



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

**"LIDERAZGO Y EL ROL DEL TRABAJADOR
SOCIAL EN LA ASOCIACION DE
DISCAPACITADOS VISUALES DE LA
PROVINCIA DE LOJA"**

Tesis previa a optar por el título
de Licenciadas en Trabajo
Social

AUTORAS:

Mónica Janeth Albarracín Erreis

Jimena del Carmen Rodríguez Ramos

Diana del Cisne Salinas Torres

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Rina Narváez Mg. Sc.

LOJA-ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN

Dra. Rina Narváez.

DOCENTE DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DEL ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de Tesis de Licenciatura, presentado por las postulantes Diana Del Cisne Salinas Torres, Jimena Del Carmen Rodríguez Ramos Y Mónica Janeth Albarracín Erreis, con el tema intitulado "**LIDERAZGO Y EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ASOCIACION DE DISCAPACITADOS VISUALES DE LA PROVINCIA DE LOJA**", ha sido orientado, dirigido y revisado prolijamente, tanto en su forma como en su contenido, de conformidad con los requerimientos institucionales por lo que autorizo su presentación y posterior defensa.

Loja, Octubre del 2013.



Dra. Rina Narváez

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Nosotras, Mónica Janeth Albarracín Erréis, Jimena del Carmen Rodríguez Ramos y Diana del Cisne Salinas Torres; declaramos ser autoras del presente trabajo de tesis y eximamos expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

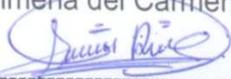
Adicionalmente aceptamos y autorizamos a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de nuestra tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autor: Mónica Janeth Albarracín Erréis

Firma: -----

Cédula: 110451316-1

Autor: Jimena del Carmen Rodríguez Ramos

Firma: -----

Cédula: 110403050-5

Autor: Diana del Cisne Salinas Torres

Firma: -----

Cédula: 190070725-6

Fecha: 16 de Octubre del 2013.

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

Nosotras, Mónica Janeth Albarracín Erreís, Jimena del Carmen Rodríguez Ramos y Diana del Cisne Salinas Torres, declaramos ser autoras de la tesis titulada; **“LIDERAZGO Y EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ASOCIACION DE DISCAPACITADOS VISUALES DE LA PROVINCIA DE LOJA”**., como requisito para optar al grado de; **LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL**; autorizamos al sistema bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre 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:

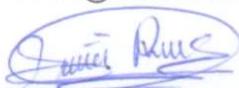
Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 16 días del mes de octubre del dos mil trece, firma el autor.

FIRMA:.....
AUTOR: Mónica Janeth Albarracín Erreís
CEDULA: 1104513161
DIRECCIÓN: Loja
CORREO ELECTRONICO:
monicajaneth85@hotmail.com

DATOS COMPLEMENTARIOS
DIRECTOR DE TESIS: Dra. Rina Narváez
MIEMBROS DEL TRIBUNAL
PRESIDENTA: Dra. Martha Coronel
VOCAL: Mgs. Mercy Mora
VOCAL: Mgs. Marco Muños

FIRMA:.....
AUTOR: Jimena del Carmen Rodríguez Ramos
CEDULA: 110403050-5
DIRECCIÓN: Loja
CORREO ELECTRONICO:
Jimenitacr16@hotmail.es

FIRMA:.....
AUTOR: Diana del Cisne Salinas Torres
CEDULA: 1900707256
DIRECCIÓN: Loja
CORREO ELECTRONICO:
dianita.trrs299@hotmail.com

DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo: Principalmente a mi Dios, a mis queridos padres, hermanos y quienes estuvieron apoyándome moral y económicamente siempre brindándome su apoyo, a mi querido esposo quien ha sido el pilar fundamental en la lucha incansable de superación, a mis hermosos hijos quienes han sido la inspiración para cristalizar mis sueños, a cada una de las personas que de una u otra manera me brindó su apoyo para que este trabajo llegue a un feliz término, gracias a todos ustedes por contribuir a que mi sueño de profesionalización se concrete.

Mónica Janeth Albarracín Erreis

El presente trabajo de tesis lo dedico a Dios todo poderoso, sabio maestro y creador por haberme permitido concretar una de mis metas, de igual manera a mis queridos hijos por ser parte fundamental de mi vida. A mí esposo por su confianza Y ayuda necesaria que me brindo en cada momento. A mis queridos padres y hermanos que me inculcaron con sus sabias virtudes de enseñanza lo que es el amor, solidaridad, honradez y que hoy se llenan de orgullo del esfuerzo y sacrificio Hacia mi superación gracias por hacer realidad este sueño.

Jimena del Carmen Rodríguez Ramos

*El presente trabajo de tesis lo dedico a Dios por ser la guía incondicional en mi vida, al ser que con su apoyo, amor y comprensión ha sido la fuerza motivadora para seguir día a día; **imi madre! Rosario del Carmen Torres Torres** que está presente en mi corazón y mis pensamientos. A mí Padre y querida Tía quienes de manera permanente me han apoyado de diferentes maneras. A mi tierna hija Angelina Nicole, Hermoso regalo que la vida me ha dado, motivo de inspiración y de superación.*

Diana del Cisne Salinas Torres

AGRADECIMIENTO

Por medio del presente queremos expresar nuestro sincero agradecimiento y reconocimiento.

A la Universidad Nacional de Loja, templo de la sabiduría por habernos permitido adquirir los conocimientos científicos y humanísticos en la Carrera de Trabajo Social, sinónimo de justicia, desarrollo y equidad social.

A las y los Docentes y Administrativos de la Carrera por su apoyo incondicional mismos que nos han vislumbrado por la ruta del saber que serán puestos al servicio de la sociedad.

A las y los miembros de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, por su apoyo y contribución desinteresada en el desarrollo de esta investigación.

A la Dra. Rina Narváez, directora de tesis por su asesoramiento técnico y apoyo desinteresado durante el proceso de elaboración de la presente tesis.

LAS AUTORAS

a) TITULO:

**LIDERAZGO Y EL ROL DEL
TRABAJADOR SOCIAL EN LA
ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS
VISUALES DE LA PROVINCIA DE
LOJA.**

b) RESUMEN.

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.

En la actualidad, los integrantes de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, se encuentran afectados por la falta de oportunidades que el medio social les niega, esto trae como consecuencias múltiples problemáticas que afectan la vida diaria de las y los socios y por ende de su entorno familiar, pero especialmente de la superación personal.

Existe un factor importante que incide en la falta de oportunidades y es la discriminación y los prejuicios producidos por la sociedad, que provocan en las personas invidentes limitaciones en la autorrealización e interrelación familiar.

Es así que la presente investigación se enmarco en el maravilloso mundo del liderazgo y el rol que debemos cumplir como Trabajadores Sociales y

en la cual tendrá que incursionar el quehacer de La Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, misma que se encuentra totalmente regularizada con Acuerdo Ministerial N-069, esta ha venido trabajando desde hace aproximadamente 12 años en favor de las personas con discapacidad visual, esta primeramente se constituyo como pre-asociación, desde ahí sus líderes han venido planificando y desarrollando actividades que benefician a los socios.

En la Asociación hemos podido constatar que la dirigencia ejerce un liderazgo efectivo y que existe toda la colaboración por parte de sus integrantes, a través de esta participación, estos han podido alcanzar algunos logros como la autorización mediante Ordenanza Municipal para la Instalación y operación de quioscos en sitios estratégicos de la ciudad con el fin de generar empleo y ocupación para las personas con capacidades diferentes, así mismo para poder expender las Tarjetas de SIMERT y el incremento de las utilidades por venta de estas del 5% al 15%, esta fue una gestión ante el Cabildo Lojano. Esta acción beneficia a los socios y personas con capacidades diferenciadas en general.

Otro logro importante para la Asociación es el Proyecto denominado "Copiando Nuestro Futuro" orientado a generar empleo y ocupación para los integrantes de la asociación.

Quizá el logro más significativo para la vida de la Asociación ha sido el financiamiento del Proyecto de Educación e Inclusión Económica y Social para las personas con Discapacidad Visual de la Provincia de Loja I y II Etapa, logrando la Alfabetización de personas invidentes de los cantones: Calvas, Espíndola, Sozoranga, Paltas y Loja (San Lucas) y se las inserto a procesos productivos familiares como una alternativa para acceder al empleo y a la ocupación.

Con todas estas importantes acciones los dirigentes de la Asociación han logrado posicionar a su organización en el colectivo ciudadano, generando bienestar a sus socios y procurando un adelanto positivo, como bien dicen ellos, no más mendicidad, no más lastima, si más trabajo honesto para lograr un procurso adelanto para nuestra Asociación y sobre todo para nuestra querida Loja.

Para alcanzar todos estos logros se ha tenido que fortalecer las capacidades de liderazgo a fin de dirigir, orientar y fortalecer el esfuerzo colectivo hacia la continua innovación y adaptación de las nuevas circunstancias sociales.

Dentro de los objetivos que nos hemos planteado, estos se han cumplido y han permitido de alguna una manera Contribuir al fortalecimiento de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, a través

del Diseño del Plan de Fortalecimiento Organizativo, considerando un liderazgo efectivo dentro de la dirigencia.

En el campo investigativo y metodológico, el estudio en su parte cuantitativa como cualitativa también se orientó a la aplicación de veinticinco encuestas, que corresponden al cien por ciento de los integrantes de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, con este estudio se obtuvieron datos concretos, reales y actualizados de elementos que explican el nivel de liderazgo de los dirigentes de esta Asociación, factor que incide en el desarrollo socio-organizativo de la misma como por ejemplo: dentro de la organización no mantienen una buena relación de trabajo debido al desinterés por parte de los miembros en las actividades que se realiza dentro de la institución, así mismo la dirigencia no se preocupa por crear un ambiente de armonía donde se involucren sus asociados. Otro factor que incide en el desarrollo organizacional es la inadecuada atención que brinda la asociación, la prestación de servicios no son de calidad, se los realiza con poco afecto y casi no existe el trabajo en equipo.

La dirigencia no ejerce un buen liderazgo, pues no se realizan gestiones para que profesionales en diversas ramas capaciten a los miembros de la asociación. Internamente existe poca motivación, aptitud y habilidad en

influir en los demás, puestos que existe un débil liderazgo en dicha institución.

Otro factor importante es en lo referente a la dirigencia, pues ella no está lo suficientemente capacitada para asumir el rol que les corresponde.

Bajo a estas circunstancias, durante todo el proceso investigativo la mayoría de los integrantes de la organización se comprometieron a colaborar en todas las actividades, y en la elaboración y ejecución del plan de fortalecimiento socio – organizativo, que a través de este buscan capacitarse y mejorar sus condiciones de vida.

Entonces podemos decir, que para nosotras como futuras Trabajadoras Sociales, este proceso ha sido muy significativo para el logro de nuestras metas, ya que vemos que en la vida no hay nada imposible, y que tuvimos la oportunidad de relacionar los aprendizajes del aula con la práctica profesional y de manera muy especial hemos alcanzado todos los objetivos planteados en el presente trabajo investigativo.

SUMMARY

Leadership is the function that takes a person apart from the rest and is able to make sound decisions for the group, team or organization that precedes, inspiring the rest of those involved in that group to achieve a common goal. For this reason, it is said that leadership involves more than one person, who runs (the leader) and those who support (subordinates) and allow it to develop its position efficiently.

At present, members of the Association of the Visually Handicapped of the Province of Loja, are affected by the lack of opportunities that are denied social environment, this brings consequences multiple problems affecting the daily life and the partners and therefore of their family, but especially for improvement.

There is an important factor that affects the lack of opportunity and discrimination and prejudice produced by the company, which makes people blind and self limitations in family interaction.

Thus, this research was framed in the wonderful world of leadership and the role that we play as Social Workers and which will have to penetrate the work of Visually Impaired Association of the Province of Loja, same as it is fully regularized with Ministerial Agreement N-069, this has been

working for about 12 years for people with visual impairments, this first was formed as pre-association, from there its leaders have been planning and developing activities that benefit members.

At the Association we have found that the leadership exercised effective leadership and that there is full cooperation on the part of its members, through this participation, they have been able to achieve some success as authorized by Municipal Ordinance for the installation and operation of kiosks at strategic sites in the city in order to generate employment and occupation for people with disabilities, and to expend the same cards SIMERT and increased profits by selling these from 5% to 15%, this was a Lojano management before the council. This action benefits to members and people with distinctive capabilities in general.

Another important achievement for the Association is the project called "Copying Our Future" aimed at generating employment and occupation for members of the association.

Perhaps the most significant achievement for the life of the Association has been the financing of the Project for Education and Economic and Social Inclusion for People with Visual Impairment in the Province of Loja first and second stage, achieving blind Literacy cantons: bald, Espindola, Sozoranga, Avocado and Loja (San Lucas) and the insert to family

production processes as an alternative to access to employment and occupation.

With all these important actions of the Association leaders have managed to position your organization in the collective citizen, generating welfare to its members and seeking an advance positive, as you say them, no more begging, no more hurt, if more honest work for try to achieve a breakthrough for our Association and especially to our beloved Loja.

To achieve all these achievements have had to strengthen the leadership skills to direct, guide and strengthen the collective effort towards continuous innovation and adaptation of new social circumstances.

Among the objectives we have set, these have been met and have allowed some way contribute to strengthening the Visually Impaired Association of the Province of Loja, through the Design of Organizational Strengthening Plan, considering effective leadership within of the leadership.

In the field of research and methodology, the study on its quantity and quality also was oriented to the implementation of twenty surveys , corresponding to one hundred percent of the members of the Association of the Visually Handicapped of the Province of Loja , in this study data

obtained concrete, real and updated elements that explain the level of leadership of the leaders of this Association , factor in the socio - organizational same as: within the organization do not maintain a good working relationship because the lack of interest of the members in the activities carried out within the institution , also the leadership does not care about creating a harmonious environment in which to engage its partners . Another factor in organizational development is the inadequate attention given by the association , the provision of quality services are not , they are made with little affection and almost no teamwork .

The leadership does not exercise good leadership, because no efforts are made to train professionals in various branches of the members of the association. Internally there is little motivation, aptitude and ability to influence others, made weak leadership exists in this institution.

Another important factor regarding the leadership, because she is not trained enough to assume their rightful role.

Under these circumstances, all the investigative process the majority of the members of the organization are committed to collaborate in all activities, and the development and implementation of socio-building plan - organization, that through this seeking training and improve their living conditions.

Then we can say that for us as future social workers, this process has been very significant for the achievement of our goals, and we see that in life nothing is impossible, and we had the opportunity to link classroom learning with professional practice and most especially we achieved all the objectives in this research work.

c) INTRODUCCIÓN:

El motivo para realizar la presente investigación, es establecer el nivel socio organizativo de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, que afecta especialmente al buen desarrollo de la organización, ya que el escaso liderazgo que presentan sus líderes es un factor relevante que incide de manera negativa o positiva en cualquier tipo de emprendimiento que se propongan a realizar; estas falencias les obstaculiza para la satisfacción de sus necesidades básicas y de su núcleo familiar, como la superación personal.

Es necesario un estudio acabado de la realidad que enfrenta esta organización a diario, para así dar a conocer las posibles alternativas de solución, en especial el poco empoderamiento de las y los socios, el débil desarrollo organizacional, la discriminación y aislamiento que sufren las y los socios, lo que aumenta más las inequidades sociales y vulnerabilidad social en la que se encuentran y de la cual no pueden salir.

En lo referente al objeto de estudio, nuestra investigación se basa fundamentalmente, en la acción de la y el Trabajador Social y su quehacer profesional, para desempeñarse dentro de esta organización, para el fortalecimiento de las capacidades locales como una alternativa para el desarrollo humano de sus miembros.

Por lo antes analizado creemos pertinente estudiar el siguiente problema:

“El débil liderazgo por parte de los Directivos de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, no permite el desarrollo de la organización provocando la desintegración de sus miembros”.

El presente trabajo de investigación se encuentra estructurado por los siguientes apartados:

EN EL APARTADO 1 *“REVISIÓN DE LITERATURA”*

Pertenece al sustento teórico en el cual se aborda teorías, conceptos y criterios de temas relacionados como liderazgo en lo referente a causas y consecuencias, así como también el Rol del Trabajador Social en la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja.

EN EL APARTADO 2 *“MATERIALES Y MÉTODOS”*

Se describe la metodología utilizada, así como las herramientas que se aplicó para validar la investigación de campo, donde se señala la población y muestra investigada.

EN EL APARTADO 3 *“EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE*

RESULTADOS

Se sistematizó los datos obtenidos de los resultados de las encuestas, mediante cuadros y gráficos estadísticos que son la expresión de las de las y los integrantes de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, objeto de estudio de la problemática, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.

EN EL APARTADO 4 “CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”

Luego de haber cumplido con el desarrollo de la investigación se presenta las conclusiones y recomendaciones producto del trabajo realizado en la investigación de campo y finalmente la propuesta de acción encaminada a determinar actividades que permiten ejecutar el plan de fortalecimiento socio-organizativo.

d) REVISIÓN DE LITERATURA

LA ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS VISUALES DE LA PROVINCIA DE LOJA.

*“No es la discapacidad lo que hace difícil la vida,
sino los pensamientos y acciones de los demás”*



Antes de abordar el objeto de estudio, es importante iniciar señalando sobre los antecedentes de la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja. Entre los principales tenemos:

“En el 2001, se constituyó la Pre-Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja, a partir de esa fecha se han venido desarrollando actividades que benefician a las y los socios.

Años más tarde En el 2005, el I. Municipio amplía la Utilidad del 5% al 15% por la venta de Tarjetas de SIMERT, Incremento que beneficia a las y los socios y personas con capacidades diferenciadas en general. En este mismo año se presentó el Proyecto denominado “Copiando Nuestro Futuro” orientado a Generar empleo y ocupación para los invidentes de la asociación.

