



1859

*UNL*

Universidad  
Nacional  
de Loja

FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**TITULO:**

**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA PROMOVER EL  
DESARROLLO SOCIAL EN LOS MORADORES DEL BARRIO  
LA VEGA, CANTÓN CATAMAYO Y LA INTERVENCIÓN  
DEL TRABAJADOR SOCIAL**

TESIS PREVIA A OPTAR EL GRADO  
DE LICENCIADA EN TRABAJO  
SOCIAL

**AUTORA:**

*Mirian Patricia Troya Puenca*

**DIRECTORA DE TESIS:**

*Ing. Pelia Jara Galdeman Mg. Sc.*

LOJA - ECUADOR

2019



**CERTIFICACIÓN**

Ing. Celia Jara Galdeman Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

Certifico:

Haber dirigido y revisado en todos sus componentes el desarrollo de la Tesis titulada: **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL EN LOS MORADORES DEL BARRIO LA VEGA, CANTÓN CATAMAYO Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL**, de autoría de la Srta. Mirian Patricia Troya Cuenca, la cual cumple con los requisitos de forma y fondo exigidos por la investigación para la graduación de Licenciada en Trabajo Social, de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, y en cumplimiento a las disposiciones reglamentarias pertinentes, autorizo la presentación ante el organismo pertinente, y sustentación pública.

Loja, marzo de 2019



Ing. Celia Jara Galdeman Mg. Sc.

**DIRECTORA DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo Mirian Patricia Troya Cuenca, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional De Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Firma:**.....  


**Cédula:** 1104713530

**Fecha:** Loja, mayo de 2019

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA  
LA CONSULTA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN  
ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO**

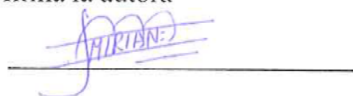
Yo Mirian Patricia Troya Cuenca, declaro ser autora de la tesis titulada: **Liderazgo organizacional para promover el desarrollo social en los moradores del barrio La Vega, cantón Catamayo y la intervención del trabajador social**, como requisito para optar el grado de: **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre al mundo la reproducción integral de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en 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 15 días del mes de mayo de 2019, firma la autora

**Firma:**



**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Cedula:** 1104713530

**Dirección:** Catamayo, La Vega

**Correo electrónico:** [michu3001@hotmail.com](mailto:michu3001@hotmail.com) **Celular:** 0967070852

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Directora de Tesis:** Ing. Celia Jara Mg. Sc.

**Tribunal de grado:**

**Presidenta:** Dra. Claudia Sofia Medina León Mg. Sc.

**Vocal:** Dr. Marco Vinicio Muñoz Mata Mg. Sc.

**Vocal:** Abg. Luis Fernando Guevara Mena Mg. Sc.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico primeramente a Dios quien ha permitido mantenerme firme durante este proceso académico, también con mucho cariño a las personas que influyeron de manera significativa en mi formación tanto personal como profesional, a mi papá Edgar Fredy Troya y abuelita Rosa Herminia Troya quienes nunca dejaron de creer en mí y me animaron para que sigan adelante y cumpla con mi meta propuesta.

**Mirian Troya C.**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi sentido de gratitud a la Universidad Nacional de Loja y carrera de Trabajo Social por abrirme las puertas y permitirme formar como licenciada en Trabajo Social, a mis docentes que desde el inicio impartieron sus conocimientos y experiencias, sin olvidarse de inculcar y fortalecer los valores profesionales y personales que me servirán durante mi vida laboral y finalmente a los moradores del barrio La Vega por su brindarme la apertura necesaria para poder dar cumplimiento a mi trabajo de investigación.

**La Autora**

## **1. TÍTULO**

**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL EN LOS MORADORES DEL BARRIO LA VEGA, CANTÓN CATAMAYO Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL**

## 2. RESUMEN

El presente trabajo investigativo denominado **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL EN LOS MORADORES DEL BARRIO LA VEGA, CANTÓN CATAMAYO Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL**, realizado desde un enfoque social – comunitario, tiene como finalidad analizar el liderazgo organizacional y su importancia en el desarrollo social.

El problema central que es la débil cultura de liderazgo organizacional, se determinó con sondeo previo, del cual se elaboró una matriz de contexto y permitió la formulación de la pregunta científica: ¿cuáles son los factores que influyen en el liderazgo organizacional de los moradores y como afectan al desarrollo social del barrio La Vega, cantón Catamayo?, misma que coadyuvó a la construcción y desarrollo de la investigación.

Así mismo los objetivos específicos que se plantearon posibilitaron la fundamentación de las categorías y subcategorías del objeto de estudio a través de conceptualizaciones y teorías científicas, además, condujeron a conocer y contrastar con información sobre los factores que influyen en el liderazgo organizacional, información que permitió desarrollar una propuesta de intervención social.

Para sustentar el trabajo se toma una muestra de 50 personas, divididas en líderes (10), jefes/as de hogar (20) y jóvenes (20), mismas que a través de la aplicación de metodologías como: técnica documental, encuestas, entrevistas no estructuradas y observación directa – participativa permitieron descubrir que el liderazgo organizacional del barrio La Vega se ha visto influenciado negativamente por factores como la opinión negativa de los moradores/as, las características personales que tiene los líderes para con la comunidad, la forma en cómo se



eligen los líderes comunitarios y la aplicación del tipo o estilo de liderazgo que manejan al desarrollar sus roles y funciones.

Además, ha permitido determinar que el barrio no tiene un verdadero desarrollo social, pese a que la comunidad cuenta con algunos servicios básicos; la ausencia de otros servicios también importantes y la presencia de graves problemas sociales que, sumados a la falta de cultura de liderazgo, impiden que los moradores se desarrollen y gocen de una buena calidad de vida.

Finalmente, frente a este contexto es importante destacar la importancia del Trabajador Social en el liderazgo y desarrollo social comunitario; es por ello que se desde esta perspectiva se elabora como alternativa de solución una propuesta de intervención social que permitirá fomentar y fortalecer la cultura de liderazgo en los moradores y moradoras y con ello contribuir al desarrollo y bienestar social de todos/as los/as habitantes del barrio Vega.

## **Abstract**

This research study called leadership organizational for promote the development SOCIAL in the inhabitants of the LA VEGA BARRIO, CANTON CATAMAYO and the intervention of the SOCIAL worker, made from a social perspective - community, has as order to analyze the organizational leadership and its importance in social development.

The central problem that is weak culture of organizational leadership, was determined with pre-testing, which developed an array of context and allowed the formulation of the scientific question: what are the factors that influence the organizational leadership of? the inhabitants and as affect the social development of the La Vega, Catamayo canton neighborhood?, he contributed to the construction and development of research.

Likewise the specific objectives that were raised allowed the Foundation of the categories and subcategories of the object of study through scientific theories and conceptualizations, moreover, led to know and to compare with information on the factors influencing organizational leadership, information allowing to develop a proposal for social intervention. To sustain the work a sample of 50 people, divided into leaders (10), heads of household (20) and Juniors (20), same that through the application of methodologies such as: documentary technique, surveys, informal interviews, direct observation - participatory allowed to discover that the organizational leadership of the La Vega barrio has been influenced by factors like the negative opinion of the inhabitants as, the personal characteristics that have the leaders to the community, the way how is Choose the community leaders and the implementation of the type or styled.

In addition, it has allowed to determine that the District does not have a true social development, despite the fact that the community has some basic services; the absence of other

important services and the presence of serious social problems which, added to the lack of culture of leadership, prevent the inhabitants to develop and enjoy a good quality of life.

Finally, against this backdrop, it is important to stress the importance of the Social worker in leadership and community social development; that is why is this perspective develops alternative a proposal for social intervention that will promote and strengthen the culture of the inhabitants and people leadership and thereby contribute to the development and welfare of all / as the / as inhabitants of the neighborhood Vega.

### 3. INTRODUCCIÓN

El liderazgo organizacional es el proceso de interacción social donde una o varias personas representadas en la figura de líder, tiene la capacidad de influir, guiar, organizar y orientar a los miembros de una comunidad a la consecución de objetivos colectivos, mismos que contribuirán al desarrollo social comunitario.

El liderazgo comunitario es el factor primordial para la existencia del desarrollo social en un determinado territorio, ya que a través de este se gestiona recursos que la comunidad necesita para mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

El líder es considerado como un individuo cuyo rol constituye un recurso grupal fundamental, en la medida en que su influencia está encaminada a facilitar el logro de metas comunes; menciona además que este líder deberá poseer características que le permiten ejercer una influencia acorde con la consecución de metas grupales. (Ovejero Bernal, 2010).

El carisma, la capacidad de influir a los demás, fijar objetivos colectivos e inclusivos, capacidad de tomar decisiones, habilidades de comunicación, entre otras, son las características que un líder comunitario debe poseer para facilitar el cumplimiento de sus funciones.

De igual forma el desarrollo social simboliza importancia en una comunidad, puesto que representa según (Alvarez Romero & Jurado Ponce, 2013), el desarrollo del capital humano y social en una sociedad. Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad.

Este proceso debe llevarse a cabo para consolidar las condiciones propicias de carácter integral, incluyente y multidimensional para que una sociedad pueda gestionar un entorno

favorable para subsistir adecuadamente y proyectarse en torno a objetivos y metas comunes para el beneficio colectivo de todos sus miembros. (Núñez Mendoza, 2014)

Este desarrollo social comunitario puede ser medido por la presencia o ausencia de personas líderes que guíen y orienten a la colectividad, por contar o no con servicios básicos, por tener o no problemas sociales y situaciones que favorezcan o desfavorezcan el bienestar y calidad de vida de cada uno de los habitantes que la integran.

En este sentido el Trabajo Social, que es para (Escartín Caparrós, 1998), una disciplina que se dedica al estudio y transformación de una realidad social determinada a través de métodos científicos; representa un proceso importante en el liderazgo organizacional de una comunidad, ya que, su intervención social mediante el contacto directo con los actores sociales pretende conocer sus realidades y contextos, lo que le permitirá a través de mecanismos inclusivos y participativos desarrollar una conciencia social, misma que coadyuvará al desarrollo y bienestar comunitario.

Por consiguiente, el presente trabajo investigativo realizado desde un enfoque social-comunitario se encuentra estructurado por los siguientes apartados, mismos que facilitara la comprensión del mismo:

**APARTADO I:** Titulado “**REVISIÓN DE LITERATURA**”, en el cual se conceptualiza cada una de las categorías y subcategorías de análisis tomando en cuenta teorías, conceptos y definiciones de diferentes autores que se enmarcan y sustentan científicamente el objeto de estudio.

En este apartado se utiliza como metodología la técnica documental, con la cual se adquiere información relevante de las diferentes fuentes de información a través de fichas bibliográficas.

**APARTADO II:** Hace referencia a los “**MATERIALES Y METODOS**” utilizados durante el desarrollo de la investigación, mismos que permitieron conocer de forma directa la situación de la comunidad en cuanto a su liderazgo organizacional y su importancia en el desarrollo social del barrio La Vega.

Los métodos fueron método científico, inductivo, deductivo, descriptivo, cualitativo y analítico sistémico; y técnicas como encuestas, entrevistas no estructuradas, observación participante y documental.

**APARTADO III:** Denominado “**DISCUSIÓN DE RESULTADOS**”, donde se detalla minuciosamente los datos obtenidos en la investigación de campo mediante la representación de tablas y gráficos estadísticos, cada uno de estos con sus respectivas interpretaciones cuantitativas y análisis cualitativas

Además, los resultados obtenidos permitieron fundamentar y sustentar los objetivos y categorías de estudios de la investigación y contrastarlos con la realidad actual del barrio La Vega.

**APARTADO IV:** Finalmente se presenta las “**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**”, las cuales se reflejan como resultado del proceso investigativo, estas permitieron la elaboración de una propuesta de intervención social que tendrá como finalidad fortalecer el liderazgo organizacional y participación comunitaria en los moradores y moradoras del barrio La Vega.

## 4. REVISIÓN DE LITERATURA

### 4.1. Aspectos generales del Barrio.

**Localización:** El barrio La Vega, se encuentra ubicado sur occidente del Cantón Catamayo, está a 1232 m.s.n.m., posee un clima tropical y su temperatura promedio es de 24°C

**Habitantes:** Cuenta con aproximadamente 1500 habitantes.



*Fuente: Mapa satelital Barrio La Vega*

*Autor: Google Maps*

#### **Límites:**

- ✓ Norte: Con la Parroquia urbana y cabecera cantonal de Catamayo.
- ✓ Sur: Hacienda Valle Hermoso, sirviendo como limite la vía Panamericana que conduce a la parroquia el Tambo.
- ✓ Este: Con la Parroquia urbana y cabecera cantonal de Catamayo.
- ✓ Oeste: Con el sector El Tingo - San Pedro de la Bendita, sirviendo como límite el rio Guayabal.

#### **Antecedentes históricos**

Al hablar del Barrio La Vega, nos remontamos a la historia del siglo XVI y hasta inicios del Siglo XIX, fue una estancia perteneciente a la hacienda El Salado, de propiedad de la familia Eguiguren, quienes reubican la casa hacienda al lugar denominado Valle Hermoso; historiadores de la talla de Alfonso Anda Aguirre nos ilustra que la colonia de negros radicados en la estancia de Chorrillos de Loja desde 1596 hasta 1603, estos fueron invitados por el dueño

de la hacienda Dr. Manuel Eguiguren para que dicha colonia se ubique en la Hacienda El Salado, un pequeño montículo que aún persiste como un fiel testigo de los hechos legendarios.

La colonia africana se radico en esta hacienda por el año de 1603, datos de la Misión de Jesuitas que se adueñaron del valle, en un informe del año de 1640 por el Padre Jesuita Melchor de Borja, indicaba que la colonia creció como toda especie viviente, ubicados en el sitio El Salado; al inicio del siglo pasado el hacendado los reubico a la colonia de negros en el sector donde hoy se levanta la población de la Vega, no existe un dato preciso, vista que los primeros habitantes llegan en calidad de esclavos, que vendían la fuerza de trabajo a cambio de vivir en la hacienda; como eran pequeñas estancias los arrimados (esclavos) lo llamaron Vegas, nombre común que se denomina pequeña estancia plana donde sembraban los frutos para su manutención.

#### **Fiestas populares.**

- ✓ La Santa Cruz
- ✓ San Vicente Ferrer

#### **Servicios Básicos.**

- ✓ Luz
- ✓ Agua potable
- ✓ Alcantarillado
- ✓ Red de teléfono

#### **Actividad Económica.**

Los moradores del barrio se dedican principalmente a:



- ✓ Agricultura
- ✓ Cría de aves de corral
- ✓ Albañilería
- ✓ Fabricación de ladrillos
- ✓ Mecánica industrial
- ✓ Negocios familiares (restaurantes)

**Atractivos turísticos:**

- ✓ Vivero
- ✓ Estadio

**Grupos focales:**

- ✓ **Religiosos:** Legión de María y Grupo Juvenil “Jesucristo Nuestra Fortaleza”
- ✓ **Sociales:** Seguro social Campesino y Comité Pro Mejoras.
- ✓ **Deportivos:** La Roma, Deportivo La Vega y Sociedad La Vega.

**Estructuras Colectivas:**

- ✓ Cancha
- ✓ Estadio
- ✓ Iglesia Inmaculado Corazón de María.
- ✓ Parque La Vega
- ✓ Escuela Coronel Augusto Witt A.
- ✓ Centro del adulto mayor
- ✓ Club deportivo La Águilas

## **4.2.Liderazgo Organizacional**

### **4.2.1. Conceptos de liderazgo.**

El liderazgo desde la Real Academia Española (2008) se remite a la palabra “liderato” como condición de líder, asimismo señala que la palabra líder proviene del inglés “leader”, que significa guía.

James Burns en 1978 manifiesta que liderazgo es el influjo misterioso que ejerce una persona sobre otras dentro de una organización gracias a la fuerza de su personalidad moral, es el proceso de mover a un grupo o grupos en una dirección a través de medios no coactivos.

El liderazgo es considerado también por Robert R. Reich como un conjunto de atributos que se originan, no tanto en la capacidad para ejercer la autoridad formal o para imponer el poder, sino en la capacidad para lograr que la gente escuche y siga. (Martínez Herrera, 2011)

Robbins (1999), analiza al liderazgo como una relación entre varios, en donde el líder influye en el comportamiento del grupo para conseguir los objetivos que se desea y que deben coincidir con los del grupo, por lo mismo depende de: el estilo o perfil del líder; los perfiles profesionales (conocimientos, experiencia) y personales (interés, responsabilidad) de cada miembro del grupo; la situación del momento dado (objetivos, intereses externos e internos y normas, tiempos, recursos, complejidad), la percepción de la situación por el líder y por el grupo y la comunicación que el líder transmite con efectividad al grupo. (Ferrer, Clemenza, Romero, & Rojas, 2000).

*EL liderazgo es considerado como un atributo que ejerce una persona que guía, orienta y dirige a un grupo determinado a la consecución y cumplimiento de objetivos colectivos, mediante la asignación de responsabilidades a través de procesos organizativos.*

#### 4.2.2. Liderazgo organizacional.

Erkutlu (2008), considera al liderazgo organizacional como un proceso de influencia social que está determinado por los objetivos de la organización, que promueve conductas en pro del alcance de dichos objetivos, influenciando a la vez el mantenimiento de la cultura y del grupo en sí. (Reyes & Rodríguez, 2011)

El liderazgo organizacional es la habilidad o capacidad interpersonal del líder o el proceso a través del cual éste influye, induce y anima a los empleados a llevar a cabo los objetivos de la empresa con entusiasmo y por propia voluntad. (Andrea, 2018)

*El liderazgo organizacional no es más que la participación de los líderes y lideresas en una organización, comunidad o estado, que permiten a través de recursos, estrategias y habilidades generar y/o alcanzar en bienestar de cada uno de sus seguidores.*

*Así mismo en una comunidad el líder o líderes buscan generar cambios significativos no solo en el espacio físico donde se encuentren, sino también en los moradores que son la base principal de su ejercicio, a través de la convivencia, empatía, u otras estrategias comunitarias, que seguro implementándolas logran en conjunto alcanzar el bien común.*

##### 4.2.2.1. Factores que influyen en el liderazgo organizacional comunitario.

Tomando en cuenta los factores que investigan los autores (Torres & Contreras M, 2015), determinan los siguientes:

**Personalidad:** son aquellos que provienen de la personalidad del líder, como sus valores, formación, experiencias; la forma o estilo que elige ejercer en una organización. Este factor se determina a través de una investigación sobre los rasgos que identifican al líder, utilizando

como instrumento el test de los cinco factores. En el análisis de los resultados se halló que la extroversión, es la más coherente correlación de liderazgo.

Goleman, Boyatzis y Mckee, (2002), demuestran que la mayoría de rasgos con los que se asocian a los líderes, están relacionados directamente con la inteligencia emocional e interpersonal o social.

**Percepción de los seguidores:** Existen dos teorías que enfatizan en el rol de los seguidores como: la Teoría del Intercambio Social de Hollander (1978), y la Teoría del Intercambio líder miembro de Graen y Scandura, (1987). La primera identifica que el líder de un grupo es el individuo que posee la mayor autoridad y que ellos pueden influenciar a otros, más de lo que ellos mismos son influenciados, además refiere que la relación líder-seguidor, se construye a partir de un intercambio de beneficios, ya que los líderes dan algo a sus seguidores y ellos a su vez dan algo a cambio. La segunda sugiere que la calidad de la relación entre líderes y seguidores depende de la satisfacción y del desempeño del empleado. El modelo plantea, que existen dos tipos de grupos de seguidores, los que están dentro del grupo, y los que están fuera del grupo. El primer grupo, hace parte de los seguidores más cercanos al líder y tienen relaciones positivas de alta calidad, caracterizadas por mayores niveles de confianza y buenas relaciones interpersonales (Graen, 1976). En consecuencia, el líder les dedica más tiempo, valora más sus aportes y les asigna mayores recursos. Ellos a su vez asumen mayores responsabilidades y se convierten en un gran apoyo al líder; por el contrario, los que están fuera del grupo, mantienen una relación de baja calidad con el líder, y tienen menor acceso a él, suministra menores recursos y restricciones en términos de relaciones y de información comunal.

