este estado el líder desarrolla una excelente comunicación en el equipo.

Los dos pilares de la sinergia son la comunicación y la cooperación. El líder escucha, reflexiona, responde y coopera.

Practica la renovación personal

El líder centrado en principios comprende la importancia de la constante renovación personal. Constantemente se desarrolla en los siguientes cuatro pilares:

Cuerpo: Se ejercita para desarrollar fortaleza, flexibilidad y resistencia física

Alma: Ora, medita y reflexiona. Lee buena literatura, arte o música.

Mente: Lee, se educa, investiga, aprende, se embarca en nuevos territorios.

Corazón: Trabaja en desarrollar una conexión emocional y empatía con otras personas.²³

Las características del líder se basan en que debe tener cualidades individuales que le permitan y le den la capacidad de ejercer el liderazgo dentro de su grupo, estas cualidades tienen que ser, capacidades intelectuales, aptitudes y actitudes que le permitan desenvolverse de la mejor manera, un líder se caracteriza por tener dedicación, pasión, credibilidad, actitudes extraordinarias, tenacidad, coraje, comprometerse con la supervivencia para que su organización marche positivamente, es

²³ Liderazgo Hoy 2015 <http://www.liderazgohoy.com/8-caracteristicas-del-liderazgo-centrado-principios-stephen-covey/>

por ello que se pretende lograr que todas las características antes mencionadas queden sembradas en los líderes y los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja para que se tome la iniciativa de buenas ideas que logren ver hacia un futuro en donde la Asociación día a día crezca y se fortalezca.

2.4.4 Funciones y cualidades de un líder

- Da nuevas ideas, nuevos enfoques e interpretaciones
- Dar soluciones fundamentales a su realidad conflictiva
- No busca ni espera retribución alguna de ninguna forma
- Promueve el crecimiento emocional y afectivo del grupo
- No es el más el inteligente del grupo. Si, el más "sabio" para la materia que defiende
- Tiene fe en sí mismo y en la gente
- Tiene voluntad de arriesgarse
- Tiene visión a largo plazo
- Estratégico, ve el conjunto
- Visión de largo plazo
- Trabaja con la Gente
- Es flexible
- Ambicioso
- Anticipa
- Tiene poder personal²⁴

Un líder tiene que prever, planificar, e ir hacia delante, como dirigente debe asesorar a cada miembro de su equipo, controlar la situación con cierta libertad, asegurándose de que cada actividad, salga tal y cómo debe de ser, al mismo tiempo debe ser flexible en su dirección haciendo que las cosas salgan bien pero no llegando al extremo del sobre mando, por ello se busca que el líder de la Asociación de Personas con Discapacidad de Loja forme a los socios para que cada uno transmita al

²⁴ Monografas.com <http://www.monografias.com/trabajos72/clasificacion-tipos-liderazgo/clasificacion-tipos-liderazgo.shtml>

resto el positivismo ,y se fortalezca la organización de la asociación, y así mismo la intervención del Trabajador Social es primordial ya que será el gestor del cambio y el mediador en los problemas existentes dentro de la misma.

2.4.5 Liderazgo organizacional

El liderazgo organizacional representa la capacidad para mejorar a las personas en un área, a través de la orientación de un líder, el cual se define como aquel que tiene esa capacidad de influencia a través de la cual sus subordinados mejoran sus aptitudes y capacidades.

En definitiva, el concepto de liderazgo organizacional hace referencia a la habilidad o capacidad interpersonal del líder o el proceso a través del cual éste influye, induce y anima a los subordinados a llevar a cabo los objetivos de la empresa con entusiasmo y por propia voluntad.

Las características del liderazgo organizacional son:

- La existencia de planes
- Un procedimiento estandarizado
- Formalización y firmeza organizacional
- Tienden a equilibrar la relación grupo-líder.

Sin embargo, una de las desventajas del liderazgo organizacional es que cuando el líder no tiene control sobre las recompensas del organismo, o cuando existe un alejamiento importante entre los superiores y los subordinados, el líder es anulado tanto en su función de relacionarse con el grupo como en su función de organizar el trabajo. Cabe añadir que, al

igual que el resto, el liderazgo organizacional no es incompatible a otros estilos de liderazgo.²⁵

El liderazgo organizacional hace referencia a la capacidad que deberían tener los líderes para organizar y motivar a su grupo, para integrarse al proceso de la construcción de condiciones favorables que les garanticen mejorar su calidad de vida.

Los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja cuentan con un representante que ha sido líder de la asociación desde su creación el cual ya está cansando de su labor como líder lo mismo que ocasiona que se dé un débil liderazgo, por esta razón es conveniente motivar a los socios mediante la intervención del Trabajador Social para organizarse y realizar actividades que procuren beneficios sociales para todos quienes integran dicha asociación.

Se debe señalar también, que en la asociación son pocas las personas que están dispuestas a convertirse en fuertes líderes, que en lo posterior, generen cambios significativos dentro de la misma, debido a que no se siente preparados para motivar a los socios y lograr en ellos una respuesta positiva.

2.5 FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

Al abordar este tema empezaré haciendo un análisis en relación al mismo, para lo cual he creído conveniente mencionar la importancia de la participación dentro de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja la cual debe darse para que pueda desarrollarse un fortalecimiento organizacional.

El Fortalecimiento Organizacional busca convertirse en un Estilo de Gestión, ya que es un proceso mediante el cual se puede tomar

²⁵Maxwell. J. (2011). Las 21 leyes irrefutables del liderazgo (3ª ed.). Editorial: GRUPO NELSON. ISBN: 9781602550278

decisiones para dar un direccionamiento de la Organización hacia el futuro; los principales objetivos del Fortalecimiento Organizacional Son:

- Analizar la realidad organizacional con el fin de evaluar la situación presente en la problemática más relevante.
- Encaminar a los actores institucionales definan la Misión y Visión.
- Cimentar aspectos básicos para el desarrollo organizacional.
- Determinar objetivos, estrategias y políticas para lograr la Visión propuesta.
- Construir programas y proyectos que logren satisfacer las necesidades y demandas de las y los asociados

Linares (2000) nos dice que la verdadera prueba de flexibilidad, de aceptación y de tolerancia a lo que es diferente a uno, se presenta al participar en grupos a los cuales normalmente no se pertenece y que están formados por personas muy diversas. El acto de participar conduce al individuo a desarrollar una conciencia de sí mismo, de sus derechos y de su pertenencia a un grupo o comunidad. La participación tiene que ver con la capacidad de tomar decisiones en libertad y no solamente con el hecho de contraer responsabilidades económicas o de cualquier otro tipo. La dignidad y la autodeterminación son características de la participación.²⁶

La participación es un eje fundamental para el desarrollo de una asociación, ya que de esta depende que todos los miembros se organicen y trabajen como equipo teniendo como resultado un crecimiento, un bienestar social y un mejoramiento en la calidad de vida de cada uno de los socios. Por medio de la participación cada persona puede expresar sus opiniones y aportar con ideas que sean en bien del grupo y de cada

²⁶¿Qué entendemos por participacion? Capitulo dos MICHAEL ENDE
<http://www.iin.oea.org/IIN/cad/Participacion/pdf/F3-120.pdf> Archivo PDF

uno de sus integrantes, es necesario que exista la confianza que dará el líder a su grupo y por ende la participación de todos.

El fortalecimiento organizacional se puede conceptualizar como un proceso de transferencia de instrumentos y conocimientos, a fin de dotar a la organización de una capacidad de autosuficiencia para conducir su proceso de desarrollo estratégico, que se enfoca en inducir las condiciones suficientes y necesarias para que una organización tenga éxito en el logro de sus objetivos y metas, así como en el cumplimiento de sus compromisos, a fin de asegurar su continuidad existencial y la proyección de perspectivas para su crecimiento y desarrollo, para este propósito se integra una estrategia la cual contempla la elaboración de un diagnóstico situacional de la organización, así como un plan de transformación o adecuación de la misma, incluso con alcance de reingeniería, si es necesario.²⁷

El fortalecimiento organizacional es muy importante si se desea que un grupo, comunidad, asociación se mantenga estable, para la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja es importante mantener fortalecidos a los socios para inculcar la unión de sus integrantes para que de esta manera se dé el buen funcionamiento y mejoramiento constante, aunque es necesario mencionar que siempre existirán problemáticas internas que deberán ser solucionadas dentro de la asociación, para el fortalecimiento de la asociación será indispensable que un profesional brinde su guía, así como también deberá actuar como mediador en la búsqueda de posibles soluciones, donde los socios serán los partícipes de su propio desarrollo, cambio y mejoramiento en su calidad de vida.

2.5.1 Definición de Organización

²⁷ Fortalecimiento Organizacional

<http://www.paginasprodigy.com/dchong/fortalecimientoorganizacional.htm>

Según Henri Farol, citado por Hall (1981), define la organización como: “organizar un negocio es dotado con todo lo necesario para su funcionamiento: materias primas, herramientas, capital, personal” (p.19). Este autor reconoce que la organización se puede dividir en dos partes: organización material y organización humana.

De acuerdo con León (1985), “una organización es en el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad” (p.68). Este acuerdo puede ser informal ya que constituye una sociedad con base en la ley establecida formalmente objetivos, estatutos, funciones y número de sus directivos.

Según Koontz y Weihrich (1999), define la organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación da un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación, y estructura organizacional. El concepto organización es un término de usos múltiples, para unas personas, incluye todas las tareas de todos los participantes. La identifican con el sistema total de relaciones sociales y culturales. Sin embargo, para muchos administradores el término organización implica una estructura de funciones o puestos formalizados.²⁸

En la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, la organización es de vital importancia ya que esto promoverá la unión de todos los socios los cuales deben tener una buena relación y participación en todas las actividades que se realicen, es importante mencionar que en la asociación se otorgaran diferentes funciones a ser cumplidas por los socios para de esta manera obtener la unión, comunicación para trabajar de una manera activa y equitativa y por ende obtener un buen desempeño y una adecuada organización.

2.5.2 Tipos de organización

²⁸ Archivo pdf ORGANIZACIÓN

Es preciso en cualquier empresa crear una estructura que ayude a conseguir los objetivos planteados, en la que se concretarán las diversas jerarquías, funciones y actividades a desarrollar. Si cada persona pudiera tener una autonomía total, las organizaciones no existirían, ya que su intención es fomentar la cooperación para alcanzar unas metas. Si además de organizar se produce una cooperación de forma estructurada, los resultados mejorarán considerablemente. Es evidente que los trabajadores con mejores habilidades, capacidades, con tendencias cooperativas y que fomentan las sinergias, son los más buscados y cotizados, ya que todo esto provoca una eficacia y un aumento en el rendimiento, si se realiza correctamente.

Es muy conveniente que en cada empresa exista un diseño claro y sencillo de las funciones, acciones y tareas a realizar, y saber quién es el responsable de hacerlo.

Organización Lineal: Es la estructura más simple y antigua que existe, utilizada por los primeros ejércitos o la iglesia en la época medieval. Se basa en la autoridad lineal, donde los subalternos obedecen a sus superiores. Fue muy utilizada y defendida por Fayol, en su teoría clásica de la administración.

Ventajas de la Organización Lineal:

- Estructura sencilla y fácilmente comprensible por cualquiera.
- Suele ser indicado para pequeñas empresas.
- Su implantación es fácil y goza de una gran estabilidad.
- Se define claramente la responsabilidad de cada empleado.

La Organización Lineal suele ser aplicada en las siguientes circunstancias:

- En una empresa pequeña que no necesita especialistas en tareas muy técnicas.
- En organizaciones de corta duración, donde lo que importa es hacer el trabajo, sin tener muy en cuenta su calidad.
- En la creación de una organización.
- Si las tareas que se llevan a cabo son rutinarias y estandarizadas.
- Si la tendencia es a externalizar servicios.

Organización Funcional: En este caso las tareas a realizar son el centro de la organización, ya que se compone de la autoridad funcional o dividida, donde el conocimiento es un punto destacado y la autoridad de un superior sobre sus subordinados es parcial y relativa. Existe una comunicación directa y sin intermediarios, por lo que se agiliza considerablemente, descentralizando decisiones que las toman los órganos o cargos especializados.

Ventajas de la Organización Funcional

- La comunicación directa y rápida mejora las relaciones en la empresa.
- Su seña de identidad es la especialización.
- Cada órgano es el encargado de una actividad concreta.

Es conveniente aplicarla en las siguientes circunstancias:

- Pequeñas empresas con especialistas muy bien compenetrados dirigidos de forma eficaz y con unos objetivos concretos y seriamente determinados.

- En ciertos momentos la organización puede delegar determinadas autoridades funcionales a órganos especializados.²⁹

Organización Formal: Organización formal es un conjunto fijo de normas, estructuras y procedimientos para ordenar una organización. Como tal, se suele fijar por escrito, con un lenguaje de reglas que ostensiblemente deja el menor margen para la interpretación. En algunas sociedades, y en alguna organización, estas reglas pueden seguirse estrictamente, en otros, pueden ser poco más que un formalismo vacío.

Ventajas de la Organización Formal

- Para facilitar el logro de los objetivos de la organización: En una organización formal el trabajo se delega a cada individuo de la organización. Él / Ella trabaja para el logro de los objetivos definidos, que están en el cumplimiento de los objetivos de la organización.
- Para facilitar la coordinación de diversas actividades: la autoridad, responsabilidad y rendición de cuentas de los individuos en la organización está muy bien definida. De esta manera, facilitar la coordinación de las diversas actividades de la organización de manera muy eficaz.
- Para ayudar al establecimiento de la relación de autoridad lógica: Las responsabilidades de los individuos en la organización están bien definidas. Ellos tienen un lugar definido en la organización debido a una estructura jerárquica bien definida, que es inherente a cualquier organización formal.
- Permitir la aplicación del concepto de la especialización y división del trabajo, la división del trabajo entre los individuos de acuerdo a sus capacidades ayuda a una mayor especialización y división del trabajo.

²⁹ Adrformacion Tipos de Organización 2016
<http://www.adrformacion.com/cursos/liderazgo/leccion1/tutorial7.html>

- Crear más cohesión del grupo.³⁰

Organización Gremial

Son personas jurídicas y, como tales, tienen la capacidad de adquirir derechos y ejercerlos, o sea, pueden -entre otros actos jurídicos- concurrir a la formación de un contrato, la ley de asociaciones gremiales señala –quizás innecesariamente- que el patrimonio de la asociación se encuentra compuesto, entre otros ingresos, por el producto de sus servicios, o sea, la asociación puede desarrollar una actividad económica que consista en la prestación de uno o más servicios.³¹

Entre los tipos de organización existentes tenemos a la organización formal que es la que está inmersa en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, ya que se encuentra fijado por escrito todas las reglas, estatutos, funciones que deben ser cumplidas dentro de la asociación, la intención de la organización formal es fomentar la cooperación para alcanzar las metas propuestas por sus integrantes, lo que debe tener consigo una cooperación de forma estructurada y de esta manera podrán observar que su funcionamiento y el resultado de sus actividades se mejoraran considerablemente, por lo que se ha realizado esta investigación para fortalecer la organización de la asociación mediante la intervención del Trabajador Social quien será el ente de cambio, brindando la guía tanto para el líder como para los socios mediante talleres y actividades que hagan que se cumpla el objetivo de la investigación que es el fortalecer a la misma.

³⁰ Enciclopedia Financiera

<http://www.encyclopediainanciera.com/organizaciondeempresas/estructura-organizacion/organizaciones-formales.htm>

³¹ Bligoo Asociaciones Gremiales

<http://asociacionesgremiales.bligoo.com/content/view/230236/Las-asociaciones-gremiales-no-tienen-fines-de-lucro-pero.html#.VrJIKbLhDIU>

2.6 TRABAJO SOCIAL

Definición

La profesión de Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social.

El trabajo social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y la prevención de las disfunciones. El Trabajo Social profesional está enfocado a la solución de problemas y al cambio. Por ello, los trabajadores sociales son agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El Trabajo Social es un sistema de valores, teoría y práctica interrelacionados entre sí.³²

El Trabajo Social es una profesión que ha ido creciendo con ideales humanitarios y democráticos, y sus valores se basan en el respeto a la igualdad, el valor y la dignidad de todas las personas, y se ha centrado en hacer frente a las necesidades humanas, por esta razón la intervención del trabajo social en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja es muy importante ya que se busca que los socios se desarrollen como personas autosuficientes con mucho potencial para sacar adelante su asociación y todos sean testigos de su desarrollo tanto grupal como personal.