En el 2006, se eleva la Pre-Asociación a Asociación, mediante acuerdo ministerial N-º069. Esto ha dado la apertura para que los dirigentes gestionen proyectos a favor de las y los socios como medios de generación de empleo, vida jurídica de la Asociación y los estatutos. Además en el 2009 se logra el financiamiento del proyecto de Educación e inclusión económica y social para las personas con Discapacidad Visual de la Provincia de Loja, logrando la Alfabetización de personas invidentes de los cantones: Calvas, Espíndola, Sozoranga, Paltas y Loja (San Lucas) y se las incluye a procesos productivos así mismo por decisión del Cabildo Lojano se autoriza la colocación de quioscos en sitios estratégicos de la ciudad con el fin de Generar empleo y ocupación para las personas con capacidades diferentes y en el 2010 por decisión del Cabildo Lojano se transfiere la administración y la venta de Tarjetas de SIMERT”.¹

Y es así que la organización no gubernamental, sin fines políticos, religiosos y ni de lucro, se encuentra ubicada en la Ciudad de Loja, en las calles Bolívar 06-79 y José Antonio Eguiguren, Edificio del Consejo Provincial de Loja.

Dentro de la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja participan personas con capacidades diferenciadas visuales,

¹ fuentes de la Asociación de Discapitados Visuales

integrada por mujeres y hombres, adultos mayores y jóvenes. En dicha organización todos coinciden y buscan un mejoramiento de la calidad de vida, a través de la implementación de algunos proyectos productivos, ya que ellas y ellos saben que con esfuerzo, sacrificio, trabajo y perseverancia están logrando el desarrollo integral y sostenible de las personas con capacidades diferenciadas visuales de la provincia de Loja. Con respecto a la infraestructura la Asociación no dispone de local propio y funciona en el local que pertenece al Consejo Provincial, está compuesta por un amplio local y dos baterías sanitarias, cuenta con su mobiliario de tres escritorios, computadora de mesa, impresora, línea telefónica, plasma, cincuenta sillas plásticas, bodega la cual sirve para almacenar los productos que venden los asociados en los distintos kioscos de la ciudad.

La Asociación actualmente se encuentra estructurada y organizada internamente y cuenta con el siguiente organigrama estructural:

Asamblea General de Socios que es la máxima representación dentro de la organización, 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, luego está el Presidente como su máximo representante legal, judicial y extrajudicialmente, el Vicepresidente quién asume todas las

responsabilidades del presidente en caso de ausencia, el Tesorero se encarga de toda la parte administrativa de la asociación. La Secretaría se encarga de levantar actas, llevar el archivo, elaborar convocatoria, entre otras actividades, los Vocales principales y vocales suplentes cumplen puntualmente las disposiciones de la Asamblea General.

Una de sus fortalezas justamente es su legalización y vida jurídica, pues esta fue creada mediante Acuerdo Ministerial N°. 069, mismo que fue expedido el 8 de Agosto del 2006.

La Asociación es una corporación de derecho privado, regida por las disposiciones contenidas en el título XXIX, del libro primero del Código Civil, el presente estatuto, el reglamento y demás normas conexas.

Fines de la Asociación

La Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja dentro de su acción cuenta con los siguientes fines para brindar un buen servicio a sus asociados:

- ❖ 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.
- ❖ Organizar y participar en encuentros, seminarios, congresos en donde sea invitada la institución, estableciendo y fomentando relaciones con entidades similares, dentro y fuera del país.
- ❖ Velar por el bienestar económico, cultural y social de sus socios.
- ❖ Auxiliar a los socios, en caso de enfermedad, accidente o cualquier calamidad doméstica, que será regulada en el reglamento interno de la Asociación.
- ❖ La Asociación tendrá como principios fundamentales: el trabajo, la disciplina, desarrollo cultural, intelectual y deportivo de sus afiliados.
- ❖ Crear en su seno las dependencias que fueren necesarias para un rápido y eficaz cumplimiento de sus objetivos.
- ❖ Trabajar por la profesionalización del discapacitado visual mediante su adaptación, inserción a la vida laboral y social.
- ❖ Gestionar becas para los socios con fines de mejoramiento cultural y profesional.
- ❖ Pertenecer a la Organización Nacional de no videntes del Ecuador.
- ❖ Gestionar recursos para la adquisición de bienes muebles e inmuebles para el beneficio de los asociados.

- ❖ Velar para el cumplimiento de las leyes, ordenanzas y más instrumentos jurídicos, que posibiliten la incorporación laboral de sus asociados.

Concepto de Discapacidad

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), discapacidad es "Cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano. Se refiere a actividades complejas e integradas que se esperan de las personas o del cuerpo en conjunto, como pueden ser las representadas por tareas, aptitudes y conductas." ²

Desde un aspecto descriptivo se puede precisar que la discapacidad visual es la carencia, disminución o defectos de la visión. Para la mayoría de la gente, el significado de la palabra Ciego, corresponde a una persona que no ve, con ausencia total de visión, sin embargo dentro de la discapacidad visual se pueden establecer categorías: Ceguera Total o amaurosis, es decir ausencia de respuesta visual. Ceguera Legal, 1/10 de agudeza visual en el ojo de mayor visión, con correctivos y/o 20 grados de campo visual. Disminución o limitación visual (visión parcial), 3/10 de agudeza visual en el ojo de más visión, con corrección y/o 20 grados de

² Organización Mundial de la Salud OMS-2008

campo visual total. La baja visión, visión parcial o visión subnormal puede definirse como agudeza central reducida o la pérdida del campo visual, que, incluso con la mejor corrección óptica proporcionada por lentes convencionales, se traduce en una deficiencia visual desde el punto de vista de las capacidades visuales; supuesta en esta definición una pérdida bilateral de la visión, con algún resto visual. El funcionamiento visual depende de múltiples factores, físicos, psíquicos, ambientales; variando incluso en dos personas con idéntica patología o en una misma persona en distintos días u horas de un mismo día.³

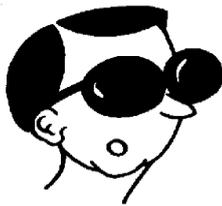
Por ello es importante que la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja asuman una vida independiente con las mismas oportunidades en la vida diaria, tener acceso a un empleo bien remunerado acorde a sus capacidades, habilidades y formación profesional, respetando sus derechos ya que vivimos en un entorno socio – cultural caracterizado por la exclusión y subestimación de esta organización y no se consideran en ningún momento el potencial que ellos poseen.

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

³ www.integrando.org.ar/investigando/dis_visual.htm

reflejen la real capacidad y se eliminen etiquetas y sentimientos no positivos, con la finalidad de lograr la integración o inclusión de esta población.

Discapacidad visual



“Se deriva de la pérdida total y en ciertos casos parcial de la vista, en algunas ocasiones se presenta desde el nacimiento, en otras puede ser producto de enfermedades que lesionan los órganos de la vista”.⁴

Las personas con discapacidad y su entorno se enfrentan cotidianamente con situaciones que generan tensión física y psíquica. Las tareas que para la mayoría de las personas son sencillas y rutinarias como: caminar por la calle, tareas del hogar, sostener una conversación pueden resultar para las personas con discapacidad, un obstáculo arduo y hasta insalvable. Piénsese, por ejemplo, en la dificultad que supone para una persona ciega, caminar por la calle prestando atención a los sonidos del entorno que han de servirle de guía, a los obstáculos que percibe con el bastón, a su interlocutor y a las barreras que dificultan su paso; o para una persona sorda sostener una conversación leyendo los labios de su interlocutor.

⁴ www.psicopedagogia.com/articulos

Tipos de discapacidad

Dependiendo de las secuelas que sufra la persona, existen varios tipos de discapacidad. La discapacidad puede ser física, psíquica, sensorial e intelectual o mental.⁵

Discapacidad física

La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y las piernas.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento.

También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (zambullido o accidentes de tráfico) o problemas del organismo (derrame).

⁵ [wordpress.com/2009/05/10/tipos de discapacidad](http://wordpress.com/2009/05/10/tipos-de-discapacidad)

Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, a la gente con sordera y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

Producen problemas de comunicación en persona con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales. También son importantes factores de riesgo para producir o agravar cuadros de un diagnóstico y tratamiento precoz, son esenciales para evitar estas frecuentes complicaciones.⁶

La deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética (por ejemplo, la otosclerosis), cuando ocurre meningitis, ingestión de medicinas tóxicas (que ocasionan daños a los nervios relacionados a la audición), exposición a sonidos impactantes o virosis. Otra causa de deficiencia congénita es la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades.

Discapacidad psíquica

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta “trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente

⁶ <http://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad> - cite_note-disc02-2

permanentes”⁷ La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquizomorfo y el síndrome orgánico. También se produce por autismo o síndrome de Asperger.

Discapacidad intelectual o mental

En la actualidad el concepto más empleado es “El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad”⁸

Desarrollo del tacto, oído y propiocepción

Para las personas con disminución visual severa, los estímulos del ambiente (Sonidos, olores, sensaciones.) son indicios para orientarse en el espacio. Lo que era fondo, pasa a ser figura. No es cierto que "los

⁷ <http://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad> - cite_note-disc02-2

⁸ AAMR (American Association on Mental Retardation) en su edición de 1992

ciegos escuchan mejor" como lo señala la creencia popular; lo que ocurre es un entrenamiento selectivo en la percepción y análisis de los datos que ingresan por vías no visuales. Los estímulos que para quien utiliza su visión como sentido principal de orientación, serían secundarios e irrelevantes, para alguien que ve poco devienen en dato principal: El aroma de un comercio en particular, la textura del suelo, un sonido repetido referido a una actividad determinada, las curvas en el recorrido de un transporte público, las diferencias de eco entre un espacio cerrado y otro abierto, el sonido de los vehículos que pasan, indican con cierta seguridad referencias acerca de dónde se encuentran y de cómo proceder. Dicho entrenamiento no es automático. En el caso de los niños nacidos con baja visión, que pueden utilizar parcialmente su resto visual, los primeros ensayos de marcha van incorporando señales no visuales como información útil, incluso antes de que la existencia de un problema visual sea percibida por el entorno. Es frecuente que el déficit visual coexista con problemas motrices, por ser prematuras una de las principales causas de ambas patologías. En estos casos, el aprendizaje de la marcha es más lento y ocurre más tarde; cada paso debe ser pensado y la dificultad es mayor. Es frecuente, también, que ocurran periodos de hospitalización e inmovilización, por problemas de salud de origen variado.⁹

⁹ members.libreopinion.com/

Orientación y movilidad en las personas con capacidades diferentes

Visuales.

La orientación y movilidad se define como: el proceso por medio del cual el limitado visual utiliza los sentidos restantes para establecer su propia posición en relación con los objetos que le rodean, este proceso que se aprende es mental, intelectual y perceptivo. ¹⁰

"Es saber dónde estoy, conocer mi relación con otros lugares del espacio y el uso de puntos fijos que dan el conocimiento de dónde se está, aunque también se pueden usar puntos que se mueven en relación a mí".

La orientación y movilidad hace referencia a la capacidad que tiene una persona para desplazarse de un lugar a otro:

"Cuando la persona aprende a movilizarse se produce un sentido de independencia y a la vez se logra una integración social familiar".

Las técnicas de orientación y movilidad mejoran sus vidas.

Los movimientos están presentes en todas las actividades del día a día del ser humano: en el trabajo, la recreación, los deportes, entre otras; por lo tanto el movimiento se puede medir, observar, modificar, adaptar y

¹⁰ . www.ecured.cu

perfeccionar. Esto es un factor importante para las personas que tienen limitación visual porque les permitirá desempeñar las actividades anteriormente mencionadas, además de brindarles autodomínio y autodeterminación sobre su propio cuerpo e independencia para dirigirse al lugar que deseen.

Para que una persona ciega se pueda orientar y movilizar de forma independiente y segura se requiere de un trabajo interdisciplinario en el cual intervienen los diferentes profesionales del equipo rehabilitador, siendo el tiflólogo quien desarrolla las actividades directas con los pacientes para el aprendizaje de las técnicas y uso de los recursos de su entorno para desplazarse.

Este proceso se inicia con el desarrollo de las técnicas de pre bastón, aprendiendo a emplear su cuerpo para protegerse y orientarse con respecto a su entorno; la persona requiere adquirir seguridad y confianza en sí mismo y en las demás personas, saber en qué momento gira, cuándo cambian un sonido o las texturas en el piso. Esto se realiza antes de que la persona empiece a hacer recorridos con el bastón puesto que es importante para hacer cruce de calles, ubicar el paradero del bus o ubicar la entrada a su casa.

El acompañamiento de la familia y de Psicología es importante para una adecuada adherencia al proceso.

Técnicas de la vida diaria para personas con capacidades diferenciadas visuales.

En la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, se capacita mucho a sus socios en temas sobre orientación y movilidad, así como de técnicas de la vida diaria, pues ellos hacen referencia a un grupo variado de destrezas relacionadas con el comportamiento habitual y cotidiano de las personas, aquellas que son necesarias para la realización de tareas de auto cuidado, presentación personal, alimentación, cuidado del hogar, actividades sociales y de comunicación.

Para muchos de ellos este aspecto se adquiere sin previo entrenamiento formal, más bien, se aprende mediante la imitación, a través de juegos u otras formas de expresión que nos son naturales cuando nuestra visión nos da la posibilidad de darnos cuenta de los movimientos, gestos y actuares del otro. En la persona en situación de discapacidad visual estas tareas se ven notablemente reducidas en la efectividad de sus funciones.

Por lo anterior, el programa de rehabilitación funcional permite al adulto ciego la posibilidad de desarrollar y adquirir habilidades de la vida diaria que le permitan una adecuada integración a su núcleo familiar y social, ganando avances significativos en aspectos personales tales como autonomía, libertad e independencia.

La metodología utilizada para el proceso de rehabilitación se enfatiza en planes de tratamiento individuales orientados por el terapeuta ocupacional, que son adaptados a las necesidades e intereses de cada paciente, instruyendo en técnicas específicas para el logro de cada actividad. Dentro del entrenamiento en técnicas de la vida diaria encontramos actividades que le permitirán al paciente apropiarse de los procedimientos básicos para desenvolverse en su diario vivir; desarrollando habilidad para alimentarse, vestirse y asearse por sí mismo, aprender a reconocer a través del tacto su ropa para poder vestirse adecuadamente, ejecutar limpieza y arreglo del hogar.

Además, ellos trabajan actividades de la vida diaria que tiene un mayor grado de complejidad como las actividades de cocina, haciendo un buen uso de las normas de seguridad, el manejo del dinero, de elementos de comunicación como el teléfono fijo y celular.

También si el paciente lo requiere y es de su interés, se realiza orientación en cuidados básicos durante el Embarazo y en técnicas para el cuidado del bebé.

Las posibilidades de independencia en los paciente con discapacidad visual, depende de un correcto proceso de rehabilitación y además del apoyo de la familia; debido a que algunas familias tienden a sobreproteger

al paciente, maximizando los riesgos que pudiera tener en sus actividades habituales e impidiéndole desarrollar una confianza básica en sí mismo y limitando su motivación a tener una vida autónoma. El programa de rehabilitación integral que lleva acabo la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, en afán de brindar una adecuado seguimiento y apoyo a las familias, viene realizando asesorías y capacitaciones en temas relacionados a la discapacidad visual que les ofrecen herramientas apropiadas para asumir la rehabilitación de su ser querido.

Ceguera de nacimiento:

Nos referimos a aquellos casos en que el resto visual no es lo suficientemente útil como para guiar los desplazamientos del sujeto en el espacio y donde la imitación de gestos y posturas está vedada. Por el grado de dificultad, suele descubrirse más tempranamente; de no existir estimulación adecuada, puede amentar el riesgo de autismo y pseudo - debilidad. Aquí, el grado de estimulación recibido, la existencia o no de déficits asociados, las pautas de crianza y el vínculo madre hijo, van a ser factores importantes, pero todas las investigaciones coinciden en que la ceguera afecta y retrasa el desarrollo motor y de auto percepción. Adolescencia y discapacidad toda la conflictiva propia de la adolescencia

se agrava y se potencia cuando el sujeto padece algún tipo de discapacidad.¹¹

Discapacidad visual adquirida.

Las personas con discapacidad visual, y las instituciones que las nuclean son tomadas como referentes válidos a la hora de requerir información sobre cómo actuar ante problemas visuales, propios o de alguien muy cercano. Se crea así una cadena informal de circulación de datos útiles, que permiten a los afectados orientar acciones tendientes a la superación de dificultades específicas. Asimismo, el encuentro con alguien que atravesó situaciones similares, provoca una sensación de empatía que es, de por sí, motorizadora. En lo que respecta a la conciencia del propio cuerpo y a la orientación en el espacio, el proceso de rehabilitación ya mencionado da los elementos básicos, a través de las áreas de Orientación y Movilidad y Actividades de la Vida Diaria.

Causas y consecuencias de la discapacidad visual

La pérdida de la visión puede ocurrir a herimientos, traumatismos, perforaciones o vaciamientos en los ojos. Enfermedades durante la gestación, como rubéola, toxoplasmosis (Enfermedad contraída durante la

¹¹ www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish

gestación, puede ocasionar anomalías fetales) y sífilis, además del uso de sustancias tóxicas que pueden ocasionar esta discapacidad en el niño.

“Infecciones en recién nacidos también pueden resultar en déficit visuales algunas enfermedades que suelen acometer a los adultos como glaucoma, diabetes, catarata, retinopatía y desprendimiento de retina si no son tratados adecuadamente, también propician el apareamiento de la discapacidad”.¹²

Retinopatía de la prematuridad causada por la inmadurez de la membrana, en consecuencia de parto prematuro o de exceso de oxígeno en la incubadora.

Catarata congénita en consecuencia de rubéola o de otras infecciones durante la gestación; Glaucoma puede ser hereditario o causado por infecciones. Es frecuente que el déficit visual coexista con problemas motores por ser la presbiopía (Infecciones neonatales) una de las principales causas de ambas patologías.