**Cultura organizacional:** En manual de desarrollo del liderazgo realizado por el (Concilio Nacional de Minorías-NMAC, 2009) menciona que la cultura organizativa es un sistema de valores, suposiciones, creencias y normas que unen a los miembros de una organización, además se refiere a las expectativas compartidas y la imagen que tiene de sí misma la organización.

Cultura organizacional es vista como la programación colectiva de la mente que distingue a un grupo de personas, de otras. Además, explican que un “buen” liderazgo no sólo refleja los conceptos inherentes a la naturaleza humana, sino que también, están influenciados por el contexto político y socioeconómico bajo las cuales se genera ese comportamiento. (Torres & Contreras M, 2015)

*Dentro del contexto territorial donde se desarrolla la investigación son estos tres factores los que han influido de forma negativa al liderazgo organizacional de la comunidad; factores de personalidad algunos ex líderes han mostrado*

#### **4.2.3. Liderazgo comunitario y su importancia.**

El liderazgo comunitario según Montero (2004), es como el resultado del interjuego de diversos agentes que participan de un sistema social, definiéndolo, por ejemplo, como un proceso complejo “de carácter activo, participativo y democrático, que fortalece el compromiso con la comunidad, genera modos y modelos de acción, asumiéndose como un servicio. (Reyes Espejo, 2013)

Kelly, Azelton, Lardon, Mock, Tandon y Thomas, 2004; Montero, 2003; Hernández, 1995, citados en (Reyes Espejo, 2013), afirman que es un proceso que ayuda a centrarse en el potencial de acción de la comunidad, derivado de los propios reconocimientos que los/as líderes hacen en torno a sus necesidades y características.

Como lo menciona Slater en 1999, liderazgo comunitario es importante para llevar adelante una organización o una comunidad, puesto que implica reconocer distintos elementos que intervienen en su desenvolvimiento y efectuar los ajustes necesarios que permitan un crecimiento sano de quienes lo integran. Como sucede con el ser vivo, las organizaciones sufren cambios constantes, que derivan en dificultades para desarrollarse y crecer o decrecer para desaparecer. (Ferrer, Clemenza, Romero, & Rojas, 2000)

Es por ello que a través de la práctica del liderazgo comunitario los y las líderes adquieren la capacidad de organizar y dirigir; promover la participación, incorporando nuevos miembros y motivando el compromiso de toda la comunidad; fomentar la movilización, la conciencia de la comunidad sobre sus necesidades y recursos latentes; estimular intelectualmente y promover el desarrollo personal, sirviendo de modelo de inspiración para la comunidad; no reaccionar negativamente frente a la crítica, mostrando un comportamiento alegre, cuidadoso, afectuoso, sincero y amable; tener una mayor capacidad para enfrentar situaciones nuevas y para influir en la vida cotidiana de la comunidad, respetando la disidencia, negociando y delegando responsabilidades e interesándose por comprender y compartir los problemas y logros con los diversos sectores de la comunidad. Y, en resumen, por responder a un compromiso político expresado en el logro del bienestar colectivo de la comunidad por encima del interés personal. (Reyes Espejo, 2013)

*El liderazgo comunitario es un proceso activo y participativo de los actores sociales y es sumamente importante dentro de un grupo o una comunidad, ya que se necesita de una/s persona/s que estén al frente y tomen la batuta, que guíen, informen, orienten, dirijan, gestionen y coordinen recursos humanos y materiales y que además organicen y empoderen los moradores para el cumplimiento de actividades que coadyuven al desarrollo social comunitario.*

#### 4.2.4. ¿Qué es un líder?

Aristóteles citado en (Odiardi Purón, 2004), afirmaba que “desde el instante de su nacimiento algunos están destinados a someterse y otros a mandar”, en la actualidad es común escuchar que el líder nace y no se hace, sin embargo la psicología social hace más hincapié en las funciones que el líder realiza más que en sus características.

El término líder aparece con la modernidad, es producto del hombre ilustrado y, de hecho, la expresión se ha generalizado siendo utilizada en el mundo anglosajón “leader”, pero se extendió a otras lenguas y empezó a tener tratamientos y significados nuevos. En ese sentido él lidera de forma genérica, dirige u orienta a un grupo que reconoce su autoridad. El líder es el dirigente, el jefe. (González Radio, 2006)

El líder es considerado como un individuo cuyo rol constituye un recurso grupal fundamental, en la medida en que su influencia está encaminada a facilitar el logro de metas comunes; menciona además que este líder deberá poseer características (en particular su estatus) que le permiten ejercer una influencia acorde con la consecución de metas grupales. (Ovejero Bernal, 2010)

Raven & Rubin en 1983, señalan que el líder es alguien quien ocupa una posición en un grupo, influencia a los otros de acuerdo con las expectativas de rol para esa posición, y que coordina y dirige al grupo para mantener su integridad y alcanzar sus metas. Al líder se le asignan varias funciones, las cuales se relacionan en general con la dirección y coordinación de las actividades de los otros, de tal forma que se ayude al grupo a mantenerse y a lograr sus metas de una manera más eficaz. Estas funciones están más claramente especificadas en grupos formales orientados hacia metas claras, pero también se encuentran en grupos menos formales con metas menos definidas. (Barra Almagia, 1998)

En una investigación que realizaron Bass (1949), Riecken (1958), (Julian, Regular y Hollander 1968), encontraron que la elocuencia prepara el camino para elevar al individuo a la posición de líder a través de pruebas constantes, las cuales determinaron que los miembros habladores del grupo son vistos como líderes. (Odiardi Purón, 2004)

*Los líderes han tenido gran importancia desde los primeros modos de producción (comunidad primitiva, esclavismo y feudalismo), ya que fueron en estas tribus, pueblos o comunidades donde contaban con la presencia de una persona (líder) que guiaba, dirigía y/o mandaba al resto de personas para alcanzar el mismo fin. Es por ello que “el líder es toda aquella persona (hombre o mujer) que cuente con las cualidades, habilidades y capacidades para influir, dirigir y orientar a un grupo de personas que tienen un objetivo en común.”*

*Los líderes son considerados como personas que ejercen su influencia en el liderazgo organizacional, en donde se determinan los fines de participación de la comunidad.*

#### *4.2.4.1. Características de los/as líderes comunitarios.*

(Ventosa, 2016), menciona algunas características principales que poseen los líderes en una comunidad:

- ✓ Capacidad de influir a los demás para conseguir determinados objetivos.
- ✓ Carisma, rasgo vinculado con las habilidades de comunicación.
- ✓ Objetivo y misión compartida de carácter transformador: factor que hace efectivo el liderazgo.
- ✓ Capacidad de fijar objetivos claros e inclusivos con los que se identifiquen el resto de los miembros de la organización.
- ✓ Poseen habilidades interpersonales y de comunicación poniendo los medios para su optimización y evitando los factores que lo bloquean o dificultan.



- ✓ Saber tomar decisiones.

Además (Delgado, 2015), señala otras características que permitirán a los líderes cumplir cabalmente sus funciones.

- ✓ No se limita a reaccionar. Es más proactivo que reactivo.
- ✓ Tiene clara su misión y el convencimiento firme de llevarla a cabo.
- ✓ Tiene un compromiso personal con los objetivos.
- ✓ Desarrolla nuevos enfoques ante los problemas.

*El aporte de estos autores en cuanto a las características de los y las líderes comunitarios tiene gran connotación en el estudio del liderazgo organizacional, ya que son estas las bases o requerimientos que el líder debe poseer para el cumplimiento eficiente y eficaz de sus funciones.*

#### **4.2.4.2. Roles de los/as líderes comunitarios.**

**Motivación:** es la habilidad para liderar y motivar a otros (moradores) a participar en actividades comunitarias. Un líder motivador entiende que las personas son lo más valioso para conseguir el progreso y siempre está dispuesto a ayudar a su equipo para contribuir a desarrollar todo su potencial.

**Gestión:** Esta gestión se encarga de liderar estrategias de participación e integración comunitaria.

**Orientar:** (Zastroy, 2008) menciona que en este rol el líder desarrolla planes de cómo proceder y centrar la atención en la tarea que se debe realizar. Por el contrario (Maza López, 2014) expone que el líder orienta a los asociados para el trabajo en base a la línea de la organización, y para ello se mantiene en permanente comunicación y vinculación con los

dirigidos. Así puede sugerir ideas para resolver los problemas y alcanzar el cumplimiento de los objetivos. En esta parte se debe tener presente que la orientación genera mejores resultados cuando se refiere a cuestiones que les interesa a las mayorías.

**Organizar:** (Guatemala, 2018) señala que organizar es distribuir las actividades de su grupo o comunidad, lo que permitirá una mejor utilización del tiempo, espacio y recursos; es importante mencionar el aporte que da (INSFOP y PESANN, 2008), acerca del rol de organizar, ya que a través de su experiencia éste posibilita el desarrollo de líderes, ejercitando la capacidad de los individuos y la toma de decisiones.

**Representar:** (Zastroy, 2008) manifiesta que el líder hace de portavoz oficial en la comunidad. Siguiendo esta misma línea de conceptualización (Maza López, 2014), que el rol de representar consiste en el ejercicio de la dirección para encabezar los procesos, guiando al personal por el camino correcto y coordinando cada actividad a fin de que todos caminen por el rumbo trazado.

*Los roles que desempeñan los o las líderes/as en una comunidad dotan un valor adicional a su función, ya que, con la conjugación de estos, la aplicación de estrategias, utilización de recursos internos y externos; movilización y participación de los moradores lograría satisfacer las necesidades básicas mejorando la calidad de vida de todos y todas.*

#### **4.2.5. Tipos de liderazgo.**

El autor (Luis Eduardo Montaña, 2005), en el Módulo 1: Liderazgo, participación comunitaria y ciudadana, señala cuatro tipos de liderazgo importantes para el fortalecimiento de organizaciones en proyectos comunitarios:

**Liderazgo Autocrático:** es la imposición que hace el líder o los líderes de su voluntad como criterio y norma para la Organización. No existe una opinión diferente a la del líder, aquí la

autoridad se basa en el asentimiento y en el silencio obligados, pues la legitimidad se halla completamente erosionada.

**Liderazgo Carismático:** basa la autoridad en las cualidades individuales, en consecuencia, se basa en las virtudes y la atracción que pueda tener el líder.

**Liderazgo Coercitivo:** la autoridad es utilizada a través de la generación de temor vía medidas de fuerza. Se debe acatar las órdenes del líder o se enfrentarán sanciones de diversa índole.

**Liderazgo democrático:** se basa en la solidaridad, cooperación, el sentido de pertenencia. El líder democrático basa su autoridad en la capacidad de propiciar espacios para escuchar ideas, opiniones y propuestas de miembros de la organización, también establece mecanismos democráticos para la toma de decisiones.

#### **4.2.6. Teorías del liderazgo.**

Existen distintas teorías que estudian el liderazgo, cada una de ellas desde su enfoque, a continuación, las siguientes:

##### **Teoría de los rasgos:**

Según (Zastroy, 2008), esta teoría ha existido durante siglos y asume que los líderes poseen características personales innatas, o rasgos, que los distinguen de sus seguidores. Este enfoque afirma que los líderes nacen, no se hacen, y surgen de forma natural, en lugar de entrenarse para ello. Esta visión también se llama la teoría del liderazgo del “gran hombre” o “gran mujer”.

Así mismo desde esta perspectiva (Martínez, 2013), considera al liderazgo como un rasgo unidimensional de personalidad que se distribuye entre la población. Se asume que la gente varía en función de él y que estas diferencias son potencialmente mensurables. A priori, el

problema de delimitar estos rasgos parecía simple y fácil. Todo el énfasis se pone en las características personales de los líderes habiéndose investigado poco desde la perspectiva psicológica del problema.

*Esta teoría se centra en el líder como persona, trata de descubrir sus capacidades innatas, sus rasgos personales que permitirán desenvolverse dentro de su escenario de interacción comunitario.*

*Los líderes que existían en el barrio La Vega, se enmarcan dentro de esta teoría de los rasgos, ya que muchos de ellos antes de pertenecer a la directiva del barrio, se reunían con otras personas que también tenían capacidad de liderar para hablar sobre la situación de su comunidad y se organizaban para participar de otras reuniones en las que, si asistían los moradores para establecer mediante el voto, su legalidad para representar.*

### **Teoría de la posición**

La teoría de la posición define al liderazgo en términos de autoridad que conlleva una posición particular. Se centra en estudiar la conducta, la formación y el trasfondo personal de los líderes que ocupan las posiciones de alto nivel. Estudios sobre este enfoque han revelado poca consistencia en la forma que los individuos asumen las posiciones de liderazgo. Algunas personas se convierten en líderes con muy poca formación pertinente mientras que otras pasan años desarrollando sus habilidades. Igualmente, se ha demostrado que los individuos en distintas posiciones de liderazgo han desplegado una variedad de conductas apropiadas y otros no. (Zastroy, 2008)

Uno de los problemas que presenta este enfoque es que resulta complicado definir que conductas de un líder designado son conductas de liderazgo y cuáles no; ya que no todas las conductas de una figura de autoridad designada son conductas de liderazgo. De hecho, una persona inexperta

en una posición de autoridad puede ocultar su incompetencia adoptando una actitud autoritaria. Es por ello que en esta teoría resulta difícil explicar la conducta del liderazgo de los miembros de un grupo que no son los líderes designados. (Zastroy, 2008).

*Esta teoría hace referencia a los líderes impuestos, esto puede suceder debido a la escasa participación de los y las moradores/as de una comunidad para estar al frente y dirigirla, lo que conlleva a una forma de elección de líderes por posición, es decir, delegan o atribuyen ese cargo a una persona X, sin importar las características y destrezas que tenga para manejar un grupo.*

### **Teoría de los estilos de liderazgo.**

Existen distintas teorías de los estilos de liderazgo, entre ellas están las que identificaron Lewin, Lippitt, White (1939) y sus colaboradores en la Universidad de Iowa, mediante una investigación, dando como resultado los siguientes: liderazgo autoritario, democrático y laissez-faire. (Barahona Urbano, Cabrera Moya, & Torres Castro, 2011)

### **Liderazgo autoritario o autocrático.**

Este tipo de líderes, que tienen más poder absoluto que los líderes democráticos, fijan objetivos y políticas, dictan las actividades de los miembros y desarrollan los principales planes.

Generalmente, el liderazgo autoritario es eficiente y decisivo. No obstante, uno de los riesgos es que los integrantes del grupo respondan por necesidad y no por compromiso con las metas del grupo. Un liderazgo autoritario ineficaz puede generar la creación de subgrupos (facciones), la lucha solapada de poder y un declive en la moral del grupo. (Zastroy, 2008)

*Como su palabra lo expresa “autoritario”, este tipo de líderes se valen de su poder para imponer actividades u objetivos dentro de su grupo comunitario, lo que puede generar discrepancias entre los líderes y los seguidores.*

### **Liderazgo democrático o participativo.**

Los líderes democráticos buscan la máxima participación e implementación de cada uno de los miembros en todas las decisiones que afecten al grupo y procuran repartir la responsabilidad en lugar de concentrarla. El liderazgo democrático puede llevar a una toma de decisiones lentas, pero en general, es el más efectivo debido a la sólida cooperación que nace de la participación del grupo. Las hostilidades interpersonales, la insatisfacción con el líder y la preocupación por el crecimiento personal son cuestiones que se discuten y se tratan dentro del grupo. El líder democrático sabe que es inevitable cometer errores y que el grupo sufrirá por ello, pero él o ella debe tomar distancia y permitir que el proceso democrático continúe sin interferencias (Zastroy, 2008)

*Este estilo de liderazgo es el más indicado de operar en una comunidad, ya que existe la participación y el comprometimiento tanto de líderes como de moradores. Aquí el cumplimiento de actividades y tareas son más fáciles de realizar, puesto que no solo existe la predisposición de los seguidores, sino que además efectúan anticipadamente un dialogo que les permite expresar sus ideas, opiniones y sentires, llegando a establecer acuerdos y compromisos por el bien del grupo.*

### **Liderazgo individualista o laissez-faire.**

(Castro Solano & Minervino, 2007), menciona que el liderazgo laissez-faire representa la ausencia de transacción de cualquier clase. El líder evita tomar decisiones, no tiene responsabilidad y no usa su autoridad. Es considerada la forma más inefectiva de liderazgo.

Este tipo de líder participa muy poco y suele dejar que los miembros del grupo funcionen (o divaguen) con muy poco input (aportaciones personales). Un grupo rara vez funciona bien bajo este estilo de liderazgo individualista, el cual sólo puede resultar efectivo si los miembros se comprometen al llevar a cabo un curso de acción determinado, cuentan con los recursos necesarios para implementarlo y precisan un liderazgo mínimo para alcanzar sus objetivos. (Zastroy, 2008)

*De acuerdo al presente estilo de liderazgo, el líder es reconocido como una persona con muy poca vocación de servicio y compromiso a su comunidad; es decir que presenta características de irresponsabilidad y desinterés en cuanto a la toma de decisiones; y generalmente delega sus responsabilidades a cualquiera de los miembros.*

*Es muy probable que los miembros de un grupo o comunidad que estén dirigidos por este tipo de líderes, pierdan el interés de participar y acompañar a la consecución de los objetivos del mismo, ya que pueden sentirse defraudados y en cierta parte utilizados*

### **Liderazgo transaccional.**

Burns en 1978 citado (Mendoza Torres & Ortiz Riaga, 2006), ve al liderazgo transaccional como intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo y Bass confirma la existencia de una relación costo–beneficio.

Tiene dos subdimensiones: a) Recompensa contingente: es una interacción entre líder y seguidor guiada por intercambios recíprocos. El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona; recompensa o sanciona en función del cumplimiento de objetivos; b) Manejo por excepción: el líder interviene sólo cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los

seguidores; en general, las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso. (Castro Solano & Minervino, 2007)

### **Liderazgo transformacional.**

De igual forma Burns en 1978 señala que el liderazgo transformacional estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo. (Mendoza Torres & Ortiz Riaga, 2006)

Tiene 4 subdimensiones: a) Carisma o influencia idealizada: respeto por el líder que quiere ser imitado y que formula altos niveles de expectativa en sus seguidores; b) Inspiración: es el grado en que el líder provee a sus seguidores de una visión de futuro, objetivos y propósito; c) Estimulación intelectual: señala las acciones del líder relacionadas con el estímulo intelectual para que los seguidores resuelvan los problemas de forma creativa y novedosa ante dificultades y obstáculos; d) Consideración individualizada: es el apoyo que se provee al seguidor, prestando importancia a sus necesidades de desarrollo personal. (Castro Solano & Minervino, 2007)

### **Teoría de la distribución.**

Este enfoque choca con la teoría del liderazgo denominada del “gran hombre” o de los rasgos y afirma que todos los miembros del grupo actúan como líderes en algún momento, desempeñando, con sus acciones determinadas funciones del grupo; además reconoce al liderazgo como el rendimiento de los actos que ayudan al grupo a conservarse y a alcanzar sus objetivos. Entre las funciones del liderazgo se encuentran fijar objetivos, seleccionar e implementar tareas y proporcionar recursos para conseguir los objetivos del grupo, al tiempo que mantiene la cohesión y se satisfacen las necesidades de los integrantes.



Este enfoque implica determinar que tareas o funciones resultan esenciales para alcanzar la meta y de qué manera deben de participar los miembros del grupo. (Zastroy, 2008).

#### **4.2.7. Género y liderazgo.**

El hombre y la mujer son personas humanas, de idéntico valor y dignidad. Ambos poseen un cuerpo, que es su forma material. Lo único que los distingue es su modalidad sexual. Hombre, masculino; mujer, femenina. Y esta diferencia existe, precisamente para que sean complementarios. (Casas Bernard, 2014)

El término género ha tenido una escasa preocupación través del tiempo pero en la actualidad denota la importancia que tiene en la sociedad ya que está intrínseco en los ámbitos de desarrollo personal, social, educacional y profesional; es por ello que (Malgesini Rey, 2015), menciona que son todos aquellos roles, responsabilidades y oportunidades asignados al hecho de ser hombre y ser mujer y a las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres y niñas y niños.