³²Definición de trabajo social <http://www.ts.ucr.ac.cr/decla-006.htm>

2.6.1 Funciones específicas del Trabajador Social

- **Función preventiva:** Mediante la función preventiva se conocerán las causas que generan problemáticas individuales y colectivas, derivadas de las relaciones humanas y del entorno social de los Socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, luego de conocer las problemáticas se elaborará propuestas de cambio e intervención para de esa manera fortalecer a la Asociación y sus socios.
- **Función de atención directa:** Por medio de esta función el trabajador social potenciará el desarrollo de las capacidades y facultades de los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, mediante talleres de fortalecimiento para que los socios puedan afrontar por sí mismos futuros problemas e integrarse satisfactoriamente en la vida social.
- **Función de planificación:** Mediante esta función realizará un plan de acuerdo con los objetivos propuestos por parte de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja mediante un proceso de análisis de la realidad en la que se encuentra la asociación por medio de un proyecto social que ayude a superar las deficiencias existentes.
- **Función de promoción e inserción social:** Se realiza mediante actuaciones encaminadas a restablecer, conservar y mejorar las capacidades, la facultad de autodeterminación y el funcionamiento individual y colectivo de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja. mediante el diseño y la implementación de las políticas sociales

que favorezcan la creación y reajuste de servicios y recursos adecuados a la cobertura de las necesidades de la asociación.

- **Función de mediación:** En la función de mediación el Trabajador Social actúa como intermediario, posibilitando la unión de las partes implicadas en el conflicto con el fin de posibilitar con su intervención que sean los propios interesados quienes logren la resolución del mismo a través de la cultura del diálogo y concertación.³³

Las funciones del profesional en trabajo social van encaminadas en bien de un grupo social y su desarrollo dentro de la sociedad, por esta razón se busca y anhela que la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja se fortalezca mediante la intervención del trabajo social dentro de ella, ya que guiara a los socios y líderes hacia un camino en donde se consiga la unión, la organización, la concienciación, la capacitación y el desarrollo de los socios, todo esto con la finalidad de que se fortalezcan las capacidades y habilidades de todos y cada uno de los socios.

2.6.2 Rol del Trabajador social

- Información, orientación y asesoramiento en materia de acción social a personas, grupos e instituciones, por medio de talleres, charlas que estén encaminadas a educar e informar a las personas que necesitan de esta guía.
- Detección, Estudio, valoración y/o diagnóstico de las necesidades y problemas sociales, se realizará por medio de encuestas para detectar las problemáticas relevantes que necesiten de la guía de un profesional en trabajo social para buscar posibles soluciones.

³³Colegio Oficial de Trabajo Social de Asturias

<http://www.trabajosocialasturias.org/la-profesion/ambitofunciones/funciones-de-las-y-los-trabajadorases-sociales.html>

- Prevención de la aparición de situaciones de riesgo social, por medio de charlas de fortalecimiento en donde se tiene como objetivo fortalecer algunas de las situaciones que se encuentran amenazando la estabilidad de la asociación.
- Planificación de programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social, esto se realizara con la ayuda y el involucramiento de los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja mediante la participación y la aportación de ideas por parte de los socios para su desarrollo.³⁴

La importancia del trabajador social, es desarrollar roles que conlleven a un grupo de personas a establecer una relación afectiva que le permita al profesional determinar las problemáticas que están inmersas en el grupo, los aspectos que corresponden a una buena organización, al reconocimiento y aceptación de líderes y la participación activa de los socios, para esto es necesario resolver las necesidades de bienestar del grupo, las buenas relaciones entre sus miembros y recuperar la confianza en el dirigente, solo así se permitirá el desarrollo de la Asociación y se asegurará la participación activa de todos los socios, además se considera de vital importancia el reconocer y potenciar aún más las capacidades de autogestión de los propios socios, y si ya existe una participación es siempre factible poder mejorarla más, de esta manera queda claro que cuando un Trabajador Social se inserta a trabajar con un grupo es porque este necesita de algún cambio, necesita que el proceso de transformación se haga presente, para lograr el cambio esperado.

2.6.3 FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN DISCAPACIDADES

1. Orientar a las personas con discapacidad para desarrollar las capacidades que les permitan resolver sus problemas sociales, individuales y/o colectivos.

³⁴ Ander Egg, Ezequiel. " Diccionario del Trabajo Social". Ed. Lumen. 1995

2. Promover la facultad de autodeterminación, adaptación y desarrollo de las personas.
3. Promover y actuar por el establecimiento de servicios y políticas sociales justas o de alternativas para los recursos socioeconómicos existentes.
4. Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos (articular redes).
5. Conocer, gestionar y promocionar los recursos existentes entre sus potenciales usuarios y los profesionales de otras ramas de las ciencias que pueden estar en contacto con sus potenciales usuarios.
6. Ser un agente de Cambio.

Los trabajadores sociales deben colaborar en la mejora de la posibilidades de éxito de la persona con discapacidad para la consecución de sus objetivos, respetando siempre su autonomía y determinación, por ello es muy importante la intervención del trabajador social en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja brindando su guía, orientación y apoyo dentro de la asociación para que se logre mejorar las relaciones internas que conllevan a que se desarrolle un buen liderazgo y por lo tanto contribuir al desarrollo de la asociación.

2.6.4 FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LIDERAZGO PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA

- *Participar en la gestión, formulación, ejecución, y evaluación de proyectos sociales dirigidos a mejorar las condiciones de vida de la asociación.*

- *Fortalecer la integración de los socios y líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja mediante talleres de emprendimiento para su bienestar tanto laboral y personal.*
- *Gerenciar programas y proyectos de desarrollo social que sirvan de guía para el crecimiento de la asociación.*
- *Ser intermediarios para que organismos gubernamentales y no gubernamentales brinden apoyo a la asociación.*
- *Formar parte de equipos interdisciplinarios para trabajar por el mejoramiento de la calidad de vida de los socios a través de procesos socioeducativos.*
- *Mejorar la relación de los socios y el ambiente en el que se desempeñan mediante convivencias y talleres de valores en donde todos y cada uno de ellos puedan disfrutar el compañerismo, y de esa manera lograr que todos se den cuenta de la importancia de la unión y cooperación.*
- *Dar capacitación continua y permanente a socios y líderes dando énfasis al fortalecimiento organizacional mediante la intervención del Trabajador Social.*
- *Priorizar el trabajo en equipo a través de actividades que busquen responder a las demandas de los socios y la asociación.*
- *Realizar actividades de autogestión interinstitucional para obtener recursos materiales, económicos y humanos que vayan en beneficio de los socios y la asociación.*
- *Promover el bienestar personal y social de los socios y líderes teniendo como finalidad el desarrollo de su calidad de vida.*
- *Incentivar a socios y líderes a la participación en la generación de proyectos y actividades que interesen aspectos de su vida.*

- *Facilitar que los socios desarrollen sus potencialidades dentro del liderazgo, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones dentro del grupo*
- *Intervenir en la asociación para que superen los problemas existentes dentro de la asociación.*

3. MARCO LEGAL

FINES DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA

- Fomentar por todos los medios posibles: el trabajo, la unidad familiar, la reinserción social de sus asociados en la comunidad.
- Promover el mejoramiento laboral, cultural y social de sus afiliados.
- Incentivar las actividades y cualidades individuales o de grupo que se destaquen en los eventos que intervengan.
- Velar por el bienestar económico, cultural y social de sus socios.
- Trabajar por la profesionalización del discapacitado visual mediante su adaptación y/o readaptación a la vida laboral y social.

Los fines de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja busca un bienestar integral para todos y cada uno de los miembros de la Asociación, además promover e incentivar las actividades individuales y grupales que permitan una buena relación entre cada uno de los involucrados. Cabe mencionar que la Asociación busca una disciplina y un desarrollo intelectual de sus socios, así como también la prosperidad de cada uno de ellos.

ESTATUTOS, REGLAMENTO Y ESTRUCTURA FUNCIONAL ACTUAL DE LOS SOCIOS

Art. 7 Son socios de la Asociación las personas que han suscrito el acta constitutiva y las que posteriormente solicitaren su ingreso por escrito, y fuesen aceptadas por el directorio a través de un informe favorable y ratificado por la Asamblea General y sean registrados en el Ministerio de Bienestar Social.

Art. 8. Para ser socio de la Asociación, se requiere:

- a. Ser mayor de 18 años de edad
- b. Presentar solicitud de ingreso al Directorio, con documentos personales y el carné de discapacidad visual otorgado por el CONADIS.

Art. 9. La calidad de socios de la Asociación

a. Son socios vitalicios:

Son socios vitalicios los que hayan suscrito el acta constitutiva, que hayan mantenido esta calidad durante 20 años, destacándose como socios o dirigentes y que por lo menos tengan 60 años de edad.

b. Son socios honorarios:

Las personas ecuatorianas o extranjeras con o sin discapacidad visual que presten o hayan prestado servicios relevantes a la asociación, debiendo ser reconocidos y designados por la Asamblea General.

c. Son socios activos:

Quienes hubieren suscrito el acta constitutiva de la asociación; o quienes posteriormente ingresen, cumpliendo los requisitos enunciados en el Art. 8 y fuesen aceptadas por el directorio a través de un informe favorable y ratificado por la Asamblea General.

Art. 13. La dirección y administración de la Asociación, se ejecutará por medio de los siguientes organismos:

- a. La Asamblea General
- b. El Directorio

Art. 19. La Asamblea General tiene las siguientes obligaciones y atribuciones:

- a. Es el máximo organismo.
- b. Aprobar el plan operativo anual de la Asociación, presupuesto de ingresos y egresos.
- c. El de elegir a miembros del Directorio, posesionarlo en sus cargos, pudiendo por faltas graves destituir a uno o más de sus miembros.
- d. Conocer y aprobar anualmente el informe del directorio, el presidente, así como el balance del estado económico.

Art. 20. El Directorio es el Organismo Ejecutor de las actividades de la Asociación y estará integrado por el Presidente, Vicepresidente, Tesorero y Secretario. Tres vocales principales y suplentes.

Art. 33. Son funciones del presidente:

- a. Representar legal, judicial y extrajudicialmente a la Asociación.

- b. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del presente estatuto y los reglamentos, así como, las resoluciones de la Asamblea General.

Art. 34. Son funciones del Vicepresidente:

- a. Reemplazar al presidente en todas sus responsabilidades, en ausencia de este.
- b. Colaborar con el Presidente para el cumplimiento de fines y objetivos de la Asociación.

Art. 36. Son funciones del Secretario:

- a. Actuar con voz y voto en la Asamblea General, Directorio y será quien suscriba las actas.
- b. Llevar el libro de actas de las sesiones tanto del directorio como de Asamblea General. Además llevará el libro de registro de socios.

Art. 37. Son funciones de los Vocales:

- a. Concurrir puntualmente a las sesiones de las Asambleas Generales y Directorio.
- b. Cumplir puntualmente las disposiciones de la Asamblea General.³⁵

Se puede demostrar que la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja se encuentra legalmente constituida, dado que cuentan con reglamento interno, estatutos, y funciones a cumplirse por parte de los socios y su directiva, por lo que se puede considerar que deberían funcionar perfectamente y cada día crecer más, pero como en todo grupo siempre faltará un apoyo, una capacitación para que todo se maneje correctamente, este apoyo y capacitación la necesitan tanto los líderes como los socios ya que el trabajo en equipo hace la fuerza y serán partícipes de su propio desarrollo.

³⁵Archivos de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Es importante mencionar que una asociación bien estructurada y organizada tendra mas oportunidades de desarrollarse y crecer de forma integral.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Capítulo III

DERECHOS DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN

PRIORITARIA

Art.35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, ls víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Sección VI

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.

2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.
8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.
9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.

10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.³⁶

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

SECCIÓN PRIMERA

DE LOS DERECHOS

Artículo 16.- Derechos.- El estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas. Se reconoce los derechos establecidos en esta Ley en lo que les sea aplicable a las personas con deficiencia o condición discapacitante, y a las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho o representante legal que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad.

Artículo 17.- Medidas de acción afirmativa.- El Estado, a través de los organismos competentes, adoptará las medidas de acción afirmativa en el diseño y la ejecución de políticas públicas que fueren necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad que se encontraren en situación de desigualdad.

³⁶Constitución de la Republica del Ecuador, pág.25

Para el reconocimiento y ejercicio de derechos, diseño y ejecución de políticas públicas, así como para el cumplimiento de obligaciones, se observará la situación real y condición humana de vulnerabilidad en la que se encuentre la persona con discapacidad, y se le garantizará los derechos propios de su situación particular.

Artículo 18.- Cooperación internacional.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades coordinará con las autoridades nacionales en el ámbito de su competencia, los gobiernos autónomos descentralizados, y las personas jurídicas de derecho público la promoción, difusión, así como la canalización de la asesoría técnica y los recursos destinados a la atención de personas con discapacidad, en concordancia con el Plan Nacional de Discapacidades.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LA SALUD

Artículo 19.-Derecho a la salud.-El Estado garantizará a las personas con discapacidad el derecho a la salud y asegurará el acceso a los servicios de promoción, prevención, atención especializada permanente y prioritaria, habilitación y rehabilitación funcional e integral de salud, en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud, con enfoque de género, generacional e intercultural. La atención integral a la salud de las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante será de responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, que la prestará a través la red pública integral de salud.

SECCIÓN TERCERA

DE LA EDUCACIÓN

Artículo 27.- Derecho a la educación.- El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de

Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso.

SECCIÓN QUINTA

DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

SECCIÓN SEXTA

DE LA VIVIENDA

Artículo 56.- Derecho a la vivienda.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a una vivienda digna y adecuada a sus necesidades, con las facilidades de acceso y condiciones, que les permita procurar su mayor grado de autonomía.

SECCIÓN SÉPTIMA

DE LA ACCESIBILIDAD

Artículo 58.- Accesibilidad.- Se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

Se puede evidenciar que tanto en la Constitución de la República del Ecuador como así también en la Ley Orgánica de Discapacidades se encuentran regidos los derechos de las personas con discapacidades los cuales se deben cumplir estrictamente como la ley lo dice, en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja siendo una entidad autónoma ellos velan por hacer cumplir sus derechos en todos los ámbitos ya mencionados, y es importante añadir la intervención del trabajador social el cual será la guía y apoyo que ellos necesitan para que su calidad de vida dentro de la asociación cambie, se desarrolle y fortalezca.

e. MATERIALES Y MÉTODOS

MATERIALES

En el informe final de tesis se utilizó materiales, los cuales fueron fundamentales para elaborar la indagación y fundamentación de datos propuestos; así mismo la tecnología que juega un papel preponderante dentro del trabajo investigativo, ya que por medio del mismo facilita la presente investigación, entre los materiales que se utilizó son los siguientes:

MATERIALES DE ESCRITORIO

Esferográficos
Marcadores
Portaminas
Carpetas
Tinta
Cartulina
Perfiles
Hojas de papel bond
Calculadora
Lápices
Borradores
Computadora

MATERIALES BIBLIOGRÁFICOS

Libros
Trabajos similares
Diccionarios
Paginas web

METODOLOGÍA

En el proceso de investigación se utilizó métodos, técnicas e instrumentos que permitieron contrastar el conocimiento empírico con la importancia del conocimiento científico, haciendo más efectivo el trabajo investigativo.

El método utilizado fue el Método Científico que fue fundamental en el proceso para el desarrollo de la investigación, ya que se lo utilizó para indagar información actualizada del problema de investigación y permitió la elaboración del marco teórico que sustentó la investigación empírica.

Método Empírico

Consintió en recopilar información a través de la exploración al escenario, donde los conocimientos empíricos como la observación directa establecida con el grupo de estudio, permitieron confrontar con los referentes teóricos. Para ello se utilizó la técnica de la observación.

Método inductivo

Permitió definir los conceptos generales que se utilizó dentro de las categorías, partiendo de las verdades establecidas como principios globales, mediante la utilización de técnicas y herramientas necesarias como: observación, diálogos, y entrevistas que permitieron conocer y delimitar el problema objeto de estudio encaminado al desarrollo de la organización.

Método deductivo

La deducción es el razonamiento lógico y coherente basado en el marco teórico, partiendo de las categorías de análisis referentes al objeto de estudio, en las cuales se priorizó el liderazgo este método estuvo presente especialmente en la elaboración de las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó.

Método analítico sintético

Permitió describir, y analizar la información obtenida a través de las técnicas de investigación como: encuesta y entrevista aplicadas a los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, permitiendo obtener resultados generales del estudio de la problemática abordada. (este método se lo agregó porque se vio indispensable su utilización dentro de la investigación).

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para la recolección de la información , se utilizó la técnica de la encuesta y la entrevista, mismas que fueron aplicadas a los socios, familiares y líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, permitiendo obtener información necesaria para la investigación.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja tiene un universo de 20 socios que son 11 hombres y 9 mujeres entre los 35 y 60 años de edad, por ser una población pequeña se trabajo con todo su universo, ademas se trabajó con 5 líderes que son, presidente, vicepresidente, tesorero, secretario y un vocal, asi como tambien se trabajó con 10 familiares de los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja.

f. RESULTADOS

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS SOCIOS DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA.

Con el objeto de verificar los objetivos planteados en el proyecto de tesis, se aplicó la encuesta a la población en su total, para lo cual se utilizó el siguiente cuestionario con los siguientes resultados.