En estos casos, el aprendizaje de la marcha es más lento y ocurre más tarde; cada paso debe ser pensado y la dificultad es mayor. Es frecuente, también, que ocurran periodos de hospitalización e inmovilización por problemas de salud de origen variado.

¹² www.efn.uncor.edu

Tanto la integración compulsiva como el aislamiento extremo pueden ser causa de sufrimiento. La ceguera afecta y retrasa el desarrollo motor y de auto percepción.

El bastón como prolongación de la imagen corporal.

El bastón blanco, auxiliar principal en la de ambulación, es también un símbolo, un cartel enorme que dice "Soy ciego, cuidado!" En esta doble función, para ver y ser visto se relaciona con la ambivalencia que, como tal, despierta: Indispensable para percibir, "tercer ojo" insustituible. (La mayoría de las personas ciegas detestan que un guía ocasional tome el bastón: Lo describen como invasión a la intimidad, del mismo modo que el que usa anteojos no quiere que se los toquen.) Es más que una prótesis: es una prolongación del yo.¹³

LIDERAZGO



Es la capacidad de dirigir, orientar y fortalecer el esfuerzo colectivo hacia la continua innovación y adaptación de las nuevas circunstancias. El liderazgo tiene dos variables considerando la capacidad humana

para lograr éxito en su cometido:

¹³ lasociedadyeldiscapitado.bligoo.cl

- ❖ Desarrollar capacidades de motivación, orientación, negociación, relación con las personas.
- ❖ Definir proponer y hacer lograr las tareas y objetivos.

Es la actitud, conducta y habilidad de influir en los demás, de dirigir, orientar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos planteados en virtud de su posición en la estructura de poder (Freuch, 1997), y promover el desarrollo de sus integrantes (McGregor, 1960).

En lo referente a la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, se evidencia que existe un débil liderazgo de sus directivos, debido que ellos no promueven espacios de diálogo para lograr convenios que generen oportunidades laborales, de salud, educación en donde se respeten sus Derechos tal como lo menciona el Art. 47 y 48 En él se hace referencia a una 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. Así mismo rebajas en los servicios públicos y privados de transporte, en el trabajo condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades a una vivienda adecuada con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad de igual manera a una educación que desarrolle sus potencialidades y

habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. 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.

El Estado también adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren la inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa y 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.¹⁴

Por lo antes mencionado es importante que Los directivos se informen de los beneficios que brinda el Estado a través de las políticas sociales. Y canalicen sus esfuerzos para alcanzar el autodesarrollo de sus integrantes.

Líder.- “Es una persona que ha aprovechado mejor cada una de sus experiencias; ha hecho de su vida un entorno pedagógico y está

¹⁴ www.asambleanacional.gov.ec

convencido que el líder se hace por si mismo más que por medios externos.

Encargarse del propio aprendizaje es hacerse uno mismo responsable de su propia vida, lo cual es requisito para llegar a ser una persona bien integrada, el ideal y el impedimento esta en nosotros mismos.

Así el líder debe ir aprendiendo a través de sus propias experiencias lo que necesita para lograr ser un excelente líder. Así pues, aprender es simplemente cuestión de recordar la importante y aprender de uno mismo en relación con los demás”.¹⁵

De acuerdo con Chiavenato, I., (1993). “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”

Tipos de Liderazgo

Liderazgo funcional

Este tipo de liderazgo generalmente es asignado al puesto, es decir, es practicado por el líder designado a un cargo determinado, el típico "jefe",

¹⁵Gerencia y Liderazgo
clusterfie.epn.edu.ec/ibernal/.../Gerencia%20y%20Liderazgo.htm

por lo general un especialista o técnico promovido a un puesto de responsabilidad administrativa.

Su estilo de liderazgo es a veces imperativo, en búsqueda de resultados objetivos, de relación vertical con sus subordinados de quienes exige el cumplimiento de las metas esperadas.

En algunas ocasiones es un líder ausente o con pocas cualidades comunicativas.¹⁶

Liderazgo transaccional

Este tipo de liderazgo es el practicado por aquella persona que tiene clara su condición de líder pero sus cualidades comunicativas no son las mejores y la búsqueda del logro de los objetivos lo obliga a "transar" con sus subordinados. Lo que aparentemente debería ser solo un método para motivarlos se convierte en la base de su liderazgo.

Ofrecer estímulos positivos o negativos, es decir, recompensas o sanciones respectivamente para que todos sus subordinados alcancen los objetivos definidos por él, se convierte en su estilo de liderazgo y su capacidad de motivación se limita a estos elementos.¹⁷

Liderazgo transformacional

¹⁶ www.habilidadesdegestion.com/Liderazgo

¹⁷ www.losrecursoshumanos.com

Este tipo de liderazgo es un tanto ideal pero no por ello deja de ser racional y se convierte hoy por hoy en el estilo que se espera lograr. El líder transformacional busca el logro de objetivos definidos involucrando a sus subordinados completamente.

Utiliza la convicción como herramienta de motivación además del sentimiento de transformación que, al alcanzar las metas, se logra en las vidas de sus seguidores.

Tiene seguidores que han interiorizado los objetivos y además tienen el pleno convencimiento de que alcanzarlos será una experiencia transformadora.¹⁸

Importancia del Liderazgo

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

¹⁸ es.scribd.com/.../LIDERAZGO-TRANSFORMACION

¿El líder se hace o nace?

Esta es una discusión que quizás nunca tenga solución, y esto es usual en temas humanísticos que no tienen fórmulas ni ecuaciones como en las ciencias exactas. Los conceptos de liderazgo están estrechamente ligados al hombre y por lo tanto es complejo y en constante evolución.

A pesar que algunas corrientes afirman que el liderazgo es algo heredado o se encuentra en el ADN de algunos seres humanos, es cierto también que para que se desarrolle, es necesario que encuentre elementos y ambientes que lo faciliten.

Es tan sencillo como decir que una estrella del fútbol mundial nace con la habilidad y destreza para el juego, pero si desde niño no pudo acceder al deporte o nació en un país donde no pudo desarrollar su don, nunca podría lograr ese nivel de estrella mundial.

Se puede concluir entonces que en realidad los líderes probablemente nacen pero también se hacen, sobre todo desde su primera escuela: su hogar, en donde desarrolla sus aptitudes y actitudes para el resto de su vida, así como recibe el ejemplo de los valores que crecerán con él. Sin embargo, no todo debe terminar ahí.

Si solamente concluimos en ello, podría pensarse que si no se nació con las cualidades de líder o no se tuvo un buen desarrollo en el hogar no es posible desarrollarse como tal y eso permitiría que aquellos que consideran que no nacieron para serlo se auto limiten desde un inicio.

El ser humano debe aspirar siempre a su desarrollo como un objetivo innato, en tal sentido también debe estar llamado a ser líder desde su posición.¹⁹

¿Quiénes son llamados a ser líderes?

Tomando en consideración lo expuesto anteriormente, ser líder no corresponde solamente a quienes tienen un determinado puesto o situación dentro de una organización, no es exclusivo de ciertas personas con capacidades humanas o conocimientos especiales y no requiere lograr hechos trascendentales y de magnitud mundial. Ser líder es parte de nuestra vida, nuestra obligación y nuestro objetivo personal para lo cual todos estamos llamados.

El líder debe ser algo más usual y menos ideal, debemos ser capaces de aterrizar el concepto de líder y liderazgo y convertirlo en aplicaciones domésticas y hasta cotidianas; y con seguridad, el tipo de liderazgo

¹⁹ www.monografias.com › Estudio Social

trascendental será una cualidad intrínseca a nuestro comportamiento, algo que se logrará por sí mismo, una actitud constante frente al mundo.

No debemos pensar que el liderazgo transformacional al que nos referimos es aquel impresionante y que alcanza a muchas personas.

En realidad es más simple que eso, basta que nuestro liderazgo trascienda, alcance y convierta a una sola persona más y podrá considerarse que transformó.²⁰

FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

El fortalecimiento organizacional se fundamenta en la planificación estratégica situacional, es decir, es una acción transversal, en el proceso de articulación de una Organización al quehacer diario de la organización, que incluye diferentes temáticas que van desde: el auto diagnóstico, la gestión organizacional, liderazgo-gerencia, planificación estratégica, administración, prestación de servicios a su asociados/as y su seguimiento-evaluación participativa.²¹

Dado el volumen de la problemática detectada en la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja es necesario capacitar a sus integrantes para desarrollar y profundizar habilidades y recursos para

²⁰ www.monografias.com7/ estudio social

²¹ www.slideshare.net/.../fortalecimiento-organizacional

afrontar los retos de la vida, donde logren participar, planificar y llevar a cabo su propio plan para sobresalir como gremio a través del plan de fortalecimiento organizacional.

El Fortalecimiento Organizacional busca convertirse en un Estilo de Gestión, ya que es un proceso mediante el cual se puede tomar decisiones para dar un direccionamiento de la Organización hacia el futuro; los principales objetivos del Plan de 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.

Trabajo en equipo



Segovia, F., (2001). "La noción de equipo implica el aprovechamiento del talento colectivo, producido por cada persona cuando interactúa con los demás miembros del grupo, cuyo

proceso sinérgico conlleva a potenciar la capacidad grupal para lograr un objetivo propuesto". (p.30).

Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y **trabajo en equipo** en la empresa donde preste sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente genera el entusiasmo para que el resultado sea satisfactorio en las tareas encomendadas.

Las empresas que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía obtienen resultados beneficiosos. La empresa en efectividad y los trabajadores en sus relaciones sociales. El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad.

En los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del grupo. Son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del equipo. Estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada. Incluyen los procedimientos empleados para interactuar con los demás. La función de las normas en un grupo es regular su situación como unidad organizada, así como las funciones de los miembros individuales.

La fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanto más cohesión existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes. El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona si no para todo el equipo involucrado. El trabajar en equipo nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda.²²

Ventajas del trabajo en equipo

Entre las ventajas esenciales, que presentan el compañerismo y el trabajo en equipo, tanto para los individuos como para las organizaciones, se encuentran:

Para los individuos

- ❖ Se trabaja con menos tensión al compartir los trabajos más duros y difíciles.
- ❖ Se comparte la responsabilidad al buscar soluciones desde diferentes puntos de vista.
- ❖ Es más gratificante por ser partícipe del trabajo bien hecho.
- ❖ Se comparten los incentivos económicos y reconocimientos profesionales.

²² www.degerencia.com › Habilidades gerenciales

- ❖ Puede influirse mejor en los demás ante las soluciones individuales que cada individuo tenga.
- ❖ Se experimenta de forma más positiva la sensación de un trabajo bien hecho.
- ❖ Las decisiones que se toman con la participación de todo el equipo tienen mayor aceptación que las decisiones tomadas por un solo individuo.
- ❖ Se dispone de más información que cualquiera de sus miembros en forma separada.
- ❖ El trabajo en grupo permite distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. Esto enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones.
- ❖ Podemos intercambiar opiniones respetando las ideas de los demás.
- ❖ Logra una mayor integración entre las personas para poder conocer las aptitudes de los integrantes.

Para las empresas y organizaciones

- ❖ Aumenta la calidad del trabajo al tomarse las decisiones por consenso.
- ❖ Se fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con la organización.

- ❖ Se reducen los tiempos en las investigaciones al aportar y discutir en grupo las soluciones.
- ❖ Disminuyen los gastos institucionales.
- ❖ Existe un mayor conocimiento e información.
- ❖ Surgen nuevas formas de abordar un problema.
- ❖ Se comprenden mejor las decisiones.
- ❖ Son más diversos los puntos de vista.
- ❖ Hay una mayor aceptación de las soluciones.

Desventajas de la solución de problemas en equipo

El trabajo en equipo también presenta una serie de desventajas que hay que tener en consideración. Entre ellas, pueden referirse las siguientes:

- ❖ Tomar las decisiones de forma prematura.
- ❖ Que impere el dominio de pocas personas, en particular el de un líder.
- ❖ Consumir mucho tiempo en reuniones discutiendo soluciones y acciones, retrasando su puesta en marcha.
- ❖ Que existan presiones sobre miembros del equipo para aceptar soluciones.
- ❖ Responsabilidad ambigua porque queda diluida en el grupo.

Para formar un equipo de trabajo es necesario considerar no sólo las capacidades intelectuales de sus posibles miembros sino también sus características socio-psicológicas y de personalidad de cada componente. Ciertos equipos se forman para realizar tareas concretas, otros para asesorar y otros para gestionar.

Una participación disfuncional en el equipo indica que algo marcha mal. Es entonces necesario un diagnóstico más profundo de la organización y de sus conflictos. Algunos ejemplos de participación disfuncional son:

- ❖ La agresividad, bajo formas directas como la ironía, el desprecio, el acoso laboral, la hostilidad y la indiferencia.
- ❖ El bloqueo desde actitudes negativas, la resistencia, la negación continua, el desacuerdo constante, la oposición a la lógica, la falta de cooperación, la obstrucción para impedir la feliz culminación del trabajo y el desvío de la atención hacia temas menos significativos.
- ❖ La deserción, no estar presente física ni psicológicamente, aislarse y ausentarse sin razones.
- ❖ La división, el exceso de llamado de atención, la necesidad imperiosa de atraer simpatía y de exhibir los éxitos.

En el trabajo en equipo y en el fomento del compañerismo es importante la función que realizan los líderes. Ellos trabajan para que exista acuerdo

sobre los objetivos y que estos sean claros, así como que todos se sientan comprometidos e implicados con las tareas.

Resolución de Conflictos

Son todos aquellos medios por los cuales se pretende dar solución a intereses contrapuestos.

Clases:

- ❖ **Negociación:** No existe una tercera persona, el conflicto es resuelto por las partes.
- ❖ **Mediación:** Si existe un tercero, el mediador es un facilitador de la resolución de conflictos, ya que el mediador induce a las partes a resolver sus conflictos. No propone, excepto en cuestiones laborales.
- ❖ **Conciliación:** Se hace más fuerte la presencia del tercero. El tercero propone soluciones a los conflictos. Las propuestas conciliatorias sólo tendrán efecto vinculante si las disposiciones son voluntarias.
- ❖ **Arbitraje:** La presencia de un tercero es más grande, ya que se acata lo que el árbitro indica. El árbitro emite, lo que se llama "laudos arbitrales", las cuales son vinculantes para las partes. Tiene carácter de Cosa Juzgada.

EL TRABAJO SOCIAL



"Nuestra profesión de Trabajo Social ha promovido el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de los integrantes de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja para incrementar su bienestar.

Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales aprendidos durante nuestra preparación universitaria ha intervenido en los puntos en los que las personas con capacidades diferenciadas visuales interactúan con su entorno organizacional. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social de acuerdo a lo aprendido en las aulas universitarias".²³

El Trabajo Social visto desde sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión y liderazgo es facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones. Por ello, las y los profesionales en Trabajo Social, se

²³ [El Trabajo Social – rol del Trabajo Social ...
www.trabajosocial.uct.cl/.../La_accion_del_trabajo_social.](http://www.trabajosocial.uct.cl/.../La_accion_del_trabajo_social)

convierten en Verdaderos líderes y agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El Trabajo Social es un sistema integrado y dinámico de valores, teoría y práctica interrelacionados.

Funciones de los profesionales en Trabajo Social

Las funciones de las y los profesionales en Trabajo Social consisten en:

- ❖ Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos (articular redes).
- ❖ 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.

Entre otras tenemos:

- ❖ Recreación, orienta, educa a personas, familias, grupos y comunidades en la solución pacífica de sus conflictos a través de una cultura de diálogo y concertación.
- ❖ Realiza investigaciones sociales que contribuyan a identificar e interpretar las causas de los fenómenos sociales que se presentan

en cualquier contexto planteando alternativas de solución a las mismas.

- ❖ Participa en la gestión, formulación, ejecución, evaluación de planes, programas y proyectos sociales dirigidos a mejorar las condiciones de vida de la comunidad tanto con instituciones públicas como privadas.
- ❖ Participa en el diseño, administración de programas de personal, bienestar laboral, seguridad social y salud ocupacional.
- ❖ Gerencia programas y proyectos de desarrollo social con organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- ❖ Forma parte de equipos interdisciplinarios que trabajan por el mejoramiento de la calidad de vida de la población a través de procesos socioeducativos de promoción y prevención.

Tensión entre la teoría institucional y la praxis profesional:

El estado actual de Trabajo Social en torno al desarrollo profesional, se caracteriza por dos insumos, por una parte, se incorporan diversos elementos a partir de diversos programas de investigación sociológica, antropológica, filosófica y psicológica; que han logrando ensamblarse transdisciplinariamente, a partir por los esfuerzos realizados por parte de investigadores e investigadoras universitarios, como también por parte de

investigadores provenientes de otras instituciones, fundaciones, ONG, o agencias de servicio social.

La combinación de estos dos tipos de insumos de conocimientos es a menudo imperfecta. Con la esperanza de zanjar esta brecha, a lo largo del siglo XX, los y las especialistas en el campo, han abierto permanentes debates, con la intención de lograr una convergencia teórica y metodológica, del insumo de los resultados obtenidos de una praxis profesional diversa, con los resultados de las investigaciones institucionales; no obstante la tensión entre estos dos insumos: teoría institucional - praxis profesional, es una problemática presente tanto en los estudiosos y las estudiosas institucionales, manifestándose en el núcleo mismo de las políticas curriculares de las carreras profesionales universitarias, como en los diversos tipos de praxis de los y las profesionales del campo.²⁴

En la praxis un o una profesional de trabajo social se enfrenta a las barreras, desigualdades e injusticias existentes en la sociedad. Responde a las crisis y emergencias, así como a los problemas personales y sociales de la vida diaria. No obstante, no siempre la teorización institucional brinda a los y las profesionales en la disciplina, la formación científica, técnica y tecnológica para las intervenciones sobre procesos

²⁴ www.trabajosocialcanarias.org/.../funciones_del_trabaj

psicosociales, sobre sujetos-objetos, ni mucho menos las técnicas y estrategias para la participación en la política, la planificación y el desarrollo sociales.