La perspectiva de género tiene en cuenta el análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres en términos de derechos, en una determinada realidad social, e intenta establecer recursos y acciones para disminuir o erradicar dichas diferencias. (Malgesini Rey, 2015)

Anteriormente existía la división en las tareas entre hombres y mujeres: la mujer se dedicaba exclusivamente a la educación de los hijos y a la atención de hogar; el hombre, al trabajo fuera del hogar y a ser proveedor de la familia.

En la actualidad esto ha cambiado debido a múltiples circunstancias, entre ellas la necesidad económica que exige que la mujer trabaje, y la urgencia de que se eduque y participe en todo tipo de actividades dentro y fuera del hogar. Por su parte el hombre deberá involucrarse en la educación de sus hijos y en el desarrollo de la comunidad. Como consecuencia, se ha provocado

que el hombre y la mujer participen en el hogar y en el mundo, que ambos colaboren en activamente en la mejora de la comunidad y en todos los ámbitos del quehacer humano.

El trabajo comunitario representa un excelente medio para la integración del hombre y la mujer para lograr un auténtico desarrollo (Casas Bernard, 2014).

*La participación de la mujer en el desarrollo de una comunidad tiene un gran valor, no solo porque aporta a su autoestima, sino también contribuye a través de sus destrezas y capacidades a buscar el bien común de todas y todos los moradores de su comunidad.*

### **4.3.Desarrollo Social**

#### **4.3.1. Conceptos de desarrollo social.**

Antes de determinar un concepto concreto de desarrollo social es necesario conocer su génesis y su composición. Al hablar de génesis se refiere que el concepto nació en los países del sur después de la segunda guerra mundial y refleja la preocupación que tenían las autoridades coloniales y líderes independentistas por la modernización económica y la mejora del nivel de vida.

En cuanto a su composición el término consta de dos palabras “desarrollo” y “social”. La primera tiene una connotación dinámica y se refiere a un proceso de cambio, crecimiento, progreso y evolución; y la segunda es utilizada por los sociólogos y especialistas en las ciencias sociales para referirse a interacciones humanas y a los fenómenos más complejos que surgen de sus interacciones; también alude al bienestar de las personas y a los esfuerzos colectivos para mejorar las condiciones sociales. (Midgley, 2014)

Con estas generalidades es importante mencionar algunas conceptualizaciones realizadas por autores:

Tal como lo señala (Midgley, 2014), que el desarrollo social es un proceso de cambio social planificado y diseñado para promover el bienestar de la población en su conjunto en el contexto de un proceso de desarrollo dinámico y multifacético.

Este proceso debe llevarse a cabo para consolidar las condiciones propicias de carácter integral, incluyente y multidimensional para que una sociedad pueda gestionar un entorno favorable para subsistir adecuadamente y proyectarse en torno a objetivos y metas comunes para el beneficio colectivo de todos sus miembros. (Núñez Mendoza, 2014)

Es además un proceso que busca el mejoramiento de calidad de vida de la sociedad. Una sociedad tiene una alta calidad de vida, cuando los seres humanos que la integran, dentro de un marco de paz, libertad, justicia, democracia, equidad, tolerancia y solidaridad, tienen amplias y constantes posibilidades de satisfacer sus necesidades y desplegar todas sus potencialidades con miras a lograr su mejoramiento y realización personal y la realización de la sociedad como conjunto; este desarrollo social conduce a mejorar las condiciones de vida de la población en diferentes ámbitos: salud educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo y salarios. (Martín Díaz & Rodríguez M, 2016)

*El desarrollo social es un proceso de cambio social planificado en el que intervienen los agentes sociales de manera activa y dinámica con el único propósito de conseguir o mejorar la calidad de vida de la población. Este proceso se da con la intervención de cada persona, grupo o comunidad y la aplicación de sus habilidades y capacidades, es decir por los esfuerzos colectivos que se realizan para buscar el bien común.*

#### **4.3.2. El desarrollo comunitario.**

Tomando como referencia el diccionario de Trabajo social de (Ander Egg, 1974), el término desarrollo comunitario alude aquellos procesos en cuya virtud los esfuerzos de una población

se suman a los de su gobierno para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, integrarlas a la vida del país y permitirles contribuir plenamente al proceso nacional. Es un proceso para despertar grupos funcionales de ciudadanos capaces de hacer los agentes activos y responsables de su propio progreso, usando para ello como medios la investigación en común de los problemas locales, el planeamiento y la ejecución por sí mismo de soluciones que antes convinieron y la coordinación voluntaria con los demás grupos y con las autoridades oficiales, de modo que se obtenga el bienestar total de la comunidad.

El desarrollo de la comunidad puede contribuir a desarrollar la capacidad de las personas para realizarse como miembros de la sociedad política a la que pertenecen, es decir que el educando aprenda a convertirse en ciudadano y como consecuencia de ello ayudar a fortalecer y afirmar la ciudadanía. (Ander-Egg, Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad, 2002)

Por otra parte (Midgley, 2014), menciona que el desarrollo comunitario es una parte integral del desarrollo social, ya que gran parte del desarrollo social se lleva a cabo en entornos comunitarios; es decir el desarrollo comunitario es una estrategia práctica importante del desarrollo social.

*El desarrollo comunitario es una forma o técnica de intervención directa con la sociedad cuyo principal objetivo es buscar el desarrollo social, cultural, económico y/o productivo de una determinada comunidad, a través de la ejecución de planes, programas o proyectos que permitan integrar las capacidades y potencialidades de los moradores, con el fin de que sean ellos los gestores de su propio cambio.*

### 4.3.3. Diferencia entre desarrollo social y desarrollo comunitario.

(Alvarez Romero & Jurado Ponce, 2013), señala que el **desarrollo social** es el desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad. Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad.

Este término engloba temas generales de superación de la pobreza a través de programas y proyectos que reduzcan sustancialmente de la desigualdad social ya que esta, además de ser un imperativo ético, contribuye a la condición imprescindible para alcanzar el desarrollo sostenible

(Alicia Bárcena, 2015), manifiesta que el desarrollo social no solo interviene o se aplica en lo social, sino que también en la economía, en la productividad, en la política y en el medio ambiente.

En cambio el **desarrollo comunitario** es entendido como un método de intervención que incorpora a todos los agentes que conforman la comunidad, estableciendo procesos de participación y articulación entre la población y las instituciones (fundamentalmente las estructuras municipales, aunque no únicamente) que, potenciando un proceso pedagógico, y las capacidades participativas de los actores y de las estructuras mediadoras (técnicos, profesionales y entidades sociales), permita encaminarse a alcanzar unos objetivos comunes y predeterminados para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, y cuyos resultados puedan ser evaluados de forma continuada.

Para propiciar procesos de desarrollo comunitario es preciso afrontar una serie de retos y problemas, como la transversalidad, implicación – participación, flexibilidad, confianza autoaprendizaje y aprendizaje mutuo, entre otros, entendidos como la forma de abordar y solucionar las dificultades que se presentan para llevar adelante un proyecto local de desarrollo.

#### **4.3.4. Desarrollo humano integral**

Según el PNUD, el desarrollo humano integral es el proceso de ampliación de opciones, libertades y capacidades de las personas con el fin de que puedan gozar de salud y bienestar, y tener acceso a los conocimientos y a los recursos necesarios para vivir una vida digna. El desarrollo humano debe estar presente en las distintas áreas del proceso social, como la gobernabilidad democrática, la sostenibilidad ambiental, la construcción de sociedades más justas e incluyentes, y la previsión y resolución de conflictos. Éste requiere la vigencia de ciertos pilares fundamentales, como:

- **Equidad:** corresponde a la idea de justicia entre hombres y mujeres, grupos sociales, grupos étnicos, grupos generacionales y entre las actuales y futuras generaciones.
- **Productividad:** es la plena participación de las personas en el proceso de generación de ingresos.
- **Participación:** se refiere a la capacidad de las comunidades y grupos sociales para influir en las decisiones que afectan sus vidas.
- **Sostenibilidad:** consiste en la libertad de poder ganarse la vida de forma continua y acceder a una justa distribución de los bienes. (PNUD, 2003)

#### **4.3.5. ¿Qué es comunidad?**

Ezequiel Ander Egg en su libro desarrollo de la comunidad (1977), señala a la comunidad como una unidad social cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elemento o función común, con conciencia de pertenencia, situados en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas interacciona más intensamente entre sí que en otro contexto. En cambio, en su diccionario la define como una organización social resultante de un proceso donde individuos o grupos, comparten actividades y objetivos comunes; están caracterizados

por fuertes lazos de solidaridad y cierta garantía de pertenencia a ellas, con el propósito de satisfacer necesidades, resolver problemas o desempeñar funciones sociales relevantes a escala local. (Ander Egg, 1974)

Para Rezsóhazy la comunidad es una entidad geográficamente localizable que forma una unidad de vida y que ofrece a sus habitantes los equipamientos, los servicios, las relaciones y las oportunidades necesarios para su vida cotidiana. En una comunidad, sus habitantes no son un conglomerado o una masa, sino personas y grupos que se interrelacionan; poseen numerosos intereses comunes; comparten un cierto número de valores y se identifican como pertenecientes a la misma entidad. Esto no significa que no existan divergencias y conflictos en su interior o que sus habitantes no tengan intereses, obediencias y sentimientos que les ligen a conjuntos más amplios o más reducidos. Significa que hay un tejido social suficientemente tupido e identificable que aporta a los individuos una buena parte de los recursos de su vida en común. (Escartín Caparrós, 1998)

*La comunidad es una unidad social que se encuentra ubicada en un determinado espacio geográfico al cual integran un grupo de personas con características comunes como cultura, religión, ideología, valores, sentimientos, tradiciones y comparten los mismos objetivos colectivos.*

#### **4.3.6. Organización comunitaria.**

Investigadores de las ciencias sociales a través de estudios han logrado conceptualizar a la organización comunitaria como un proceso para desarrollar grupos funcionales de ciudadanos capaces de ser los agentes dinámicos y responsables de su propio progreso, usando para ello como medios la investigación de los problemas locales, el planteamiento y la ejecución por sí mismos de las soluciones y la coordinación voluntaria con los demás grupo y autoridades

oficiales, de modo que se obtenga el bienestar general; es decir que se genera por el esfuerzo deliberado de reconstrucción para reorganizar la comunidad con la participación de la población, este proceso modifica la vida social de manera ordenada y planificada. Es una de las formas como la comunidad puede responder de manera organizada, a ser parte de los grupos que tienen vida activa en los procesos de organización de la comunidad. (Ander Egg, 1974)

La organización comunitaria es el trabajo dedicado a la organización de los recursos (públicos, privados y voluntarios) de tipo institucional y/o formal para que estos orienten una parte de su trabajo y de sus prestaciones al Plan y a través de esto al mejor servicio de la comunidad y a la solución de los problemas colectivos y comunitarios. Este trabajo se concreta fundamentalmente en una acción de: coordinación, programación y planificación. (Marchioni, 2007)

Finalmente, tal como lo mencionan (INSFOP y PESANN, 2008), de acuerdo a su experiencia comunitaria, la organización comunitaria es cuando un grupo de personas se unen para ver los problemas que les afectan en su comunidad y le buscan soluciones. Los problemas pueden ser de carácter social, cultural, económico, político y productivo, es decir, es la estructura que se da a un grupo de personas para funcionar de acuerdo a un método y a un objetivo común.

***La organización comunitaria es como su nombre lo indica organizar a los miembros de una comunidad con la finalidad de dar cumplimiento y actividades programadas con anticipación que vayan en beneficio de su propio desarrollo social, cultural, económico y productivo.***



#### **4.3.7. La participación.**

La palabra “participación” se deriva del griego “participare” que significa compartir, tener las mismas opiniones, ideas, etc., que otra persona. La participación es un concepto estrechamente ligado con la democracia. Considerada quizá como la mejor forma de gobierno, la democracia representativa debido a que crea nuevas formas de relación entre representantes y representados, encaminadas a mejorar el ejercicio político; en donde hay que tener presente que la representación es un elemento constitutivo del Estado. (Rodríguez Bermeo, 2017)

Según Roger Hart en 1993 citado en (Divulgación económica, 2017) La participación es la capacidad para expresar decisiones que sean reconocidas por el entorno social y que afectan a la vida propia y/o a la vida de la comunidad en la que uno vive.

##### ***4.3.7.1. Tipos de participación.***

Como lo explica en él (Luis Eduardo Montaña, 2005), las formas o tipos de participación son las siguientes:

**La participación Social:** Implica la agrupación de los individuos en organizaciones de la sociedad civil para la defensa y representación de sus respectivos intereses, por ejemplo, grupos de jóvenes mujeres, discapacitados, etc., que buscan el mejoramiento de las condiciones de vida o defensa de intereses. El desarrollo de este tipo de participación articula el tejido social organizacional que puede tener presencia importante en el desarrollo de nuevas formas de participación, sobre todo en la esfera de lo público.

**La participación política:** Es la intervención de los ciudadanos a través de ciertos instrumentos (el sufragio) para lograr la materialización de los intereses de una comunidad política. En contraste con la participación ciudadana, la acción individual o colectiva se inspira en intereses compartidos y no en particulares. Pero al igual que ella, el contexto es el de las

relaciones entre sociedad civil y el Estado. Además del voto se consideran como mecanismos de participación directa: el plebiscito, referendo, consulta popular, cabildo abierto, iniciativa legislativa y la revocatoria del mandato.

**La participación comunitaria:** Es el conjunto de acciones que despliegan diversos sectores comunitarios, en la búsqueda de soluciones a sus necesidades específicas; está ligada al desarrollo comunitario de un sector o un grupo comunitario y tiene como eje el mejoramiento de las condiciones de vida en la comunidad. Algunas características de la participación. Es un proceso: implica varios momentos coherentes relacionados, implica un desarrollo en tiempo y espacio y es dinámico en cuanto que tiene que ver con la sociedad en que se da. Implica intervención: supone la capacidad de influir en el desarrollo de algo, en este caso en las decisiones que afectan la vida de los ciudadanos Es organizada: implica la suma de los intereses de la comunidad a través de las organizaciones comunitarias para que los representen ante el Estado Es consciente: al tomar conciencia sobre la realidad, los sujetos se transforman en protagonistas de su propio desarrollo Continua; implica un ejercicio constante, la participación está presente en la gestión del municipio y su carácter político, social y cultural lo que la convierte en un componente esencial de la democracia local Protagonista de su propio desarrollo: el fin último de la participación es mejorar la calidad de vida a partir de la acción de las personas interesadas en hechos o situaciones en las que se interviene. (Luis Eduardo Montaña, 2005)

Los y las ciudadanos/as ejercen su derecho a la participación de distintas formas, dependiendo su ámbito laboral, educativo, comunitario, político o cualquiera en el que se encuentre inmerso, es decir, puede hacer uso cualquiera de los tipos de participación social, política o comunitaria. Esta última enfocada a la intervención directa de los/as ciudadanos/as que buscan satisfacer sus necesidades básicas y mejorar la calidad de vida.

*La participación es un término político que tiene gran connotación actualmente ya que se trata de la importancia y validez que tiene la opinión cada ciudadano/a acerca de la situación que afecta a su nación. El máximo nivel de participación que tiene el ciudadano es el derecho al sufragio o voto democrático, con el que influye directamente en el cambio futuro de su pueblo, grupo, comunidad y estado.*

*Haciendo referencia al barrio La Vega, se puede señalar que la participación de los moradores/as en cuanto actividades que generen desarrollo social es escasa, ya que solo se involucran en actividades solidarias y con fines lucrativos para la realización de fiestas tradicionales, mas no existe el compromiso y colaboración para acciones colectivas, lo ha dificultado a los líderes del Comité Pro Mejoras avanzar eficientemente el desempeño de sus funciones durante sus periodos representando a la comunidad.*

*Es más, esta falta de participación se ha visto reflejada actualmente en la inexistencia de una directiva barrial desde hace un año y medio; los moradores no participan de las reuniones a las cuales se les convoca para la conformación de una nueva directiva.*

#### **4.4. Intervención Del Trabajador Social**

##### **4.4.1. ¿Qué es el Trabajo Social?**

Los avances conceptuales sobre el trabajo social se han ido modificando en el transcurso del tiempo de acuerdo a las diferentes fases que ésta atraviesa.

El trabajo social es un término usado básicamente en el estudio de las de las realidades sociales, es por ello que algunos actores la definen de distinta forma:

Ángeles Campo en 1986, menciona que es una **disciplina** que se dedica al estudio y transformación de una realidad social determinada a través de un método propio, que es

científico, con el propósito de incidir en esa realidad al objeto de obtener una realidad diferente que dé respuesta a las necesidades de los individuos en sociedad. (Escartín Caparrós, 1998)

(Zastroy, 2008), señala que la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales de Estados Unidos en 1982, define como una actividad profesional que consiste en ayudar a individuos, grupos o comunidades a mejorar o restaurar su capacidad para funcionar socialmente y crear unas condiciones de vida favorables para sus objetivos.

Ezequiel en su libro denominado *¿Qué es trabajo social?*, recopila conceptos y definiciones de varios autores sobre el “trabajo social”, lo cual le permite lograr un concepto abarcador referente al tema, el mismo que lo señala como una **tecnología social** que mediante la realización de proyectos de trabajo social, la presentación de servicios, y de tareas asistenciales, procura promover un proceso de promoción del autodesarrollo interdependiente de individuos, grupos y comunidades, con el fin de concientizar, movilizar y organizar al pueblo, para que inserto críticamente y actuando en sus propias organizaciones, contribuya a la realización de un proyecto político que signifique el tránsito de una situación de denominación y marginalidad a otra de plena participación del pueblo en la vida política, económica y social de la nación y que cree las condiciones necesarias para un nuevo modo de ser hombre. (Ander-Egg, 1984)

#### **4.4.2. El trabajo social comunitario.**

El Trabajo social comunitario es un proceso de ayuda por el cual el profesional trabajador social, a través de técnicas y procedimientos propios, promueve los recursos de la comunidad y del individuo para ayudar a éste a superar conflictos derivados de su interrelación con el medio y con otros individuos. (Escartín Caparrós, 1998)

El trabajo social comunitario es muy importante en el desarrollo social de los pueblos y su funcionamiento, en él la interrelación de los sujetos que forman las comunidades con el aparato social, cultural, histórico, político, religioso y económico, constituye el motor que acciona ese

proceso de mejora de la calidad de vida, basado en el sentido de asociación, organización, pertenencia y responsabilidad, de quienes las integran. Las diferentes dimensiones del trabajo comunitario contribuyen a fortalecer, dinamizar y democratizar el acceso a la participación democrática en la sociedad, con la finalidad de cumplir con retos colectivos sociales de interés mutuo y consensuado. (Robles Altamirano & Barreno Salinas, 2014)

#### **4.4.3. Intervención del trabajador/a social en el ámbito comunitario.**

La intervención del trabajador social comunitario es sumamente amplio e importante ya que el/la profesional está en contacto directo con los moradores de una comunidad, sus realidades y sus contextos ya sean sociales, políticos, culturales, ideológico, u otros.

Esta intervención se la realiza mediante procesos intencionales de cambio, a través de mecanismos participativos tendientes al desarrollo de recursos de la población, el desarrollo de organizaciones comunitarias autónomas, a la modificación de las representaciones de su rol en la sociedad y sobre el valor de sus propias acciones para ser activo en las condiciones que las marginan y excluyen. (Rojas Andrade, 2001)

#### **4.4.4. Roles y funciones del Trabajador Social comunitario.**

Henderson y Thomas (1992); Marchioni (1999); Twelvetrees (1988); M. G. Ross (1967); C. de Robertis y Pascal (1994); F. Cembranos (1988); y, C.A. Rodríguez (1970), citados en el libro de trabajo social comunitario de (Barbero & Ferran, 2005), señalan algunos ejemplificaciones de roles y funciones que debe poseer un trabajador/a social en el ámbito comunitario.