Pregunta 1: ¿Cómo piensa usted que es el liderazgo en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los miembros de la asociación, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

Es regular, porque no se manejan bien los asuntos de la asociación

Es bueno, porque siempre ha prevalecido el buen liderazgo

Es malo porque el presidente no sabe cómo dirigirnos

Más o menos porque falta autoridad

ANÁLISIS:

El liderazgo es muy importante dentro de una asociación ya que este permite el funcionamiento de la misma de forma ordenada y equitativa. Con los resultados de esta pregunta se deduce que todos los socios tienen una opinión diferente, mencionan que el liderazgo es regular debido a que no hay un buen manejo de los asuntos de la asociación, por lo que se considera que es una problemática que debe ser solucionada mediante talleres de fortalecimiento tanto para el líder como para los socios.

Pregunta 2: ¿El líder de la asociación trata asuntos importantes en las reuniones?

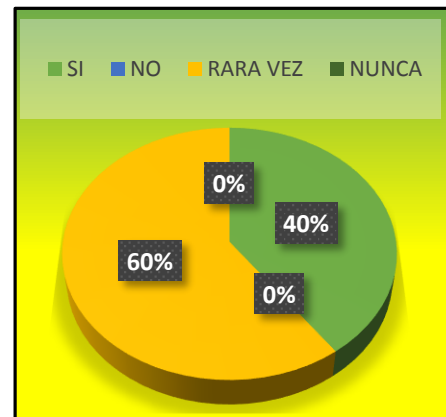
Cuadro # 2

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	8	40%
NO	0	0%
RARA VEZ	12	60%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

Grafico # 2



Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 12 socios que corresponden al 60% responden que rara vez se tratan asuntos importantes en las reuniones, 8 socios que corresponden al 40% responden que si se tratan asuntos importantes en las reuniones.

ANÁLISIS

La participación e involucramiento de los socios se considera de vital importancia ya que por medio de esto se logrará conocer las inquietudes y opiniones de cada socio, lo cual permitira fomentar una buena relación. Generalmente las reuniones son realizadas para tratar temas importantes y en beneficio del grupo, sin envargo se evidencia que rara vez los miembros de la asociación participan en las reuniones, lo que los mantiene ajenos ante los asuntos tratados, ya que por tal motivo no hay involucramiento por parte de los mismos.

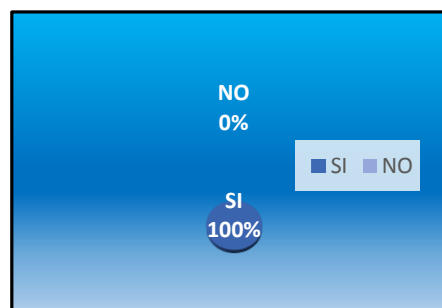
Pregunta 3: ¿Piensa usted que el buen liderazgo dentro de la asociación es fundamental para el desarrollo de la misma?

Cuadro # 3

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	20	100%
NO	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Socios de la asociación
Elaborado: Investigadora

Grafico # 3



Fuente: Socios de la asociación
Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 20 socios equivalentes al 100% piensan que es fundamental que exista un buen liderazgo en la asociación de personas con discapacidad visual de Loja.

ANÁLISIS

Sam Walton "Los líderes sobresalientes salen de su camino para potenciar el autoestima de su personal. Si las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr".

El buen funcionamiento de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja se podrá realizar y se llevará a cabo siempre y cuando exista un buen liderazgo y una buena participación, los socios están concientes que es indispensable el buen liderazgo para que la asociación vaya superando ciertas deficiencias con una guía y buena participación que podrá lograr que la asociación mejore y les permita salir a flote, fomentando un desarrollo positivo a sus integrantes.

Pregunta 4: ¿Cree que todos los socios deberían involucrarse más en la asociación para de esta manera ser protagonistas de su propio desarrollo?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los miembros de la asociación, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

“Por supuesto que sí sería muy importante que exista el involucramiento por parte de todos los socios, ya que la asociación es nuestra fuente de trabajo lo cual nos ayuda a subsistir”

“Si ya que es fundamental trabajar unidos para obtener beneficios”

“Si porque somos desunidos y eso no permite nuestro desarrollo”

ANÁLISIS:

En base a los resultados obtenidos, los socios de la Asociación de personas con Discapacidad Visual de Loja consideran que el involucramiento de los socios sería un hecho positivo para la asociación ya que por medio de este se podrían intercambiar ideas, criterios con la finalidad de resolver inconvenientes existentes, para que de estamanager exista un buen rendimiento en su trabajo, y donde ellos sean los partícipes de su propio cambio y desarrollo de su asociación.

Pregunta 5: ¿Piensa usted que la intervención de un trabajador social sería de gran ayuda para mejorar el liderazgo en su asociación?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los miembros de la asociación, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

“Si ya que sería una gran ayuda para la mejora de la asociación”

“Claro que sí, porque sabría guiarnos a todos y más que nada dar charlas para el buen liderazgo”

“Si porque ayudaría a que exista la buena relación entre todos”

“Si porque el desconocimiento hace caer en errores y la ayuda y dirección de un trabajador social seria de gran aporte para la asociación”

“Si ya que ayudaría en la concienciación de los socios y líderes”

“Si porque el trabajador aportaría como intermediario para que ya no existan las dificultades”

ANÁLISIS:

El profesional en trabajo social es un ente de cambio el cual guía y contribuye al mejoramiento de grupos sociales mediante su intervención profesional, por esta razón se puede evidenciar que los socios en su totalidad consideran que sería de gran ayuda la intervención de un trabajador social ya que este sera una guia y orientador en sus actividades permitiendoles desarrollar de una manera eficaz y con buenos resultados.

Pregunta 6: ¿Cuáles serían las causas desde su punto de vista para que no exista un buen liderazgo?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los miembros de la asociación, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

Desunión

Discusiones

Bien personal

ANÁLISIS:

Es muy importante que para que exista un buen liderazgo también exista la colaboración y el involucramiento de todos los socios, ya que hay que recalcar que un buen grupo hace un buen líder, es por ello que los socios mencionan que existen diferentes problemáticas que afectan a la asociación como: la desunión, discusiones, individualismo, las mismas que limitan a que la asociación salga adelante y mejoren su calidad de vida.

Pregunta 7: ¿Qué hace falta en la asociación para su buen funcionamiento?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los miembros de la asociación, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

Unión

Apoyo por parte de las autoridades locales

Un buen líder

Falta de reuniones establecidas en el reglamento

Falta de preocupación por parte de los socios

Interés individualista

ANÁLISIS:

Para el buen funcionamiento de la asociación es necesario que exista la unión, preocupación por parte de los socios, un buen liderazgo, apoyo por parte de las autoridades locales, reuniones que se han establecido en el reglamento y que existan las ganas del crecimiento global para que surjan y crezcan de manera positiva. Es importante mencionar que si hay unión habra comunicación, pero los socios expresan que seria muy importante para su crecimiento si recibieran el apoyo de las autoridades locales de la ciudad de Loja, y de esta manera acelerarian su mejoramiento.

Pregunta 8: ¿Indique usted si se han dado programas de capacitación para el líder?

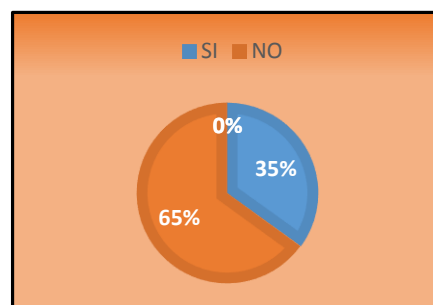
Cuadro # 8

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	7	35%
NO	13	65%
TOTAL	20	100%

Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

Grafico # 8



Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 13 personas que corresponden al 65% respondieron que no se han dado programas de capacitación para el líder, mientras que 7 personas que equivalen al 35% respondieron que si se han dado programas de capacitación para el líder.

ANÁLISIS

Es muy importante la capacitación para el líder, ya que para toda organización debe quedar claro que es relevante capacitar a su personal de una forma constante y oportuna para que puedan conocer, planear y realizar sus actividades conjuntamente con los demás colaboradores por lo que es necesario trabajar en equipo para poder sobresalir como asociación y tomar buenas decisiones.

PREGUNTA 9: ¿Desearía usted que se den capacitaciones de liderazgo para mejorar la organización de la asociación?

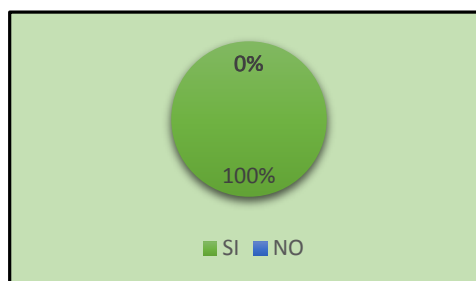
Cuadro # 9

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	20	100%
NO	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

Grafico # 9



Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 20 personas que equivalen al 100% respondieron que si les gustaría que se den capacitaciones para mejorar el liderazgo.

ANÁLISIS

La capacitación para las organizaciones es de vital importancia ya que contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos, a la vez que ofrecen grandes beneficios a la asociación, por otro lado la capacitación tiene la función de mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo este organizada para superarse continuamente y esto debe realizarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y las metas de la asociación, a través de la capacitación, las organizaciones se desarrollan y hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente.

PREGUNTA10: ¿Estaría de acuerdo que se desarrolle una propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización?

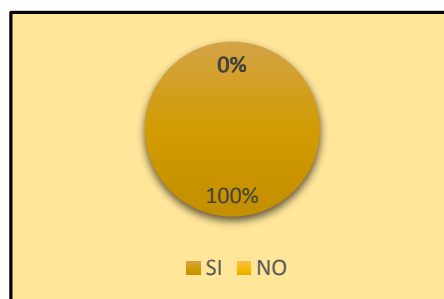
Cuadro # 10

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	20	100%
NO	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

Grafico # 10



Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 20 personas que corresponden al 100% respondieron que si estarían de acuerdo en que se desarrolle una propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización.

ANÁLISIS

Los socios mencionan que es necesario que se realice una propuesta la misma que permitira un fortalecimiento a la asociación con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas de la misma. Es muy importante mencionar que para lograr el desarrollo es necesario que todos trabajen en equipo y participen de forma activa y equitativa segun sus capacidades y habilidades de cada uno de los miembros de la asociación.

RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A LOS LÍDERES DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA.

Con el objeto de verificar los objetivos planteados en el proyecto de tesis, se aplicó la entrevista a cinco líderes, para lo cual se utilizó el siguiente cuestionario con los siguientes resultados.

Pregunta 1: ¿Cuál cree usted que puede ser la causa de la falta de cooperación por parte de los socios?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los líderes, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

Desunión

Impedimento físico y personal

Factor económico

Falta de concienciación en lo que es una asociación

ANÁLISIS

Es fundamental que exista un orden dentro de la asociación, pero sin envargo en la Asociación de Personas de Discapacidad Visual de Loja se dieron a conocer algunos de los factores que inciden en la limitada cooperación por parte de los socios como: desunión, impedimento físico y personal, factor económico y falta de concienciación, es por ello que expresan los líderes que sería fundamental lograr sumar fuerzas de todos los socios para lograr un solo objetivo que es el que la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja se

fortalezca y se desarrolle, y de esta manera obtener beneficios en común.

Pregunta 2: ¿Por qué cree usted que no hay unión en la Asociación?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los líderes, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

Porque falta que exista más dialogo

Porque no todos los socios están conscientes de lo que se puede lograr con una asociación

Porque no se cree en los líderes

Por la falta de motivación y apoyo de las instituciones de la localidad

ANÁLISIS

Sugun lo manifestado por los líderes existe la desunion porque no hay dialogo, falta de concienciación, falta de confianza en los líderes y por la falta de motivación y apoyo de las instituciones locales, estos son algunos de los factores que provocan que la asociación no se fortalezca, lo cual impide el cumplimiento de los objetivos propuestos. Cabe recalcar que es fundamental para una asociación la unión ya que de esto depende el éxito y el buen funcionamiento de la asociación.

Pregunta 3: ¿Cree usted que prima algún interés en los socios para no integrarse en la asociación?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los líderes, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

No en la mayoría pero en algunos si ya que velan por su interés personal

Si

No

ANÁLISIS

Para que se produzca una integración sensata y duradera, las personas deben dejar de lado prejuicios, miedos, temores, dudas sobre el otro, y el interés personal e individualista, lo cual no siempre es fácil pero sí posible, es por esto que la integración es una parte esencial de la vida en armonía dentro de un grupo, porque supone que uno ya no se ve invadido por esos miedos o inquietudes si no que se libera de ellos y se abre a conocer a aquellas personas o realidades que puedan ser distintas a la propia, el acto de la integración es muy importante para todos los grupos porque acerca a sus integrantes a la convivencia, a la paz y a la vida en armonía. Sin embargo, las diferencias y los prejuicios que las mismas generan y hacen que muchas veces algunos integrantes se nieguen a integrar a aquellos que se hallan fuera del grupo.

Pregunta 4: ¿Diga usted si no existe el poder de convocatoria para que se fortifique la asociación?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los líderes, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

ANÁLISIS

Es muy importante que en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual exista el poder de convocatoria pero más importante es que los socios colaboren mediante su participación en la asociación, asistiendo a reuniones para de esta manera estar más inmersos en lo que sucede dentro de la misma y por ende ayudar para que la asociación se desarrolle.

Pregunta 5: ¿Cree usted que el ser unidos e integrados seria la oportunidad de muchas consecuciones?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los líderes, siendo el 100% los cuales respondieron a todas las preguntas.

RESPUESTAS:

Si porque ayudaría a la asociación a crecer

Claro por medio de la unión la asociación funcionaria de diferente manera

Si porque lograríamos muchas cosas positivas para la asociación y sus miembros

ANÁLISIS

Es evidente que los líderes piensan que mediante la unión se pueden lograr muchas cosas positivas tanto para ellos como para la asociación, ya que prevalecería la comunicación entre todos y se dejarían de un lado los mal entendidos y las diferencias entre ellos. Es necesario emcionar que los socios necesitan ser motivados para que participen y trabajen en equipo.

Pregunta 6: ¿Indique usted si se han dado programas de capacitación al líder?

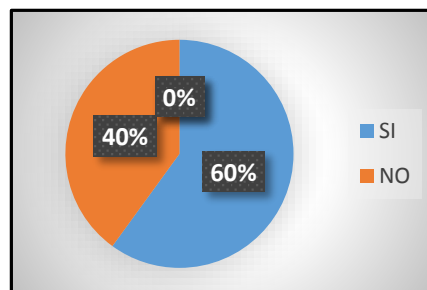
Cuadro # 6

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	3	60%
NO	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

Grafico # 6



Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 3 personas que equivalen al 60% respondieron que si se han dado programas de capacitación para el líder, mientras que 2 personas que corresponden al 40% respondieron que no se han dado programas de capacitación para el líder.

ANÁLISIS

La mayoría de los lideres mencionan que si han dado programas de capacitación lo que esto permite conocer temas importantes que ayudan al mejoramiento de la asociación. La capacitacion es fundamental ya que esto permite tener mas oportunidades de sobresalir y lograr avances en la organización.

Pregunta 7: ¿Desearía usted que se den capacitaciones de liderazgo para mejorar la organización de la asociación?

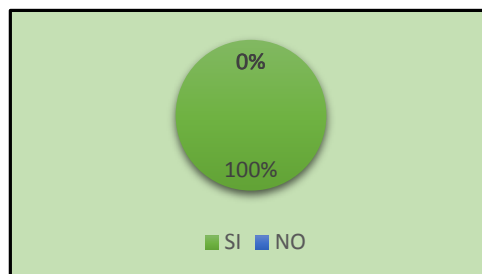
Cuadro # 7

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	5	100%
NO	0	0
TOTAL	5	100%

Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

Grafico # 7



Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 5 personas que equivalen al 100% respondieron que si les gustaría que se den capacitaciones para mejorar el liderazgo.

ANÁLISIS

Mencionan los líderes que si es necesario, ya que las capacitaciones permiten tener nuevos conocimientos para de esta manera aportar con nuevas ideas, criterios opiniones, los mismo que seran de gran ayuda en el buen funcionamiento de la asociación ya que esta permitira que todos y cada uno de los miembros se involucren y conscienticen de lo importante que es tener una capacitación continua.

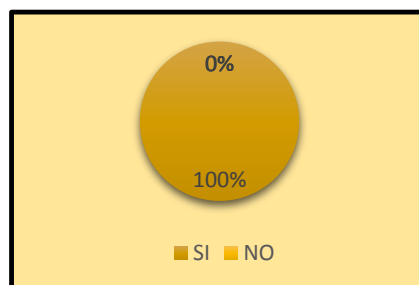
PREGUNTA 8: ¿Estaría de acuerdo que se desarrolle una propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización?

Cuadro # 8

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	5	100%
NO	0	0
TOTAL	5	100%

Fuente: Socios de la asociación
Elaborado: Investigadora

Cuadro # 8



Fuente: Socios de la asociación
Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 5 personas que corresponden al 100% respondieron que si estarían de acuerdo en que se desarrolle una propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización.