En el caso de las intervenciones sociales, el profesional debe realizar diversos tipos de asesoramiento social, así como realizar análisis de caso, de comportamiento grupal o institucional, sustentar sus acciones intervenidas en métodos derivados de la socio-antropología y de la terapia familiar; asimismo, diversos tipos de intervenciones sociales requiere acudir a estrategias y técnicas administrativas, jurídicas y de planificación institucional, para que diversos grupos humanos obtengan servicios y recursos comunitarios.

En la praxis profesional, la y el profesional de Trabajo Social, se le exigen responsabilidades de planificación y coordinación de organismos comunitarios y la participación en acciones y participaciones políticas que se orienten a la modificación y sustentación de las políticas sociales y económicas de los Estados a los que se pertenezca. Las prioridades de la práctica de los y las profesionales de trabajo social, variarán de un país a otro, y con el tiempo, en dependencia de las circunstancias culturales, históricas y socioeconómicas.²⁵

²⁵ es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_social

Tareas, aptitudes y Virtudes

La combinación entre lo ético y lo profesional, que de forma indisoluble se funde en la figura de la y el Trabajador Social, tiene su traducción en la actitud y la aptitud que manifiesten su personalidad.

El componente ético viene dado por su actitud, es decir, la predisposición vocacional que muestre por implicarse de forma íntima, responsable y comprometida en la generación de procesos de desarrollo rural. El componente profesional, por su parte, surge de su aptitud, es decir, de la capacidad e idoneidad para ejercer competentemente su trabajo, desplegando una compleja y variada colección de instrumentos de intervención territorial que lo facultan para realizar múltiples tareas. Éstas abarcan desde el análisis a la dirección de obra, desde el entendimiento de la sociología rural a la puesta en marcha de planes de formación o desde el conocimiento de las especies naturales a la promoción del turismo rural.

Por si esta doble condición de aptitud y actitud no resultase de por sí exhaustiva, tenemos que referirnos a un condicionante innegociable: la virtud.

La y el Trabajador Social que aspire a realizar un trabajo de alta calidad debe ser un virtuoso, un profesional resuelto que sea capaz de atribuir a su profundos conocimientos, y a sus actuaciones, un grado tal de perfección y eficacia que le conduzcan al éxito, a la superación de los problemas históricos del territorio y de la comunidad rural.

Puestas así las cosas, la tarea de la y el Trabajadora Social se convierte en un complejo ejercicio de fe, esperanza y calidad. Fe en que es posible concebir un mundo rural plenamente integrado en las dinámicas activas de desarrollo y progreso, esperanza en que el trabajo bien hecho nos llevara a ese objetivo, y calidad, entendida como el mejor aliado para alcanzar los objetivos previstos combinando para ello aptitud, actitud y virtuosismo.²⁶

LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS VISUALES DE LA PROVINCIA DE LOJA.

En este sentido el rol del trabajador social es de suma importancia dentro de la Asociación ya que permitirá orientar y fomentara el trabajo en equipo. El es agente de cambio en la sociedad, lamentablemente dicha institución no preside de un profesional. Las personas con discapacidades físicas, se deben admirar por su esfuerzo, dedicación y alta autoestima

²⁶ www.trabajosocialasturias.org

para poder seguir adelante y superar las críticas de los demás, pues el mayor reto para ellos ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte ya que históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultado en instituciones sin embargo actualmente su situación ha mejorado gracias a los cambios de legislación. A la actitud de la población y a la lucha de las personas con capacidades diferentes por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos.

La misión del trabajador social en la asociación es, ser una instancia profesional de carácter técnico que contribuya eficazmente al cumplimiento de las políticas de la organización en el área social destinada a socios y sus familias.

La visión del trabajador social es ser una instancia que desarrolle proyectos de intervención profesional que promuevan la participación interactiva de sus afiliados y familiares.

Nuestro quehacer profesional dentro de la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja, es asistir lo siguiente::

- ❖ Controles de ingresos de socios a la Asociación De Discapitados Visuales De La Provincia De Loja.
- ❖ Estudio socioeconómico, familiar y laboral, para identificar a sus asociados, el aspecto familiar y la situación de vivienda.

- ❖ Establecer procedimientos metodológicos: estudio de caso, diagnóstico social y tratamiento social.
- ❖ Dar capacitación continua y permanente a socios y familias dando énfasis en la aceptación a la enfermedad.
- ❖ Priorizar el trabajo en equipo con ayuda de profesionales de todas las áreas a través de acciones coordinadas y específicas de cada una que busquen sinérgicamente responder a las demandas de los socios y objetivos de calidad de la organización.
- ❖ Realizar actividades de autogestión interinstitucional para obtener recursos materiales, económicos y humanos que vayan en beneficio de los integrantes de esta organización.

Los objetivos del trabajador social dentro de la Asociación De Discapitados Visuales De La Provincia De Loja son:

- ❖ Promover el bienestar intersubjetivo y social de la persona con Necesidades Especiales teniendo como finalidad el desarrollo de su calidad de vida.
- ❖ Propiciar la inserción de las personas con Necesidades Especiales a su ambiente familiar y social contribuyendo a potenciar la supresión de las barreras que impiden una integración plena.
- ❖ Incentivar a grupos y personas con Necesidades Especiales a la participación en la generación de proyectos y actividades que interesen aspectos de su vida.

- ❖ Impulsar y apoyar la investigación, aplicada al estudio y solución de problemas.
- ❖ Intervenir en las situaciones de vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, interponiendo la mediación en la resolución de conflictos declarados y la denuncia cuando no se cumplan los derechos.

Los Trabajadores Sociales, dentro del área de Bienestar y Protección Social, cumplimos nuestra labor en instituciones que proyectan sus programas, buscando condiciones de vida, adecuadas, especialmente en los grupos humanos sensibles.

Nuestro quehacer en Trabajo Social permite involucrarnos y activar una sociedad equitativa y participativa donde acogamos a las y los miembros de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, para insertarlas de una manera oportuna en los diversos espacios familiares, sociales y laborales de nuestro país.

Nuestra función en el ámbito laboral permite vincularnos a grupos humanos los cuales son ubicados en diversas áreas para ello es fundamental diseñar y aplicar técnicas de adaptación al medio laboral, en este caso no es la acepción por que la Asociación de Discapacitados Visuales de Loja está brindando la posibilidad de acoger personas no videntes con la finalidad de capacitarlas y mediatamente vincularlas a la oferta laboral.

e) MATERIALES Y MÉTODOS

El presente trabajo de investigación de tesis realizado, en la “Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja”, se convierte en una iniciativa para fomentar el fortalecimiento organizacional constituyéndose en una forma de gestión estableciéndose como una forma de atención a sus dirigentes. La misma que coadyuvara a mejorar la calidad de vida de sus asociados.

Sin descartar, que en este proceso utilizamos necesariamente el método cuantitativo como una herramienta importante para lograr mayor veracidad y precisión en la información, recurriremos a los datos censales, estadísticos, muestra poblacional, tablas y gráficos, entre otros.

Dentro de la finalidades de la investigación cualitativa se ha caracterizo por ser eminentemente teórico – práctico basado en una metodología activa y participativa, con situaciones concretas lo que ha posibilitado a un análisis crítico de una realidad concreta para transformarla a través de una propuesta de solución.

La presente investigación se fundamenta en los siguientes métodos:

Método inductivo.- Mediante el análisis situacional donde se focalizo la problemática del objeto de estudio a través de las técnicas de la

observación, diálogos y entrevistas con los socios y directivos de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja.

Método deductivo.- Este método permitió deducir los criterios de las informantes desde lo general a lo particular del problema que es la falta de liderazgo, la misma que afecta a la direccionalidad de la asociación, a fin de poder abordar críticamente el objeto de estudio.

Método analítico – sintético.- Este método permitió descomponer en partes la problemática detectada como es *“El Débil Liderazgo por parte de los Directivos de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja”*, para describir e identificar las causas de los hechos o fenómenos que constituyen el todo.

Método cuantitativo.- En la presente investigación, este método permitió procesar los datos de la información obtenidos mediante la técnica de la encuesta como instrumento que permitió verificar con mayor precisión la problemática existente en esta Asociación.

Método cualitativo.- En el proceso de la investigación este método cualitativo permitió hacer el análisis de los datos representados cuantitativamente, valorando desde este punto de vista las

manifestaciones, sentimientos, necesidades y prioridades que se presenta en la Asociación.

Método descriptivo.- Dentro de la presente investigación ha permitido relacionar los fenómenos sociales existentes en la sociedad y el desarrollo funcional de la Asociación, para analizar y determinar la problemática prioritaria que bloquea el desarrollo de la misma.

INSTRUMENTOS

Se utilizaron cronogramas operativos, donde se establecieron fechas y horarios para dar cumplimiento a las charlas establecidas, todas estas actividades estuvieron dirigidas a la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, mismas que fueron impartidas por un equipo multidisciplinario en las diversas temáticas, utilizando hojas volantes, carteles, proyección de videos, esto se lo verificó a través de el registro de asistencia, observación directa, cuaderno de campo y fotos.

El presente trabajo se lo ejecutó con el respaldo de los miembros y directivos de la Asociación de Discapacitados Visuales de La Provincia de Loja, durante las prácticas pre - profesionales, culminando con éxito, ya que el aporte fue significativo para que los beneficiarios puedan

fortalecer al autodesarrollo organizacional, convirtiéndose los socios en gestores de su propio desarrollo.

El universo total es de 30 personas, que está distribuida en 14 mujeres y 16 hombres; del cual 14 personas tienen un nivel de instrucción primaria, 6 personas con una instrucción secundaria y 10 personas con un nivel superior.

Para la ejecución de la investigación de campo se aplicó la encuesta como medio para recopilar la información, tomando como muestra el cien por ciento de los miembros que integran esta organización cuyos resultados fueron codificados y depurados a través de cuadros estadísticos, representaciones gráficas donde se puede constatar los diferentes contextos en los que se encuentran los miembros de la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja y sus respectivos análisis cualitativos e interpretación cuantitativa.

Los materiales que facilitaron la realización del presente trabajo fueron los que se describen a continuación:

- ❖ Computadora
- ❖ Internet
- ❖ Data show

- ❖ Flash memory
- ❖ Impresora
- ❖ Tóner negro y a color
- ❖ Cámara fotográfica
- ❖ CD`s
- ❖ Libros
- ❖ Revistas
- ❖ folletos
- ❖ Material de escritorio (hojas, cuadernos, calculadora, marcadores, esferográficos, lápices, borradores, carpetas, etc.)
- ❖ Otros.

f) RESULTADOS

Análisis de la encuesta aplicada a las y los 25 miembros de la Asociación de Discapacitados visuales de la provincia de Loja.

Pregunta N-01. **¿Qué entiende por líder?**

Por considerarse una pregunta abierta no se elabora cuadro estadístico, por lo que a continuación se pone de manifiesto los criterios emitidos por los encuestados.

- ❖ Es la persona que dirige el grupo.
- ❖ Es una persona importante.
- ❖ Líder es el que está enfrente de la asociación.
- ❖ Es el que nos ayuda cuando tenemos un problema.
- ❖ Es el que vela por los intereses de los demás.
- ❖ Ayuda a que la organización crezca.
- ❖ Trabaja conjuntamente para sacar a flote los proyectos de la organización.
- ❖ Persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe.

Análisis cualitativo

Los criterios emitidos por los investigados determina que desconocen lo que significa ser un buen líder en una organización en vista que un líder es la persona que dirige al grupo, vela por los beneficios de las personas

y trabaja conjuntamente por los intereses de la organización puesto que tiene la capacidad de dirigir, orientar y fortalecer el esfuerzo colectivo hacia la continua innovación y adaptación de las nuevas circunstancias.

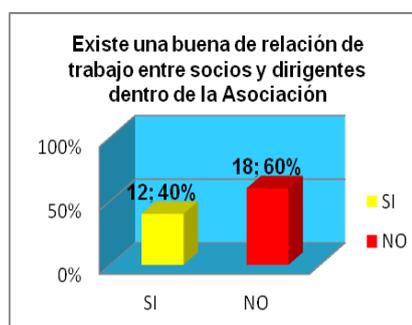
Pregunta N-02. **¿Considera usted que existe una buena relación de trabajo entre Socios y Dirigentes dentro de la Asociación?**

CUADRO N-01:

¿Considera usted que existe una buena relación de trabajo entre socios y dirigentes dentro de la Asociación?	F	%
SI	12	40%
NO	18	60%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a las y los socios de la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja
ELABORACION: Investigación de las autoras

GRAFICO N-0 1



Interpretación Cuantitativa

De acuerdo a la pregunta N-02, el 40% que corresponde a 12 personas expresan que si existe una buena relación y el 60% que corresponde a 18 personas consideran que no mantienen una buena relación de trabajo.

Análisis Cualitativo

De las respuestas obtenidas por parte de los encuestados consideramos no mantienen una buena relación de trabajo socios y directivos por no existir un ambiente adecuado que posibilite dentro de la organización no hay participación activa para fortalecer el adelanto institucional, es evidente que no hay un poder de liderazgo por los directivos de la Asociación De Discapitados Visuales De La Provincia De Loja.

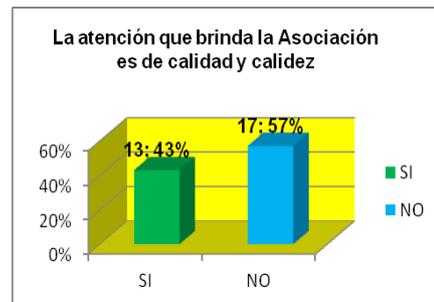
Pregunta N-03. **¿La Atención que se brinda en la Asociación es de Calidad y Calidez?**

CUADRO N-02:

¿La atención que brinda la Asociación es de calidad y calidez?	F	%
SI	13	43%
NO	17	57%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a las y los socios de la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja
ELABORACION: Investigación de las autoras.

GRAFICO N-0 2



Interpretación Cuantitativa

En esta pregunta el 43% que corresponde a 13 personas de los encuestados manifiesta que la atención es de calidad y con calidez y el 57% que corresponde a 17 personas no lo considera así.

Análisis Cualitativo

El nivel de atención en relación a la prestación de servicios que brinda la Asociación de Discapitados Visuales de La Provincia de Loja no es la adecuada por parte de quienes lideran esta Asociación, por ello que es imprescindible que los directivos estén capacitados sobre temáticas como motivación personal y relaciones humanas para que de esta manera mejore la atención para todos los socios en beneficio de la organización.

Pregunta N-04. ¿Cree usted que la Asociación de Discapitados cuenta con líderes?

CUADRO N-03:

¿La Asociación cuenta con líderes?	F	%
SI	13	43%
NO	17	57%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a las y los socios de la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja
 ELABORACION: Investigación de las autoras.

GRAFICO N-03



Interpretación Cuantitativa

Del total de la población investigada el 57% sustentan que NO cuentan con buenos líderes mientras que el 43% restante manifiestan que SI.

Análisis Cualitativo

La asociación de discapitados no cuenta con líderes que atiendan las necesidades y las expectativas genuinas del grupo, debido a que los dirigentes tienen poco interés de lograr los objetivos y la habilidad de influir en los demás es por ello que tienden a ejercer el mando por sí solos, lo que limita el trabajo en equipo y el autodesarrollo de la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja, haciendo falta líderes que propicien el cambio en esta organización.

Pregunta N-05. ¿La Directiva se ha planteado algún plan de trabajo?

CUADRO N-04:

¿La Directiva se ha planteado algún plan de trabajo?	F	%
SI	12	40%
NO	18	60%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a las y los socios de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja
ELABORACION: Investigación de las autoras

GRAFICO N-0 4



Interpretación Cuantitativa

De acuerdo a los resultados obtenidos el 40% de investigados manifiestan que la Directiva si se ha planteado un plan de trabajo, mientras que el 60% restante expresan que la directiva no se ha planteado un plan de trabajo.

Análisis Cualitativo

Mediante los datos obtenidos nos podemos dar cuenta que no existe un plan de trabajo en la Asociación De Discapacitados Visuales De La Provincia De Loja, en vista de que no existe una responsabilidad de la Directiva, es importante que se informen y capaciten sobre la planificación el cual hace énfasis en lograr sus objetivos y estrategias para de esta manera buscar ventajas competitivas para la organización.

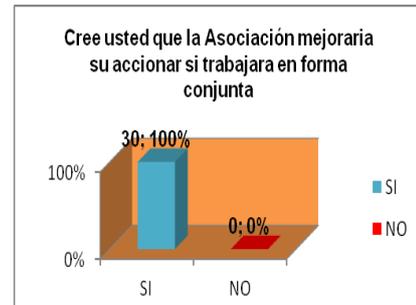
Pregunta N-06. **¿Cree usted que la asociación mejoraría su accionar si trabajara en forma conjunta?**

CUADRO N-05:

¿Cree usted que la asociación mejoraría su accionar si trabajara en forma conjunta?	F	%
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a las y los socios de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja
ELABORACION: Investigación de las autoras

GRAFICO N-0 5



Interpretación Cuantitativa

De acuerdo a los resultados obtenidos el 100% que corresponde a 30 personas de los encuestados cree que la asociación mejoraría su accionar si trabajara en forma conjunta.

Análisis Cualitativo

Consideramos que es de suma importancia el trabajo en equipo en la asociación porque cuanto más cohesión existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes lo que traerá más satisfacción y los hará más sociables, también nos enseñará a respetar las diferencias individuales.