- **Asesor informador:** Un trabajador social proporciona información y para ello debe estar cien por ciento capacitado e informado referente a temas que preocupan a la comunidad.

Asesora sobre técnicas de investigación y participación, situaciones locales. Realiza interpretaciones y análisis de diversos documentos para hacerlos comprender bien, descifra cartas administrativas, etc.

Informar sobre datos de base, recursos, administraciones locales, cifras del barrio o de algún sector social, servicios urbanos, derechos sociales, sobre la manera de llevar las cuentas, como abrir una cuenta en un banco, como exponer una información, comunicados, entre otros.

- **Facilitador:** El profesional ayuda a identificar problemas y/o necesidades, dotar de alternativas de solución para que la comunidad se organice e identifique recursos internos y externos que permitan gestionar su propio cambio.

Facilita recursos materiales como secretariado, acceso a fotocopias, teléfono, ordenadores, financieros (dinero), lugares para reuniones y material extra para actividades puntuales; y, recursos técnicos como especialistas, documentación informativa entre otros.

- **Mediador, intermediador:** En momentos de conflicto o cuando aparecen problemas en la dinámica del grupo comunitario ocasionados por los distintos puntos de vista, los trabajadores sociales cumplen específicamente el rol de mediador intermediario desarrollando funciones de escucha activa para entender estos dos mundos. Es decir que interviene entre dos partes en conflicto (entre moradores, líderes- moradores, líderes – organizaciones/instituciones) y se mantiene neutro mientras estas expresen sus sentimientos, ideas y percepciones para finalmente puedan buscar las alternativas que den solución al conflicto.

- **Incitador en el proceso, promotor, estimulador:** El profesional toma la iniciativa frente a una situación dada, estimula el sentido de necesidad, es decir que ayuda a

exteriorizar sentimientos de descontento y necesidad y sugiere nuevas condiciones posibles.

Estimula el interés y la moral de la comunidad y la moviliza para formar un grupo y si ya existe fortalecer sus habilidades y capacidades con el fin de iniciar un proceso de cambio colectivo que den respuesta a dichas necesidades.

- **Agente catalizador:** Es aquel que acelera los procesos de cambio, evita caer en el equívoco de alentar la euforia o un optimismo excesivo, es decir en pocas palabras motiva a los usuarios para que generen cambios positivos en su comunidad y logren el desarrollo social.
- **Animador:** El trabajador/a social debe ser el sostén del grupo o comunidad, debe alienta las buenas relaciones interpersonales a través de su influencia amistosa o cariñosa, procurar sesiones agradables, animar a los grupos a la consecución de objetivos comunes y valorar lo que los miembros del grupo hacen.
- **Estratega:** Orienta al grupo comunitario sobre las acciones más factibles o correctas en un determinado tiempo y espacio. es decir que utiliza recursos propios y también externos adecuados que faciliten el cumplimiento de objetivos colectivos.
- **Defensor:** El profesional defiende a la comunidad de agresiones externas, aboga a favor de sus demandas y necesidades y toma decisiones importantes que permitan favorecer sus ingresos o paliar las dificultades que está presente.
- **Organizador:** su finalidad es constituir y/o sostener grupos en torno a acciones comunitarias. Organiza a la comunidad para buscar cambios sociales ayudando a adquirir confianza y habilidades de cada uno de los miembros.

*El Trabajo Social es una profesión netamente humanista que se preocupa por velar y hacer cumplir los derechos de los ciudadanos/as y así contribuir a su desarrollo y bienestar*

*social, personal y emocional. Esto a través de metodologías científicas, motivadoras y concientizadoras que permitirán involucrar a los actores sociales, de manera que ellos quienes sean los gestores de su propio cambio.*

*El trabajo social tiene un amplio campo de acción, uno de ellos es en comunidad, así que el la intervención del profesional del trabajo social comunitario desarrolla un proceso de cambio y transformación social conjuntamente con la participación de los actores sociales ya que son ellos quienes conocen su la comunidad y pueden examinar los recursos que poseen y reconocer los que les hacen falta para luego adquirirlos a través de la autogestión en organizaciones y/o empresas públicas y privadas, la adquisición de estos recursos servirán para mejorar su calidad de vida y contribuirán al desarrollo social de la comunidad.*



## 5. MATERIALES Y MÉTODOS

El proceso metodológico fue necesario e indispensable durante el desarrollo de la investigación, es por ello que se dio uso algunos materiales y métodos que se detallan a continuación:

### ❖ Materiales

#### **Material bibliográfico.**

- Libros.
- Tesis.
- Revistas (Artículos científicos)
- Sitios web
- Fichas bibliográficas
- Internet.

#### **Equipos informáticos y de almacenamiento electrónico.**

- Computadora
- Impresora - copiadora
- Diapositivas.
- Enfocus
- Cámara fotográfica
- Memory flash.

#### **Material de oficina.**

- Copias - impresiones
- Hojas de papel boom
- scanner
- Grapadora

- Perforadora
- Esferos gráficos
- Lápiz - borrador
- Resaltadores

#### ❖ **Métodos**

La presente investigación denominada “Liderazgo organizacional para promover el desarrollo social en los moradores del barrio La Vega, cantón Catamayo y la intervención del trabajador social”, fue factible realizar mediante la aplicación de un proceso metodológico que permitió la recolección de información bibliográfica y de campo.

Los métodos utilizados en esa investigación fueron:

**Método científico:** Se convirtió en la guía del proceso investigativo ya que estuvo inmerso desde los primeros acercamientos con la comunidad y en la elaboración de la matriz de contexto social, la cual permitió conocer las características y la realidad organizacional que esta poseía, además facilitó la obtención información relevante y fidedigna sobre los factores que influyen en el liderazgo organizacional de los moradores del barrio La Vega.

**Método cualitativo:** Este método permitió interpretar la situación de liderazgo organizacional y desarrollo social de la comunidad mediante la percepción de los y las moradores a través de los resultados obtenidos de encuestas y entrevistas no estructuradas aplicadas de acuerdo al cronograma establecido en la presente investigación.

**Método inductivo:** Con este método se obtuvo información generalizada de la situación organizacional y desarrollo social del barrio a través de la apreciación de sus moradores; este método se pudo aplicar satisfactoriamente con la colaboración activa de algunos líderes.

**Método deductivo:** Este consistió básicamente en la obtención de referentes históricos y teóricos con los que cuenta el barrio, lo que facilitó no solo conocer su historia, sino, determinar problemáticas existentes en el interior del mismo.

**Método analítico sintético:** Estos métodos permitieron analizar la información recopilada durante el proceso de investigación para posteriormente sistematizarla ordenadamente de acuerdo a la situación organizacional, a través de gráficas.

**Método descriptivo:** Permitió describir el accionar a través de actividades sociales y culturales que realizaron los anteriores directivos y el involucramiento de los moradores de la comunidad en el desarrollo social de la misma.

#### ❖ Técnicas

**Encuestas:** Esta técnica permitió la recolección de información de los actores sociales de la comunidad para identificar la situación del objeto de estudio y determinar los factores que influye en el liderazgo organizacional del barrio; para lo cual se elaboró un cuestionario con preguntas estratégicas de selección múltiple, de frecuencia, abiertas, cerradas y de criterio que se aplicaron a líderes, jefes/as de hogar y jóvenes.

**Entrevistas no estructuradas:** Consistió básicamente en un conversatorio con algunos de los miembros de las directivas anteriores del Comité Pro mejoras, lo que permitió conocer su funcionalidad dentro de la comunidad y su percepción acerca de la participación de las y los moradores para lograr el desarrollo social, en la aplicación de esta técnica se utilizó cuaderno de campo en el que se plasmó las aportaciones de líderes.

**Documental:** Esta técnica se la utilizó con el fin de conocer los antecedentes de la comunidad y tener sustento teórico de las categorías de análisis en relación al objeto de estudio;

para ello fue necesario hacer revisión de literatura en fuentes de información tanto primarias, secundarias y terciarias, y la elaboración de fichas bibliográficas.

**Observación directa – participativa:** Esta técnica consistió en observar activa y detenidamente desde un enfoque social el accionar tanto de los líderes como de los moradores de la comunidad, lo que contribuyó a determinar los factores que influyen en el liderazgo organizacional y la importancia del desarrollo comunitario. La información recopilada a través de esta técnica se la ordenó y sistematizó en el cuaderno de campo y en la ficha de observación, mismas que sirven de sustento a lo anteriormente mencionado.

#### ❖ **Población y muestreo**

##### **Población.**

La población donde se realizó la investigación se encuentra ubicada en el barrio La Vega, cantón Catamayo, con un total de 1.500 habitantes.

##### **Muestreo.**

La muestra utilizada para la realización de la presente investigación fue de tipo intencional, de muestreo no probabilístico, en la cual para realizar la selección muestral se tomó en cuenta las características de actores sociales, 10 líderes, 20 jefes/as de hogar, y 20 jóvenes.

Cabe mencionar que estos actores sociales en especial los líderes y lideresas estuvieron predispuestos a formar parte de este proceso investigativo, lo que permitió fundamentar y sustentar la misma.

## 6. RESULTADOS

Con el fin de lograr los objetivos planteados al inicio de esta tesis, se formuló dos modelos de encuestas, mismas que fueron aplicadas a 10 líderes/as, 20 jóvenes y 20 jefes/as de hogar, dando un total de 50 moradores/as del barrio La Vega.

La información obtenida mediante esta herramienta permitió conocer a través del análisis e interpretación el estado actual del liderazgo organizacional y desarrollo social que tiene la comunidad.

Los resultados de la investigación se presentan de acuerdo a los actores sociales que interviene (Líderes/as, jefes/as de hogar y jóvenes), siguiendo el orden establecido en el cuestionario, es decir, partiendo de los datos generales, datos específicos de liderazgo y datos específicos de desarrollo social. (Anexo 4)

A continuación, se presenta los resultados de la encuesta aplicada a los líderes:

## Encuesta aplicada a los líderes y lideresas.

**Datos generales****Dato N° 1: Sexo****Cuadro N° 1**

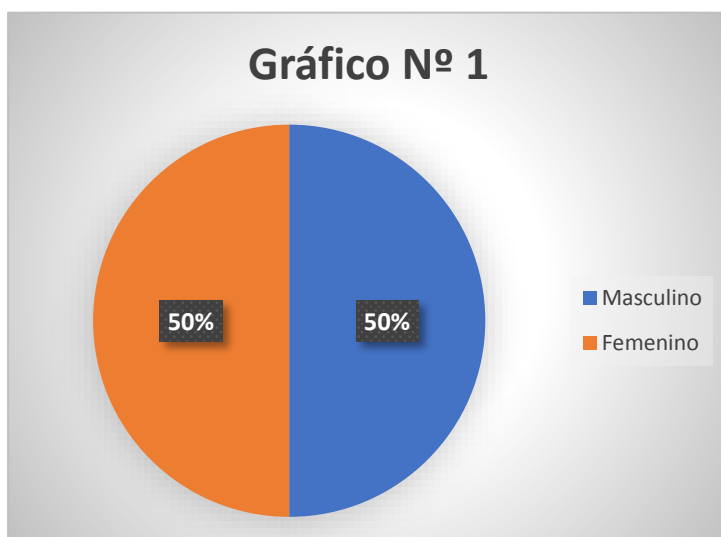
Sexo	Total	
	<i>F</i>	%
Masculino	5	50 %
Femenino	5	50%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Del total de personas encuestadas el 50% son de sexo masculino, mientras que el 50% restante al sexo femenino.

**Análisis cualitativo.**

Los resultados obtenidos de este dato señalan claramente que los ex líderes del Comité Pro mejoras del barrio La Vega durante su periodo cumplieron con la paridad de género, requisito establecido para la conformación de una directiva barrial. La paridad de género es un aspecto muy importante que se considera para tener una sociedad



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

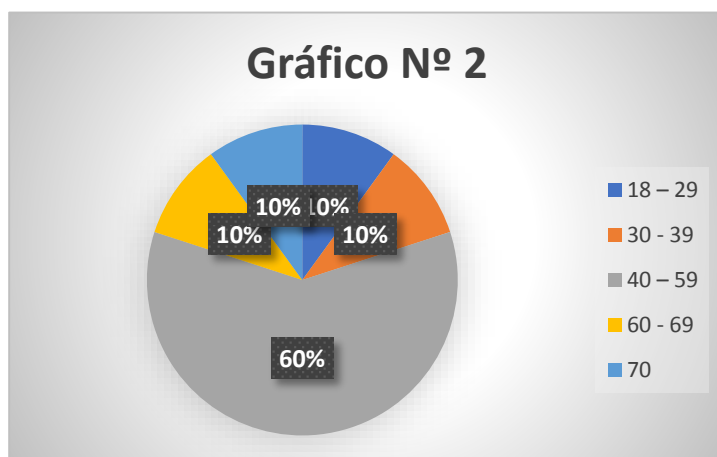
democrática e igualitaria en derechos; además, esta busca la participación de la mujer en las esferas públicas, ya que con su aporte en la toma de decisiones contribuye al desarrollo de la sociedad.

**Dato N° 2: Edad****Cuadro N.º 2**

Edad	Total	
	F	%
18 – 29	1	10 %
30 – 39	1	10 %
40 – 59	6	60 %
60 – 69	1	10 %
+ 70	1	10 %
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Los datos obtenidos sobre la edad, revelan que el 60% de los líderes/as tienen de entre 40 a 59 años y con un porcentaje similar del 10% tienen edades de entre 18 – 29, 30 – 39, 60-69, más de 70 años.

**Análisis cualitativo.**

Analizando las estadísticas sobre las edades de los líderes, se observa que existe un escaso involucramiento en la toma de decisiones por parte de la población joven del barrio La Vega, esto dificulta el proceso

**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

organizativo del Comité Pro – Mejoras, ya que, según algunas manifestaciones de los líderes, son los jóvenes quienes deben de estar al frente del barrio, sus destrezas y esa nueva forma de ver las cosas ayudarían a buscar el adelanto del barrio. Por otro lado, se observa claramente que el aporte significativo ha sido de las personas adultas jóvenes de edades entre 40 a 59 años, su experiencia y desarrollo de habilidades han permitido de una u otra manera lograr una mejora al barrio.

**Dato N° 3: Nivel de instrucción****Cuadro N.º 3**

Instrucción	Total	
	F	%
Primaria	3	30 %
Secundaria	4	40 %
Técnico	0	0 %
Tercer nivel	2	20 %
Cuarto nivel	1	10 %
TOTAL	10	100%

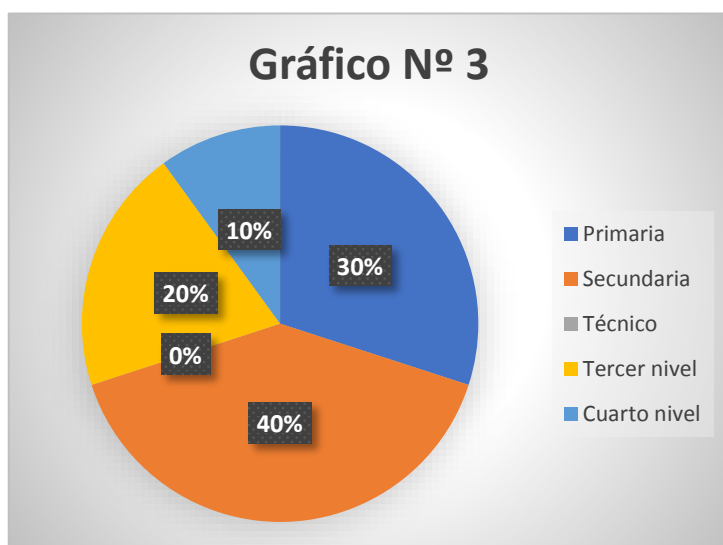
**Interpretación cuantitativa.**

De acuerdo con los datos obtenidos el 40% de los líderes/as mencionan que su nivel de instrucción es secundario, el 30% primaria, el 20% tercer nivel y finalmente el 10% representan a un cuarto nivel.

**Análisis cualitativo.**

Los líderes en esta localidad indican que su nivel de instrucción es secundario; este proceso académico se ha visto detenido por razones de índole familiar y económica.

Este indicador tiene que ver en cuanto a los conocimientos que tiene el líder para ejercer influencia



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

sobre los moradores y guiarlos a la consecución de objetivos colectivos.



**Dato N° 4: ¿A qué actividad se dedica?**

Por considerarse una pregunta de tipo abierta no se elabora cuadro estadístico por lo que a continuación se detalla el criterio de los encuestados.

- ✓ Ama de casa
- ✓ Agricultura
- ✓ Servidor público
- ✓ Docencia
- ✓ Farmacéutica
- ✓ Herrería

**Análisis cualitativo.**

Son varias las ocupaciones y profesiones a las que se dedican los ex líderes del barrio La Vega, entre ellas las más señaladas son amas de casa o gerentes de hogar y agricultura.

Ser líder o lideresa requiere de tiempo, compromiso y responsabilidad para cumplir con todas sus funciones con el fin de mejorar las condiciones de vida de la comunidad, es por ello, que, de acuerdo a lo manifestado por algunos líderes, el cumplimiento de sus tareas se puede ver debilitado por el escaso tiempo que poseen, ya que dedican a sus actividades ocupacionales transcritas en la lluvia de idea, y que son el sustento de su familia.

## Datos específicos de liderazgo

### Pregunta N° 1: Señale: ¿Qué estilo de liderazgo aplicó en su barrio?

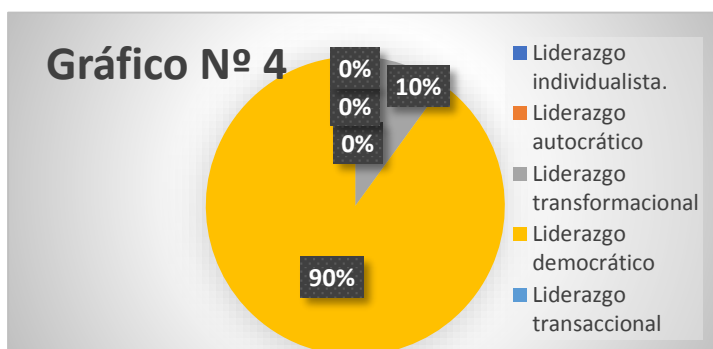
Cuadro N° 4

Estilos de liderazgo	Total	
	F	%
Liderazgo individualista.	0	0 %
Liderazgo autocrático	0	0 %
Liderazgo transformacional	1	10 %
Liderazgo democrático	9	90 %
Liderazgo transaccional	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

### Interpretación cuantitativa.

De acuerdo a la pregunta N° 1 sobre los estilos de liderazgo, el 90% de los encuestados señalan que aplicaron el liderazgo democrático y el 10% restante el liderazgo transformacional.

### Análisis cualitativo.



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

Los estilos de liderazgo que se apliquen en una comunidad determinan el adelanto o retroceso de la misma, es por ello que se convierten en un factor

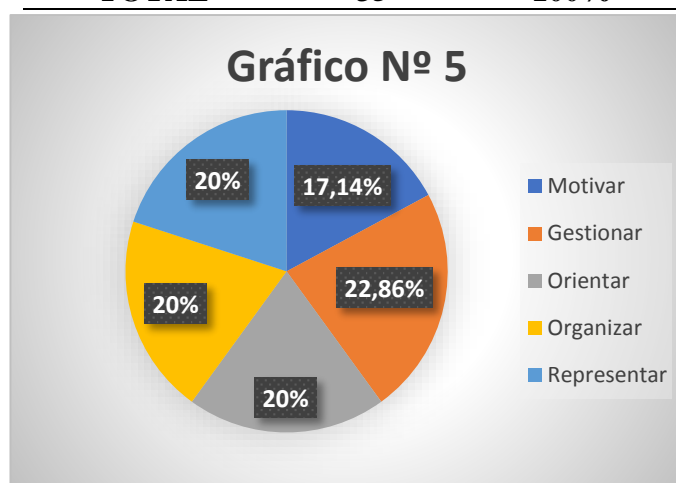
predominante para alcanzar el bienestar social de una localidad.