ANÁLISIS

Es muy importante el fortalecimiento de un grupo de personas ya que esto les permitiera mejorar su calidad de vida, por tal motivo los líderes de la asociación mencionan que es necesario la realización de una propuesta para el fortalecimiento de su organización, ya que esta contribuiría al crecimiento y empoderamiento para buscar su bienestar con el aporte de las diferentes instituciones públicas que cuentan con el personal capacitado.

PREGUNTA 9: ¿Considera usted que es importante la intervención de un trabajador social para mejorar estos aspectos de liderazgo y organización?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los líderes, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

Si sería muy importante

Si ya que ayudaría en la concienciación de los socios y líderes

Si porque el trabajador aportaría como intermediario para que ya no existan las dificultades

Si porque por medio del trabajador social se fortalecería la asociación

ANÁLISIS:

Según criterios emitidos por parte de los líderes mencionan que el profesional de trabajo social sería de gran apoyo ya que este les brindara confianza, orientación, guía en la toma de decisiones que aportaran a que exista un cambio y contribuya para el mejoramiento de los grupos sociales mediante su intervención en la búsqueda de posibles soluciones.

RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A LOS FAMILIARES DE LOS SOCIOS DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA.

Con el objeto de verificar los objetivos planteados en el proyecto de tesis, se aplicó la entrevista a diez familiares de los socios, para lo cual se utilizó el siguiente cuestionario con los siguientes resultados.

Pregunta 1: ¿Cree usted que su familiar miembro de la asociación de personas con discapacidad visual recibe beneficios y ayuda?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los familiares, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

Si ya que por medio de la asociación a podido trabajar en los quioscos

Sí en algunas ocasiones aunque el sueldo que gana en los quioscos es poco

No

ANÁLISIS

La mayoría de los familiares de los socios dela asociación de personas con discapacidad visual de loja mencionan que si reciben ayuda y beneficios ya que gracias a estos se les abierto la oportunidad de trabajar en los quioscos lo cual les genera ingresos economicos, siendo una gran ayuda para su familia, para lo cual es necesario mencionar que los beneficios que brinda la asociacion tiene la finalidad de sacar adelante a los miembros de la asociación.

Pregunta 2: ¿Está usted de acuerdo que su familiar sea parte de la asociación por el bienestar de su discapacidad?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los familiares, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

Si porque lo que se desea es que este bien

Si porque por medio de la asociación pasa entretenido

ANÁLISIS

La mayoría de los familiares de los miembros de la asociación están de acuerdo que exista este tipo de asociaciones ya que las mismas les brindan su apoyo para mejorar su calidad de vida, además posibilita el desarrollo de diferentes habilidades que les permite vivir de una manera tranquila y compartir con otras personas experiencias similares haciéndoles sentir importante ante la sociedad y con el apoyo y la ayuda familiar ellos son más seguros de sí mismos y pueden trabajar para su sustento lo cual a ellos les alegra.

Pregunta 3: ¿Usted apoya moralmente para que su familiar participe en la asociación?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los familiares, siendo el 100% los cuales respondieron a todas las preguntas.

RESPUESTAS:

Si tiene todo nuestro apoyo

ANÁLISIS

El apoyo familiar es de suma importancia para los socios, ya que gracias a ello, se pueden sentir más útiles y con muchas ganas de trabajar dentro de la asociación, y recibir los beneficios que esta tiene, también es importante mencionar que la familia los ayuda con su trabajo dentro de la asociación para estar más involucrados en las vidas de sus familiares.

Pregunta 4: ¿Usted estará en condiciones de brindar apoyo a la asociación para que esta supere ciertas deficiencias?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los familiares, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

Si siempre y cuando no sea económicamente

Si ya que se trata del bienestar de mi esposo y de todos

Si siempre y cuando sea un bien para todos

Si ya que si hay bastantes inconvenientes

ANÁLISIS

Los familiares mencionan que si estan de acuerdo en aportar en las diferentes actividades, pero no economicamente ya que el ingreso de ellos es limitado. La familia es un apoyo de vital importancia para todos los socios y en este caso aún más ya que se trata de personas vulnerables ante la sociedad los cuales necesitan el apoyo incondicional de su familia, la cual estará dispuesta a colaborar para que la asociación mejore sus dificultades.

Pregunta 5: ¿Usted cree que la asociación requiere de la participación familiar para superar aspectos que afectan a la organización?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los familiares, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas.

RESPUESTAS:

Si ya que la familia debemos apoyarlos siempre para que estén bien organizados

Si siempre debe haber la participación y la ayuda de la familia para que ellos se sientan bien y se organicen más.

Si porque si el apoyo de la familia ellos se sentirían solos.

ANÁLISIS

Menciona que es importante ya que esto les permitira el buen funcionamiento de la asociacion de forma ordenada y equitativa, la misma que facilitara el desenvolvimiento de cada uno de ellos. La participación familiar se considera extensamente como un componente clave para la buena organización ya que estos brindan apoyo a sus familiares y por medio de esto se fortalece como personas, y por lo tanto se logrará un fortalecimiento general tanto de la asociación como de los socios, enfocandose en la capacitación del líder, puesto que es él, el que esta al frente de la asociación, el cual también debe recibir el apoyo de su familia y de todos y cadauno de los miembros, para con fortaleza saber guiar dicha asociación.

Pregunta 6: ¿Indique usted si se han dado programas de capacitación al líder?

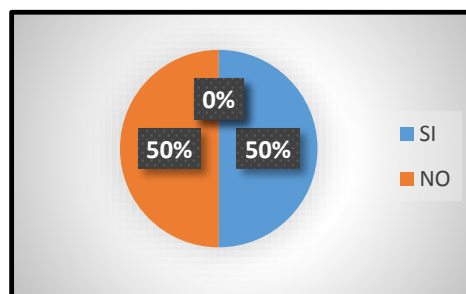
Cuadro # 6

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	5	50%
NO	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

Grafico # 6



Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los familiares de los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 5 personas que equivalen al 50% respondieron que si se han dado programas de capacitación para el líder, mientras que 5 personas que corresponden al 50% respondieron que no se han dado programas de capacitación para el líder.

ANÁLISIS

El cincuenta por ciento de los familiares mencionan que si se han dado capacitaciones a los miembros de la asociación, pero el otro cincuenta por ciento mencionan que no, lo cual demuestra que existe una gran desconformidad en las actividades realizadas dentro de la asociación, demostrando que no hay un apoyo incondicional que facilite el desenvolvimiento personal y colectivo en la asociación de personas con discapacidad visual de Loja.

Pregunta 7: ¿Desearía usted que se den capacitaciones de liderazgo para mejorar la organización de la asociación?

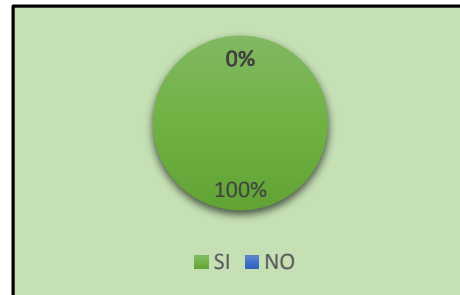
Cuadro # 7

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	10	100%
NO	0	0
TOTAL	10	100%

Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

Grafico # 7



Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los familiares de los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 10 personas que equivalen al 100% respondieron que si les gustaría que se den capacitaciones para mejorar el liderazgo.

ANÁLISIS

El cien por ciento de los familiares menciona que es fundamental la capacitación para los lideres ya que esto les permite conocer y saber como llevar hacia delante a un grupo de personas y resolver las diferentes situaciones, por otro lado la capacitación tiene la función de mejorar, construir un futuro en el que la fuerza de trabajo este organizada para superarse continuamente mediante un proceso que vaya en relación con los objetivos y metas propuestas. Además la capacitación logra el desarrollo del potencial humano para colaborar de una manera mas eficiente.

PREGUNTA 8: ¿Estaría de acuerdo que se desarrolle una propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización?

Cuadro # 8

VARIABLE	FRECUENCIA	%
SI	10	100%
NO	0	0
TOTAL	10	100%

Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

Grafico # 8



Fuente: Socios de la asociación

Elaborado: Investigadora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas obtenidas por los familiares de los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, se obtuvieron los siguientes resultados, 5 personas que corresponden al 100% respondieron que si estarían de acuerdo en que se desarrolle una propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización.

ANÁLISIS

Todos los familiares mencionan que es muy importante una propuesta ya que permitira fortalecer la asociación, la misma que va encaminada a un buen liderazgo, organización y un funcionamiento que sea de forma organizada para lograr superar deficiencias y situaciones que afecten a la asociación.

PREGUNTA 9: ¿Considera usted que es importante la intervención de un trabajador social para mejorar estos aspectos de liderazgo y organización?

En la pregunta por considerarse que es una pregunta abierta no se elaborará cuadro estadístico, a continuación se detalla la información vertida por cada uno de los familiares, siendo el 100% los cuales respondieron las preguntas

RESPUESTAS:

Si sería muy importante

ANÁLISIS:

El trabajador social es un agente de cambio y transformación, que guía y orienta a los grupos sociales, trabajando para el bienestar de las personas mas vulnerables. Por tal motivo los familiares mencionan que es muy importante el trabajador social ya que este sería de gran apoyo en las diferentes situaciones, problemas necesidades y circunstancias que atravesase tanto la asociación como sus socios.

e. DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos se deduce que todos los socios tienen una opinión diferente, mencionan que el liderazgo es regular debido a que no hay un buen manejo de los asuntos de la asociación, por lo que se considera que es una problemática que debe ser solucionada, además la participación e involucramiento de los socios se considera de vital importancia ya que por medio de esto se logrará conocer las inquietudes y opiniones de cada socio, lo cual permitira fomentar una buena relación. Generalmente se realizan reuniones para tratar temas importantes y en beneficio del grupo, sin embargo se demuestra que rara vez los miembros de la asociación participan en las reuniones, manteniendolos ajenos ante los asuntos tratados, ya que por tal motivo no hay involucramiento por parte de los mismos.

Según Sam Walton "Los líderes sobresalientes salen de su camino para potenciar el autoestima de su personal. Si las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr". El buen funcionamiento de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja se podra realizar y se llevará a cabo siempre y cuando exista un buen liderazgo y una buena participación, los socios estan conscientes que es indispensable el buen liderazgo para que la asociación vaya superando ciertas deficiencias, asi mismo es necesario mencionar que es muy importante que exista la guia de un Trabajador Social y la participación de todos los socios para lograr que la asociación mejore y pueda emprender en algunos proyectos para beneficio de los socios, lo cual les permitirá desarrollarse como grupo a través de acciones positivas.

Es conveniente que exista un buen liderazgo, colaboración y el involucramiento de todos los socios, ya que hay que recalcar que un buen líder hace un buen grupo, es por ello que los socios mencionan

que existen diferentes problemáticas que afectan a la asociación como: la desunión, discusiones, individualismo, las mismas que limitan a que la asociación salga adelante y mejoren su calidad de vida. Para el buen funcionamiento de la asociación es necesario que exista la unión, preocupación por parte de los socios, un buen liderazgo, apoyo por parte de las autoridades locales; reuniones que se han establecido en el reglamento interno para su cumplimiento.

La capacitación para las organizaciones es de vital importancia ya que contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos, a la vez que ofrecen grandes beneficios a la asociación, por otro lado la capacitación tiene la función de mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo este organizada para superarse continuamente y esto debe realizarse como un proceso, siempre en relación con las metas de la asociación, a través de la capacitación, las organizaciones se desarrollan y hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente.

Además los socios mencionan que es necesario que se realice una propuesta la misma que permitiera fortalecer a la asociación con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas de la misma. Es muy importante mencionar que para lograr el desarrollo es necesario que todos trabajen en equipo y participen de forma activa y equitativa según sus capacidades y habilidades de cada uno de los miembros de la asociación.

Algunos de los factores que inciden en la limitada cooperación por parte de los socios son: desunión, impedimento físico y personal, factor económico y falta de concienciación, es por ello que expresan los líderes que sería fundamental lograr sumar fuerzas de todos los

socios para lograr un solo objetivo, que la Asociación de Personas con Discapacidad Visual se fortalezca y se desarrolle.

Según lo manifestado por los líderes existe la desunión porque no hay diálogo, falta de concienciación, falta de confianza en los líderes y por la falta de motivación y apoyo de las instituciones locales, estos son algunos de los factores que provocan que la asociación no se fortalezca, lo cual impide el cumplimiento de los objetivos propuestos, para que se produzca una integración sensata y duradera, los socios deben dejar de lado prejuicios, miedos, temores, dudas sobre el otro, y el interés personal e individualista, lo cual no siempre es fácil pero sí posible, es por esto que la integración es una parte esencial de la vida en armonía dentro de un grupo. Sin embargo, las diferencias y los prejuicios que las mismas generan y hacen que muchas veces algunos integrantes se nieguen a integrar a aquellos que se hallan fuera del grupo.

Es evidente que los líderes piensan que mediante la unión se pueden lograr muchas cosas positivas tanto para ellos como para la asociación, ya que prevalecería la comunicación entre todos y se dejarían de un lado los mal entendidos y las diferencias entre ellos. Es necesario mencionar que los socios necesitan ser motivados para que participen y trabajen en equipo.

Los líderes mencionan que son necesarias las capacitaciones ya que les permitirá tener nuevos conocimientos para de esta manera aportar con nuevas ideas, criterios, opiniones, los mismos que serán importantes para lograr el buen funcionamiento de la asociación, esto llevará a que todos los socios se involucren y conozcan la importancia de una capacitación continua.

Los familiares de los socios indican que estarían de acuerdo en aportar en las diferentes actividades que se realicen en la asociación con el fin de que la asociación se vea más organizada, así mismo es importante mencionar la participación familiar se considera extensamente como un componente clave para la buena organización ya que estos brindan apoyo a sus familiares y por medio de esto se fortalece como personas, y por lo tanto se logrará un fortalecimiento general tanto de la asociación como de los socios, enfocándose en la capacitación del líder, puesto que es él, el que está al frente de la asociación, el cual también debe recibir el apoyo de su familia y de todos y cada uno de los miembros, para con fortaleza saber guiar dicha asociación.

Para concluir es importante mencionar que la intervención del Trabajador Social dentro de la asociación es vital para la misma ya que permitirá orientar y fomentará el trabajo en equipo puesto que es lo que ellos necesitan para fortalecer la asociación y por lo tanto a sus socios y líderes, el profesional en Trabajo Social busca condiciones de vida adecuadas, especialmente en los grupos humanos sensibles como en este caso lo son las personas con discapacidad visual, la investigación realizada a buscado promover el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones de socios y líderes y el fortalecimiento de los integrantes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja para incrementar su bienestar.

h. CONCLUSIONES

- Los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, a pesar de contar con un líder no se sienten satisfechos con el mismo, por lo tanto no hay participación por parte de los mismos.
- La escasa capacitación en función del fortalecimiento tanto para el líder como para los socios, conlleva a que los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, no participen ni se involucren en la búsqueda de soluciones a sus problemas comunes afectando, de esta forma a su propio desarrollo; realidad que fue evidenciada mediante la investigación realizada.
- Los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, producto del débil liderazgo, no realizan una verdadera gestión encaminada a la participación de todos para lograr conseguir una infraestructura propia.
- Los socios expresan su deseo de fortalecer su asociación para alcanzar un verdadero desarrollo.
- En la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja existe una desunión de los socios, y esto limita al desarrollo de la asociación.
- En la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja no se realizan gestiones para que profesionales en diversas temáticas capaciten a los miembros de la asociación debido a la desunión de los socios y falta de motivación, aptitud y habilidad de los líderes en

influir en los socios puesto que existe un débil liderazgo en dicha el cual es un limitante para el autodesarrollo de la misma.

i. RECOMENDACIONES

- A los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, que valoren el poder contar con un líder, para que junto con el realicen acciones que conlleven al fortalecimiento de su asociación.
- A la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, a través de talleres de capacitación mejore la organización y el liderazgo para su buen funcionamiento.
- Que los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja que sean gestores de su propio cambio y desarrollo mediante la participación de todos.
- Que los socios de la asociación exterioricen el deseo de fortalecer su asociación y ellos mismos mediante la gestión hacia otras instituciones para recibir guías de apoyo.
- Realizar talleres de concientización sobre valores para de esta manera fomentar la unión entre todos.
- A la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, que realicen gestiones conjuntamente con la Universidad Nacional de Loja, para obtener el asesoramiento de profesionales en diversas temáticas y de esta manera lograr la capacitación de todos sus socios y líderes.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

“PROPUESTA FOMENTANDO LA UNIÓN Y BUENA ORGANIZACIÓN DE LOS SOCIOS Y LÍDERES DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA”

AUTORA:

Johanna Ivanova Luna Espinoza

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Rina Narváez Espinoza Mg. Sc

1850
LOJA – ECUADOR

2016

TITULO

“PROPUESTA FOMENTANDO LA UNIÓN Y BUENA ORGANIZACIÓN DE LOS SOCIOS Y LÍDERES DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA”

1. Antecedentes

El presente diseño de Propuesta para fortalecer el liderazgo, se desglosa del trabajo realizado sobre el débil liderazgo que existe dentro de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, misma que consistirá en realizar diferentes actividades que estén encaminadas a lograr fortalecer el débil liderazgo de la asociación.