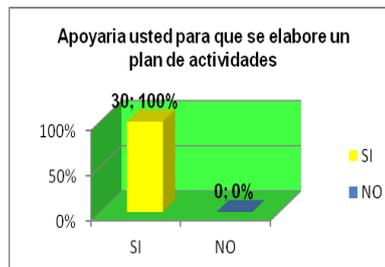
Pregunta N-07 **¿Apoyaría usted para que se Elabore un Plan de Actividades?**

CUADRO N-06:

¿Apoyaría usted para que se elabore un plan de actividades?	F	%
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a las y los socios de la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja
ELABORACION: Investigación de las autoras

GRAFICO N-0 6



Interpretación Cuantitativa

Con respecto a la presente pregunta N-0 8, el 100% que corresponde a 30 de los encuestados se manifiestan que apoyarían para que se elabore un plan de actividades a largo plazo, es decir un plan de fortalecimiento socio organizativo de la Asociación.

Análisis Cualitativo

Los entrevistados manifiestan en su totalidad que apoyarían para que la Asociación elabore y ejecute un plan de fortalecimiento socio-organizativo mismo que estará encaminado a mejorar la calidad de vida de las y los socios puesto que a través de acciones que posibiliten mejorar la participación activa de los involucrados en esta organización lo que permitirá el beneficio personal, social y familiar.

g) DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El proceso investigativo permitió conocer y analizar la realidad en la cual se encuentra la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, en su quehacer organizacional.

Por lo que el grupo de investigación pudo determinar que los miembros de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja no mantienen una buena relación entre dirigentes y socios ya que tienen poco interés a las actividades que se realiza dentro de la institución.

De igual manera se evidencia que la prestación de servicios al asociado no es de calidad por lo que se debe realizar; cursos de capacitación sobre relaciones humanas, trabajo en equipo, motivación etc.

Se visibiliza que la mayoría de las y los socios no cuentan con un líder referente, lo cual limita el desarrollo de la organización. Ya que no están capacitados para dirigir y atender de forma propositiva las necesidades de la institución.

Por lo que los miembros de la asociación de discapacitados visuales de la provincia de Loja se comprometen a colaborar en las diferentes actividades que mantenga la organización.

Frente a este contexto se debe elaborar y ejecutar un proyecto de fortalecimiento socio-organizativo el mismo que está encaminado a mejorar la calidad de vida de las y los socios.

En este proceso está inmerso la y el Trabajador Social, quien debe ser el nexo para alcanzar metas comunes las mismas que están dirigidas a promover el trabajo en equipo, el desarrollo armónico de las y los miembros de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja y por ende alcanzar el buen vivir.

h) CONCLUSIONES

Luego del presente proceso de investigación manifestamos las siguientes conclusiones:

- ❖ la mayoría de socios y dirigentes no mantienen una buena relación de trabajo debido que existe desinterés por parte de los miembros en las actividades que se realiza dentro de la institución, así mismo la dirigencia no se preocupa por crear un ambiente de armonía donde se involucren sus asociados.

- ❖ La atención que brinda la asociación no es la adecuada puesto que la prestación de servicios no son de calidad en el momento ni el afecto hacia la sociedad y esto se debe a que no existe el trabajo en equipo y la amistad a esto se suma la falta de capacitación en relaciones humanas.

- ❖ No se realizan gestiones para que profesionales en diversas temáticas capaciten a los miembros de la asociación debido a la incompetencia de la dirigencia ya que tiene poca motivación, aptitud y habilidad en influir en los demás puesto que existe un débil liderazgo en dicha institución el cual es un limitante para el

autodesarrollo de la misma, lo que dificultan una buena calidad de vida.

- ❖ La dirigencia no está suficientemente capacitada por lo cual no puede liderar con eficacia ni lograr los objetivos planteados dentro de la organización debido a que una de sus causas es que no cuentan con el presupuesto ni la total colaboración de las y los socios.

- ❖ La mayor parte de las personas que se pertenecen a la asociación se comprometieron en colaborar en todas las actividades, y en la elaboración y ejecución del plan de fortalecimiento socio – organizativo, que a través de este buscan capacitarse y mejorar sus condiciones de vida.

i) RECOMENDACIONES.

Después de haber finalizado las conclusiones realizamos las siguientes recomendaciones:

- ❖ A los directivos de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, que promuevan espacios de convivencia conjuntamente con las y los socios para mejorar las relaciones de trabajo, de esta manera lograr el compromiso de cada uno de los miembros.

- ❖ A los directivos de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja que se capaciten en temáticas como relaciones humanas y así logre brindar una atención de calidad y calidez a las y los socios ya que es una organización netamente prestadora de servicios.

- ❖ A los directivos de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, realicen gestiones conjuntamente con la Universidad Nacional de Loja, mediante profesionales en diversas temáticas para de esta manera lograr la capacitación de todos sus afiliados. Así mismo realizar monitoreos continuos a fin de que se dé cumplimiento ha lo establecido.

- ❖ A la autoridad competente de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja generar los contactos pertinentes con organismos estatales y privados, en pos de obtener los recursos necesarios para mejorar las condiciones físicas, materiales y humanas del centro.

Además gestionar conjuntamente con el Honorable Consejo Provincial de Loja, a través del CONADIS, MIES, espacios adecuados para la formación de líderes, lo cual permitirá progresivamente el desarrollo institucional.

- ❖ A los Socios y Directivos que trabajen conjuntamente y participen de manera activa e indefinida en las distintas actividades ya que esto permitirá que se ejecute el plan de fortalecimiento socio – organizativo, el mismo que permitirá alcanzar el bien común de la organización.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



PROPUESTA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES

LOCALES MEDIANTE EL PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL



DE LA ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS VISUALES DE LA PROVINCIA DE LOJA

ANTECEDENTES

La Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja es una organización sin fines de lucro, fue reconocida legalmente el 8 de Agosto del 2006 mediante Acuerdo Ministerial N-º 069, de derecho privado, regida por las disposiciones contenidas en el título XXIX, del libro primero del Código Civil, el presente estatuto, el reglamento y demás normas conexas, se encuentra ubicada en la urbe Lojana, en las calles Bolívar 06-79 y José Antonio Eguiguren, Edificio del Consejo Provincial de esta ciudad.

Dentro de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja participan treinta personas con Capacidades Diferenciadas Visuales, entre mujeres y hombres. En la organización sus miembros promueven y buscan un mejoramiento en la calidad de vida de todos los involucrados y sus familias, a través de la implementación de proyectos productivos, que con esfuerzo, sacrificio, trabajo y perseverancia están logrando el desarrollo integral y sostenible de las personas con Capacidades Diferenciadas Visuales de la Provincia de Loja.

La Asociación no dispone de local propio y funciona en el local que pertenece al Consejo Provincial. La infraestructura física está compuesta por un amplio local y dos baterías sanitarias, cuenta con su mobiliario de

tres escritorios, computadora de mesa, impresora, línea telefónica, plasma, cincuenta sillas plásticas, bodega la cual sirve para almacenar los productos que venden los asociados en los distintos kioscos de la ciudad.

La Asociación actualmente se encuentra estructurada y organizada internamente y cuenta con el siguiente organigrama estructural:

Asamblea General de Socios que es la máxima representación dentro de la organización, 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, luego está el Presidente como su máximo representante legal, judicial y extrajudicialmente, el Vicepresidente quién asume todas las responsabilidades del presidente en caso de ausencia, el Tesorero se encarga de toda la parte administrativa de la asociación. La Secretaría se encarga de levantar actas, llevar el archivo, elaborar convocatoria, entre otras actividades, los Vocales principales y vocales suplentes cumplen puntualmente las disposiciones de la Asamblea General.

JUSTIFICACIÓN

Del análisis de la realidad en la que viven los miembros de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja; se deduce que existe un débil liderazgo, ya que la dirigencia no está capacitada en temáticas

sobre liderazgo, y la implementación de talleres es limitada debido a que no cuenta con los recursos necesarios, a esta problema se suma la falta de interés de las y los socios en las diferentes actividades que ofrece la organización.

Por lo cual la presente investigación, presentamos la propuesta de *Desarrollo de Capacidades Locales mediante la elaboración participativa de un plan de fortalecimiento socio-organizativo de La Asociación de Discapacitados Visuales de la provincia de Loja*. Para de esta manera mejorar la equidad, la participación, el liderazgo y el trabajo en equipo, superando las barreras del individualismo y así garantizar un mejor desempeño organizacional.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA:

GENERAL.

- ❖ Contribuir a fortalecer la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja a través de el Diseño del Plan de Fortalecimiento Organizativo

ESPECÌFICOS:

- ❖ Fortalecer la acción de el/la Trabajador/a Social a través de una preparación participativa vivencial.

- ❖ Propiciar eventos de empoderamiento y fortalecimiento actualizados que permitan asumir nuevas competencias organizacionales y profesionales.
- ❖ Fortalecer los ideales de servicio especialmente a la población con capacidades diferenciadas en torno al desarrollo organizacional.

Plan de fortalecimiento organizacional

El diseño del presente Plan de Fortalecimiento Organizacional surge como una necesidad imperiosa y en base a los requerimientos de los integrantes de la organización, quienes a través de las encuestas que se aplicó expresaron rotundamente que se apoye en la elaboración del presente plan de fortalecimiento. De ahí el trabajo efectivo y el esfuerzo grande y decidido de nosotras como Trabajadoras Sociales quienes acogiendo las inquietudes y requerimientos de los integrantes de la organización hemos creído conveniente dar respuestas efectivas y creativas como es el diseño del Plan de Fortalecimiento Organizacional, mismo que se enfoca a inducir las condiciones suficientes y necesarias para que la 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.

Asimismo el proceso contemplo la transferencia de instrumentos y conocimientos, a fin de dotar a la organización de una capacidad de autosuficiencia para conducir su proceso de desarrollo estratégico.

El Plan de Fortalecimiento Organizacional permitió convertirse en un estilo de gestión, ya que es un proceso mediante el cual se puede tomar decisiones para dar un direccionamiento de la Organización hacia el futuro; sus propósitos son:

- ❖ Analizar la realidad organizacional con el fin de evaluar la situación presente en la problemática más relevante.
- ❖ Participativamente buscar que los actores institucionales definan la Misión y Visión
- ❖ Gestar 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 los asociados/as.

Objetivos:

- ❖ Involucrar a los/as clientes/as internos/as de manera participativa en la búsqueda de mejoramiento organizacional
- ❖ Apropiar a la dirigencia y socios/as en sus deberes y derechos, que como tal debe asumir.
- ❖ Aumentar el bienestar social con estrategias de cambio.
- ❖ Mejorar procesos, recursos, medios, formas de pensar y trabajar en base a las demandas de sus clientes internos y externos
- ❖ Convertir a la planificación Organizacional como un ESTILO DE GESTIÓN.

Metodología

El trabajo participativo que a continuación se presenta asume diferentes etapas establecidas cronológicamente en donde han participado diferentes actores internos; la metodología engloba los siguientes pasos:

- ❖ Construcción de Línea Base.- Con la información proporcionada por los dirigentes/as y socios/as de la Asociación se pudo construir la línea de base de la asociación
- ❖ Construcción del Diagnóstico

Encuestas a Clientes.- Con el fin de determinar las demandas de los clientes internos y externos se aplicó encuestas; la pregunta en el caso de clientes externos fue abierta y proporcionó indicadores generales para guiar el presente trabajo. En el caso de clientes internos, la encuesta constó de una serie de preguntas en donde las respuestas guiaron aspectos básicos de la Estructura, Clima organizacional, Nivel de Desempeño, entre otros.

Talleres.- Se procedió a trabajar a través de varios talleres y en los que participaron los dirigentes/as y socios/as, el principal propósito de éste trabajo fue conocer la problemática actual, establecer sus causas, dar posibles soluciones y determinar quiénes son sus posibles actores y aportes; a ello se suma la construcción de la Matriz F.O.D.A y la Matriz de Problemas.

Construcción de la Propuesta:

- ❖ Se construyó la Visión de futuro establecida por los/as participantes, así mismo se determinó la Misión de la Organización.
- ❖ Planificación de Proyectos.- Basados en las líneas estratégicas de la Visión se construyó una matriz en donde se puede recalcar el establecimiento de una serie de Programas y Proyectos que servirán para el desarrollo Institucional a corto, mediano y largo plazo.

- ❖ Reuniones.- Periódicamente se realizaron reuniones de trabajo con los socios/as con el fin de concertar la información y la construcción del presente trabajo.



LÍNEA BASE

ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS VISUALES DE LA PROVINCIA DE LOJA

Es una organización no gubernamental, sin fines políticos, religiosos ni de lucro, donde participan Personas con Discapacidad Visual, integrada por mujeres y hombres, ancianos/as y jóvenes: Juntos coincidimos y buscamos un proyecto de mejoramiento de la calidad de vida, que con nuestro esfuerzo, sacrificio, trabajo y perseverancia, lograremos algún día el desarrollo integral y sostenible de las personas con Discapacidad Visual de la Provincia de Loja.

Empeñados/as en orientar en nuevos rumbos a nuestra organización acorde a los cambios que se dan en el mundo entero, expresamos nuestras sinceras aspiraciones por impulsar desde nuestras capacidades y potencialidades la construcción de un desarrollo humano integral para nuestras comunidades, que se dan a través de procesos continuos que

mantienen un equilibrio en los aspectos económico, político, social y cultural que forman parte de nuestra vida y que contribuyen a nuestro bienestar.

❖ **En lo económico:**

Queremos lograr la inserción al mundo laboral de los/as socios/as de la organización, a través de la implementación de iniciativas productivas, instalación de pequeños negocios y de transformación, así como de la prestación de servicios laborales.

❖ **En lo político:**

Se orienta a la participación organizacional, entre hombres y mujeres, jóvenes y adultos en los procesos socio-organizativos, contando con líderes y lideresas dedocráticos, participando en la toma de decisiones para desarrollo local, y con altos valores éticos y morales.

❖ **En lo Social:**

Gestionar ante los organismos competentes para poder satisfacer nuestras demandas, especialmente en lo que concierne al cumplimiento de las políticas de Estado por parte de los organismos competentes (educación, Salud, Bienestar Social, empleo, vivienda), entre otros aspectos para mejorar el rendimiento intelectual y productivo de los/as asociados/as.

❖ **En lo cultural:**

Aspiramos profundizar las raíces de nuestra cultura expresando nuestra identidad e incentivando a todos/as los/as socios/as amor por su terruño.

Es así, que nuestra asociación fue creada mediante Acuerdo Ministerial N°. 069, mismo que fue expedido el 8 de Agosto del 2006.

La Asociación es una corporación de derecho privado, regida por las disposiciones contenidas en el título XXIX, del libro primero del Código Civil, el presente estatuto, el reglamento y demás normas conexas.

RECURSOS MATERIALES Y TECNOLÓGICOS

En la actualidad la asociación no cuenta con infraestructura propia, tampoco cuenta con recursos económicos para adquirir material o equipos tecnológicos apropiados para el efecto, carecen de mobiliario y equipos, es decir, la asociación no posee nada, pues, solamente tiene tres años de creación.

Las reuniones que se llevan a cabo todos los días sábados se las realiza en la sede social que es en el local del Honorable Consejo Provincial de Loja.

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

IDENTIFICACIÓN DE LAS DEMANDAS DE LOS CLIENTES EXTERNOS



Los clientes externos son personas, organizaciones, instituciones, grupos o sectores para quien trabaja la asociación, sus demandas y expectativas son información valiosa para el diseño y entrega de productos y servicios de calidad por parte de la misma.

Estas demandas son el resultado de encuestas y entrevistas aplicadas a diferentes actores sociales a nivel externo a la institución (familiares de los/as socios/as), sirve de base a la administración de la asociación para una orientación global de necesidades de los actores externos con el fin de planificar de una mejor manera la inversión y accionar de la organización.

DEMANDAS DE CLIENTES EXTERNOS

CLIENTES EXTERNOS	DEMANDAS	MEDIDA
<i>Comunidad, instituciones afines y familiares en general</i>	Atención especializada y técnica	A
	Que la asociación genere recursos propios y empleo	A
	Que los/as socios/as se preparen y desarrollen sus capacidades	M
	Erradicar la mendicidad de los invidentes	M
	Eliminar los subsidios a las personas con capacidades diferenciadas, siempre y cuando el Estado conceda empleo seguro y genere estabilidad laboral.	B
	Que la CONADIS cumpla su rol.	A
	Que se difundan las leyes existentes a favor de las personas con capacidades diferenciadas	M

IDENTIFICACIÓN DE LAS DEMANDAS DE LOS CLIENTES INTERNOS



Los clientes internos son aquellas personas, grupos o socios/as vinculados/as en forma permanente al quehacer y gestión de la Asociación.

Los/as clientes/as internos/as son todos/as aquellos/as empleados/as, socios/as, dirigentes/as, de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja que han considerado sus demandas con el fin de que ésta se oriente hacia programas y proyectos más necesarios para el desarrollo Institucional.

Estas demandas son el resultado de encuestas que sirve a la organización de orientación básica de acuerdo a las necesidades de socios/as para considerar las aspiraciones de quienes en forma directa facilitan la prestación de servicios a los/as asociados/as.

DEMANDAS DE CLIENTES INTERNOS

Las demandas más sentidas son:

CLIENTES INTERNOS	DEMANDAS	MEDIDA
<i>Socios/as de la Organización</i>	Lograr la unidad interna	A
	Tener una sede social y equipamiento de la misma	A
	Que la dirigencia apoye para conseguir fuentes de empleo y ocupación	A
	Capacitación en diferentes aspectos.	A
	Capacitarse en los contenidos de los estatutos.	M
	Elaborar y socializar el reglamento interno	M
	Elaboración del Plan de Fortalecimiento de la Organización y socializarlo	M
	Lograr apoyo técnico y profesional especializado a nivel externo para que la asociación preste beneficios sociales a los/as socios/as (Trabajador/a Social, medico, odontólogo, psicólogo Secretaria, etc.	M
	Carnetización de los/as discapacitados/as	B
	Campañas de alfabetización y educación de los/as Socios/as	B

ANÁLISIS DE PROBLEMAS

Un problema es la evidencia de una situación negativa, el análisis permite identificar las causas de un problema central, sus impactos y consecuencias a futuro, se busca las posibles soluciones tomando en cuenta los Actores y aportes.