Los resultados obtenidos señalan que los ex líderes del Comité Pro – Mejoras del barrio han ejercido en su mayoría el liderazgo democrático, con el cual han tratado de involucrar a los moradores/as en las distintas actividades que se han organizado en la comunidad; también se ha practicado el transformacional con el que de igual forma buscan crear conciencia social a través de estrategias de integración, sin embargo no han conseguido la participación de los habitantes y debido a esta escasa participación les ha tocado realizar actividades solos y sin ayuda de la comunidad lo que dificulta el desarrollo local.

**Pregunta N° 2: ¿Cuáles son los roles que ha cumplido Ud. como líder?**

**Cuadro N° 5**

Roles	Total	
	F	%
Motivar	6	17,14 %
Gestionar	8	22,86 %
Orientar	7	20 %
Organizar	7	20 %
Representar	7	20 %
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Interpretación cuantitativa.**

En cuanto a los roles que han cumplido los líderes durante su periodo, un 22,86% señalan al rol de gestionar, con un porcentaje similar de 20% están los roles de orientar, organizar y representar, y finalmente con un 17,14% el de motivar.

**Análisis cualitativo.**

Los roles que han cumplido los líderes durante sus periodos han sido principalmente el de gestión, ya que a lo largo de los años se han logrado adquirir estructuras físicas como iglesia, parque, canchas, centro del adulto mayor, CNH, entre otros; otro de los roles es motivar

a través de estrategias sin embargo no se han conseguido respuestas positivas de los moradores. Los roles que ejercen los líderes son sin duda la clave de una comunidad, porque mediante el cumplimiento de estos se puede adquirir recursos humanos, materiales y financieros que la comunidad y sus habitantes requieran para disminuir las problemáticas existentes y satisfacer las necesidades básicas de la misma.

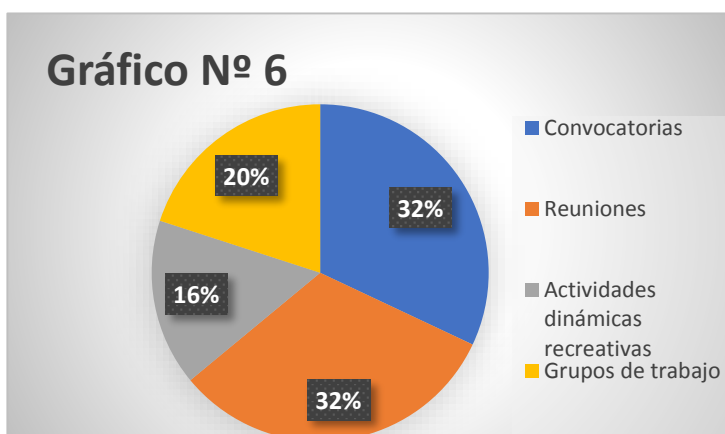
**Pregunta N° 3: ¿De qué forma organizaba y motivaba Ud. a los moradores/as de la comunidad?**

**Cuadro N° 6**

Formas de organizar y motivar	Total	
	F	%
Convocatorias	8	32 %
Reuniones	8	32 %
Actividades dinámicas recreativas	4	16 %
Grupos de trabajo	5	20 %
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

### Interpretación cuantitativa.

De acuerdo con los datos un porcentaje similar del 32% de los líderes señalan haber realizado convocatorias y reuniones como formas para organizar y motivar a la gente, el 20% dicen que han realizado grupos de trabajo y el 16% actividades recreativas.



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

Sabiendo del escaso involucramiento de los moradores del barrio, los líderes han visto la necesidad de buscar estrategias de participación como convocatorias puerta a puerta para reuniones, sin

embargo, no tienen la disponibilidad de participar, por lo cual los líderes se enfocaron en las que realmente quisieron formar parte de la comunidad.

Se debería organizar y poner en práctica actividades dinámicas recreativas como juegos tradicionales, concursos y encuentros deportivos, ya que la mayoría los moradores poseen habilidades y destrezas de este tipo y les gusta participar de las mismas; estas estrategias como punto de inicio para motivar a las personas a ser partícipes del desarrollo del barrio.

**Pregunta N° 4: A través de que instituciones ha gestionado Ud. recursos para la comunidad.**

Por considerarse una pregunta de tipo abierta no se elabora cuadro estadístico por lo que a continuación se detalla el criterio de los encuestados.

- ✓ GAD Municipal de Catamayo
- ✓ Ministerio del Ambiente
- ✓ Concejo provincial
- ✓ Sub Centro de Salud
- ✓ Ministerio de Obras Públicas
- ✓ Compañías mineras del sector

**Análisis cualitativo.**

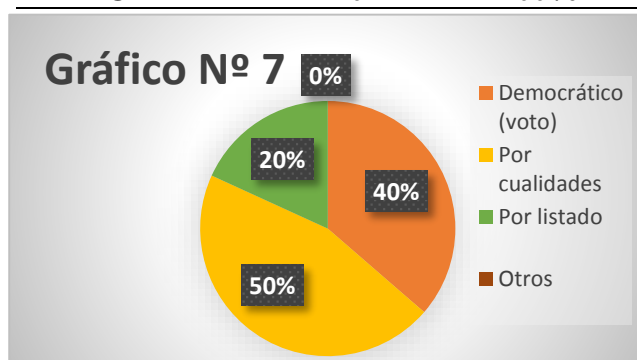
El apoyo interinstitucional denota gran importancia a la hora de buscar el desarrollo social, cultural, económico y productivo de una determinada comunidad, ya que de estas redes adquieren recursos que se necesitan para satisfacer las necesidades básicas de la localidad. En el barrio La Vega las redes de apoyo que más sobresalen son las Compañías mineras del sector, que aportan económicamente para realizar las festividades socio – culturales y religiosas que se realizan en el mes de mayo de cada año. Por otro lado, está el GAD Municipal de Catamayo, también ha contribuido al mejoramiento del sector, ya que ha participado en algunos proyectos de desarrollo, como: construcción de la Iglesia “Sagrado corazón de María”, la primera etapa del Parque, el asfalto de la principal vía de acceso al barrio, entre otras obras.

Cabe mencionar que los recursos que posee la comunidad actualmente han sido producto de un arduo trabajo de alrededor de 15 años, ya que instituciones del estado por mucho tiempo han tenido olvidado al sector y algunos moradores del sector han batallado para adquirirlos.

### Pregunta N° 5: ¿De qué forma se han elegido los líderes directivos en el barrio?

**Cuadro N° 7**

Formas de elección	Total	
	<i>f</i>	%
<b>Democrático (voto)</b>	4	40 %
<b>Por cualidades</b>	5	50 %
<b>Por listado</b>	2	20 %
<b>Otros</b>	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

#### Interpretación cuantitativa.

De los diez líderes encuestados el 50% indican que la forma en la que se ha elegido los directivos se ha hecho tomando en cuenta las cualidades de las personas, el 40% de forma democrática y el 10% restante señala a través de listado.

#### Análisis cualitativo.

El desarrollo de un barrio depende de la funcionalidad de los líderes y esta se ve influenciada por la forma en que éstos fueron elegidos. Hay diferentes formas de elegir a un/a líder/esa, ya sea de manera formal o informal. Cuando se habla de una elección formal, se refiere a que una persona es elegida democráticamente, y de manera informal, se da por el escaso interés de la población por participar en la representación de una comunidad, es entonces cuando se toma en cuenta las habilidades y cualidades para liderar una o más personas para ocupar dicho cargo, de igual forma cuando se eligen siguiendo el orden del listado y/o por sorteo, estas formas impuestas de una u otra manera no permiten desarrollar y cumplir responsablemente con sus funciones. Esta última forma (informal) se ha venido desarrollando en el barrio La Vega, ya que los moradores no quieren representar a sector, y grupos pequeños de personas se reúnen para trabajar por el barrio asumiendo la directiva del Comité Pro Mejoras y en cuanto a listado esto se desarrolla dentro del liderazgo del Seguro Social Campesino.

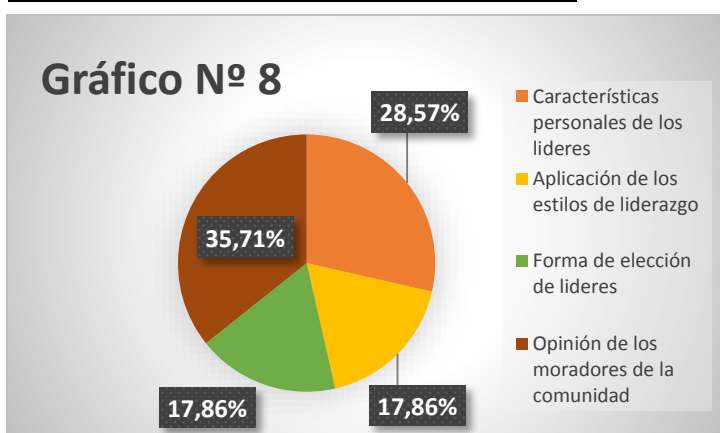
**Pregunta N° 6: ¿Cuáles cree Ud. que son los factores que influyen en el liderazgo organizacional comunitario?**

**Cuadro N° 8**

Factores que influyen en el liderazgo	Total	
	f	%
<b>Características personales de los líderes</b>	8	28,57%
<b>Aplicación de los estilos de liderazgo</b>	5	17,86%
<b>Forma de elección de líderes</b>	5	17,86%
<b>Opinión de los moradores de la comunidad</b>	10	35,71%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

### Interpretación cuantitativa.

De acuerdo con los datos obtenidos sobre los factores que influyen en el liderazgo organizacional comunitario el 35,71% de la muestra menciona que la opinión de los moradores es un factor predominante, el 28,57% las características de los líderes y con un porcentaje similar del 17,86% señalan que son la aplicación de los estilos de liderazgo y la forma en que se eligen los líderes.



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

Tomando en cuenta los resultados de la tabla estadística anterior, los ex líderes del barrio La Vega, manifiestan que el principal factor que incide en el liderazgo

organizacional es la opinión de los moradores, ya que son ellos la razón para representar a la comunidad, además mencionan que esta opinión sin duda puede ser positiva o negativa, pero en su mayoría ha sido negativa; los comentarios mal intencionados de los moradores han desmotivado a los líderes al cumplimiento de sus funciones, por lo que es necesario capacitar a los moradores sobre la funcionalidad de los líderes y evitar conflictos interpersonales .

**Pregunta N° 7: ¿Se ha capacitado Ud. para la cumplir funciones como líder?**

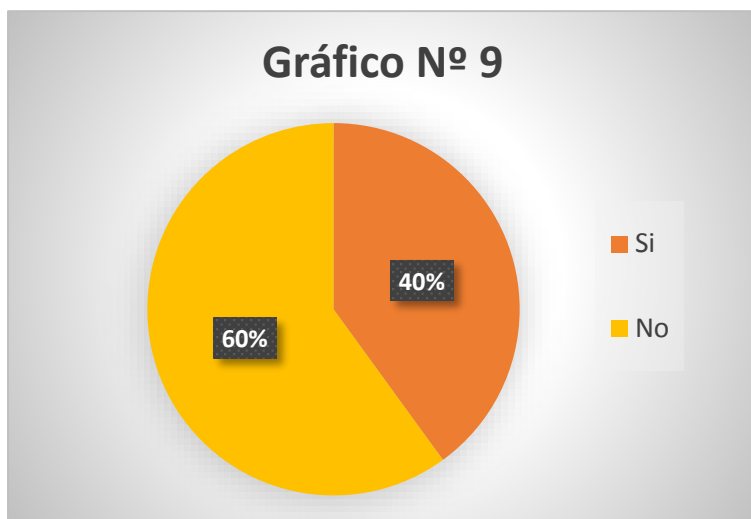
**Cuadro N° 9**

Capacitaciones de liderazgo	Total	
	F	%
Si	4	40%
No	6	60%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Los resultados obtenidos en la pregunta N° 7 son los siguientes: el 40% de líderes señalan que no han recibido capacitaciones, mientras que el 60% restante dicen que sí.

**Gráfico N° 9**



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

Se puede evidenciar que los líderes no se han capacitado en temas de liderazgo comunitario, lo que ha dificultado su accionar en la comunidad.

La formación permite a las personas desempeñar mejor sus funciones en cualquier campo en el que éste se desempeñe.

Es por ello que esta capacitación y formación sobre todo en las personas que están dirigiendo y representando una comunidad se debe ser constante y oportuna, ya que esto les permitirá conocer, planear y realizar sus actividades de manera correcta, y sobre todo estar preparados para abordar situaciones o problemas que dificultan el adelanto del barrio.



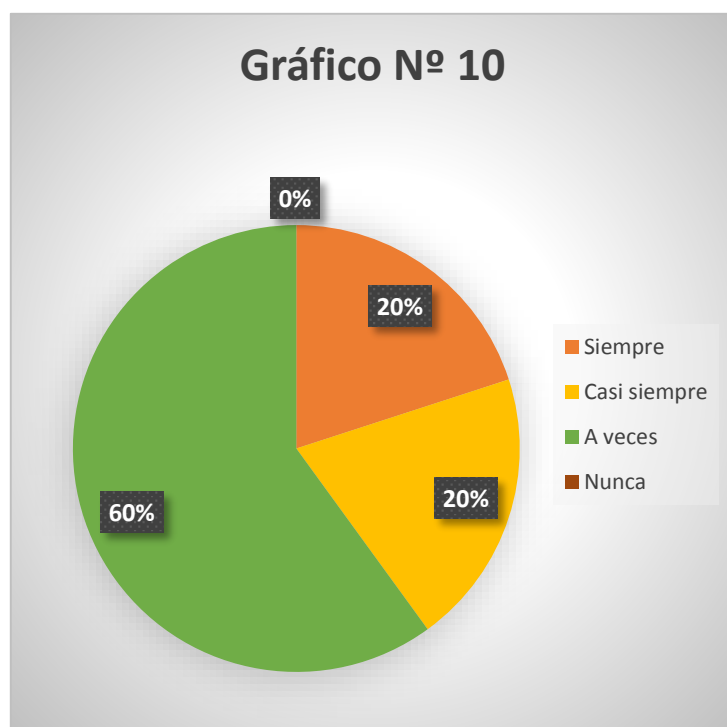
**Pregunta N° 8: ¿Con que frecuencia han realizado actividades que permitan el desarrollo social del barrio?**

**Cuadro N° 10**

Frecuencia	Total	
	F	%
Siempre	2	20%
Casi siempre	2	20%
A veces	6	60%
Nunca	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

### Interpretación cuantitativa.

Los datos obtenidos revelan que: el 60% realizaban actividades a veces y finalmente con un porcentaje similar del 20% siempre y casi siempre.



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

La mayor parte de los líderes señalan que a veces han realizado actividades que permitan el adelanto del barrio, como: gestión para adquirir infraestructuras físicas, mingas para la construcción de la iglesia, y comisiones para resolver problemas ambientales; y aunque de dichas actividades no ha participado toda la comunidad, existe la

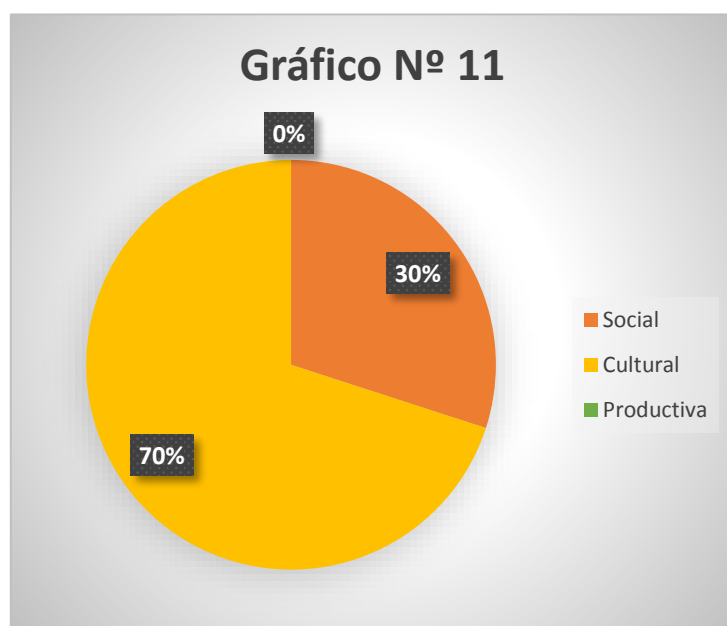
colaboración de un grupo minoritario que se involucra en el desarrollo de la comunidad.

**Pregunta N° 9: Señale la actividad que con más frecuencia realizaban en el barrio:**

<b>Cuadro N° 11</b>		
<b>Actividad frecuente</b>	<b>Total</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Social</b>	3	30 %
<b>Cultural</b>	7	70 %
<b>Productiva</b>	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Del total de personas encuestadas el 70% responden que las actividades culturales son las que más se realizan en el barrio y finalmente el 30% las actividades sociales.



**Análisis cualitativo.**

**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

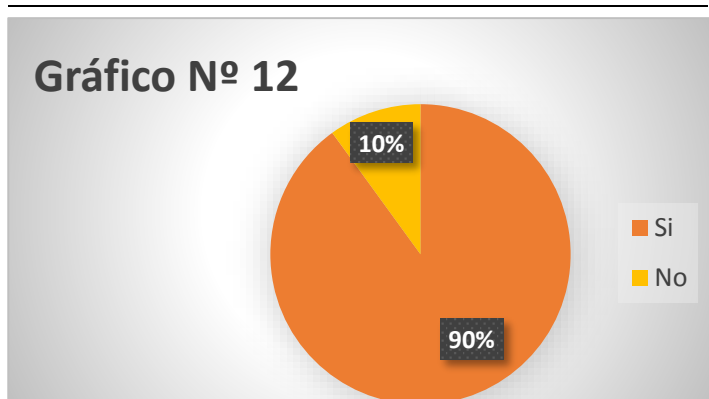
Los líderes de la comunidad realizaban con frecuencia actividades culturales como el desarrollo anual de fiestas populares (La Santa Cruz, San Francisco Ferrer, Celebración del día de las madres); y en cuestión de actividades de índole social se enfocaban en bingos, rifas, comidas criollas, entre otras, con el fin recaudar fondos para las familias que están pasando por calamidades; y pocas veces desarrollaban actividades de desarrollo social como gestión para adquirir recursos que necesitaba la comunidad. Es decir que no se preocupaban tanto por realizar actividades que realmente generen bienestar colectivo.

Los líderes de la comunidad realizaban con frecuencia actividades culturales como el desarrollo anual de fiestas populares (La Santa Cruz, San Francisco Ferrer, Celebración del día de las madres); y en cuestión de actividades de índole social se

**Pregunta N° 10: Planificaba Ud. las actividades a realizar en el barrio.**

**Cuadro N° 12**

Planificación de actividades	Total	
	<i>f</i>	%
Si	90	90%
No	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

tiempo y recursos a cada una de ellas.

Los líderes mencionan que, si han planificado las actividades desarrolladas en el barrio, pero esta planificación no es realizada correctamente por el mismo hecho de no recibir capacitaciones para cumplir con sus funciones, ellos buscan la manera de hacerlo y organizar para que las actividades se cumplan. Es por ello que un porcentaje mínimo mencionan que no, ya que no se realizan las planificaciones de manera correcta y oportuna.

Las planificaciones que con han planificado son para desarrollar actividades culturales y celebrar las fiestas patronales de la localidad. Pero independiente de las planificaciones que han desarrollado los líderes, los moradores no se han querido involucrar en el desarrollo de la misma.

**Interpretación cuantitativa.**

Del total de la muestra de líderes, el 90% señalan si haber planificado con anticipación las actividades, mientras que el 10% restante dice que no.