La presente propuesta pretende contribuir al fortalecimiento del liderazgo que esto consigo traerá el incremento de la participación de los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, para que mejoren su relación dentro de la misma y a su vez se consiga un mejor desarrollo integral para todos los socios, líderes, y por ende exista un buen funcionamiento.

2. Justificación

Conscientes de la problemática que afronta la Asociación de Personas con Discapacidad Visual que es el débil liderazgo, y evidenciando la forma como esta repercute en el accionar de todos los socios, se ha creído conveniente aplicar el conocimiento que abarca el trabajo social en busca de mejorar esta situación, aportando posibles soluciones para que

de esta manera los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja sean partícipes de su progreso y desarrollo, y con el objetivo de fortalecer la participación activa de los socios y el líder tanto dentro como fuera de la asociación; se justifica el proyecto que pone de manifiesto la importancia del buen liderazgo para el desarrollo de la asociación y de sus socios.

Así mismo a través de la presente propuesta la asociación contara con un buen liderazgo que este traerá consigo la participación de sus socios, para que ya fortalecidos mejoren sus relaciones y por ende mejoren y hagan crecer su asociación.

Esto se logrará mediante talleres de capacitación, sobre el liderazgo y la participación y lo beneficios de ello para el desarrollo de los socios y de la asociación.

3. Objetivos

Objetivo general

Contribuir al fortalecimiento del liderazgo en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, para que exista una participación activa de los socios.

Objetivos específicos

- Capacitar a los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja sobre temas de liderazgo y organización con el propósito de fortalecer la asociación.
- Promover actitudes de autoconocimiento, autovaloración y auto desarrollo, para de esta manera obtener un buen desenvolvimiento

de los socios en la asociación y esto permita que la misma se fortalezca.

4. Metas

- Que los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja asistan en un 80% a los talleres impartidos.
- Involucrar a todos los socios de manera participativa en la búsqueda de mejoramiento organizacional.
- Que al final de la ejecución de la presente propuesta se mejore la relación entre el líder y los socios, para que de esta manera, mediante la unión contribuyan al desarrollo de la asociación.

5. ACTIVIDADES

- Taller de formación y superación personal
- Conferencia para la formación de buenos líderes
- Taller de fortalecimiento para el buen liderazgo
- Taller de fortalecimiento de socios y líderes
- Taller de participación de socios
- Conferencia "Fomentando la buena relación de los socios"
- Convivencia "Fortaleciendo lazos de amistad"

6. FINANCIAMIENTO

El costo total de la presente propuesta de fortalecimiento es de \$543.90 mismos que serán solventados por la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja.

Detalle	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Talleres Costo	6	50	300.00
Infocus	3	6	18.00
Hojas	30	0.05	1.50
Esferos	2	0.35	0.70
Marcadores	4	0.60	2.40
Oficios	6	0.30	1.80
Copias e internet	1	25	25.00
Convocatorias	30	0.05	1.50
Refrigerios	40	1.50	60.00
Conferencistas	2	50.00	100.00
IMPREVISTOS			30.00
TOTAL			543.90

7. RECURSOS

Talento Humano

- Socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja
- Líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja
- Conferencistas
- Estudiantes de Trabajo Social o Egresado de la misma
- Trabajador Social

Materiales

- Material de Oficina
- Materiales de escritorio
- Cámara fotográfica
- Infocus
- Computadora

Localización física y cobertura espacial

La propuesta de fortalecimiento se desarrollará en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja , que se encuentra ubicada en la parroquia El Sagrario, comunidad céntrica, en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso.

Beneficiarios

- 20 socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, 11 hombres y 9 mujeres entre los 35 y 60 años de edad
- Líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TALLER 1: TALLER DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN PERSONAL

Lugar: Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja ubicado en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso (edificio del Consejo Provincial de Loja)

Participantes: Socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Objetivo: Que los miembros de la asociación se sientan con la suficiente confianza de expresar sus puntos de vista sobre las problemáticas existentes dentro de la misma.

TIEMPO / FECHA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	MATERIALES	RESPONSABLES
14h30-18h30	Saludo y ambientación	Crear un espacio favorable entre los participantes.	Saludo de bienvenida Presentación por parte de cada uno de los socios.	Equipo de sonido Computadora Material de escritorio	Miembros de la asociación Líderes de la asociación Tesista Trabajadora Social
	Introducción al tema	Crear confianza en todos los socios para que cada uno este conciente de que con esfuerzo y dedicacion se pueden superar.	Intervención de un trabajador social referente al tema a tratar		
	Qué es la asuperación personal		Cada socio expresará sus opiniones referente al tema expuesto y la importancia del mismo		
	Como lograr la superación personal		Evaluación y Cierre		

CONFERENCIA: FORMANDO BUENOS LÍDERES PARA EL DESARROLLO DE LA ASOCIACIÓN

Lugar: Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja ubicado en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso (edificio del Consejo Provincial de Loja)

Participantes: Socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Objetivo: Que todos los socios estén capacitados sobre como ejercer un buen liderazgo dentro de la asociación.

TIEMPO / FECHA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	MATERIALES	RESPONSABLES
15h00-17h00	Saludo y ambientación	Establecer un ambiente calido de trabajo.	Saludo de bienvenida	Equipo de sonido Computadora Material de escritorio	Miembros de la asociación Líderes Tesisista Conferencista
	Qué es un líder	Informar y explicar todos los aspectos que consiernen al tema y que cada socio sepa qué es ser un líder.	Intervención por parte del conferencista sobre la tematica establecida		
	Cómo ser buenos líderes	Conocer las apreciaciones de cada socio sobre que es ser un buen líder, y luego explicar lo que implica ser un buen líder y como llegar a serlo.	Cada uno de los socios expresará su criterio sobre como ser buenos líderes, luego se dará una explicación por parte del conferencista. Evaluación y Cierre		

TALLER 2: FORTALECIMIENTO PARA EJERCER UN BUEN LIDERAZGO

Lugar: Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja ubicado en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso (edificio del Consejo Provincial de Loja)

Participantes: Socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento del liderazgo para que el líder conozca como dirigir la asociación.

TIEMPO / FECHA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	MATERIALES	RESPONSABLES
14h30-18h30	Saludo y ambientación	Establecer un ambiente calido de trabajo.	Saludo de bienvenida	Equipo de sonido Computadora Material de escritorio	Miembros de la asociación Experto en el tema Líderes Tesisista
	La importancia de ejercer un buen liderazgo dentro de un grupo	Mediante la intervención del experto en el tema fortalecer a los socios haciendoles saber la importancia de ejercer un buen liderazgo dentro del grupo	Intervención por parte del experto en el tema tratado.		
	Quien puede ejercer un buen liderazgo	Que los socios generen confianza en si mismos y esten concientes de que todos son capaces de ejercer un buen liderazgo, mediante el desarrollo de sus cualidades.	Mediante la formación de grupos de 5 personas realizar una actividad en la cual tendran que con un ejemplo dar a conocer como ejercerian un buen liderazgo. Evaluación y Cierre		

TALLER 3: LA IMPORTANCIA DE LOS VALORES DENTRO DE LA ASOCIACIÓN

Lugar: Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja ubicado en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso (edificio del Consejo Provincial de Loja)

Participantes: Socios y líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Objetivo: Mediante el fortalecimiento grupal tratar aspectos como resolución de conflictos, valores y colaboración.

TIEMPO / FECHA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	MATERIALES	RESPONSABLES
15h00-17h00	Saludo y ambientación	Establecer un ambiente calido de trabajo.	Saludo de bienvenida	Equipo de sonido Computadora Material de escritorio	Miembros de la asociación Trabajador Social Líderes Tesisista
	Como resolver los conflictos que se den en la asociación	Que todos los socios y líderes conoscan la forma de resolver conflictos que se den en la asociación, para de esta manera esten preparados para afrontarlos de la mejor manera.	Intervención por parte del trabajador social en donde se les enseñara la mejor manera de resolver conflictos en la asociación		
	Importancia de los valores y colaboración dentro de la asociación	Informarles la importancia de porqué los valores deben estar presentes dentro de la asociación para su uena organización y desarrollo.	Dinámica grupal “Definiendo Valores” Evaluación y Cierre		

TALLER 4: REUNIÓN PARA INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

Lugar: Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja ubicado en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso (edificio del Consejo Provincial de Loja)

Participantes: Socios y líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Objetivo: Mediante la participación de los socios conocer ideas expuestas por cada uno de ellos que vayan en beneficio de la asociación.

TIEMPO / FECHA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	MATERIALES	RESPONSABLES
15h00-17h00	Saludo y ambientación	Establecer un ambiente calido de trabajo	Saludo de bienvenida	Equipo de sonido Computadora Material de escritorio	Miembros de la asociación Líderes Tesista
	Que es la participación	Que conoscan el significado de participación y como participar dentro de la asociación	Se les hará escuchar un audio sobre el significa y la importancia de la participación		
	Todos pueden participar siendo líderes	Concientizar a todos los socios incentivandolos a que todos pueden ser líderes y sacara adelante a la asociación	Lluvia de ideas mediante un conversatorio donde se socialice la opción de cambio de líderes. Evaluación y Cierre		

CONFERENCIA: TRABAJANDO EN EQUIPO SE OBTIENE BUENOS RESULTADOS

Lugar: Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja ubicado en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso (edificio del Consejo Provincial de Loja)

Participantes: Socios y líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Objetivo: Estimular a los socios a trabajar en equipo poniendo en práctica la solidaridad y el compañerismo.

TIEMPO / FECHA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	MATERIALES	RESPONSABLES
15h00-17h00	Saludo y ambientación	Establecer un ambiente calido de trabajo	Saludo de bienvenida	Equipo de sonido Computadora Material de escritorio	Miembros de la asociación Líderes Trabajador Social Tesisista
	Que es la solidaridad y el compañerismo	Que los socios conozcan el significado de los valores que son muy importantes para la buena relación de todos y el desarrollo de la asociación	Intervención del trabajador social sobre el tema tratado.		
	Conversatorio sobre el tema tratado.	Que los socios se queden con la enseñanza de la importancia de los valores de la solidaridad y el compañerismo para tener una buena relación	Dinámica "Poniendo en Práctica lo aprendido" Evaluación y Cierre		

CONVIVENCIA: FORTALECIENDO LAZOS DE AMISTAD Y BUENA COMUNICACIÓN

Lugar: Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja ubicado en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso (edificio del Consejo Provincial de Loja)

Participantes: Socios y líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de la relación de los socios mediante el intercambio de experiencias que hayan tenido en la asociación.

TIEMPO / FECHA	TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	MATERIALES	RESPONSABLES
14h30-18h30	Saludo y ambientación	Establecer un ambiente calido de trabajo	Saludo de bienvenida	Equipo de sonido Computadora	Miembros de la asociación Líderes Trabajador Social Tesisista
	Conversatorio sobre temas que cada uno de los socios exponga	Que cada socio exprese el tema que mas le interesaria hablar y de esta manera cada uno puede aprender del otro.	Lluvia de ideas		
	Que es la unión	Que cada uno de los socios tenga la enseñanza de que si hay unión todo se puede lograr en beneficio de la asociación.	Dinamicas de unión Evaluación y Cierre		

j. BIBLIOGRAFÍA

Archivos de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Ángel Baguer Alcalá *Un timón en la tormenta* Año 2001, pág.143

adrformacion. (2016). Obtenido de Tipos de Organización:

<http://www.adrformacion.com/cursos/liderazgo/leccion1/tutorial7.html>

American Academy of Ophthalmology. (08 de Septiembre de 2011).

Obtenido de <http://www.aaof.org/salud-ocular/enfermedades/baja-vision>

Ander Egg, Ezequiel. " Diccionario del Trabajo Social". Ed. Lumen. 1995

Ander Egg, E. ". (febrero de 2016). *Colegio Profesional de Trabajo Social de Málaga*. Obtenido de

http://www.trabajosocialmalaga.org/html/PROFESION_funciones_trabajador_social.php.

Archivo pdf ORGANIZACIÓN

Adrformacion Tipos de Organización 2016

<http://www.adrformacion.com/cursos/liderazgo/leccion1/tutorial7.html>

bligoo. (s.f.). *Obtenido de Asociaciones Gremiales*:

<http://asociacionesgremiales.bligoo.com/content/view/230236/Las-asociaciones-gremiales-no-tienen-fines-de-lucro-pero.html#.VrJIKbLhDIU>

Constitución de la República del Ecuador, pág.25

CNDH Comisión Nacional de los Derechos Humanos-México Periférico
Sur 3469, Col. San Jerónimo Lídice, Del. Magdalena Contreras,
C.P. 10200, México D.F. 2010-2016

http://www.cndh.org.mx/Discapacidad_Tipos

Contreras, J. L. (2008.). *Discapacidad Visual*.

Contreras, M. E. (2010). *Discapacidad Visual. En Discapacidad Visual* (pág. 16). Mexico D.F.

Colegio Oficial de Trabajo Social de Asturias
<http://www.trabajosocialasturias.org/la-profesion/ambitosfunciones/funciones-de-las-y-los-trabajadores-sociales.html>

Definición de trabajo social <http://www.ts.ucr.ac.cr/decla-006.htm>

Definición.De. (2008). Obtenido de <http://definicion.de/asociacion/>

Discapacidad Online Discapacidad Ecuador Misión Solidaria Manuela Espejo
<http://www.discapacidadonline.com/discapacidad-ecuador-mision-solidaria-manuela-espejo.html>

El ciudadano 2016 Ecuador avanza en la inclusión y acceso a textos para las personas con discapacidad visual <http://www.elciudadano.gob.ec/ecuador-avanza-en-la-inclusion-y-acceso-a-textos-para-las-personas-con-discapacidad-visual/>

El Mundo Salud 1.000 de personas sufren discapacidad en el mundo
<http://www.elmundo.es/elmundosalud/2011/06/09/noticias/1307641663.html>

Enciclopedia Financiera. (s.f.). Obtenido de
<http://www.enciclopediafinanciera.com/organizaciondeempresas/es-estructura-organizacion/organizaciones-formales.htm>

<http://www.ts.ucr.ac.cr/decla-006.htm> . (julio de Montreal 2000). *Obtenido de Definición de trabajo social* .

Fundación Belén Trastornos del Lenguaje <http://fundacionbelen.org/base-datos/trastornos-del-habla/>

Fortalecimiento Organizacional
<http://www.paginasprodigy.com/dchong/fortalecimientoorganizacional.htm>

Juan Luis Castejon y Leandro Navas *Unas Bases Psicológicas de la Educación Especial* pag. 24
Maxwell. J. (2011). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo* (3ª ed.). Editorial: GRUPO NELSON. ISBN: 9781602550278

Liderazgo Hoy. (2015). Obtenido de <http://www.liderazgohoy.com/8-caracteristicas-del-liderazgo-centrado-principios-stephen-covey/>

LosRecursos Humanos.com. (21 de Febrero de 2011). Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones/>

Marta Elena Ramírez Moguel Josefina Lobera Gracida Bruno Contreras
Discapacidad Visual 2010 Mexico D.F

Moreno Maria, "LA CAPACITACIÓN EN FUNCIÓN DEL FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LOS MORADORES DEL BARRIO VIRGENPAMBA DE LA CIUDAD DE LOJA", UNL, 2015 pag. 23

Monografas.com. (s.f.). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos72/clasificacion-tipos-liderazgo/clasificacion-tipos-liderazgo.shtml>

News Medical Life Sciences y Medicine Dr. Ananya Mandal, MD
CAUSAS DE LA DISCAPACIDAD VISUAL [http://www.news-medical.net/health/Causes-of-visual-impairment-\(Spanish\).aspx](http://www.news-medical.net/health/Causes-of-visual-impairment-(Spanish).aspx)

Organización Mundial de la Salud VIH/SIDA
http://www.who.int/topics/hiv_aids/es/

Organización Mundial de la Salud 2016 *Definición de Discapacidad*
<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Organización Mundial de la Salud *Ceguera y Discapacidad Visual*
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/es/>

ORGANIZACION. (s.f.). En *Archivo pdf*.

social, D. d. (julio de 2000). <http://www.ts.ucr.ac.cr/decla-006.htm>.

¿Qué entendemos por participación? Capítulo dos MICHAEL ENDE
<http://www.iin.oea.org/IIN/cad/Participacion/pdf/F3-120.pdf> Archivo PDF

Toranzo. (2002). En Toranzo.