Como parte de la Planificación Estratégica Institucional y mediante taller participativo se trabajo con la Matriz Básica donde se identificaron problemas, causas, soluciones actores y aportes por cada uno de los grupos de trabajo.

Se dieron prioridad a los problemas, además se ha incluido otros problemas menos prioritarios al momento, pero que influyen en el desarrollo del trabajo eficiente y efectivo del entorno organizacional.

Las soluciones encontradas para cada uno de los problemas se incluyen en ésta matriz tomando en cuenta actores y aportes identificados participativamente, éste análisis nos servirá en lo posterior a identificar programas, proyectos o acciones inmediatas que para las autoridades municipales servirá como herramienta efectiva para la toma de decisiones.

MISION ORGANIZACIONAL

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.

VISION ORGANIZACIONAL

La Asociación de Discapacitados/as Visuales de la Provincia de Loja, para el año 2017, 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.

PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO ORGANIZACIONAL

Actividades	Presupuesto USD\$	Fecha	Involucrados	Responsables	Alianzas
<p>TALLER DE FORMACION Y SUPERACION PERSONAL</p> <p>-Charla de Motivación y Superación Personal</p>	\$20,00	08/05/20 11Hora: 15h00 a 18h00	Directivos y Socios de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja	Estudiantes en práctica (Trabajo Social)	Lcdo. Miguel Castillo.
<p>TALLER DE FORMACION Y SUPERACION PERSONAL</p> <p>-Charla de Relaciones Humanas</p>	\$20,00	15/05/20 11Hora: 15h00 a 18h00	Directivos y Socios de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja	Estudiantes en práctica (Trabajo Social)	Dr. Andrés Burneo
<p>TERAPIA RECREATIVA</p>	\$ 100,00	21/05/20 11Hora: 15h00 a	Directivos y Socios de la Asociación de Discapacitados	Estudiantes en práctica y Directivos	Estudiantes en práctica y Directivos de la

Celebración del Día de la Madre y el Día del padre		18h00	Visuales de la Provincia de Loja	de la Asociación	Asociación.
TALLER DE FORMACION Y SUPERACION PERSONAL Charla de Liderazgo	\$20,00	22/05/20 11Hora: 15h00 a 18h00	Directivos y Socios de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja	Estudiantes en práctica (Trabajo social)	Dr. Marco Muñoz
TALLER DE FORMACION Y SUPERACION PERSONAL Charla Derechos y Obligaciones	\$20,00	05/06/20 11Hora: 15h00 a 18h00	Directivos y Socios de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja	Estudiantes en práctica (Trabajo social)	Dr. Vicente Armijos
TALLER DE FORMACION Y SUPERACION PERSONAL Charla de procesos de ventas	\$ 20,00	18/06/20 11Hora: 15h00 a 18h00	Directivos y Socios de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja	Estudiantes en práctica (Trabajo Social)	Estudiantes de práctica (Trabajo Social)

ACCIONES EN LA ASOCIACIÓN Misión y Visión	\$ 100,00	07/07/2011	Directivos y Socios de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja	Estudiantes en práctica (Trabajo Social) Asociación de Discapacitados Visuales	Estudiantes en práctica (Trabajo Social)Asociación de Discapacitados Visuales
TERAPIA RECREATIVA Celebración de la Navidad	\$ 100,00	Hora: 15h00 a 18h00	Directivos y Socios de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja	Estudiantes en practica (Trabajo Social) Presidente de la Asociación de Discapacitados Visuales	Estudiantes en práctica (Trabajo Social) La Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja
ACCIONES EN LA ASOCIACION Elaboración del plan de fortalecimiento organizacional	\$100,00	Hora: 15h00 a 18h00	Directivos y Socios de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja	Estudiantes en practica (Trabajo Social) La Asociación de Discapacitados Visuales	Estudiantes en práctica (Trabajo Social) La Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja

VISIÓN: La Asociación De Discapitados Visuales De La Provincia De Loja, para el año 2018, es una Institución equitativa, organizada y fortalecida, con socios educados, con buena salud y preparados; empoderados de sus deberes y derechos. Gestiona proyectos para generar empleo, ocupación y brindar servicios y atención de calidad a las y los socios y ciudadanía en general, trabaja conjuntamente con diversas organizaciones e instituciones.

OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS	METAS	PROGRAMA	PROYECTO	ACCIÓN INMEDIATA
Promover el fortalecimiento organizacional en base a la gestión y la participación activa de los/as miembros/as de la Asociación.	Propiciar el apoyo interinstitucional a través de la firma de convenios de cofinanciamiento.	Gestionar recursos a nivel interinstitucional	A finales del año 2012 se han firmado 5 convenios de cofinanciamiento y de apoyo	Desarrollo y fortalecimiento organizacional	Diseño y ejecución del plan de capacitación y fortalecimiento socio-organizativo de la Asociación: Trabajo en equipo, relaciones humanas, gerencia, liderazgo y motivación, cooperativismo, informática entre otros temas	Identificación de aliados estratégicos. Gestión para la firma de convenios.
			A finales del año 2012 se han gestionado y ejecutado 5 proyectos encaminados a fortalecer la Asociación.		Construcción y equipamiento de la sede social de la organización.	
					Socialización de los estatutos y elaboración y socialización reglamentos de la organización.	
					Socialización de las leyes y beneficios de las políticas Estatales.	
					Capacitación en elaboración de proyectos, liderazgo, gerencia, entre otros temas afines	
					Elaboración e implementación de la estrategia de comunicación de la Asociación	
					Gestión de apoyo permanente de técnicos videntes	

OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS	METAS	PROGRAMA	PROYECTO	ACCIÓN INMEDIATA
Lograr la inserción laboral de socios/as de la Organización	Propiciar el apoyo interinstitucional a través de la firma de convenios de cofinanciamiento.	Gestionar recursos a nivel interinstitucional	A finales del año 2012 se han firmado 2 convenios de cofinanciamiento de actividades productivas	Generación de empleo	Credi-Futuro.	Identificación de aliados estratégicos. Gestión para la firma de convenios.
			A finales del año 2012 se han gestionado y ejecutado 2 proyectos encaminados a fortalecer a generar empleo y ocupación para los/as integrantes de la Asociación.		Proyecto de instalación de micro empresas de transformación.	
			A julio del 2012 se han instalado 10 quioscos en sitios estratégicos de la ciudad		Capacitación técnica y artesanal	
					Implementación y capacitación en artesanías y manualidades.	
					Inserción laboral de acuerdo a políticas constitucionales del Ecuador	
					Proyecto de ampliación de puntos de venta de la tarjeta SIMERT.	

OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS	METAS	PROGRAMA	PROYECTO	ACCIÓN INMEDIATA
Lograr el desarrollo personal y fortalecimiento de las capacidades locales a través de la educación y el acceso a beneficios y derechos de las políticas sociales.	Propiciar el desarrollo personal y educativo de los socios/as.	Gestionar recursos a nivel interinstitucional	100 invidentes alfabetizados hasta diciembre del 2013	Educarnos para la vida	Proyecto de alfabetización de invidentes de la provincia de Loja.	Identificación de aliados estratégicos. Gestión para la firma de convenios.
			10 personas invidentes alcanzan su bachillerato hasta el 2015		Bachillerato para invidentes.	
			Una biblioteca mejorada, equipada y funcionando hasta diciembre del 2013		Mejoramiento de la biblioteca Braille.	
			Un área recreativa implementada en un sitio estratégico hasta noviembre del 2014		Implementación de áreas recreativas.	
			Cinco campañas de sensibilización ciudadana realizadas hasta diciembre del 2016		Campañas de sensibilización ciudadana.	
			Tres foros implementados hasta enero del 2018		Estudio y socialización de la Ley de discapacidades.	
			Quince personas con discapacidad visual graduadas en carreras técnicas hasta diciembre del 2018		Educación y formación carreras técnicas.	
			Equipo tecnológico instalado y operando en la asociación hasta diciembre del 2015		Implementación de computadores y programas con tecnología acorde a las personas con discapacidad visual	
			Centro de atención creado, equipado y operando hasta noviembre del 2017		Implementación y equipamiento de un centro de atención infantil para hijos de personas con discapacidad visual	

j) BIBLIOGRAFIA

- Abendaño, Augusto, Planificación Estratégica,, AFEFCE, Quito-Ecuador, 2001.
- AFEFCE, Gerencia de Proyectos, , AFEFCE, Quito-Ecuador, 2001.
- Aguilar, I., Chacón, L., González, M., Gozález, R., Jiménez, S., Loaiza, M.,
- Mora, L., Murillo,F. y Ortiz,J. (2006). La intervención de trabajo social y psicología en la administración de justicia costarricense. San José, Costa Rica: Editorama.
- Cazzaniga, S. (2007). Hilos y Nudos: la formación, la intervención y lo político en el trabajo social. Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial.
- CARRIÓN JARAMILLO, Fabián y otros, La Gerencia y los Nuevos Escenarios Sociales, AFEFCE, Quito-Ecuador, 2001.
- UNICEF, Cómo Va El Gasto Social, Quito-Ecuador, 2001.
- UNICEF, Descifrando la Deuda Pública y sus Efectos Sociales, Quito-Ecuador, 2002.
- Uzcudún, B. (fecha no mencionada). Interpelación sobre el rol del Trabajador Social penitenciario. Periódico de Trabajo Social y Ciencias Sociales Edición electrónica.

- Vélez, Z. (1997). Un trabajador social para el nuevo milenio. Rio Piedras, Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico.
- <http://www.margen.org/articu/uzcudun1.html>
- **OMS | Ceguera y discapacidad visual**
- www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/es/index.html
- **Importancia de la Comunicacion Comunitaria y para el Desarrollo ...**
- tucomunidadinfo.wordpress.com/.../importancia-de-la-comunicacion..
- <http://www.firmanorte.com> Empresa de Trabajo Social afincada en España, dispone de información sobre el Trabajo Social como profesión liberal.
- <http://www.asistenciasocial.net> Registro de ayudas sociales y recursos públicos y privados

k) ANEXOS

PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**LIDERAZGO Y EL ROL DEL TRABAJADOR
SOCIAL EN LA ASOCIACIÓN DE
DISCAPACITADOS VISUALES DE LA
PROVINCIA DE LOJA**

Proyecto de tesis previa a la
obtención del Grado de
Licenciadas en Trabajo Social.

INTEGRANTES:

MÓNICA JANETH ALBARRACIN ERREIS

JIMENA DEL CARMEN RODRIGUEZ RAMOS

DIANA DEL CISNE SALINAS TORRES

LOJA - ECUADOR

2011

1859

a) TEMA: *LIDERAZGO Y EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ASOCIACION DE DISCAPACITADOS VISUALES DE LA PROVINCIA DE LOJA.*

b) PROBLEMÁTICA:

La idea que dio origen a esta investigación es determinar la situación socio organizativa de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja que afecta especialmente al buen desarrollo de la organización, ya que el nivel de liderazgo que presentan sus líderes es un factor relevante que incide de manera negativa en cualquier tipo de emprendimiento que se propongan realizar. El hecho de ser personas con capacidades diferenciadas, les impide salir del estancamiento en la cual se encuentran, pero sobre todo les obstaculiza la satisfacción de las necesidades básicas de su núcleo familiar y la propia superación personal.

Es necesario un estudio acabado de la realidad que enfrenta esta organización a diario, para así dar a conocer las posibles alternativas de solución, en especial el poco empoderamiento de sus socios/as, el débil desarrollo organizacional, la discriminación y aislamiento que sufren los socios/as, lo que aumenta más las inequidades sociales y vulnerabilidad social en la que se encuentran y de la cual no pueden salir.

En lo referente al objeto de estudio, nuestra investigación se basa fundamentalmente, en la acción del Trabajador/a Social y su quehacer profesional, que debería desempeñar dentro de esta organización, para el fortalecimiento de las capacidades locales como una alternativa para el desarrollo humano de sus miembros/as.

Por lo antes analizado hemos creído pertinente estudiar el siguiente problema: ***“El débil liderazgo por parte de los Directivos de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, no permite el desarrollo de la organización provocando la desintegración de sus miembros”.***

c) JUSTIFICACIÓN:

En la actualidad, los/as integrantes de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, se encuentran afectadas por la falta de oportunidades que el medio social les niega, esto trae como consecuencias múltiples problemáticas que afectan la vida diaria de los socios/as y por ende de su entorno familiar, pero especialmente de la superación personal.

Además, de estos hallazgos, existe un factor importante que incide en la falta de oportunidades y es la discriminación y los prejuicios producidos por la sociedad, que provocan en las personas invidentes limitaciones en la autorrealización y en la realidad de las familias.

Al realizar este estudio se obtendrán datos concretos, reales y actualizados de los elementos que explican los factores de la situación socio-organizativa de la Asociación, la importancia de este tema para el Trabajo Social es que a través de este tipo de investigaciones se puedan establecer criterios de cambio y de fortalecimiento referentes a esta problemática y trabajar con los/as socios/as de dicha organización para que en un futuro posean las herramientas necesarias para su fortalecimiento y crecimiento organizacional.

Entonces podemos enfocar que el presente trabajo investigativo, se incursiona en el maravilloso mundo del liderazgo organizacional moderno,

enfaticado en el perfil ideal del líder que la sociedad de hoy demanda frente a la multiplicidad de problemáticas que lo agobian.

El desafío que nos hemos propuesto, permitirá construir nuevas estrategias mediante la utilización de metodologías con procedimientos que ordenen y den sentido a la acción de el/la Trabajador/a Social con el contexto de la realidad intervenida. La aplicabilidad de una metodología de intervención se asegura en la medida que exista una comprensión rigurosa no solo de la problemática del objeto de intervención, sino del conocimiento particular de los actores.

El/a Trabajador/a Social demuestra una profunda apreciación por la libertad humana. Un/a Trabajador/a Social entiende el milagro, misterio y necesidad de la transformación social, requiere un acto de voluntad: La libre decisión de convertirse en adulto/a y en un ser humano maduro.

El liderazgo requiere de un cambio en su forma de actuar, precedido de una transformación de como se piensa y se siente. Requiere también de un reenfoque mental. El liderazgo significa una forma única y a menudo nueva de percepción, es asumir un cambio radical en las concepciones y actitudes humanas para lograr el verdadero desarrollo de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja.

La tendencia global apunta hacia la participación social, en la concepción y toma de decisiones, así como su inclusión en la elaboración y gestión de proyectos, en su ejecución y evaluación, así como también en los procesos del desarrollo organizacional. Todo esto en el marco de procesos sostenidos de desarrollo humano.

En lo social, nosotras como estudiantes de la Universidad Nacional de Loja, Área Jurídica, Social y Administrativa, Carrera de Trabajo Social hemos creído conveniente realizar la presente investigación titulada *EL LIDERAZGO Y EL ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS VISUALES DE LA PROVINCIA DE*

LOJA, misma que estará encaminada a fortalecer dicha Asociación y lograr un verdadero desarrollo humano de los/as miembros/as a través de la implementación de propuestas efectivas que ayuden a efectivizar un verdadero liderazgo generador de alternativas y soluciones a los problemas de las personas con discapacidad visual.

En lo académico, nos permitirá realizar nuestra praxis profesional, es decir, combinar la teoría aprendida en el centro de estudios y la práctica profesional, además nos permitirá la retro-alimentación de las investigaciones universitarias o institucionales que hemos realizado.

En lo profesional, nos ayudará a fortalecer los conocimientos teóricos conceptuales para ejercer una buena labor profesional, no obstante tendremos que seguir adquiriendo conocimientos actualizados para estar acorde a la realidad, asumir nuevas competencias y ser más competitivas.

En lo personal, este proceso nos permitirá nuestro crecimiento personal y ser más susceptibles frente a una realidad, el humanismo debe ir de la mano de toda actividad profesional, pues no sacamos nada siendo buenas profesionales y nulas en la parte humana.

d) OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL.

- Fortalecer el nivel de liderazgo en la asociación de discapacitados visuales de la provincia de Loja, que permitirá una adecuada organización gremial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fundamentar los conocimientos teóricos conceptuales relacionados con el problema objeto de estudio, articulados con el débil liderazgo de las y los líderes de la organización.
- Determinar las condiciones socio organizativas actuales de los/as socios/as.
- Identificar el principal obstáculo que no permite el fortalecimiento de su organización.
- Establecer las perspectivas de fortalecimiento organizacional
- Diseñar una propuesta de desarrollo de capacidades locales mediante la elaboración participativa de un plan de fortalecimiento socio-organizativo de la Asociación de Discapacitados/as Visuales de la provincia de Loja.

e) . MARCO TEÓRICO:

La Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja.

Es una organización no gubernamental, sin fines políticos, religiosos sin fines de lucro, se encuentra ubicada en la Ciudad de Loja, en las calles Bolívar 06-79 y José Antonio Eguiguren, Edificio del Consejo Provincial de Loja.

Dentro de esta organización participan Personas con Discapacidad Visual, integrada por mujeres y hombres, ancianos/as y jóvenes: Juntos coincidimos y buscamos un mejoramiento de la calidad de vida de los/as socios/as, que con nuestro esfuerzo, sacrificio, trabajo y perseverancia, lograremos algún día el desarrollo integral y sostenible de las personas con discapacidad visual de la provincia de Loja.

Como estudiantes de la Carrera de Trabajo Social y empeñadas en orientar en nuevos rumbos a la organización y acorde a los cambios que se dan en el mundo entero, expresamos nuestras sinceras aspiraciones

por impulsar desde nuestras capacidades y potencialidades la construcción de un desarrollo humano integral para nuestras comunidades, que se dan a través de procesos continuos que mantienen un equilibrio en los aspectos económico, político, social y cultural que forman parte de nuestra vida y que contribuyen a nuestro bienestar.

Es así, que la asociación fue creada mediante Acuerdo Ministerial N°. 069, mismo que fue expedido el 8 de Agosto del 2006.

La Asociación es una corporación de derecho privado, regida por las disposiciones contenidas en el título XXIX, del libro primero del Código Civil, el presente estatuto, el reglamento y demás normas conexas.