**Análisis cualitativo.**

La planificación es una de las funciones y roles propias de los líderes, esta se convierte en una tarea muy importante porque permite organizar las actividades y distribuir

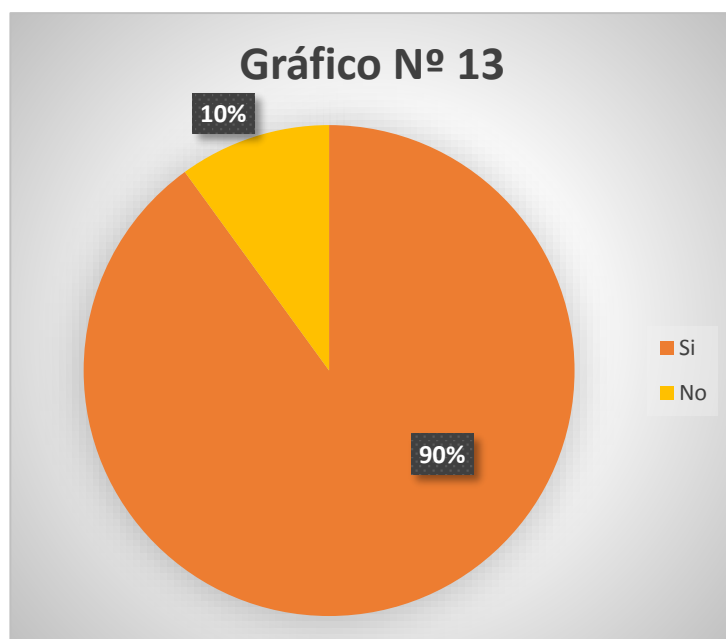
**Pregunta N° 11: Involucraba a todas las personas del barrio a la realización de actividades.**

**Cuadro N° 13**

Involucra a la comunidad	Total	
	F	%
Si	9	90%
No	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Del total de personas encuestadas el 90% indican que si involucran a toda la comunidad en las actividades que se realizan en el barrio y el 10% restante no.



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

Los líderes manifiestan que la vinculación de los moradores es muy importante para conseguir el cambio y adelanto del barrio.

Para desarrollar las actividades, los líderes comunican a los moradores y piden su participación en la ejecución de las mismas, a través de

convocatorias y visitas puerta a puerta con el objetivo de hacer llegar de una manera más clara e igualatoria el mensaje; sin embargo, los moradores no les daban la debida importancia a estas convocatorias y no asistían, escusándose por la falta de tiempo.

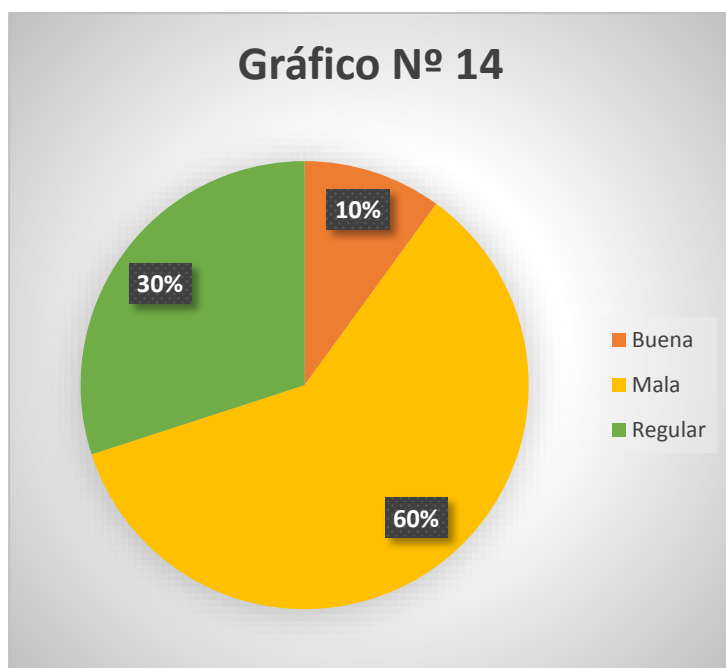
**Pregunta N° 12: ¿Cómo califica la participación de los moradores en el desarrollo del Barrio?**

**Cuadro N° 14**

Participación de los moradores	Total	
	F	%
Buena	1	10%
Mala	6	60%
Regular	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Del total de personas encuestadas el 60% mencionan que la participación de los moradores es mala, el 30% regular y finalmente el 10% buena.



**Análisis cualitativo.**

Los líderes en su mayoría manifiestan que existe una participación mala y regular de la población, es decir, que solo hay pequeños grupos que se involucran en actividades que se realizan en pro del barrio; es importante mencionar que la participación de estos grupos se da con mayor incidencia en

**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

actividades de índole social, o sea cuando se realizan bingos solidarios, rifas, domingos criollos, entre otros que generen recursos a personas en situaciones vulnerables.

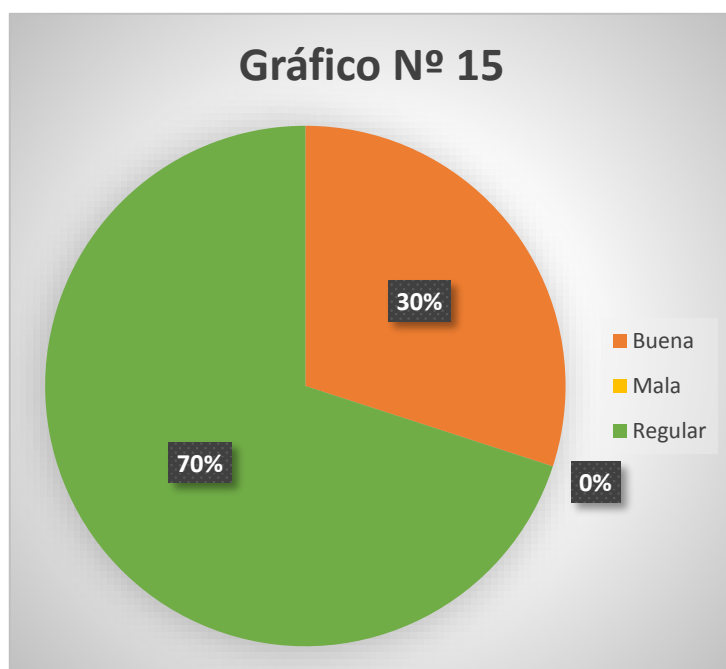
**Pregunta N° 13: ¿Cómo califica la relación líderes – moradores?**

**Cuadro N° 15**

Relación Líderes - moradores	Total	
	<i>f</i>	%
Buena	2	20%
Mala	6	60%
Regular	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

De acuerdo con los datos obtenidos el 60% dicen que la relación líderes – moradores mala y con un porcentaje similar del 20% es buena y regular.



**Análisis cualitativo.**

La relación líderes – moradores se encuentra deteriorada, ya que existen diferencias y discrepancias por comentarios mal intencionados hacia los ex representantes del barrio, cabe recalcar que esta situación no es con todas los moradores, sino más bien con un determinado grupo de personas que

**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

no conocen y reconocen el esfuerzo que han realizado durante su periodo para alcanzar el desarrollo de la comunidad.

### Datos específicos desarrollo social.

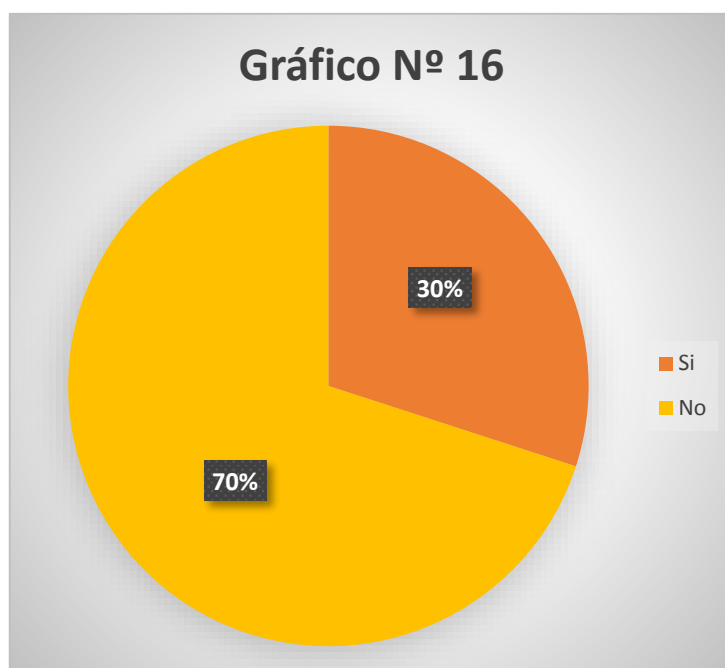
#### Pregunta N° 14: ¿Ud. considera que existe un desarrollo social en su barrio?

**Cuadro N° 16**

Existencia de desarrollo social en el barrio	Total	
	F	%
Si	3	30%
No	7	70%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

#### Interpretación cuantitativa.

De los 10 líderes encuestados el 70% señalan que no existe desarrollo social en el barrio y el 30% dice que si existe.



#### Análisis cualitativo.

Los ex líderes del Comité Pro - Mejoras mencionan que no existe desarrollo social, y que aunque se han hecho gestiones y realizado actividades con diversas instituciones públicas y privadas, de una u otra forma y se ha adquirido obras que ha necesitado la comunidad, también están

**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

conscientes que al barrio le falta mucho para llegar a tener un verdadero desarrollo social, y que están prestos apoyar a este desarrollo.

**Pregunta N° 15: Marque con una X si la comunidad cuenta con los siguientes servicios:**

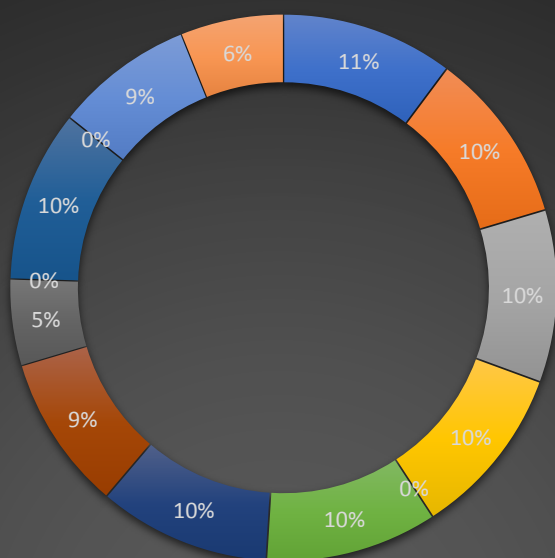
Servicios	Total	
	<i>f</i>	%
<b>Luz</b>	10	10,2%
<b>Agua potable</b>	10	10,2%
<b>Alcantarillado</b>	10	10,2%
<b>Alumbrado público</b>	10	10,2%
<b>Calles asfaltadas</b>	0	0%
<b>Recolector de basura</b>	10	10,2%
<b>Iglesia</b>	10	10,2%
<b>Espacios públicos y de recreación</b>	9	9,2%
<b>Baterías sanitarias públicas</b>	5	5,1%
<b>Hospital / centros de salud</b>	0	0%
<b>Instituciones educativas</b>	10	10,2%
<b>Ambientes saludables</b>	0	0%
<b>Seguridad ciudadana</b>	8	8,2%
<b>Emprendimientos</b>	6	6,1%
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Los datos obtenidos de la pregunta N° 15 revelan que un porcentaje similar del 10,2% cuenta con los servicios de luz, agua potable, alcantarillado, alumbrado público, recolector de basura, iglesia e instituciones educativas; 9,2% dicen cuentan con espacios públicos y de recreación; el 8,2% menciona la seguridad ciudadana; el 6,1% emprendimientos, y por último el 5,1% a baterías sanitarias.



Gráfico N° 17



- Luz
- Agua potable
- Alcantarillado
- Alumbrado público
- Calles asfaltadas
- Recolector de basura
- Iglesia
- Espacios públicos y de recreación
- Baterías sanitarias públicas
- Hospital / centros de salud
- Instituciones educativas
- Ambientes saludables
- Seguridad ciudadana
- Emprendimientos

**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

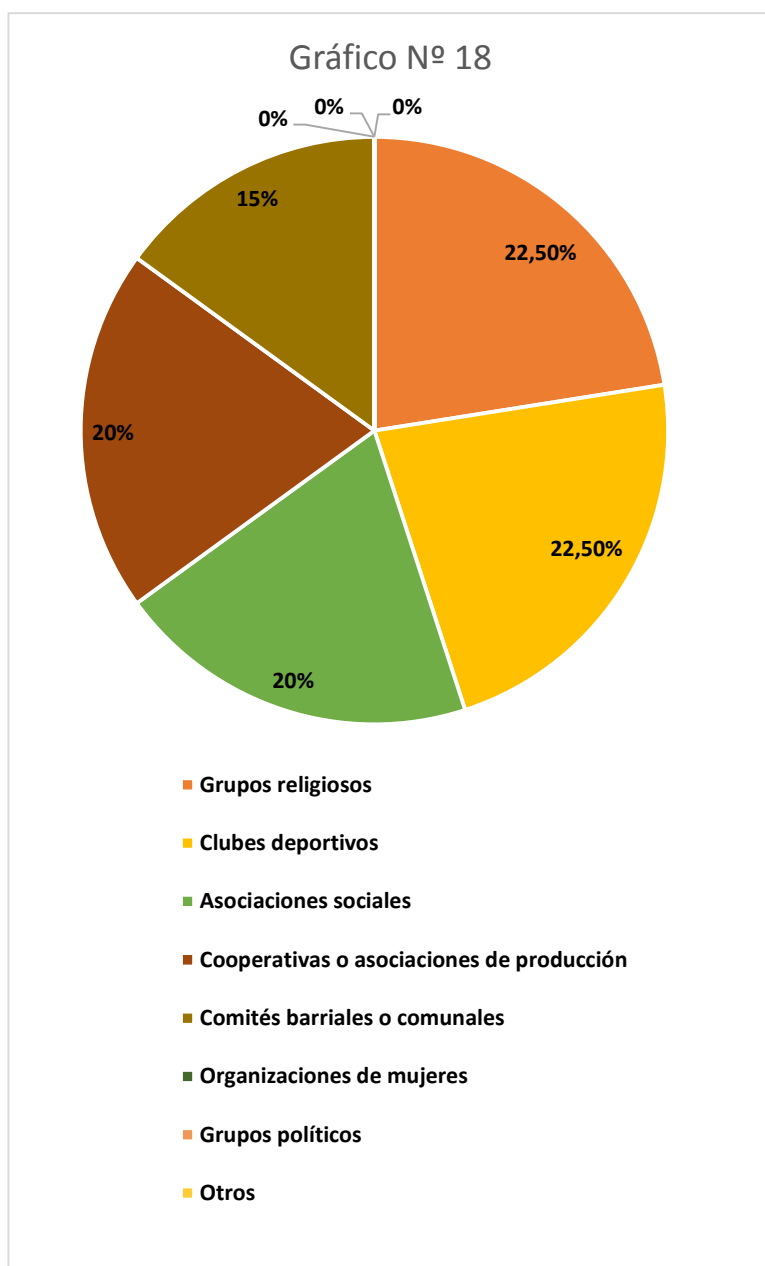
El gráfico N° 17 representa claramente todos los servicios y espacios físicos con los que cuenta el barrio La Vega y de los cuales la comunidad puede hacer uso.

Si bien es cierto son muchos los servicios que posee la comunidad, pero aún faltan algunos importantes que determinen que el barrio exista desarrollo social.

Unos de los servicios básicos que impide el desarrollo de la comunidad son: calles asfaltadas, hospital y/o centro de salud, ambientes saludables, ya que la salud de los moradores se ha visto afectada por la quema de caña, el polvo que se levanta de las calles de tierra y tienen que por cualquier urgencia médica trasladarse al barrio Trapichillo.

**Pregunta N° 16: Existen grupos sociales que generen desarrollo social en su barrio, señálelos:**

<b>Cuadro N° 18</b>			<b>Interpretación cuantitativa.</b>
<b>Grupos sociales</b>	<b>Total</b>		<p>Los resultados del cuadro N° 18 son con un porcentaje similar del 22,5% los grupos religiosos y clubes deportivos, de igual forma con un porcentaje similar del 20% están las asociaciones sociales y cooperativas o asociaciones de producción, y el 15% restante señalan a los comités barriales o comunales.</p>
	<i>f</i>	<i>%</i>	
<b>Grupos religiosos</b>	9	22,5%	
<b>Clubes deportivos</b>	9	22,5%	
<b>Asociaciones sociales</b>	8	20%	
<b>Cooperativas o asociaciones de producción</b>	8	20%	
<b>Comités barriales o comunales</b>	6	15%	
<b>Organizaciones de mujeres</b>	0	0%	
<b>Grupos políticos</b>	0	0%	
<b>Otros</b>	0	0%	
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

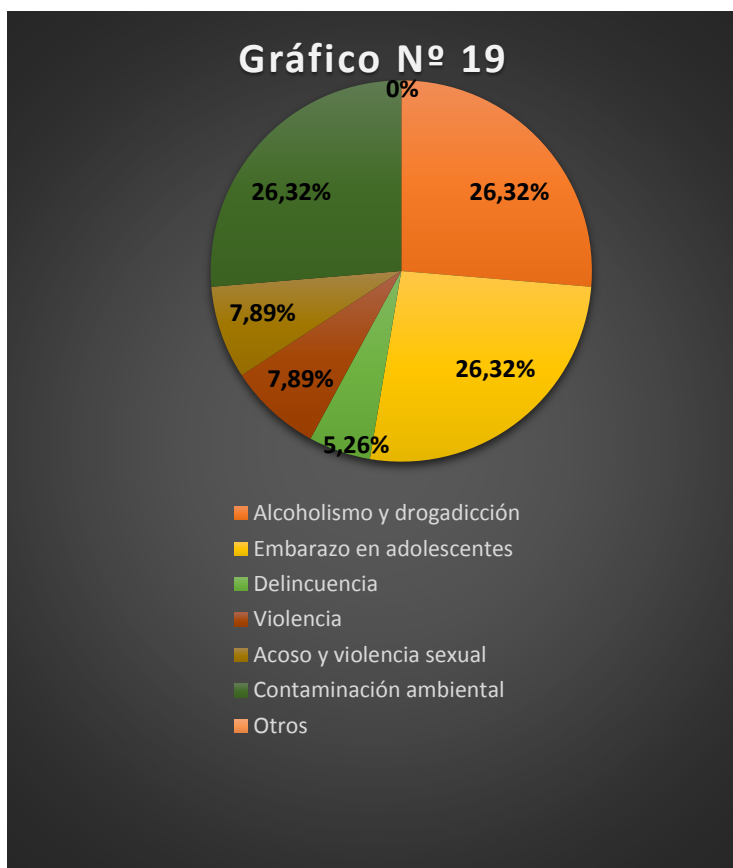
### **Análisis cualitativo.**

Existen muchos grupos sociales en la comunidad los grupos religiosos “Legión de María” y el grupo juvenil “Jesús nuestra fortaleza” Clubes deportivos “La Roma”, “Deportivo La Vega” y “Sociedad La Vega”; grupos sociales como el Seguro social campesino y otros más, pero que la mayor parte del tiempo realiza actividades para el crecimiento individual de cada grupo.

Pocos son los grupos que les importa el desarrollo del barrio entre ellos están los religiosos y el seguro.