Telesur Violencia intrafamiliar afecta a niños antes de nacer <http://www.telesurtv.net/news/Violencia-intrafamiliar-afecta-a-ninos-antes-de-nacer-20150118-0020.html>

Universidad Argentina John F. Kennedy Ceguera Congénita Una “Mirada” Biopsicosocial pag.16

Violeta Ruiz 2004 Organizaciones comunitarias y gestión asociada pag 110-111-112

Wikipedia. (2011). Obtenido de Asociación:

[https://es.wikipedia.org/wiki/Asociaci%C3%B3n_\(derecho\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Asociaci%C3%B3n_(derecho))

WM, J. (1981). *Wikipedia*. Obtenido de

https://es.wikipedia.org/wiki/Campo_visual

k. ANEXOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SOCIOS DE LA ASOCIACIÓN DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO 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 de **¿Cómo incide el débil liderazgo para el buen funcionamiento de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual?**, solicito a usted se digne responder la siguiente encuesta de manera clara y pegada a la verdad de los hechos.

1.- **¿Cómo piensa usted que es el liderazgo en la Asociación de Personas con discapacidad Visual?**

2.- **¿El líder de la Asociación trata asuntos importantes en las reuniones?**

SI () NO () RARA VEZ () NUNCA ()

3.- **¿Piensa usted que el buen liderazgo dentro de la asociación es fundamental para el desarrollo de la misma?**

SI () NO ()

POR QUE-----

4.- ¿Cree que todos los socios deberían involucrarse más en la Asociación para de esta manera ser protagonistas su propio desarrollo?

5.- Piensa usted que la intervención de un Trabajador Social sería de gran ayuda para mejorar el liderazgo de su Asociación?

6.- Cuales son las causas desde su punto de vista para que no exista un buen liderazgo?

7.- Que hace falta en asociación para su buen funcionamiento?

8.- Indique usted si se han dado programas de capacitación para el líder?

SI ()

NO ()

Por qué:_____

9.- Desearia usted que se den programas de capacitación de liderazgo para mejorar la organización de la asociación?

SI ()

NO ()

10.- Estaría de acuerdo que se desarrolle una propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización?

SI ()

NO ()

11.- Considera usted que es importante la intervención de un trabajador social para mejorar estos aspectos de liderazgo y organización?

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS LÍDERES DE LA ASOCIACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

La presente entrevista tiene como objetivo saber la opinión de los directivos de la Asociación de personas con discapacidad visual, para de esta manera obtener información sobre el liderazgo que ejercen dentro de la misma.

1.- ¿Cuál cree usted que puede ser la causa de la falta de cooperación por parte de los socios?.

2.- ¿Por qué cree usted que no hay unión en la Asociación?

3.- ¿Cree usted que prima algún interés en los socios para no integrarse en la asociación?

4.- ¿Diga usted si no existe el poder de convocatoria para que se fortifique la asociación con la unidad?

5.- ¿Cree usted que el ser unidos e integrados seria la oportunidad de muchas consecuciones?

6.- ¿Indique usted si se han dado programas de capacitación al líder?

SI ()

NO ()

Por qué:_____

7.- Desearia usted que se den programas de capacitación de liderazgo para mejorar la organización de la asociación?

SI ()

NO ()

8.- Estaria de acuerdo que se desarrolle una propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización?

SI ()

NO ()

9.- Considera usted que es importante la intervención de un trabajador social para mejorar estos aspectos de liderazgo y organización?-

**ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS FAMILIARES DE LOS SOCIOS DE
LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL
DE LOJA**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

La presente entrevista tiene como objetivo saber la opinión de los familiares de los socios de la Asociación de personas con discapacidad visual, sobre el liderazgo que se ejerce en la misma. Por tal motivo le solicito de la manera más comedida se digne responder las siguientes preguntas.

1.- ¿Cree usted que su familiar miembro de la asociación de personas con discapacidad visual recibe beneficios y ayudas en la asociación que pertenece?

2.- ¿Estad usted de acuerdo que su familiar sea parte de la asociación por el bienestar de su discapacidad?

3.- ¿Usted apoya moralmente para que su familiar participe en esta asociación?

4.- ¿Usted estará en condiciones de brindar apoyo a la asociación para que esta supere ciertas deficiencias?

5.- ¿Usted cree que la asociación requiere de la participación familiar para superar aspectos que afectan a la organización?

6.- ¿Indique usted si se han dado programas de capacitación al líder?

SI ()

NO ()

Por qué:_____

7.- Desearia usted que se den programas de capacitación de liderazgo para mejorar la organización de la asociación?

SI ()

NO ()

8.- Estaria de acuerdo que se desarrolle una propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización?

SI ()

NO ()

9.- Considera usted que es importante la intervención de un trabajador social para mejorar estos aspectos de liderazgo y organización?-

GUIA DE OBSERVACIÓN (EXTERNA)

GUIA DE OBSERVACION (EXTERNA)

Temática: Observación de campo

Fecha: 13/11/2015

Hora: 10:00 am

Lugar: Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Objetivo: Determinar el espacio de investigación.

La Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja se encuentra ubicada en el cantón Loja, parroquia El Sagrario, comunidad céntrica, en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso (se encuentra funcionando en las instalaciones de la planta baja del Consejo Provincial de la ciudad de Loja), cuenta con 20 miembros, es una organización no gubernamental, sin fines políticos, religiosos ni de lucro, donde participan personas con discapacidad visual, integrada por mujeres y hombres, fundada en el año de 1976 por el Lic. Juan Angamarca.

La asociación con un equipo técnico para la realización de sus actividades diarias así como también cuentan con una bodega en donde guardan los productos que se venden día a día en los quioscos manejados por los socios, también disponen de una auxiliar de secretaria la cual es encargada de hacer todo tipo de trámites que conciernen a la asociación.

Valoración:

Mediante la guía de observación interna se conoció diferentes características de la Asociación de Personas con Discapacidad Vidual de Loja, lo cual permitió conocer en el espacio donde se está realizando la investigación.

Observador: Investigador

MATRIZ DE OBSERVACIÓN (INTERNA)

MATRIZ DE OBSERVACION (INTERNA)
<p>Temática: Reunión de los socios</p> <p>Fecha: 21/11/2015</p> <p>Hora: 15:00</p> <p>Lugar: Escuela Byron Eguiguren</p> <p>Participantes: Socios de la asociación</p> <p>Objetivo: Observar el desempeño de cada socio en las reuniones que se realizan para tratar temas en base a como estan realizando su trabajo en los quioscos.</p>
<p>En la reunión realizada se habló asuntos sobre los quioscos que manejan los socios, en la reunión se trató asuntos importantes como precios de los productos que se venden en cada uno de los quioscos, ya que se manejan con una caja común lo cual todos los días recaudan de cada uno de los quioscos y cada mes se reparten equitativamente entre todos lo cual algunos de los socios no estaban muy de acuerdo ya que manifestaron que hay algunos socios que no recaudan mayor cantidad de dinero por lo tanto reciben menos y eso los incomoda, también los socios se manifestaron diciendo que se hacen muchos descuentos y no se sabe de qué o para que son esos descuentos, al final de la reunión no se llegó a ningún consenso ya que el líder se retiró antes de que acabe la reunión.</p>
<p>Valoración:</p> <p>La presente técnica me permitió observar el comportamiento y sirvió para detectar que los socios no participan en las reuniones, y no hay mucha aceptación para el líder, por lo que hubo un desenvolvimiento incomodo por parte de todos, así mismo el líder un poco ofuscado se retiró de la reunión</p> <p>Observador: Investigador</p>

GUIA DE DIALOGO

GUIA DE DIALOGO	
Temática: Diálogo con los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual	
Fecha: 11/12/2015	
Hora: 14:30	
Lugar: Quioscos de los socios	
Participantes: Socios de la asociación	
Objetivo: Conocer la opinión de los socios sobre el liderazgo dentro de la asociación	
<p>Mediante el dialogo que se mantuvo con varios socios sobre el liderazgo en la asociación, manifestaron que no estaban de acuerdo con el líder ya que no sabe manejar bien la asociación por lo que notablemente se mostraron incomodos al hablar del tema, manifestaron que desearían que se cambiase de líder porque con el actual líder no tienen compatibilidad y siempre hay discusiones por esa razón, también mencionaron que no pueden reclamar nada ni pedir que se les explique nada porque el líder se lo toma a mal y siempre que sucede esto el procede a retirarse de las reuniones lo cual no les parece correcto a los socios.</p>	
Valoración:	
<p>La presente técnica sirvió para conocer las opiniones de los socios acerca del liderazgo, y me permito empaparme sobre los problemas que existen dentro de la misma, lo cual es de relevancia para la problemática de la investigación.</p>	
Observador: Investigador	

GUIA DE ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

Fecha: 11/12/2015

Hora: 14:30

Lugar: Quioscos de los socios

Participantes: Socios de la asociación

Entrevistador: Investigador

Entrevistado: Socio de la Asociación

Objetivo: Conocer la opinión de los socios sobre el liderazgo dentro de la asociación

- **Pregunta:** *¿Cuáles son los problemas que usted detecta en la asociación?.....*”Existe la incomprensión por parte del presidente ya que nunca nos informan con claridad lo que está sucediendo en la asociación, además los pagos no son puntuales y cada vez hay descuentos sin dar ninguna explicación.....”
- **Pregunta:** *¿Considera usted que el liderazgo de los directivos es apoyado por los miembros de la asociación?.....*”No es apoyado por todos los miembros porque la mayoría no estamos de acuerdo.....”
- **Pregunta:** *¿Cree usted que la participación de los miembros de la asociación es positiva?.....*”Bueno todos participamos en lo que podemos.....”
- **Pregunta:** *¿Está usted de acuerdo con los líderes que hay en la asociación?.....*”en algunas cosas si pero en la mayoría no porque sinceramente no nos gusta su comportamiento ya que ellos como líderes debería preocuparse por realizar cosas buenas para la asociación, y no lo hacen.....”

Valoración:

La presente técnica sirvió para conocer las opiniones de los socios acerca del liderazgo, lo cual evidentemente no se encuentran a gusto con los líderes.

MEMORIA FOTOGRÁFICA

Para difusión fotográfica se cuenta con la autorización de los Socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja.



Elaborado por: Investigadora

Permiso otorgado por: Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja.

Descripción: Dialogo que se mantuvo con los líderes de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, en donde se trató el cómo es el desenvolvimiento de los socios dentro de la asociación.



Elaborado por: Investigadora

Permiso otorgado por: Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Descripción: Dialogo que se mantuvo con socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja sobre el liderazgo de sus directivos.



Elaborado por: Investigadora

Permiso otorgado por: Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja

Descripción: Socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja que mediante un conversatorio manifestaban algunas falencias que ellos encuentran dentro de la asociación.



Elaborado por: Investigadora

Permiso otorgado por: Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja.

Descripción: Conviviendo con los familiares de los socios de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja, previo a la aplicación de la encuesta.



Elaborado por: Investigadora

Permiso otorgado por: Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja.

Descripción: Aplicación de la encuesta a un socio de la cual se obtuvo información de relevancia para la realización de la investigación.



Elaborado por: Investigadora

Permiso otorgado por: Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja.

Descripción: Aplicación de la encuesta al presidente de la Asociación de personas con Discapacidad Visual de Loja, la cual tenía como objetivo recolectar información sobre el liderazgo y su incidencia en la asociación



Elaborado por: Investigadora

Permiso otorgado por: Presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja.

Descripción: Reunión de socios y sus familias que tenía como objetivo el agasajo navideño para todos, en donde se pudo compartir con los socios y con los niños realizar actividades lúdicas.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LA CIUDAD DE LOJA.

Proyecto de Tesis previo a la obtención de grado de Licenciada en Trabajo Social.

AUTORA: Johanna Ivanova Luna Espinoza.

LOJA – ECUADOR

2015

No todos ocupan los mejores puestos, sino los más preparados, aunque no sean genios.

A. TEMA

**INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL
FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LOJA.**

B. PROBLEMÁTICA

A nivel mundial el campo del liderazgo ha captado la atención de académicos, investigadores y organizaciones durante la última década. Gracias a la gran cantidad de investigación sobre el tema, el liderazgo ha sido definido y conceptualizado de diferentes maneras, y ha surgido un cierto consenso general con respecto a los efectos positivos que ha tenido sobre la eficacia de la organización. Una revisión de los estudios académicos muestra que existen diferentes enfoques teóricos que explican la complejidad de los procesos de liderazgo. Por ejemplo, algunas investigaciones consideran a los líderes como individuos capaces que tienen ciertos rasgos en su personalidad o en su comportamiento que constituyen sus habilidades para liderar. Otras investigaciones ven al liderazgo desde una perspectiva política, o humanista. Aunque los diferentes enfoques teóricos están respaldados con una cantidad considerable de estudios e investigaciones, los resultados no han sido definitivos.

El líder global es el actor principal en el cambio organizacional. Nadler y Tushman (1990) apuntalan este argumento diciendo que «el liderazgo ejecutivo es el factor decisivo en la iniciación e implementación del cambio en una organización»³⁷

En el Ecuador los nuevos liderazgos deben basarse en lo social y estar más comprometidos con las necesidades y legítimas demandas de los ciudadanos, porque los viejos liderazgos basados en el autoritarismo ya no sirven y están obsoletos, es necesario transformarlos y replantearlos, practicar uno de nuevo corte, aquel donde servir a las personas y no servirse de ellas resulta fundamental, haciendo bien las cosas, preocupándose por las personas, entregando resultados positivos para garantizar el éxito del país³⁸

A nivel local en la ciudad de Loja, existe la Asociación de personas con discapacidad visual que es liderada por el Lic. Juan Angamarca, la integran 20 asociados, sin embargo en el sondeo realizado a través de entrevistas, y con la

³⁷ Roberto Salem Profesor de la USFQ Los retos del liderazgo mundial del siglo XXI (pág. 7)

³⁸ Marcos Lituma Rodríguez Liderazgo Social El Diario Manabita Libre de Pensamiento
<http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/234712-liderazgo-social/>

aplicación de la Matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) a los socios, se pudo detectar los siguientes problemas que se encuentran inmersos en dicha entidad entre ellos están: impuntualidad, falta de recursos, no hay asistencia a las reuniones, desacuerdo con el presidente de la asociación, poca participación. Todos estos problemas han originado una serie de efectos entre los que se puede mencionar los siguientes: discusiones entre los socios con los directivos, incomprensión entre socios, desacuerdo con el líder entre otros.

Estas situaciones constituyen un aspecto negativo en el desarrollo de la asociación, ya que las expresiones por parte de los miembros de la Asociación hacia los líderes son inapropiadas. Ello no les permite un desarrollo eficaz de la Asociación.

Por todo lo expuesto y en vista a la problemática que se suscita, se ha creído conveniente plantear la siguiente pregunta científica: **¿Cómo incide el liderazgo en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Loja?**

C. JUSTIFICACIÓN

Se justifica la realización del presente trabajo porque el tema está relacionado con la Intervención de la/el Trabajador/ra Social para el fortalecimiento organizacional de la Asociación de personas con Discapacidad Visual de Loja, mismo que contribuirá al desarrollo y progreso organizativo de personas con Discapacidad Visual de nuestra localidad.

Como estudiante de la Carrera de Trabajo Social del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, dentro de sus funciones sustantivas cuenta con la docencia, investigación y vinculación con la colectividad que permite al estudiante insertarse en la realidad para conocer las problemáticas y realizar un estudio que se plasma en el proyecto de tesis, considerando que es un requisito indispensable previo a la titulación.

Como futura profesional en Trabajo Social el presente trabajo investigativo permitirá en base a los conocimientos teórico- práctico recibidos durante la formación profesional plantear alternativas para el fortalecimiento de la organización de los miembros de la asociación de personas con discapacidad visual de Loja y de esta manera mejorar la participación de los socios a través de un Plan de Acción Participativo.

Es factible la realización del presente trabajo de investigación, puesto que se cuenta con la apertura incondicional de los socios de la Asociación de personas con discapacitados visual de la ciudad de Loja, así como con los fundamentos teóricos científicos que permitan desarrollar las categorías implícitas en el desarrollo del proyecto.

D. OBJETIVOS

Objetivo general

Fortalecer el liderazgo para mejorar la organización de la Asociación de personas con discapacidad visual, a través de la intervención del Trabajador Social.

Objetivos Específicos

- Argumentar teórica y científicamente las categorías de análisis que genera el objeto de investigación.
- Determinar cómo incide el liderazgo en la Asociación de personas con discapacidad visual de Loja.
- Diseñar una Propuesta para fortalecer el liderazgo de la Asociación de personas con discapacidad visual para mejorar la organización a través de la intervención del Trabajador Social

E. MARCO TEÓRICO.

ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION

La Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja ubicada en el cantón Loja, parroquia El Sagrario, comunidad céntrica, en las calles José Antonio Eguiguren entre Bolívar y Bernardo Valdivieso, cuenta con 20 miembros, es una organización no gubernamental, sin fines políticos, religiosos ni de lucro, donde participan personas con discapacidad visual, integrada por mujeres y hombres, fundada en el año de 1976 por el Lic. Juan Angamarca, es así, que la Asociación fue creada mediante Acuerdo Ministerial N°. 069, mismo que fue expedido el 8 de Agosto del 2006, siendo una corporación de derecho privado, regida por las disposiciones contenidas en el título XXIX, del libro primero del Código Civil, su Estatuto, Reglamento y demás normas conexas.