FINES DE LA ASOCIACIÓN:

- ❖ 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.
- ❖ Organizar y participar en encuentros, seminarios, congresos en donde sea invitada la institución, estableciendo y fomentando relaciones con entidades similares, dentro y fuera del país.
- ❖ Velar por el bienestar económico, cultural y social de sus socios.
- ❖ Auxiliar a los socios, en caso de enfermedad, accidente o cualquier calamidad doméstica, que será regulada en el reglamento interno de la Asociación.
- ❖ La Asociación tendrá como principios fundamentales: el trabajo, la disciplina, desarrollo cultural, intelectual y deportivo de sus afiliados.
- ❖ Crear en su seno las dependencias que fueren necesarias para un rápido y eficaz cumplimiento de sus objetivos.

- ❖ Trabajar por la profesionalización del discapacitado visual mediante su adaptación y/o readaptación a la vida laboral y social.
- ❖ Gestionar becas para los socios con fines de mejoramiento cultural y profesional.
- ❖ Pertenecer a la Organización Nacional de Ciegos del Ecuador.
- ❖ Gestionar recursos para la adquisición de bienes muebles e inmuebles para el beneficio de los asociados.
- ❖ Velar para el cumplimiento de las leyes, ordenanzas y más instrumentos jurídicos, que posibiliten la incorporación laboral de sus asociados.

DISCAPACIDAD:

"Dentro de la experiencia de la salud una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

CLASES:

- Discapacidades de la conducta
- Discapacidades de la comunicación
- Discapacidades del cuidado personal
- Discapacidades de la locomoción
- Discapacidades de la disposición del cuerpo
- Discapacidades de la destreza
- Discapacidades de la situación
- Discapacidades de una determinada aptitud
- Otras restricciones de la actividad.

DISCAPACIDAD VISUAL:

“Se deriva de la pérdida total y en ciertos casos parcial de la vista, en algunas ocasiones se presenta desde el nacimiento, en otras puede ser producto de enfermedades que lesionan los órganos de la vista”.

Las personas con discapacidad y su entorno se enfrentan cotidianamente con situaciones que generan tensión física y psíquica. Las tareas que para la mayoría de las personas son sencillas y rutinarias como ser caminar por la calle, tareas del hogar, sostener una conversación pueden resultar para las personas con discapacidad, un obstáculo arduo y hasta insalvable. Piénsese, por ejemplo, en la dificultad que supone para una persona ciega, caminar por la calle prestando atención a los sonidos del entorno que han de servirle de guía, a los obstáculos que percibe con el bastón, a su interlocutor y a las barreras que dificultan su paso; o para una persona sorda sostener una conversación leyendo los labios de su interlocutor.

CONCEPTO:

Para la OMS, discapacidad es "Cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano. Se refiere a actividades complejas e integradas que se esperan de las personas o del cuerpo en conjunto, como pueden ser las representadas por tareas, aptitudes y conductas."

Desde un aspecto descriptivo se puede precisar que la discapacidad visual es la carencia, disminución o defectos de la visión. Para la mayoría de la gente, el significado de la palabra Ciego, corresponde a una persona que no ve, con ausencia total de visión, sin embargo dentro de la

discapacidad visual se pueden establecer categorías: Ceguera Total o amaurosis, es decir ausencia de respuesta visual. Ceguera Legal, 1/10 de agudeza visual en el ojo de mayor visión, con correctivos y/o 20 grados de campo visual. Disminución o limitación visual (visión parcial), 3/10 de agudeza visual en el ojo de más visión, con corrección y/o 20 grados de campo visual total. La baja visión, visión parcial o visión subnormal puede definirse como agudeza central reducida o la pérdida del campo visual, que, incluso con la mejor corrección óptica proporcionada por lentes convencionales, se traduce en una deficiencia visual desde el punto de vista de las capacidades visuales; supuesta en esta definición una pérdida bilateral de la visión, con algún resto visual. El funcionamiento visual depende de múltiples factores, físicos, psíquicos, ambientales; variando incluso en dos personas con idéntica patología o en una misma persona en distintos días u horas de un mismo día.

DESARROLLO DEL TACTO, OÍDO Y PROPIOCEPCIÓN:

Para las personas con disminución visual severa, los estímulos del ambiente (Sonidos, olores, sensaciones.) son indicios para orientarse en el espacio. Lo que era fondo, pasa a ser figura. No es cierto que "los ciegos escuchan mejor" como lo señala la creencia popular; lo que ocurre es un entrenamiento selectivo en la percepción y análisis de los datos que ingresan por vías no visuales. Los estímulos que para quien utiliza su visión como sentido principal de orientación, serían secundarios e irrelevantes, para alguien que ve poco devienen en dato principal: El aroma de un comercio en particular, la textura del suelo, un sonido repetido referido a una actividad determinada, las curvas en el recorrido de un transporte público, las diferencias de eco entre un espacio cerrado y otro abierto, el sonido de los vehículos que pasan, indican con cierta seguridad referencias acerca de dónde se encuentran y de cómo proceder. Dicho entrenamiento no es automático. En el caso de los niños

nacidos con baja visión, que pueden utilizar parcialmente su resto visual, los primeros ensayos de marcha van incorporando señales no visuales como información útil, incluso antes de que la existencia de un problema visual sea percibida por el entorno. Es frecuente que el déficit visual coexista con problemas motrices, por ser prematuras una de las principales causas de ambas patologías. En estos casos, el aprendizaje de la marcha es más lento y ocurre más tarde; cada paso debe ser pensado y la dificultad es mayor. Es frecuente, también, que ocurran periodos de hospitalización e inmovilización, por problemas de salud de origen variado.

CEGUERA DE NACIMIENTO:

Nos referimos a aquellos casos en que el resto visual no es lo suficientemente útil como para guiar los desplazamientos del sujeto en el espacio y donde la imitación de gestos y posturas está vedada. Por el grado de dificultad, suele descubrirse más tempranamente; de no existir estimulación adecuada, puede amentar el riesgo de autismo y pseudo - debilidad. Aquí, el grado de estimulación recibido, la existencia o no de déficits asociados, las pautas de crianza y el vínculo madre hijo, van a ser factores importantes, pero todas las investigaciones coinciden en que la ceguera afecta y retrasa el desarrollo motor y de auto percepción. Adolescencia y discapacidad Toda la conflictiva propia de la adolescencia se agrava y se potencia cuando el sujeto padece algún tipo de discapacidad.

DISCAPACIDAD VISUAL ADQUIRIDA.

Las personas con discapacidad visual, y las instituciones que las nuclean son tomadas como referentes válidos a la hora de requerir información sobre cómo actuar ante problemas visuales, propios o de alguien muy

cercano. Se crea así una cadena informal de circulación de datos útiles, que permiten a los afectados orientar acciones tendientes a la superación de dificultades específicas. Asimismo, el encuentro con alguien que atravesó situaciones similares, provoca una sensación de empatía que es, de por sí, motorizadora. En lo que respecta a la conciencia del propio cuerpo y a la orientación en el espacio, el proceso de rehabilitación ya mencionado da los elementos básicos, a través de las áreas de Orientación y Movilidad y Actividades de la Vida Diaria;

CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA DISCAPACIDAD VISUAL

La pérdida de la visión puede ocurrir a herimientos, traumatismos, perforaciones o vaciamientos en los ojos. Enfermedades durante la gestación, como rubéola, toxoplasmosis y sífilis, además del uso de sustancias tóxicas que pueden ocasionar esta discapacidad en el niño.

“infecciones en recién nacidos también pueden resultar en déficit visuales algunas enfermedades que suelen acometer a los adultos como glaucoma, diabetes, catarata, retinopatía y desprendimiento de retina si no son tratados adecuadamente, también propician el apareamiento de la discapacidad” .

Retinopatía de la prematuridad causada por la inmadurez de la retina, en consecuencia de parto prematuro o de exceso de oxígeno en la incubadora.

Catarata congénita en consecuencia de rubéola o de otras infecciones durante la gestación; Glaucoma puede ser hereditario o causado por infecciones. Es frecuente que el déficit visual coexista con problemas motrices por ser la prematuridad una de las principales causas de ambas patologías.

En estos casos, el aprendizaje de la marcha es mas lento y ocurre mas tarde; cada paso debe ser pensado y la dificultad es mayor. Es frecuente, también, que ocurran periodos de hospitalización e inmovilización por problemas de salud de origen variado.

Tanto la integración compulsiva como el aislamiento extremo pueden ser causa de sufrimiento. La ceguera afecta y retrasa el desarrollo motor y de auto percepción.

EL BASTÓN COMO PROLONGACIÓN DE LA IMAGEN CORPORAL.

El bastón blanco, auxiliar principal en la de ambulación, es también un símbolo, un cartel enorme que dice "Soy ciego, cuidado!" En esta doble función, para ver y ser visto se relaciona con la ambivalencia que, como tal, despierta: Indispensable para percibir, "tercer ojo" insustituible. (La mayoría de las personas ciegas detestan que un guía ocasional tome el bastón: Lo describen como invasión a la intimidad, del mismo modo que el que usa anteojos no quiere que se los toquen.) Es más que una prótesis: es una prolongación del yo.

LA ACCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL.

"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 marginal en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es facilitar que todos/as las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones. Por ello, los/as profesionales en trabajo social, se convierten en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El trabajo social es un sistema integrado y dinámico de valores, teoría y práctica interrelacionados.

Funciones de los profesionales en Trabajo Social:

Las funciones de los/as profesionales en Trabajo Social consisten en:

- ❖ Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos (articular redes).
- ❖ Conocer, gestionar y promocionar los recursos existentes entre sus potenciales usuarios/as y los profesionales de otras ramas de las ciencias que pueden estar en contacto con sus potenciales usuarios.

Y entre otras tenemos:

- ❖ Recepciona, orienta, educa a personas, familias, grupos y comunidades en la solución pacífica de sus conflictos a través de una cultura de diálogo y concertación.
- ❖ Realiza investigaciones sociales que contribuyen a identificar e interpretar las causas de los fenómenos sociales que se presentan en cualquier contexto planteando alternativas de solución a las mismas.
- ❖ Participa en la gestión, formulación, ejecución, evaluación de planes, programas y proyectos sociales dirigidos a mejorar las condiciones de vida de la comunidad tanto con instituciones públicas como privadas.

- ❖ Participa en el diseño, administración de programas de personal, bienestar laboral, seguridad social y salud ocupacional.
- ❖ Gerencia programas y proyectos de desarrollo social con organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- Forma parte de equipos interdisciplinarios que trabajan por el mejoramiento de la calidad de vida de la población a través de procesos socioeducativos de promoción y prevención.

Ámbitos de actuación profesional:

Comprende gran diversidad de ámbitos de desempeño (todos aquellos sectores poblacionales que precisan de una atención especial): Tercera edad, personas con discapacidad, personas maltratadas (en especial, mujeres, menores y ancianos), reclusos, víctimas del terrorismo, inmigrantes, menores exclusión social, minorías étnicas, drogodependencias y adicciones, emergencia social, prostitución, entre otros ámbitos.

Una herramienta tecnológico subjetual de su ámbito laboral, es el informe social, la historia social, la ficha, diagnóstico social, el proyecto de intervención, las hojas de seguimiento, entre otros. En la actualidad el Trabajo Social también desarrolla su acción en el llamado tercer sector (asociaciones, fundaciones, colectivos y ONG's) y en menos medida en la empresa privada. Se suman como herramientas tecnológicas, como parte de sus actividades de intervención social: los informes periciales, propios del sistema oral de justicia. También en los contextos escolares, son mediadores de conflictos entre integrantes de la comunidad educativa, realizan terapia de tratamiento con familias, grupos, individuos, para buscar la resolución de sus problemas de interrelaciones sociales y que son causantes de sufrimiento.

Según (Acevedo, 2003, p.21).”*El trabajador social debe estimular a lograr desarrollar un ambiente al encuentro y al intercambio para facilitar el camino a la superación de conflictos, teniendo como base principal la responsabilidad al dialogo*”

Tensión entre la teoría institucional y la praxis profesional:

El estado actual de Trabajo Social en torno al desarrollo profesional, se caracteriza por dos insumos, por una parte, se incorporan diversos elementos a partir de diversos programas de investigación sociológica, antropológica, filosófica y psicológica; que han logrando ensamblarse transdisciplinariamente, a partir por los esfuerzos realizados por parte de investigadores e investigadoras universitarios/as, como también por parte de investigadores/as provenientes de otras instituciones, fundaciones, ONGs, o agencias de servicio social.

La combinación de estos dos tipos de insumos de conocimientos es a menudo imperfecta. Con la esperanza de zanjar esta brecha, a lo largo del siglo XX, los y las especialistas en el campo, han abierto permanentes debates, con la intención de lograr una convergencia teórica y metodológica, del insumo de los resultados obtenidos de una praxis profesional diversa, con los resultados de las investigaciones institucionales; no obstante la tensión entre estos dos insumos: teoría institucional - praxis profesional, es una problemática presente tanto en los estudiosos y las estudiosas institucionales, manifestándose en el núcleo mismo de las políticas curriculares de las carreras profesionales universitarias, como en los diversos tipos de praxis de los y las profesionales del campo.

En la praxis un o una profesional de trabajo social se enfrenta a las barreras, desigualdades e injusticias existentes en la sociedad. Responde a las crisis y emergencias, así como a los problemas personales y sociales de la vida diaria. No obstante, no siempre la teorización institucional brinda a los y las profesionales en la disciplina, la formación científica, técnica y tecnológica para las intervenciones sobre procesos psicosociales, sobre sujetos-objetos, ni mucho menos las técnicas y estrategias para la participación en la política, la planificación y el desarrollo sociales.

En el caso de las intervenciones sociales, el profesional debe realizar diversos tipos de asesoramiento social, así como realizar análisis de caso, de comportamiento grupal o institucional, sustentar sus acciones intervenidas en métodos derivados de la socio-antropología y de la terapia familiar; asimismo, diversos tipos de intervenciones sociales requiere acudir a estrategias y técnicas administrativas, jurídicas y de planificación institucional, para que diversos grupos humanos obtengan servicios y recursos comunitarios.

En la praxis profesional, al y el/a profesional de Trabajo Social, se le exigen responsabilidades de planificación y coordinación de organismos comunitarios y la participación en acciones y participaciones políticas que se orienten a la modificación y sustentación de las políticas sociales y económicas de los Estados a los que se pertenezca. Las prioridades de la práctica de los y las profesionales de trabajo social, variarán de un país a otro, y con el tiempo, en dependencia de las circunstancias culturales, históricas y socioeconómicas.

LIDERAZGO

Es la capacidad de dirigir, orientar y fortalecer el esfuerzo colectivo hacia la continua innovación y adaptación de las nuevas circunstancias.

El liderazgo tiene dos variables considerando la capacidad humana para lograr éxito en su cometido:

- ❖ Desarrollar capacidades de motivación, orientación, negociación, relación con las personas.
- ❖ Definir proponer y hacer lograr las tareas y objetivos.

Es la actitud, conducta y habilidad de influir en los demás, de dirigir, orientar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos planteados en virtud de su posición en la estructura de poder (Freuch, 1997), y promover el desarrollo de sus integrantes (McGregor, 1960).

TIPOS DE LIDERAZGO

El Líder Autócrata.- Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la gula se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

El Líder Participativo.- Cuando un líder 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. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de

decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

EL Líder que Adopta el Sistema de Rienda Suelta O Líder Liberal.- Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

Líder.- “Es una persona que ha aprovechado mejor cada una de sus experiencias; ha hecho de su vida un entorno pedagógico y está convencido que el líder se hace por si mismo más que por medios externos.

Encargarse del propio aprendizaje es hacerse uno mismo responsable de su propia vida, lo cual es requisito para llegar a ser una persona bien integrada, el ideal y el impedimento esta en nosotros mismos.

Así el líder debe ir aprendiendo a través de sus propias experiencias lo que necesita para lograr ser un excelente líder. Así pues, aprender es simplemente cuestión de recordar la importante y aprender de uno mismo en relación con los demás”.

FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL.

El fortalecimiento organizacional se fundamenta en la planificación estratégica situacional, es decir, es una acción transversal, en el proceso de articulación de una Organización al quehacer diario de la organización, que incluye diferentes temáticas que van desde: el auto diagnóstico, la gestión organizacional, liderazgo-gerencia, planificación estratégica, administración, prestación de servicios a su asociados/as y su seguimiento-evaluación participativa.

El Fortalecimiento Organizacional busca convertirse en un Estilo de Gestión, ya que es un proceso mediante el cual se puede tomar decisiones para dar un direccionamiento de la Organización hacia el futuro; los principales objetivos del P.F.O. Son:

- ❖ Analizar la realidad organizacional con el fin de evaluar la situación presente en la problemática más relevante.
- ❖ Participativamente buscar que 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 los asociados/as.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA SITUACIONAL

Según el módulo de Planificación Educativa I. de la Universidad de Babahoyo (1999), “la planificación estratégica situacional es una nueva metodología de planificación que conduce a formas eficientes de toma de decisiones en una situación compleja, cambiante e impredecible y

caracterizada por restricciones de recursos financieros, materiales, técnicos y de tiempo”.(p.39)

La planificación situacional estratégica se origina luego de procesos de reflexión sobre las limitaciones y dificultades a las que llegó la planificación tradicional, de la que muy pocos resultados se alcanzaban, pues los grandes planes sirvieron para llenar los escritorios de los ministerios y juntas de planificación.

Así mismo señala que, el creador de esta nueva metodología de planificación es el profesor Carlos Matus, economista chileno, que fue el consultor del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (PNUD) en Venezuela, en donde como tal dirigió el plan de la nación, ya que Venezuela fue el primer país que revolucionó la antes denominada planificación normativa o tradicional.

De acuerdo con Lascano, S. (1999), en el mismo módulo señala que:

La planificación estratégica situacional es concebida como el procesamiento de la realidad a través de problemas, con planteamientos por intermedio de operaciones, no solo con proyecto de inversión, sino con proyectos de acción.