**Pregunta N° 17: Además de la falta de cultura de liderazgo, señale con que otros problemas sociales se ve afectado el desarrollo social del barrio.**

<b>Cuadro N° 19</b>			<b>Interpretación cuantitativa.</b>
<b>Problemas sociales</b>	<b>Total</b>		En cuanto a los problemas que impide el desarrollo social del barrio La Vega, los líderes señalan los siguientes: con un porcentaje similar del 26,32% al alcoholismo y drogadicción, embarazo en adolescentes y contaminación ambiental, de igual forma con un mismo porcentaje del 7,89% marcan violencia y acoso - violencia sexual y finalmente el 5,26% delincuencia.
	<b>F</b>	<b>%</b>	
<b>Alcoholismo y drogadicción</b>	10	26,32%	
<b>Embarazo en adolescentes</b>	10	26,32%	
<b>Delincuencia</b>	2	5,26%	
<b>Violencia</b>	3	7,89%	
<b>Acoso y violencia sexual</b>	3	7,89%	
<b>Contaminación ambiental</b>	10	26,32%	
<b>Otros</b>	0	0%	
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	



**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### **Análisis cualitativo.**

Sin duda alguna el barrio La Vega se ve afectado por un sinnúmero de problemas sociales como: el alcoholismo y drogadicción tanto en la población joven como adulta, esta problemática se va aumentando en día con día, ya que estas sustancias se encuentran al alcance de la población; los embarazos en adolescentes es otra problemática que está afectando a la juventud Vegueña, muchos de

los casos se dan por la escasa comunicación e interés de los padres a sus hijos e hijas.

Otro gran problema social es la contaminación ambiental producida por la empresa MALCA (Monterrey Azucarera Lojana. C.A.), al quemar extensos terrenos de caña cultivados en la zona.

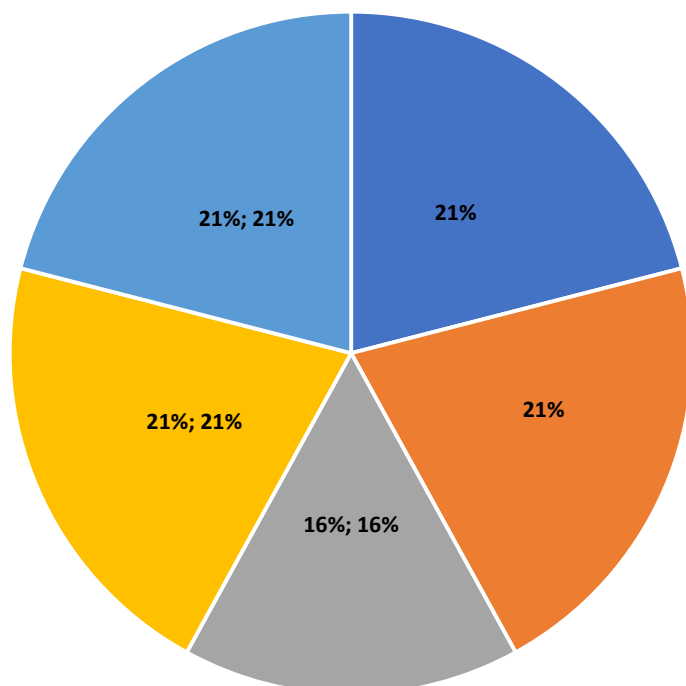
La violencia, el acoso - violencia sexual y delincuencia también se suman a las problemáticas que afectan al barrio.

La existencia de estos problemas sociales determina que el barrio no cuenta con un verdadero desarrollo social, ya que para ello los moradores y moradoras tiene que gozar de una vida plena y saludable.

**Pregunta N° 18: A su criterio cuales serían las actividades que lograrían fomentar una cultura de liderazgo organizacional en los moradores para conseguir el desarrollo social del barrio, señálelas:**

<b>Cuadro N° 20</b>			<b>Interpretación cuantitativa.</b>
<b>Actividades</b>	<b>Total</b>		Los resultados obtenidos del cuadro N° 20 manifiestan en un porcentaje similar al 21% que los talleres de capacitación y sensibilización sobre la importancia del liderazgo organizacional en la comunidad, involucrar a la población joven en el proceso de toma de decisiones, motivar a los moradores para que participen en actividades comunitarias e involucrar instituciones públicas y privadas para el mejoramiento del barrio, son las actividades que fomentarían una cultura de liderazgo; y el 16% restante señalan que crear espacios recreativos y de ocio en la comunidad es otra de las actividades que se podrían realizar.
	<b>F</b>	<b>%</b>	
<b>Talleres de capacitación y sensibilización sobre la importancia del liderazgo organizacional en la comunidad.</b>	10	21%	
<b>Involucrar a la población joven en el proceso de toma de decisiones</b>	10	21%	
<b>Crear espacios recreativos y de ocio en la comunidad</b>	8	16%	
<b>Motivar a los moradores para que participen en actividades comunitarias</b>	10	21%	
<b>Involucrar instituciones públicas y privadas para el mejoramiento del barrio.</b>	10	21%	
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>	

Gráfico N° 20



- Talleres de capacitación y sensibilización sobre la importancia del liderazgo organizacional en la comunidad.
- Involucrar a la población joven en el proceso de toma de decisiones
- Crear espacios recreativos y de ocio en la comunidad
- Motivar a los moradores para que participen en actividades comunitarias
- Involucrar instituciones públicas y privadas para el mejoramiento del barrio.

**Fuente:** Ex líderes/as del Comité Pro mejoras del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

Los ex representantes del Comité Pro – Mejoras del barrio La Vega están conscientes que aún falta mucho por hacer para alcanzar el anhelado desarrollo social comunitario, no solo por la calidad de vida que tendrían los habitantes sino también para realzar y dar a conocer el uno de los barrios más históricos y culturales tiene el Cantón Catamayo.

Es por ello que están dispuestos a participar en las distintas actividades que se señalan en los cuadros y gráficos estadísticos, con el fin de crear una cultura de liderazgo en las y los moradores; puesto que la figura de un buen líder comunitario es importante

para conseguir el verdadero desarrollo social.

Encuesta aplicada a los jefes/as de hogar.

### Datos generales:

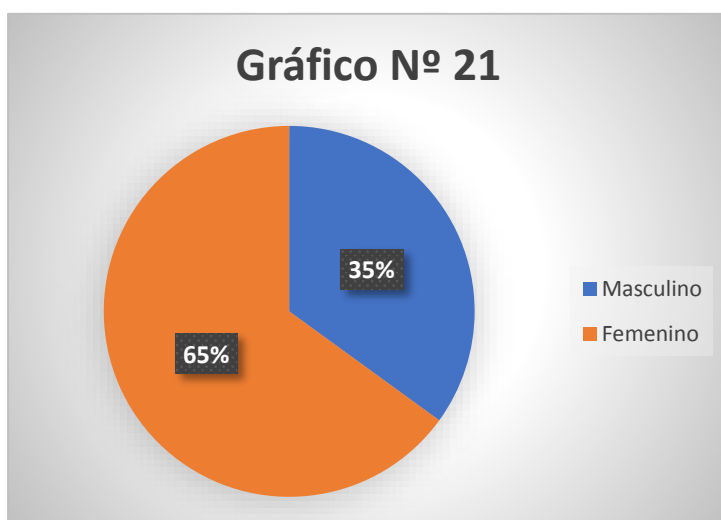
#### Dato N° 1: Sexo

**Cuadro N° 21**

Sexo	Total	
	F	%
Masculino	7	35%
Femenino	13	65%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

#### Interpretación cuantitativa.

Del total de personas encuestadas el 65% son de sexo femenino, mientras que el 35% restante al sexo masculino.



#### Análisis cualitativo.

Los resultados obtenidos de este dato señalan que la existe un alto índice de población femenina que masculina en el barrio La Vega.

**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

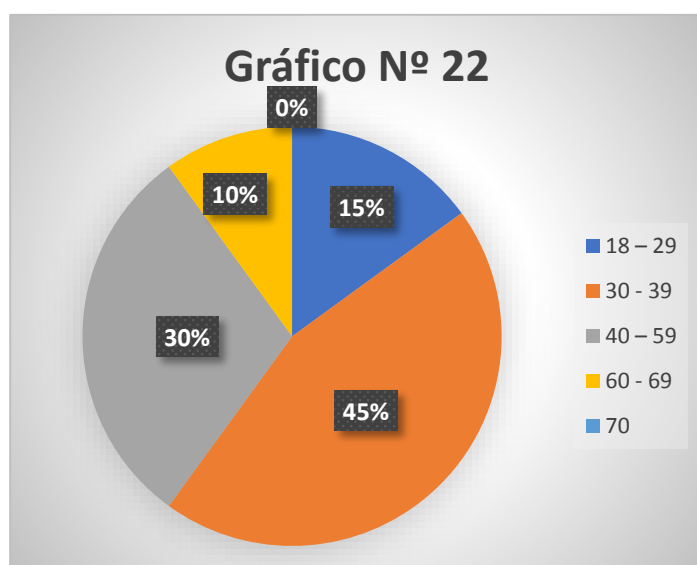


**Dato N° 2: Edad****Cuadro N° 22**

Edad	Total	
	F	%
18 – 29	3	15 %
30 - 39	9	45 %
40 – 59	6	30 %
60 - 69	2	10 %
+ 70	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Los datos obtenidos sobre la edad, revelan que el 45% de los moradores tienen de entre 30 a 39 años, el 30% de 40 – 59 años, el 15% de 18 – 29 años, y finalmente el 10% de 60-69 años.



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

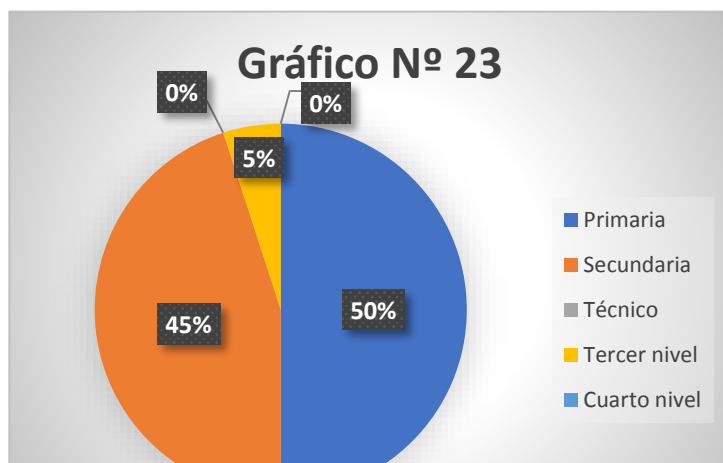
Se observa claramente que la población del barrio es adulta joven y oscila entre los 30 a 39 años de edad, lo que es favorable ya que las personas de estas edades poseen gran fuerza física y emocional para contribuir al desarrollo comunitario.

**Dato N° 3: Nivel de instrucción****Cuadro N° 23**

Instrucción	Total	
	<i>F</i>	%
<b>Primaria</b>	10	50%
<b>Secundaria</b>	9	45%
<b>Técnico</b>	0	0%
<b>Tercer nivel</b>	1	5%
<b>Cuarto nivel</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

De acuerdo con los datos obtenidos sobre el nivel de instrucción, el 50% de la población señalan primaria, el 45% secundaria y finalmente el 5% representan a un tercer nivel.



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

Los jefes/as hogar señalan que su nivel de instrucción es en su mayoría es primaria y secundaria, y que al igual que los líderes, su proceso educativo se ha visto interrumpido por situaciones de

económicos y familiares, cabe mencionar que en la actualidad muchos de los moradores han retomado su formación en programas educativos intensivos, mismo que les permitirá culminar con sus estudios secundarios en un corto tiempo.

**Dato N° 4: ¿A qué actividad se dedica?**

Por considerarse una pregunta de tipo abierta no se elabora cuadro estadístico por lo que a continuación se detalla el criterio de los encuestados.

- ✓ Agricultura
- ✓ Sastrería
- ✓ Ama de casa
- ✓ Farmacéutica
- ✓ Cajera
- ✓ Empleado privado
- ✓ Artesano
- ✓ Chofer profesional.

**Análisis cualitativo.**

Las ocupaciones y profesiones a las que se dedican los moradores del barrio son muchas, pero la que sobresale es ama de casa o gerente de hogar; seguidamente la agricultura, esta se realiza en sectores cercanos a la comunidad, y es desempeñada no solo por el jefe de hogar, sino con el apoyo de su familia. El resto de ocupaciones que se manifiestan en la anterior lluvia de ideas se desarrollan en la cabecera cantonal e incluso en la ciudad de Loja.

## Datos específicos de liderazgo

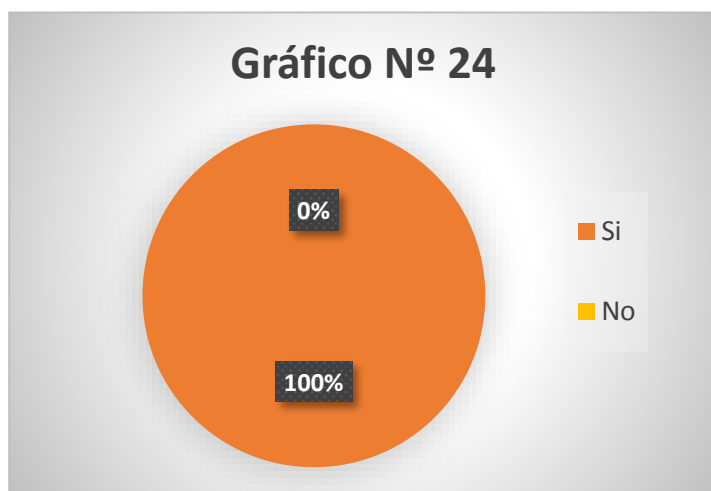
**Pregunta N° 1: ¿Cree Ud. que el liderazgo es importante para que se dé un cambio social en el barrio?**

**Cuadro N° 24**

Importancia del liderazgo	Total	
	<i>f</i>	%
Si	20	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

### Interpretación cuantitativa.

El 100% de los jefes y jefas de hogar señalan que si es importante el liderazgo en el barrio.



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

Los moradores manifiestan que el liderazgo denota gran importancia ya que es la base principal para alcanzar el desarrollo de una comunidad.

El liderazgo influye en el cambio y progreso de un determinado

territorio, ya que a través de este se guía y orienta, organiza y distribuye recursos para generen el bienestar comunitario.

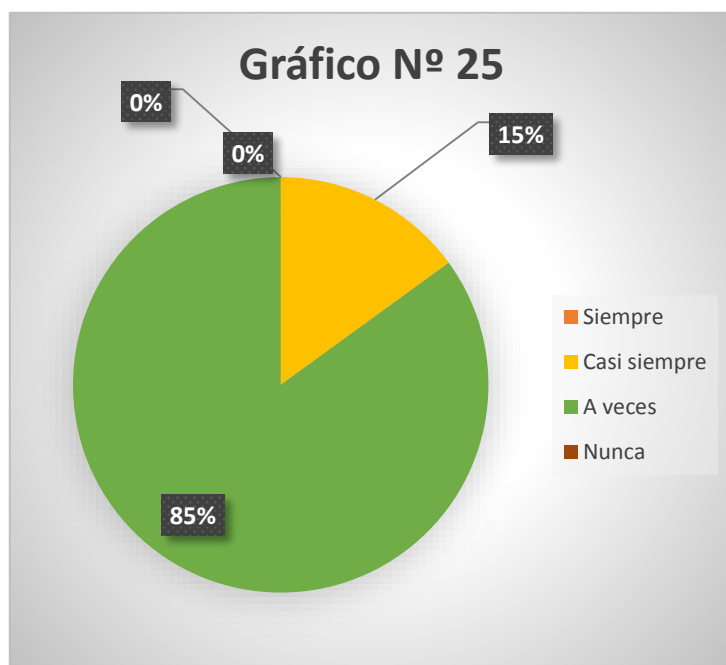
**Pregunta N° 2: ¿Se han realizado actividades en su barrio, con qué frecuencia?**

**Cuadro N° 25**

Frecuencia	Total	
	<i>f</i>	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	15%
A veces	17	85%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Los datos obtenidos revelan que: el 85% a veces realizan actividades en el barrio y el 15% restante mencionan que casi siempre.



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

Los moradores manifiestan que a veces se realizaban actividades en el barrio; las actividades que se realizaban eran bingos solidarios, rifas, domingos criollos, entre otras, con el fin de coadyuvar al bienestar de las familias de la comunidad que están atravesando por situaciones vulnerables.

**Pregunta N° 3: Señale la actividad que con más frecuencia se realizaba en su barrio.**

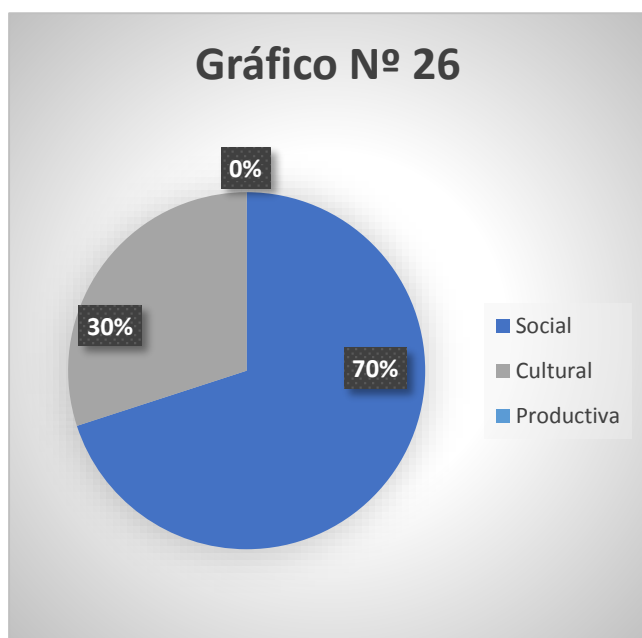
**Cuadro N° 26**

Actividad frecuente	Total	
	F	%
Social	14	70 %
Cultural	6	30 %
Productiva	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Los resultados que arroja el cuadro N° 26 son: el 70% de las actividades que se realizan el barrio corresponden al ámbito social y el 30% restante son las actividades culturales.

**Análisis cualitativo.**



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

Las actividades que con mayor frecuencia se realizan son bingos solidarios, rifas, comidas criollas, entre otras; todos estos correspondientes al aspecto social, ya que con los recursos que generan dichas actividades se puede ayudar a los moradores que se encuentren en situación vulnerable y también se adquieren materiales que pueden servir a la

comunidad en general. Las actividades culturales que se realizan son pocas ya que solo se celebran en mayo la fiesta de la Santa Cruz, san Vicente Ferrer y día de las Madres.

Los moradores piensan que las actividades productivas no se han realizado en la comunidad por la despreocupación de los líderes barriales y cantonales y que sería fundamental que los próximos líderes aporten programación de ferias agrícola y gastronómicas para dar a conocer los productos de la localidad.

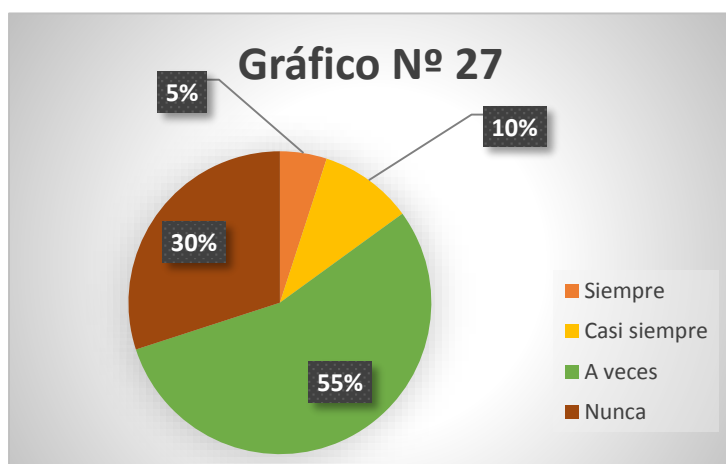
**Pregunta N° 4: ¿Ha participado Ud. en actividades para el desarrollo social de su barrio?**

**Cuadro N° 27**

Frecuencia	Total	
	<i>f</i>	%
<b>Siempre</b>	1	5%
<b>Casi siempre</b>	2	10%
<b>A veces</b>	11	55%
<b>Nunca</b>	6	30%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Los datos obtenidos revelan que: el 55% de los jefes/as de hogar a veces participan en actividades que se realizan en el barrio, el 30% mencionan nunca, el 10% casi siempre y finalmente el 5% responden siempre.