Entre los principales Objetivos de la Asociación de Discapitados Visuales de Loja son: la Inserción laboral, la Inclusión Educativa y su Integración Social de sus miembros, además, entre las gestiones institucionales se propone orientar sus políticas de trabajo teniendo como fundamento Legal la Constitución Política de la República del Ecuador , Ley 180 sobre Discapacidades y sus Reformas, Decreto Supremo 1397 Defensa del Ciego Ecuatoriano y sus reformas, Código de Trabajo y sus reformas a favor de las personas con discapacidad, Ley Orgánica del Servicio Público, Ley de Educación y su Reglamento de Educación Especial, Ley 6de Fomento y Atención a Proyectos y Programas para Sectores Vulnerables Registro Oficial N° 116 y Ordenanzas Municipales a favor de las Personas con Discapacidad y las nuevas propuestas del CONADIS, Vicepresidencia de la República y más cuerpo legal que favorezca los intereses de los discapitados visuales.³⁹

³⁹ Información obtenida del presidente de la Asociación de personas con Discapacidad Vidual Lic. Juan Angamarca

De forma general se puede decir que existen tantas teorías como seres humanos, puesto que “teoría” es la idea que cada cual tiene sobre un tema, en este caso sobre la discapacidad.

De acuerdo con Sally French, Maureen Gillman y John Swain: “No existe teoría alguna que sea neutra. Toda teoría acerca de la discapacidad aspira a una comprensión social, compartida, justifica prácticas y criterios determinados y es esencial para el fortalecimiento de las relaciones entre personas.”⁴⁰

No se puede, por tanto, obviar este hecho al abordar este intento de clarificación conceptual. Intentar definir una realidad supone situarse frente a ella, pero, además, implica de algún modo “tomar partido” en la actuación práctica, cuando se trata de un aspecto de la vida humana tan peculiar como es el tema que se aborda.

Sin embargo, en momentos de crisis y cambios estructurales económicos, unidos a la complejidad de la temática de la discapacidad, hacen que esta labor de clarificación conceptual no sea fácil.

Hasta hace poco tiempo la discapacidad era considerada como un problema, de nacimiento o adquirido, que presentaban ciertos sujetos, cuyo estudio y tratamiento correspondía a especialistas en área médica o psicológica al tratarse de situaciones caracterizadas por la anormalidad o desviación.

Otra teoría que inspira el trabajo, es la teoría materialista de Marx y Engels, llegando a afirmar que: “la discapacidad y la dependencia son la “creación social” de un tipo particular de organización social basada en la economía, en concreto que es producto del capitalismo industrial”.

Las explicaciones construccionistas sociales ponen en duda la “realidad” objetiva de la discapacidad y afirman que ésta debe entenderse más que como algo esencial, inherente al individuo, como una etiqueta negativa que unas personas aplican a otras, y cuyo efecto es el reforzamiento de la marginación social.

⁴⁰French, Gillman y Swain, 1997: 6

Por ese motivo, es necesario políticas de largo alcance como las aplicadas en el Ecuador, no de marginación laboral ni social, sino más bien, de inclusión económica y social, que las personas con discapacidades tenga los mismos deberes y derechos que cualquier persona ecuatoriana.

Trabajo Social

Podemos considerar a la intervención profesional como la puesta en “acto” de un trabajo o acciones a partir de una demanda, aunque esta enunciación resultaría insuficiente o motivo de múltiples interpretaciones- si no reafirmáramos que esa “puesta en acto” se configura desde una matriz teórica. Al respecto el concepto que Alberto Parisí ofrece de “trabajo profesional”, al que entiende “tanto como lugar donde se juega una visión teórica-ideológica específica, como un espacio de acción-con-sentido sobre la realidad...”⁴¹, resulta significativo en tanto coloca con claridad la estructuración de lo que hemos dado en llamar puesta en acto: lo teórico ideológico y el sentido.

El autor define elucidación como el trabajo por el cual los hombres intentan pensar lo que hacen y saber lo que piensan. Son justamente estos dos aspectos los que otorgarán las características de toda intervención profesional y sobre los cuáles nos debemos una vigilancia constante o en todo caso un trabajo de elucidación⁴² (pensar lo que hacemos y saber que pensamos) en relación a la visión teórica ideológica que poseemos como trabajadores sociales y como ésta se materializa en esa acción con sentido. En este contexto la noción de sentido se torna “algo más” que un objetivo trazado en razón de una planificación de actividades al referirse al entendimiento (propio y ajeno) de los fines últimos que involucra al trabajo profesional. El sentido será deudor de la propia constitución del campo disciplinar y de la inscripción teórica, y a la vez en la misma puesta en acto producirá efectos sobre sujetos y representaciones sociales.

⁴¹ PARISÍ, Alberto “Paradigmas teóricos e intervención profesional”. Mimeo Departamento de Investigación de la Escuela de Trabajo Social de la UNC. Córdoba 1993

⁴² CASTORIADIS, Cornelius “La institución imaginaria de la sociedad” Vol. I. Ediciones Tusquet 2da. De. Bs. As. 1993.

Es indispensable reconocer que la intervención profesional está atravesada por el lugar que esa profesión tiene asignado en el imaginario social, esto es, la construcción histórico-social que de esa profesión se ha realizado: funciones, características, práctica, resultados esperados, etc. En esta construcción operan el desarrollo histórico (sus antecedentes, sus vertientes, lo atribuido), como también las prácticas profesionales que le han otorgado, y de hecho le otorgan significación a la intervención profesional. Someternos al trabajo de elucidación que señalamos antes permite comprender el refuerzo, o las líneas de ruptura que estamos realizando sobre el instituido que como profesión tiene el Trabajo Social.

Por otra parte, la intervención no es un episodio natural⁴³, sino una construcción artificial de un espacio-tiempo, de un momento que se constituye desde la perspectiva de múltiples actores: los que solicitan la intervención (institución, sujetos individuales o colectivos), y los sujetos profesionales, en el marco, como expresamos en párrafos anteriores, de cierta estrategia de intervención social.

Esta consideración remite a remarcar dos aspectos relevantes:

-La demanda, que se expresa atravesada por la construcción imaginaria de la profesión y la propia percepción de los sujetos que la solicitan en lo que refiere a sus problemas y necesidades, en un contexto histórico particular. Esta demanda expresará las manifestaciones de los conflictos o en todo caso de la cuestión social del momento.

-La intervención, como proceso artificial, como un venir entre, que exige desde la posición de los profesionales, la capacidad teórica para comprender esa demanda e incorporar la dimensión ética en términos de reconocer las consecuencias que sobre el otro, produce la intervención. Nos estamos refiriendo a la producción de sentido específico que realizamos respecto de los sujetos: la promoción de sus autonomías, o la cancelación de las mismas. (¿Sujetos de asistencia?; ¿Sujetos de necesidades?; ¿Sujetos de derechos?; ¿sujetos de deseos?).

⁴³ CARBALLEDA, Alfredo "El proceso de análisis y la intervención en Trabajo Social" Revista Escenarios Nº 2 Escuela Superior de La Plata. UNLP 1997.

De este modo podríamos analizar a la intervención profesional en Trabajo Social desde diferentes desagregados, a fin de comprenderla en su integralidad.

Puesta en acto de un trabajo, de una acción con sentido sobre la realidad, a partir de una demanda (entendida como expresiones de la cuestión social) en situaciones particulares.

"Hacer" fundado, argumentado. Toda intervención está enmarcada en un lugar teórico, esto quiere decir un modo de ver e interpretar la realidad, desde un régimen de la mirada.

Tiene una intencionalidad, generar alguna modificación en relación con la situación que se le es presentada.

Se expresa en una estrategia como construcción metodológica, esto es en un conjunto de mediaciones que dan cuenta de la intencionalidad y objetivos, y de sus "cómos" particulares.

Se trata de una construcción artificial. Se puede entender como un "venir entre", por lo tanto tiene connotación autoritaria. Es así, un dispositivo por donde circula el poder en estrecha relación con el saber.

Presenta un carácter personalizado. En la intervención se da una relación cara a cara con los sujetos directamente involucrados. Esta relación produce efectos sobre los sujetos construyendo identidades.

Intervención del trabajador social en la discapacidad visual

El trabajador/a social es responsable de obtener la información básica de la persona con discapacidad visual y de realizar las intervenciones que se precisen en el ámbito socio familiar. Este trabajo se realiza a través de diferentes actividades, desde la recepción inicial familiar, el diagnóstico socio familiar, asesoramiento, gestión de recursos de apoyo socioeconómico complementario o con respecto a las orientaciones a los profesionales que intervienen en la atención

educativa(colaboración en actividades formativas, campañas de detección precoz, escuelas de padres, etc.).⁴⁴

DISCAPACIDAD VISUAL

La vista, desde el momento del nacimiento, es un canal sensorial social. Según estudios realizados, hasta los doce años la mayoría de las nociones aprendidas se captan a través de las vías visuales, en una proporción del 83%, frente a los estímulos captados por los otros sentidos, que se reparten entre el 17% de los restantes.

Los ojos que comienzan captando tan sólo un juego de luces y sombras, activan zonas del cerebro que emiten respuestas motrices, y esta actividad sensorio-motriz es la clave del desarrollo de la persona. Lo que el ojo ve, quiere tocarlo con la mano y cuando ha tocado aquello, quiere ir más lejos. A la primera etapa de concentración visual sigue otra de atención, y a estas dos una tercera de reconocimiento visual.

Los sentidos funcionan en cinestesia, esto es, en dos o más modalidades ligadas. Ni aún el primer sentido en desarrollarse, el tacto, funciona de forma pura.

Los términos de déficit visual, baja visión, visión residual, y otros, giran en torno a una reducción de la agudeza visual, debido a un proceso que afectó a la zona ocular o cerebral.

De este modo, el niño/a con déficit visual es entendido como aquel que padece la existencia de una dificultad permanente en los ojos o en las vías de conducción del impulso visual.

⁴⁴*Educación Inclusiva. Personas Con Discapacidad Visual.* (s.f.). Obtenido de http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/129/cd/unidad_2/mo2_trabajo_social.htm

Esto conlleva a una disminución evidente en la capacidad visual, que, constituye un obstáculo para su desarrollo, por lo que requiere una atención a sus necesidades especiales.

Expertos, docentes, personas con discapacidad, técnicos y organismos internacionales involucrados en la atención y rehabilitación de este colectivo humano tratan desde hace muchos años asignar términos que reflejen la real capacidad y se eliminen etiquetas y sentimientos no positivos, con la finalidad de lograr la integración o inclusión de esta población.

La discapacidad visual se produce porque se afecta la agudeza visual y/o el campo visual impidiendo discriminar visualmente todo lo que está alrededor generando ceguera o baja visión

La discapacidad visual es la deficiencia en la estructura o funcionamiento de los órganos visuales, cualquiera que sea la naturaleza o extensión de la misma que causa una limitación, que aún con la mejor corrección, interfiere con el aprendizaje normal occidental a través de la visión y constituye, por lo tanto, una desventaja educativa.⁴⁵

Concepto de ceguera

Es la ausencia de percepción de la luz, el órgano receptor es el ojo cuando algunas de las partes constitutivas de la visión no funciona adecuadamente e interfiere en la transmisión y percepción de las impresiones luminosas en su viaje al cerebro se produce disminución visual o pérdida súbita.

Ceguera Legal.-Se considera ciego o ciega legal cuya persona tiene acuidad visual igual o menor de 20 /200. La ausencia de percepción de luz no se debe confundir con sensaciones de deslumbramiento que son sensaciones producidas cuando la luminosidad externa es muy exagerada es decir muy fuerte o por destellos luminosos debido a la actividad eléctrica retiniana o cortical.

⁴⁵Tomado del Folleto del Curso de Material Didáctico dado en Guayaquil por la Profesora Imelda Fernández

Con fines legales se considera ciego legal al niño, niña, joven, adulto o adulto mayor cuya agudeza visual es igual o menor a 20/200.

La OMS establece límites en términos de agudeza o campo visual.

La agudeza visual va desde 0 (cero) que es la falta de percepción lumínica hasta un décimo que equivale a la pérdida del 90 % y el campo visual restringido del 20% en el diámetro más amplio. Así es como se define legalmente la ceguera.

La agudeza visual es la percepción de los objetos y sus cualidades de lejos y de cerca, expresadas en cifras, que permite tener una connotación objetiva, expresada en forma de quebrado o decimales, el numerador indica la distancia entre la persona evaluada y el objeto denominado opto-tipo, y el denominador la distancia desde el ojo normal que podría identificar el estímulo.

La agudeza visual debe ser medida tanto de lejos como de cerca.

Se denomina campo visual al área en la cual un estímulo adecuado produce una respuesta visual.

Concepto de baja visión

La organización Mundial de la Salud en Bangkok y en Tailandia propone definiciones desde el criterio funcional expuestas por Ardite y Rosenthal según ellos, la baja visión es una limitación de la capacidad visual que afecta a la persona en la ejecución de algunas actividades o tareas que caen en el campo funcional, funcionamiento que no mejora con corrección refractiva, tampoco con medicación o con cirugía.

Clasificación de Baja Visión.

La clasificación de Baja visión es la siguiente:

- **Baja Visión Severa.**-Las personas afectadas perciben la luz necesitan aprender Braille para leer y escribir.

- **Baja Visión Moderada.**-Las personas afectadas son capaces de distinguir objetos grandes y medianos en movimiento, sin discriminar detalles especiales y o del color. Pueden aprender a leer y escribir en tinta y también Braille.
- **Baja Visión Leve.**-Las personas afectadas tienen la capacidad de percibir objetos pequeños, dibujos y símbolos. Funcionan bien con lectura y escritura en tinta con las respectivas adecuaciones o adaptaciones.

Esta clasificación está sujeta a variaciones y relatividades que deben tomarse en cuenta al momento de dar las recomendaciones. Siempre se debe tener presente que cualquiera que sea el nivel de funcionamiento visual será muy importante y vital la estimulación visual. La discapacidad visual puede producir un gran número de alteraciones que da origen a una gran variedad de afecciones en las diversas funciones visuales de cada persona afectada.

Campo visual

Es todo el espacio que se percibe con un ojo cuando se mira fijamente en un punto central y lo alcanzamos a ver alrededor, aunque con menor agudeza. Esta zona total es lo que llamamos Campo visual. Existen varios trastornos que limitan el campo visual como el glaucoma, retinosis pigmentaria, etc. El campo visual puede ser central y periférico dependiendo de la parte de la retina que recibe luz.

Con la parte central llamada amarilla o mácula vemos nítidamente los colores, dentro de la mácula están los conos de la retina que se llaman fovea, este punto es de mayor agudeza visual, en la retina esta la parte que usamos para leer y para observar finos detalles. El campo central es el área que se encuentra en la parte media del ojo. El campo periférico contiene la percepción de toda la retina a excepción de la mácula. Nos permite ver a los lados. El campo visual periférico funciona detectando movimientos, en la visión de la oscuridad y orientación. En el glaucoma y retinosis pigmentaria se manifiesta la dificultad para ver en la noche o en la oscuridad. La percepción lenta de movimientos que corresponde a

las partes periférica del campo.⁴⁶

ASOCIACION

Se llama asociación a la unión de varias personas o cosas para lograr un objetivo en común. También es el conjunto de los asociados para un mismo fin y por tanto a la persona jurídica que de ellos resulta, se la conoce con el nombre de asociación. Generalmente, se trata de una asociación sin fines de lucro, estable en el tiempo y gestionada de manera democrática, es decir, todas las decisiones que se toman dentro de la misma son previamente consensuadas entre los integrantes.

El hecho de estar dotada de personería jurídica, implicará que la misma es una persona distinta a la de sus socios y que entonces su patrimonio es propio y deberá ser empleado siempre en orden a conseguir los fines propuestos y no para uso personal de alguno de sus asociados.

Por su lado, la libertad de asociación o derecho de asociación, es un derecho humano que consiste en la facultad que disponemos los seres humanos de unirnos y formar grupos, asociaciones u organizaciones libremente con objetivos de concreción lícitos, así como también la libertad de retirarse de las mismas en caso de así disponerlo. La libertad de asociación es una prolongación natural de las libertades de pensamiento y de reunión y por tanto, al igual que las mencionadas libertades supone un derecho de primera generación siempre y cuando se lo realice con fines pacíficos y para lograr un objetivo que de ninguna manera se contraponga a la ley o al bien común.