La planificación estratégica tiene dos connotaciones relativamente diferentes; realizar un "mapa" de las probables decisiones futuras de una organización (Empresa privada, ONG o Institución pública) o diseñar una ruta de acción personal para el futuro. En ambos casos nos enfrenta a la incertidumbre de qué pasará en el futuro y cómo actuaremos de manera conveniente para cumplir nuestros propósitos fundamentales.

Al final las dimensiones personal e organizacional se entretajan en tanto el rumbo que elegimos para nuestras organizaciones influirá en las personas y viceversa.

En general se trata de la interacción entre entorno y el interno de los entes y la habilidad de estos para actuar de manera pro activa configurando estrategias que nos permitan aprovechar nuestras fortalezas internas y las oportunidades externas. (p.40).

f) . METODOLOGÍA.

Para realizar el presente proceso investigativo, recurriremos a los diferentes modelos de intervención, principalmente al método de inserción en la realidad el mismo que permitirá conocer una realidad concreta para transformarla, considerando que este es un proceso dialéctico, es decir, que nada permanece estático que todo cambia y se transforma a cada instante, Bajo estas consideraciones podemos decir que durante nuestras prácticas profesionales en la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, que esta instancia nos permitirá medir la acción social que emprende dicha asociación tanto a nivel interno como a nivel externo, pues podemos decir que es una organización reconocida en toda la provincia, que vela por los intereses de sus miembros y que su acción sirve además para que la ciudadanía se involucre y sensibilice más con las personas con capacidades diferenciadas, especialmente las que padecen deficiencia visual.

Las experiencias y aprendizajes que adquiriremos a través de estas vivencias nos permitirá reafianzar nuestros conocimientos entre lo teórico y lo práctico, entre lo hipotético y lo científico, es decir, relacionar estrechamente lo que es la teoría y la práctica para fortalecer nuestro talento y aplicarlo en nuestra praxis profesional.

Durante el desarrollo metodológico aplicaremos las diferentes fases metodológicas entre las que podemos anotar las siguientes:

En la Fase Sensitiva.- Realizaremos un sondeo externo en el Parque Central de nuestra ciudad, concretamente en los bajos del Consejo Provincial de Loja, en donde utilizaremos la técnica de la observación directa. Esta nos permitirá captar los más mínimos detalles e identificamos que en el sector se encuentra ubicada la sede social de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, donde es común ver circulando personas invidentes.

Esta investigación también se apoyará en el método descriptivo, ya que uno de los propósitos de este estudio consiste en fomentar la participación y el involucramiento mediante el apoyo de actividades comunicativas que justamente nos permiten mejorar nuestro rendimiento académico y nuestro conocimiento, tomando en cuenta normas de conducta, en la indagación actual de hechos fenómenos y casos, además este estudio no se limita solamente a la simple recolección de datos, sino que procura la interpretación racional y el análisis objetivo de los mismos.

Luego mantendremos un acercamiento con el Presidente de la Asociación Lic. Juan Angamarca con la finalidad de hacer un acercamiento y a su vez una indagación previa a la aceptación para desempeñar nuestro rol como futuros/as Trabajadores/as Sociales.

Para cumplir con **la Fase de Información Técnica** mantendremos una reunión de trabajo con el Lic. Juan Angamarca Presidente de la Asociación el cual nos proporcione información veraz y específica de la Asociación, como es: estatutos, reglamento, su reseña histórica, logros, número de socios/as, fines de la asociación, etc.

Todos los datos recopilados pertenecen a la Revisión bibliográfica ya que son fuentes de información que nos servirá para lograr una mejor aptitud y claridad para el correcto desarrollo de la presente investigación.

Con el cumplimiento de la primera y segunda fase llegamos al Nivel de Conocimiento Externo de la realidad social que estamos indagando.

En la fase de investigación participante nos concretaremos en la identificación de la problemática actual de la asociación, para ello se realizara varios talleres de diagnóstico participativo donde trabajaremos la matriz de problemas, misma que considera: problema prioridad, causa, posibles soluciones y actores y aportes, también se trabajará la matriz FODA, Mediante ésta técnica, analizaremos el contexto que influye el accionar de la Organización, la situación interna es analizada mediante las FORTALEZAS Y DEBILIDADES, mientras que las situaciones externas se analiza mediante las OPORTUNIDADES Y AMENAZAS, teniendo una visión holística de la realidad y, aplicando un enfoque sistémico donde se perciba la interconexión entre cada uno de sus elementos para interpretar el comportamiento de la generalidad social de la asociación. Sin descartar, que en este proceso utilizaremos necesariamente la técnica de la entrevista la cual se realizará al presidente de la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja y a todos/as los socios/as de la organización como una herramienta importante ya que nos ayudará a inmiscuirnos en la realidad social que atraviesa la organización. Con la autorización del presidente de la asociación procederemos a aplicar 30 encuestas, las cuales serán analizadas y procesadas, de esta manera se podrá identificar las problemáticas de la asociación.

En la fase de Determinación daremos a conocer la problemática, apoyadas en el método inductivo que nos permitirá realizar un análisis ordenado de los inconvenientes identificados en la Asociación de Discapitados Visuales de la Provincia de Loja; entre los principales tenemos:

- Desconocimiento e incumplimiento de las leyes y políticas sociales a favor de las personas con capacidades diferenciadas.
- Inexistencia de equipamiento e infraestructura física
- Inexistencia del Plan Estratégico Organizacional y Reglamento interno de la institución
- Limitado personal de apoyo (videntes)
- Discriminación por parte de la ciudadanía e instituciones y poco apoyo de recursos
- Limitados centros educativos y de atención integral especializados
- Limitada generación de recursos por parte de la Asociación.
- Limitada comunicación interna
- Falta de capacitación
- Presencia de barreras arquitectónicas
- Limitadas fuentes de trabajo
- Incumplimiento de la Ley de Transporte
- Competencia desleal entre asociaciones y personas con discapacidad visual.

Esta fase es eminentemente participativa y democrática, ya que todo está sujeto a modificaciones y es aquí donde se fundamenta las estrategias para el cambio.

En este proceso dialéctico, tendremos mayor énfasis en el análisis cualitativo, ya priorizaremos el desarrollo humano, el empleo, el acceso a los beneficios de las políticas del estado, pues, al tratarse de seres humanos no podemos solo recurrir al aspecto cuantitativo para evaluar logros, sino que, necesariamente el método cualitativo será un factor predominante.

Con la tercera y cuarta fase, llegaremos al nivel Conceptual del Método de Inserción de la Realidad.

En la Fase de Elaboración de Modelos de Acción seleccionaremos el problema más relevante como es ***“El débil liderazgo por parte de los Directivos de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja, no permite el desarrollo de la organización provocando la desintegración de sus miembros”***.

Desde este punto de vista, el presente proyecto se convierte en una iniciativa para el fortalecimiento de las capacidades locales y desarrollo de la asociación, constituyéndose como una nueva forma de atención a los socios/as. La misma que coadyuvara a mejorar la calidad de vida de la población inmersa.

Para este proceso nos apoyaremos en los métodos:

Analítico que consiste en descomponer en partes en algo y describirlas para aplicar las causas de los hechos o fenómenos que constituyen el todo.

Deductivo aquí deducimos los conceptos, principios, definiciones demostradas como conocimientos científicos en la explicación del fenómeno que se investiga, de los cuales se extraen conclusiones o consecuencias.

Siguiendo con **la Fase de Ejecución y Control** es necesario organizar, y concienciar a los dirigentes y socios/as sobre la aplicación efectiva de la alta gerencia en los procesos socio organizativo.

Por lo cual es necesario aplicar técnicas de investigación científica que van destinadas a sustentar la necesidad de Intervención de los líderes para así fortalecer procesos de desarrollo humano en dicha organización.

Esta investigación se inscribirá dentro de la modalidad especial de un proyecto factible que se orientará a fortalecer el quehacer profesional y su propuesta de nuevas acciones participativas en su campo de acción.

Con el desarrollo de la quinta y sexta fase llegaremos al Nivel de Conocimiento Lógico Racional.

g) CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

ACTIVIDADES	ABRIL	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEPT.
Sondeo Preliminar	—					
Diagnostico de la Problemática	—	—				
Elaboración y Aprobación del Proyecto.		—				
Consulta Bibliográfica.			—	—		
Trabajo de campo: <ul style="list-style-type: none"> • Levantamiento y recolección de información. • Trabajo de campo, Sistematización de datos. • Elaboración del Informe. 			—	—	—	
Presentación y Sustentación del Informe final.					—	—

h) PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

DESCRIPCIÓN	COSTO	RESPONSABLES
Levantamiento de información y consultas bibliográficas	200,00	Mónica Albarracín Jimena Rodríguez Diana Salinas
Logística	200,00	
Material de escritorio	30,00	
Impresiones	200,00	
Publicación y empastado	200,00	
Movilización y Subsistencia	100,00	
Imprevistos	100,00	
TOTAL	1.30,00	

RECURSOS

Recursos humanos

Integrantes:

- Pasantos de la Universidad Nacional de Loja
- Las y Los Miembros de la Asociación de Discapacitados de la Provincia de Loja

Recursos materiales

- ✓ Muebles y enseres
- ✓ Bibliografía
- ✓ Transporte
- ✓ Materiales de escritorio
- ✓ Computador
- ✓ Celular

i) BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.asistenciasocial.net> Registro de ayudas sociales y recursos públicos y privados.
- <http://www.trabajadorasocial.org> Página web con material aplicado en Chile

- Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales <http://www.comunitania.com>.
- www.integrando.org.ar/investigando/dis_visual.htm
- www.psicopedagogia.com/articulos
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad> - cite_note-disc02-2
- members.libreopinion.com/
- www.ecured.cu
- www.asambleanacional.gov.ec
- Gerencia y **Liderazgo**
- AFEFCE, Gerencia de Proyectos, , AFEFCE, Quito-Ecuador, 2001.
- Aguilar, I., Chacón, L., González, M., Gozález, R., Jiménez, S., Loaiza, M., Mora, L., Murillo, F. y Ortiz, J. (2006). La intervención de trabajo social y psicología en la administración de justicia costarricense. San José, Costa Rica: Editorama.
- Cazzaniga, S. (2007). Hilos y Nudos: la formación, la intervención y lo político en el trabajo social. Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial.
- CARRIÓN JARAMILLO, Fabián y otros, La Gerencia y los Nuevos Escenarios Sociales, AFEFCE, Quito-Ecuador, 2001.
- FORNELLS SALA, Paúl, Doctrina Social de la Iglesia, UTPL, 1995.
- UNICEF, La Proforma Presupuestaria Como Herramienta del Ajuste Social, Boletines del 1-10, Quito Ecuador, 2001.
- Lindquist, C. (2000). Social Integration and Mental Well-Being among Jail Inmates. *Sociological Forum*, 15, 431-455.
- UNICEF, Cómo Va El Gasto Social, Quito-Ecuador, 2001.
- UNICEF, Descifrando la Deuda Pública y sus Efectos Sociales, Quito-Ecuador, 2002.
- Uzcudún, B. (fecha no mencionada). Interpelación sobre el rol del Trabajador Social penitenciario. Periódico de Trabajo Social y Ciencias Sociales Edición electrónica.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Estimada/o compañera/o de la ASOCIACION DE DISCAPACITADOS VISUALES DE LA PROVINCIA DE LOJA, la presente encuesta es con la finalidad de analizar, desde un punto de vista crítico, los modelos actuales en que vienen desempeñándose la dirigencia y como este comportamiento influye en el normal desarrollo de la organización.

Es por esto que le solicitamos de la manera más encarecida, llenar la presente encuesta de una forma sincera, ya que los resultados obtenidos mediante este instrumento, servirán para elaborar una propuesta firme de trabajo y de desarrollo socio-organizativo.

¿Qué entiende por líder?

.....

¿Considera usted que existe una buena relación de trabajo entre socios y dirigentes dentro de la Asociación?

SI..... NO.....

¿La Atención que se brinda en la Asociación es de Calidad y Calidez?

SI..... NO.....

¿Cree usted que la Asociación de Discapacitados cuenta con líderes?

SI..... NO.....

¿La directiva se ha planteado algún plan de trabajo?

SI..... NO.....

¿Cree usted que la Asociación mejoraría su accionar si trabajara en forma conjunta?

SI..... NO.....

¿Apoyaría usted para que se Elabore un Plan de Actividades?

SI..... NO.....

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Distinguidos señoras(es) de la Asociación de Discapacitados Visuales de la Provincia de Loja dígnese a contestar la siguiente Encuesta socio -económica la misma que servirá para actualizar los datos de la Asociación a la cual pertenece y que nos permitirá aprobar el octavo modulo.

DATOS PERSONALES



Nombres y Apellidos:

Fecha de nacimiento:

Lugar y origen:

Sexo: **Edad:**.....

Estado civil: **Hijos:**

Nivel de Escolaridad: Primaria..... Secundaria.....

Superior..... Ninguno.....

Número de Ciudadanía: **Número del carnet del Conadis:**

Dirección de su Domicilio:.....

Teléfono: **Teléfono celular:**

¿Recibe usted el bono de desarrollo humano?

Si: **No:**

¿Recibe ayuda por parte de otras instituciones?

Si: **No:**.....

¿Cuenta usted con un trabajo?

Si: **No:**.....

En caso de ser positiva su respuesta en que trabaja, en donde y en que invierte su salario.....
.....

¿El salario que percibe usted solventa todos sus gastos?

Si: **No:**.....

Porque:
.....

¿Usted pertenece a la asociación de discapacitados visuales de la provincia de Loja?

Si: **No:**.....

Porque:
.....

¿Qué tiempo pertenece usted a la asociación de discapacitados visuales de la provincia de Loja?
.....

¿Cuáles son los beneficios que recibe usted por pertenecer a la asociación de discapacitados visuales de la provincia de Loja?

.....
.....

Vivienda

La vivienda donde usted habita es:

Propia: Rentada:..... Prestada: Invadida:.....

Tipo de vivienda:

Casa sola:..... Departamento:..... Vecindad:
Campamento:..... Albergue:..... Accesoría:.....

Materia predominante en la construcción de la vivienda:

Paredes: tabique () madera () cartón () otros materiales
Especifique:.....

Techos: concreto () lamina de asbesto () lamina de cartón () lamina metálica ()

Pisos: mosaicos () loseta () cemento () tierra apisonada () madera ()

Otros materiales Especifique:

Mobiliario:

Televisión () Estéreo () DVD () Horno de microondas () Lavadora () teléfono ()
Centro de lavado () Refrigerador () Computadora () Cocina eléctrica () Cocineta ()
Licuadora ()

¿Su vivienda cuenta con todos los servicios básicos?

Si: No:

¿Cuántas personas habitan en su vivienda?

.....

Familia

¿Dentro de su núcleo familiar existe otro miembro con discapacidad?

Si: No:

¿Algún miembro de la familia cobra el bono de desarrollo humano?

Si:..... No:

En caso de ser positiva su respuesta quien lo cobra:.....

Composición y ocupación familiar

Datos de los integrantes de la familia

NOMBRE Y APELLIDO	PARENTESCO	EDAD	NIVEL DE ESCOLARIDAD	OCUPACIÓN

Ingresos y Egresos de la Familia

Ingreso Mensual (registrar quien, cuantos aportan y suma total)

Cuantos Aportan	Cantidad
	00.00
Suma total	00.00

Egresos Mensuales

TIPOS DE GASTOS	IMPORTE	TIPO DE GASTOS	IMPORTE
Alimentación		Transporte	
Gas o combustible		Educación	
Renta		Gastos médicos	
Agua		Recreación	
Predial		Abonos o créditos	
Electricidad		Ropa y calzado	
Teléfono		Fondos de ahorro	
Teléfono celular		Prestamos crédito para construcción de vivienda	

Total Egresos: \$.....

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Solidaridad de algunos de las y los socios. ➤ Organización legalmente constituida. ➤ Aplicación del programa radial. ➤ Socios preparados intelectualmente, empoderados y con autoestima elevada. ➤ Existencia de estatutos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acceder a fuentes de empleo y ocupación. ➤ Equipar y fortalecer la organización con ayuda externa. ➤ Conseguir recursos para construir nuestra sede y equiparla. ➤ Adquirir equipos tecnológicos y financiamiento de proyectos acordes a nuestra realidad para los/as socios/as ➤ Lograr que se cumplan las leyes a favor de las personas con capacidades diferenciadas por parte de la ciudadanía y actores locales. ➤ Mejorar nuestra participación dentro de la sociedad.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desconocimiento de las leyes y políticas a favor de las personas con opacidades diferenciadas. ➤ Inexistencia de equipamiento e infraestructura física. ➤ Desinterés de ciertos/as socios/as. ➤ Inexistencia de un Plan de Fortalecimiento Organizacional. ➤ Carencia de un Reglamento Interno. ➤ Incumplimiento de roles y funciones de algunos/as dirigentes/as. ➤ Limitados recursos económicos. ➤ Limitada comunicación. ➤ Falta de capacitación en: informática, liderazgo, relaciones humanas, trabajo en equipo, gerencia, administración etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incumplimiento de las leyes a favor de las personas con capacidades diferenciadas por parte de las autoridades públicas como privadas. ➤ No hay suficiente colaboración por parte de la Coordinación de El CONADIS en Loja. ➤ Falta de conciencia ciudadana frente a nuestra realidad. ➤ La Pobreza.









ÍNDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
a). TITULO	1
b) RESUMEN	2
SUMMARY.....	7
c) INTRODUCCIÓN	12
d) REVISIÓN DE LITERATURA.....	15
e).MATERIALES Y MÉTODOS.....	60
f) RESULTADOS.....	65
g) DISCUSIÓN	72
h) CONCLUSIONES	74
i) RECOMENDACIONES	76
j) BIBLIOGRAFÍA	101
k) ANEXOS	103
ÍNDICE	142