Por otra parte, cuando se crea una relación determinada entre objetos e ideas se suele hablar de ello en términos de asociación.⁴⁷

FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

El Fortalecimiento Organizacional se enfoca a inducir las condiciones suficientes y necesarias para que una organización tenga éxito en el logro de sus

⁴⁶Publicación Cortesía de la Web: www.efemerides.ec

⁴⁷ABC, D. (2015). *Definicion ABC tu diccionario hecho facil*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/social/asociacion.php>

objetivos y metas, así como en el cumplimiento de sus compromisos, a fin de asegurar su continuidad existencial y la proyección de perspectivas para su crecimiento y desarrollo.

Para este propósito se integra una estrategia la cual contempla la elaboración de un diagnóstico situacional de la organización, así como un plan de transformación o adecuación de la misma.

Así mismo se contempla un proceso de transferencia de instrumentos y conocimientos, a fin de dotar a la organización de una capacidad de autosuficiencia para conducir su proceso de desarrollo estratégico⁴⁸.

Definición de Organización.

Las organizaciones son sistemas diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas.

La organización es disponer y coordinar los recursos disponibles (materiales, humanos y financieros). Se organiza mediante normas o tablas que han sido dispuestas para estos propósitos. La organización como sistema social y como estructura de acción es el estructural funcionalismo, que está modelizado ya como la interpretación de un sistema total. Desde un uso empírico, el desarrollo es principalmente empresarial, es el estudio de casos sin llegar normalmente a un planteamiento teórico. Para que se desarrolle una teoría de la organización es preciso que primero establezca sus leyes o al menos principios teóricos y así seguir trabajando sobre ello.

Tipos de Organización

Organización formal

Es un sistema de tareas bien determinadas, cada una de estas tiene en si una determinada cantidad específica de autoridad, responsabilidad y deber de rendir cuentas.

⁴⁸Organizacional, F. (s.f.). Obtenido de <http://www.paginasprodigy.com/dchong/fortalecimientoorganizacional.htm>

Esta organización facilita la determinación de objetivos y políticas, es una forma de organización fija y predecible, lo que permite a la empresa anticipar sus futuros logros.

Organización Lineal

Se originó con los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica de la era medieval. Es una organización muy simple y de conformación piramidal, donde cada jefe recibe y transmite todo lo que sucede en su área, cada vez que las líneas de comunicación son rígidamente establecidas.

Tiene una organización básica o primaria y forma un fundamento de la organización.

Organización Funcional

Este tipo de organización se substituyó en la organización lineal por la funcional en la que cada operario pasa a reportar, no solo a su jefe superior, sino a varios, pero cada uno en su especialidad.

Las organizaciones de personas con discapacidad legalmente constituidas deben:

- a) Ejercer su derecho a la autodeterminación y a participar en la toma de decisiones que les afecten directa o indirectamente.
- b) Contar con una representación permanente, en una proporción de un veinticinco por ciento (25%), en el órgano directivo de la institución pública rectora en materia de discapacidad.
- c) Disponer de recursos para reunir, reproducir, traducir y transmitir información ágil y oportuna sobre la discapacidad, con el fin de informar y asesorar a las instituciones, empresas y público en general sobre la eliminación de barreras, ayudas técnicas y servicios de apoyo. Para ello, se contará con un comité constituido por representantes de esas organizaciones.

Los recursos para este fin serán asignados por la institución pública rectora en materia de discapacidad o por cualquier fuente de ingresos que proporcionen las entidades públicas o privadas.

Organización Gremial

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.

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.

LIDERAZGO

La palabra "líder" parece haber comenzado a ser usada con frecuencia recién hacia fines del Siglo XIX o principios del XX. Sin embargo, descrita con esa o con otra palabra, la persona a quien hoy se le llama "líder" ha sido y es aquella que, según este paradigma tradicional, define visiones y metas, organiza actividades, desarrolla e impone normas y dirige las actividades de otros. A cambio de la prestación de esos servicios, siempre según el paradigma tradicional, el grupo otorga un estatus superior, prominencia, aceptación, obediencia y hasta

sumisión a esa persona “líder”. Resulta útil examinar en más detalle el significado de la palabra inglesa “lead”, de la cual obviamente se derivan “líder” y “liderazgo”. Como verbo, significa “guiar, dirigir, mandar, acaudillar, encabezar, ir a la cabeza, enseñar, amaestrar, adiestrar.” Como sustantivo, significa “primacía, primer lugar, dirección, mando, delantera”.

Los elementos esenciales de la concepción tradicional del liderazgo emergen claramente: (i) el ejercicio por la persona “líder” de ciertos roles críticos para el grupo (guiar, dirigir, mandar, encabezar); (ii) la prominencia o posición superior de la figura “líder” dentro del grupo (primacía, primer lugar, mando, delantera); y (iii) la aceptación de esa primacía y la sumisión ante ella por parte del resto del grupo.⁴⁹

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder. El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.⁵⁰

TIPOS DE LIDERAZGO

Según Max Weber hay tres tipos puros de liderazgo:

Líder carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. Tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone su equipo.

⁴⁹ Jorje H. Zalles Liderazgo: Un concepto en evolución http://www.kas.de/wf/doc/kas_22069-1522-1-30.pdf?120328004625

⁵⁰ Definición de liderazgo <http://definicion.de/liderazgo/#ixzz3tteZkUNt>

Líder tradicional: es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.

Líder legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción, por si lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder.

ESTILOS DE LIDERAZGO

Líder autócrata: un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige y controla al subalterno.

Líder emprendedor: un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.

Líder liberal: mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

Líder proactivo: este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.

Líder audaz: este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.⁵¹

⁵¹ Wikipedia <https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>

F. METODOLOGIA

Para el desarrollo de la presente investigación y cumplimiento de los objetivos planteados, se utilizara métodos, técnicas e instrumentos que permitirán la construcción y delimitación de una información concreta y confiable para el desarrollo efectivo de la investigación.

METODOS

El método científico

El método científico es el camino planeado o la estrategia que se sigue para descubrir las propiedades del objeto de estudio, el método científico es el más apropiado para buscar soluciones a los principales problemas que se presentan en el ser humano en lo social, es por ello que se lo utilizara para conocer el problema principal de la Asociación de personas con discapacidad visual y de esta manera encontrara alternativas de solución.

El método deductivo

La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, de esta manera se utilizara este método para conocer los problemas generales que existan en la Asociación de personas con discapacidad visual y así llegar al problema principal, se lo utilizara mediante la investigación que se realizara en la asociación para determinar el tema objeto de estudio.

El método inductivo

La inducción va de lo particular a lo general se empleará el método inductivo cuando de la observación de los problemas particulares se obtiene proposiciones generales, e decir mediante este método se establecerá el problema general una vez que se haya realizado un estudio y análisis de todos los problemas existentes.

TECNICAS

La observación

Es el método por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación, es por ellos que es primordial la utilización de esta técnica para el desarrollo de la investigación, ya que mediante la observación se podrá evidenciar directamente el problema prioritario que está afectando a los socios de la Asociación de personas con discapacidad visual.

Entrevista Estructurada

Es una técnica para obtener datos que consisten en una lista de preguntas escritas que se realiza a un grupo de personas : El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación, por ello se realizara una entrevista tanto a los directivos de la Asociación de personas con discapacidad visual, así como también a los familiares de 10 miembros de la asociación.

INSTRUMENTOS

Encuesta

La encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de un gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

Mediante la aplicación de la encuesta se obtendrán datos de interés sobre la problemática existente dentro de la asociación, se la realizara interrogando a los miembros de la asociación de personas con discapacidad visual para la obtención de información.

POBLACION Y MUESTRA

POBLACION

En la Asociación de Discapacitados No Videntes el Universo está conformado por 20 miembros, y se trabajara con 10 familias de los 20 miembros, así como también con la directiva de la Asociación.

MUESTRA

Muestreo probabilístico (aleatorio)

La muestra está constituida por 20 miembros de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual, 10 familias de los socios y la directiva de la Asociación de Discapacitados No Videntes.

G. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	MESES 2015/2016																		
	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP
Sondeo	X																		
Elaboración del proyecto de Tesis		X																	
Diagnóstico de la problemática			X																
Priorización de problemas				X															
Problematización																			
Elaboración del proyecto de investigación					X	X	X												
Presentación del proyecto								X											
Aprobación del proyecto									X										
Asignación de Director de Tesis									X										
Recolección de información										X									
Trabajo de campo											X	X							
Redacción del informe de tesis												X	X						
Presentación de la tesis													X						
Aprobación de la tesis por el director													X						
Presentación y sustentación de la tesis														X	X	X	X	X	X

H. PRESUPUESTO

Para realizar el presente Trabajo Investigativo nos servimos de los siguientes recursos:

Recursos humanos:

Responsable Johanna Ivanova Luna Espinoza

Docentes de la Carrera de Trabajo Social

Miembros de la asociación de Discapacitados No Videntes.

Recursos Económicos:

RECURSO	COSTO
Transporte	\$ 50,00
Internet	\$ 100,00
Material didáctico	\$ 150,00
Impresión	\$ 200,00
Imprevistos	\$ 200.00
TOTAL	\$700,00

I . BIBLIOGRAFIA

ABC, D. (2015). *Definicion ABC tu diccionario hecho facil*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/social/asociacion.php>

CASTORIADIS, Cornelius “La institución imaginaria de la sociedad” Vol. I. Ediciones Tusquet 2da. De. Bs. As. 1993.

CARBALLEDA, Alfredo “El proceso de análisis y la intervención en Trabajo Social” Revista Escenarios N° 2 Escuela Superior de La Plata. UNLP 1997.

Definición de liderazgo <http://definicion.de/liderazgo/#ixzz3tteZkUNt>

Educacion Inclusiva. Personas Con Discapacidad Visual. (s.f.). Obtenido de http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/129/cd/unidad_2/mo2_trabajo_social.htm

French, Gillman y Swain, 1997: 6

Información obtenida del presidente de la Asociación de personas con Discapacidad Vidual Lic. Juan Angamarca

Jorje H. Zalles Liderazgo: Un concepto en evolución http://www.kas.de/wf/doc/kas_22069-1522-130.pdf?120328004625

Marcos Lituma Rodríguez Liderazgo Social El Diario Manabita Libre de Pensamiento <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/234712-liderazgo-social/>

organizacional, F. (s.f.). Obtenido de <http://www.paginasprodigy.com/dchong/fortalecimientoorganizacional.htm>

PARISÍ, Alberto “Paradigmas teóricos e intervención profesional”. Mimeo Departamento de Investigación de la Escuela de Trabajo Social de la UNC. Córdoba 1993

Publicación Cortesía de la Web: www.efemerides.ec

Roberto Salem Profesor de la USFQ Los retos del liderazgo mundial del siglo XXI (pág. 7)

Tomado del Folleto del Curso de Material Didáctico dado en Guayaquil por la Profesora Imelda Fernández

Wikipedia <https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>

J. ANEXOS

MATRIZ FODA QUE SE LA UTILIZÓ PARA LA PRIORIZACION DEL PROBLEMA


F	O
<ul style="list-style-type: none">• Unión• Compañerismo• Caja Común• Comunicación• Amistad• Unión Religiosa	<ul style="list-style-type: none">• Clientes• Empresas privadas (coopmego, Pepsi, direl, Canadian house center, Padre Julián Lorente)• El brindar trabajo a personas con capacidades diferentes
D	A
<ul style="list-style-type: none">• Falta de participación• Falta de compromiso• Impuntualidad• Falta de recursos• No hay asistencia a las reuniones• Falta de instalaciones propias• Incomprensión de las autoridades	<ul style="list-style-type: none">• Incomprensión de las autoridades• Competencia desleal• Incumplimiento de leyes y derechos.• Acabe la organización.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

¿Cómo incide el liderazgo en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual?	Objetivo General	Categoría 1 TRABAJO SOCIAL -Intervención del trabajador social en la discapacidad visual
	Fortalecer el liderazgo para mejorar la organización de la Asociación de personas con discapacidad visual, a través de la intervención del Trabajador Social.	Categoría 2 DISCAPACIDAD VISUAL
	Objetivos Específicos	-Concepto de ceguera -Ceguera legal -Concepto de baja visión -Clasificación de baja visión -Baja visión severa -Baja visión moderada -Baja visión leve
	<ul style="list-style-type: none"> •Argumentar teórica y científicamente las categorías de análisis que genera el objeto de investigación. •Diagnosticar el cómo incide el liderazgo en la Asociación de personas con discapacidad visual de Loja. •Diseñar una Propuesta para fortalecer el liderazgo de la Asociación de personas con discapacidad visual para mejorar la organización a través de la intervención del Trabajador Social 	Categoría 3 FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL -Definición de organización -Tipos de organización -Organización formal -Organización lineal -Organización funcional

			-Organización gremial LIDERAZGO -Tipos de liderazgo -Líder carismático -Líder tradicional -Líder legitimo -Estilos de liderazgo -Líder autocrático -Líder emprendedor -Líder liberal -Líder proactivo	
			-Líder audaz	
VARIABLE 1	RAZÓN O EXPLICACIÓN	INDICADOR V1	INDICE	CUESTIONARIO
			Frecuencia Cantidad Calidad	¿Cuál cree usted puede ser la causa de la falta de cooperación por parte de los socios? ¿Por qué cree usted que no hay unión en la asociación? ¿Cree usted que
Como incide el liderazgo en la Asociación.		-Capacitación del liderazgo -Falta de comprometimiento -Desmotivación -Poca colaboración en la organización		

				<p>prima algún interés en los socios para no integrarse en la asociación?</p> <p>¿Diga usted si no existe el poder de convocatoria para que se fortifique la asociación con la unidad?</p> <p>¿Cree usted que el ser unidos e integrados seria la oportunidad de muchas consecuciones?</p> <p>¿ Indique usted si se han dado programas de capacitación para el líder?</p> <p>¿Desearia usted que se den capacitaciones de liderazgo para mejorar la organización de la asociación?</p> <p>¿Estaría de acuerdo que se desarrolle una</p>
--	--	--	--	---

				<p>propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización?</p> <p>¿Considera usted que es importante la intervención de un trabajador social para mejorar estos aspectos de liderazgo y organización?</p>
RELACIÓN 			Personas con Discapacidad Visual	
VARIABLE 2	INDICADOR V2		INDICE	CUESTIONARIO
La falta de liderazgo incide en la organización de la Asociación de Personas con Discapacidad Visual.	-Débil liderazgo -Liderazgo no participativo -Liderazgo autocrático -Liderazgo autoritario		Frecuencia Cantidad Calidad	<p>¿Cómo piensa usted que es el liderazgo en la Asociación de Personas con Discapacidad Visual?</p> <p>¿El líder de la Asociación trata asuntos importantes en las reuniones?</p> <p>¿Piensa usted que el buen liderazgo dentro de la asociacion es fundamental para el desarrollo de la misma?</p>

			<p>¿Cree que todos los socios deberían involucrarse más en la asociación para de esta manera ser protagonistas de su propio desarrollo?</p> <p>¿Piensa usted que la intervención de un Trabajador Social sería de gran ayuda para mejorar el liderazgo de su asociación?</p> <p>¿Cuáles son las causas desde su punto de vista para que no exista un buen liderazgo?</p> <p>¿Qué hace falta en la asociación para su buen funcionamiento?</p> <p>¿ Indique usted si se han dado programas de capacitación para el líder?</p> <p>¿Desearia usted que se den capacitaciones de liderazgo para</p>
--	--	--	---

			<p>mejorar la</p> <p>organización de la asociación?</p> <p>¿Estaría de acuerdo que se desarrolle una propuesta para fortalecer el liderazgo y mejorar la organización?</p> <p>¿Considera usted que es importante la intervención de un trabajador social para mejorar estos aspectos de liderazgo y organización?</p>
--	--	--	---

NOMINA DE SOCIOS/AS DE LA ASOCIACIÓN

NOMBRES	PROCEDENCIA
Angamarca Angamarca Juan Maria	Saraguro
Benítez Luzuriaga José David	Gonzanamà
Guayanay Castillo Enith Birmania	Espíndola
Guayanay Castillo Herlinda Inés	Espíndola
Jaramillo Villalta José Minos	Espíndola
Jiménez Acaro Mario Raúl	Gonzanamà
León Briceño Amado Vicente	Gonzanamà
León Briceño Lening del Prado	Gonzanamà
Montaño Ramón Marcelino Servilio	Saraguro
Obaco Malla Edgar Vicente	Pindal
Torres Rojas Rocío Maria del Cisne	Espíndola
Guayanay Castillo Libar Raúl	Espíndola
Guayanay Acaro José Eleuterio	Gonzanamà
Zhingre Zhingre Dionisio Nicanor	
Zhingre Zhingre Rody Fernando	

INDICE

CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
a. TÍTULO.....	1
b. RESUMEN.....	2
c. INTRODUCCIÓN.....	6
d. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
e. MATERIALES Y MÉTODOS.....	66
f. RESULTADOS.....	69
g. DISCUSIÓN.....	97
h. CONCLUSIONES.....	101
i. RECOMENDACIONES.....	103
j. BIBLIOGRAFÍA.....	117
k. ANEXOS.....	121
INDICE.....	171