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

En él (Módulo 1 de trabajo y estudio, 2005), se menciona que la participación comunitaria es un conjunto de acciones relacionados con la capacidad de incidir y aportar al desarrollo de algo, en este caso

las decisiones que afectan la vida de los ciudadanos, además ayuda a la construcción del bienestar social, es por ello que la unión activa de los moradores favorece y acelera este proceso de cambio.

En la presente investigación la mayoría de los jefes/as de hogar mencionan que a veces participan en actividades que se desarrollan en el barrio, esta escasa participación se debe a características personales de hostilidad y a un inadecuado flujo de información de parte de los líderes hacia los moradores.

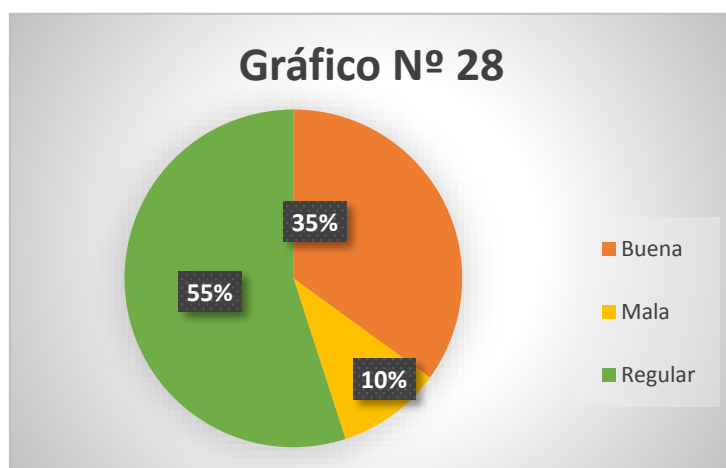
**Pregunta N° 5: ¿La gestión y la participación de los líderes barriales en relación al desarrollo social, ha sido?**

**Cuadro N° 28**

Participación de los moradores	Total	
	<i>f</i>	%
Buena	2	10%
Mala	7	35%
Regular	11	55%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

#### **Interpretación cuantitativa.**

Del total de personas encuestadas el 55% señala que la gestión y la participación de los líderes barriales ha sido regular, el 35% mala y el 10% restante buena.



#### **Análisis cualitativo.**

La gestión y la participación que ejercen los líderes son factores que permiten crear alianzas con instituciones gubernamentales o no gubernamentales, lo que facilita el mejoramiento masivo de una comunidad.

**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

Los moradores también están conscientes de la importancia que tienen estos para el desarrollo de su barrio, y señalan que existe un insuficiente desempeño de sus funciones, y que hace falta que los líderes se comprometan a realizar con eficiencia y eficacia cada una de las tareas correspondientes a su cargo.



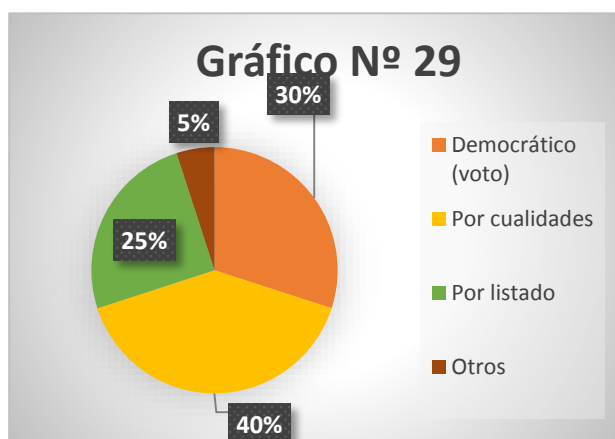
**Pregunta N° 6: ¿Sabe Ud. de qué forma se han elegido los líderes en su comunidad?**

**Cuadro N° 29**

Formas de elección	Total	
	F	%
Democrático (voto)	6	30%
Por cualidades	8	40%
Por listado	5	25%
Otros	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

De la población encuestada el 40% revela que la forma en la que se eligen los directivos barriales es por las cualidades, el 30% de forma democrática, el 25% por listado y el 5% restantes mencionan la opción otros.



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

Los resultados que arroja la pregunta N° 6 logran determinar que en el barrio La Vega, los líderes son elegidos tomando en cuenta sus cualidades, habilidades y capacidades para liderar, esto debido al poco interés que tienen los moradores por representar al

barrio. Cabe mencionar que en algunas ocasiones un grupo de personas preocupadas por el bienestar de la comunidad, deciden organizarse para posteriormente informar a la comunidad de su interés por representar al mismo. Esto sucede en cuanto al comité Pro Mejoras del Barrio.

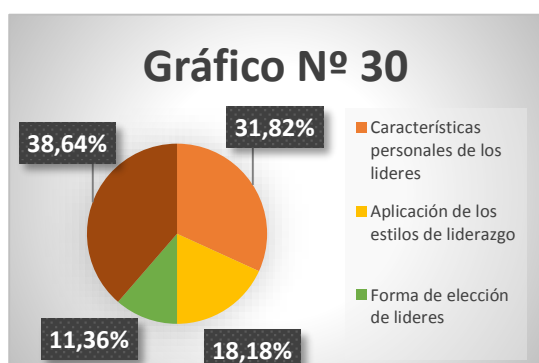
En cambio, en la organización del Seguro Social Campesino, otro grupo que busca el mejoramiento y calidad de vida de sus moradores, sucede algo similar ya que los socios no tienen una buena cultura de liderazgo, es por ello que, desde hace ya algunos años, se vienen eligiendo sus representantes a través del listado.

**Pregunta N° 7: ¿Cuáles cree Ud. que son los factores que influyen en el liderazgo comunitario?**

Cuadro N° 30		
Factores que influyen en el liderazgo	Total	
	<i>f</i>	%
Características personales de los líderes	14	31,82%
Aplicación de los estilos de liderazgo	8	18,18%
Forma de elección de líderes	5	11,36%
Opinión de los moradores de la comunidad	17	38,64 %
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

### Interpretación cuantitativa.

En cuanto a los factores que influyen en el liderazgo organizacional comunitario el 38,64% de la población encuestada menciona que la opinión de los moradores es un factor predominante, el 31,82% las características personales de los líderes, el 18,18% señalan que son la aplicación de los estilos de liderazgo y el 11,36% restante creen que es la forma en que se eligen los líderes.



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

El liderazgo es la base principal para el desarrollo y progreso de la comunidad a través del empoderamiento de sus moradores y se puede ver influenciado por un sinnúmero de factores tanto positivos como negativos. En el barrio La Vega

uno de los factores más influyentes para el fortalecimiento del liderazgo es la opinión que ejerce la comunidad hacia sus representantes, que en determinadas ocasiones puede perjudicar el desempeño de sus funciones. Las características personales de los líderes se ven influenciadas, por su capacidad de liderar y organizar a los moradores generando empatía en la toma de decisiones; si ocurre lo contrario se producen confrontaciones entre los actores sociales, lo que dificulta el progreso del barrio.

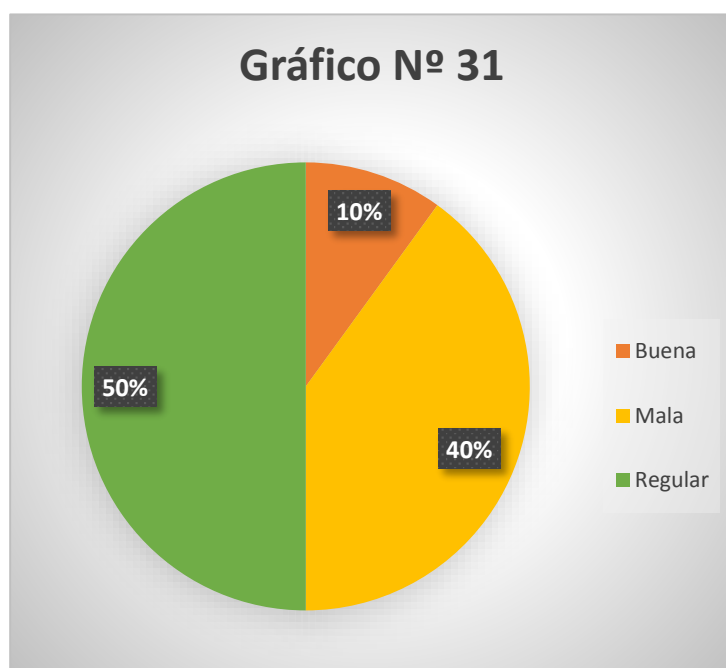
### Pregunta N° 8: ¿Cómo califica la relación moradores – líderes?

**Cuadro N° 31**

Relación moradores – líderes	Total	
	<i>f</i>	%
Buena	2	10%
Mala	8	40%
Regular	10	50%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

#### Interpretación cuantitativa.

Del total de personas encuestadas el 50% señalan que la relación que tienen los moradores con los líderes es regular, el 50% es mala y el 10% buena.



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

#### Análisis cualitativo.

La importancia de las relaciones interpersonales radica en alcanzar objetivos orientados al desarrollo de la sociedad, que se encuentran implícitas a la hora de entablar lazos con otras personas.

Sin embargo, cuando no se da una comunicación asertiva se produce conflictos entre los involucrados, tal

como sucede con los moradores del barrio La Vega, ya que al no existir espacios de diálogo se han producido problemas entre los actores sociales y dificultando que trabajen conjuntamente el desarrollo de actividades encaminadas al beneficio de la comunidad.

**Pregunta N° 9: ¿Ud. cree que la participación de los jóvenes es importante para el desarrollo social del barrio?**

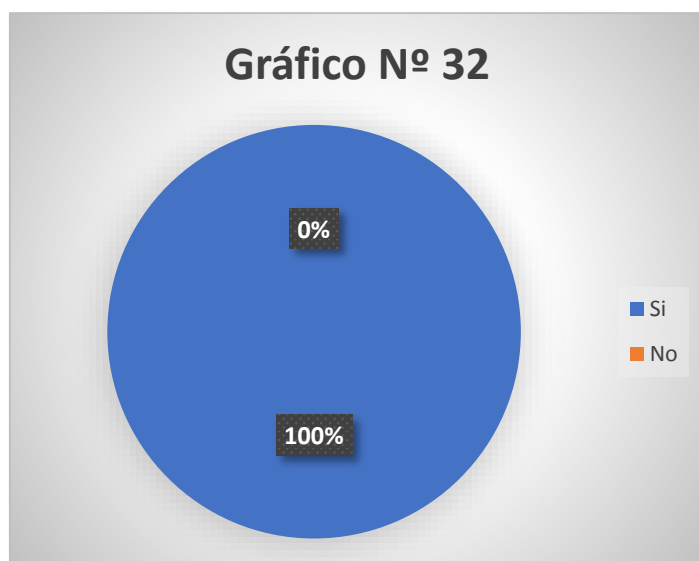
**Cuadro N° 32**

Participación de los jóvenes	Total	
	<i>f</i>	%
Si	20	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

El 100% total de personas encuestadas indican la participación de los jóvenes si es importante para el desarrollo del barrio.

**Análisis cualitativo.**



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

La participación de los jóvenes es de suma importancia no solo porque facilita el desarrollo de una comunidad al volverse agentes de cambio a través de sus ideas innovadoras, y estrategias dinamizadoras, sino porque ayuda a su desarrollo personal al crear posturas críticas, éticas, sociales y culturales,

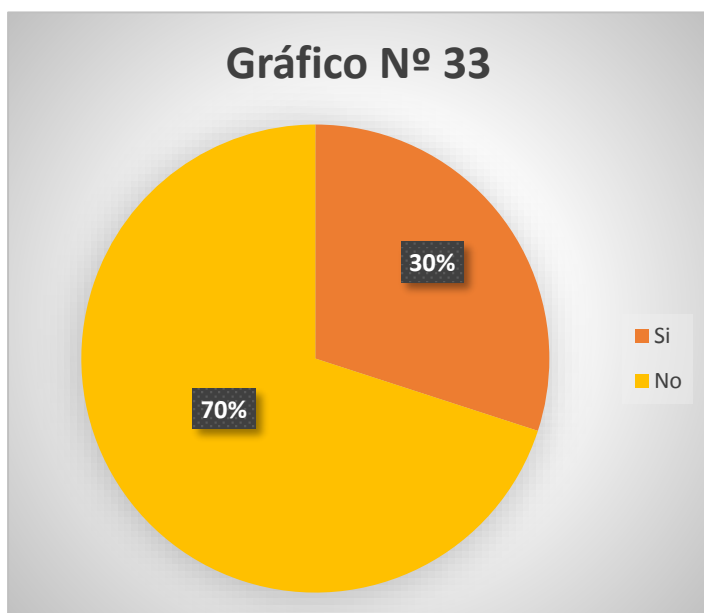
las cuales les permiten aprender e interpretar la realidad social y mejorarla.

**Pregunta N° 10: ¿Le gustaría ser a Ud. ser un líder en su barrio?**

Cuadro N° 33		
Presencia de personas líderes	Total	
	<i>f</i>	%
Si	6	30%
No	14	70%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Del total de personas encuestadas el 70% indican que no desean ser líderes y el 30% restante dice no.



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

(Ovejero Bernal, 2010) considera al líder como un individuo cuyo rol constituye un recurso grupal fundamental, en la medida en que su influencia está encaminada a facilitar el logro de metas comunes; menciona además que este líder deberá poseer características (en particular su

estatus) que le permiten ejercer una influencia acorde con la consecución de metas grupales.

La mayoría de los jefes/as de hogar manifiesta abiertamente su desinterés por representar al barrio, debido a comentarios mal intencionados de otros moradores sobre temas relacionados con los ingresos económicos del Comité, y a este se suma la falta de tiempo para desarrollar las distintas funciones de líderes.

## Datos específicos desarrollo social.

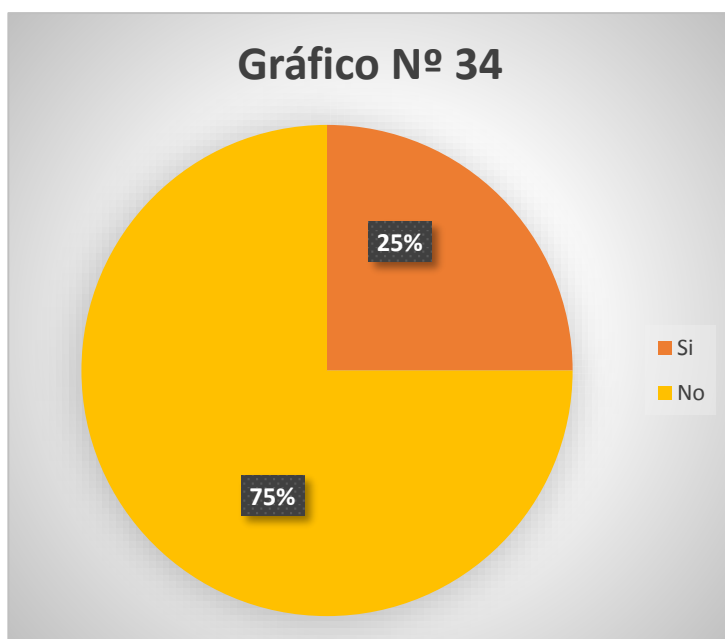
### Pregunta N° 11: ¿Ud. considera que existe un desarrollo social en su barrio?

Cuadro N° 34

Existencia de desarrollo social en el barrio	Total	
	F	%
Si	5	25%
No	15	75%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

### Interpretación cuantitativa.

Del total de personas encuestadas el 75% mencionan que no existe desarrollo social en el barrio, mientras que el 25% restante al niega esta afirmación.



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

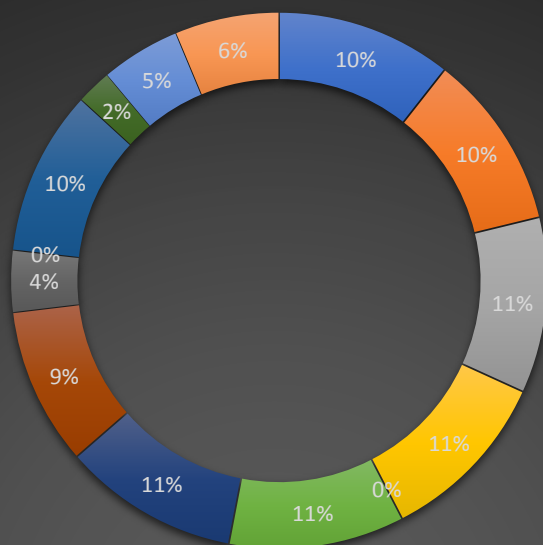
(Midgley, 2014), manifiesta que el desarrollo social es un proceso de cambio social planificado y diseñado para promover el bienestar de la población en su conjunto en el contexto de un proceso de desarrollo dinámico y multifacético.

Los resultados obtenidos en la presente investigación logran determinar que el barrio La Vega no posee un desarrollo social estable, pese a que cuenta con algunos servicios básicos que toda comunidad debe tener, existencia de problemas sociales dificultan convivencia armónica y falta de programas de emprendimiento impide que se dé un verdadero desarrollo social.

**Pregunta N° 12: Marque con una X si la comunidad cuenta con los siguientes servicios:**

<b>Cuadro N° 35</b>			<b>Interpretación cuantitativa.</b>
<b>Servicios</b>	<b>Total</b>		Los datos obtenidos de la pregunta N° 15 revelan que un porcentaje similar del 10,6% cuenta con los servicios de luz, agua potable, alcantarillado, alumbrado público, recolector de basura e iglesia; el 10% señala instituciones educativas, el 9,5% cuentan con espacios públicos y de recreación, el 6,3% emprendimientos, el 4,8% menciona la seguridad ciudadana, el 3,7% baterías sanitarias públicas y por último el 2,1% dicen que existe seguridad ciudadana.
	<b>F</b>	<b>%</b>	
<b>Luz</b>	20	10,6%	
<b>Agua potable</b>	20	10,6%	
<b>Alcantarillado</b>	20	10,6%	
<b>Alumbrado público</b>	20	10,6%	
<b>Calles asfaltadas</b>	0	0%	
<b>Recolector de basura</b>	20	10,6%	
<b>Iglesia</b>	20	10,6%	
<b>Espacios públicos y de recreación</b>	18	9,5%	
<b>Baterías sanitarias públicas</b>	7	3,7%	
<b>Hospital / centros de salud</b>	0	0%	
<b>Instituciones educativas</b>	19	10%	
<b>Ambientes saludables</b>	4	2,1%	
<b>Seguridad ciudadana</b>	9	4,8%	
<b>Emprendimientos</b>	12	6,3%	
<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>	

Gráfico N° 35



- Luz
- Agua potable
- Alcantarillado
- Alumbrado público
- Calles asfaltadas
- Recolector de basura
- Iglesia
- Espacios públicos y de recreación
- Baterías sanitarias públicas
- Hospital / centros de salud
- Instituciones educativas
- Ambientes saludables
- Seguridad ciudadana
- Emprendimientos

### Análisis cualitativo.

Los servicios básicos públicos son indicadores que permiten medir el nivel de desarrollo humano y social en una comunidad.; es decir, si estos forman parte de una comunidad, sus habitantes pueden gozar plena y saludable, lo que mejoraría su calidad de vida.

Los moradores del barrio La Vega admiten la existencia de la mayoría de estos servicios, aunque recalcan la importancia de los que faltan como calles asfaltadas, baterías sanitarias públicas, hospital o centros de salud, seguridad ciudadana y ambientes saludables.

**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca



**Pregunta N° 13: Existen grupos sociales que generen desarrollo social en su barrio,**

**señálelos:**

<b>Cuadro N° 36</b>		
<b>Grupos sociales</b>	<b>Total</b>	
	<i>f</i>	<b>%</b>
<b>Grupos religiosos</b>	20	24,4%
<b>Clubes deportivos</b>	20	24,4%
<b>Asociaciones sociales</b>	9	11%
<b>Cooperativas o asociaciones de producción</b>	12	14,6%
<b>Comités barriales o comunales</b>	19	23,2%
<b>Organizaciones de mujeres</b>	1	1,2%
<b>Grupos políticos</b>	1	1,2%
<b>Otros</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

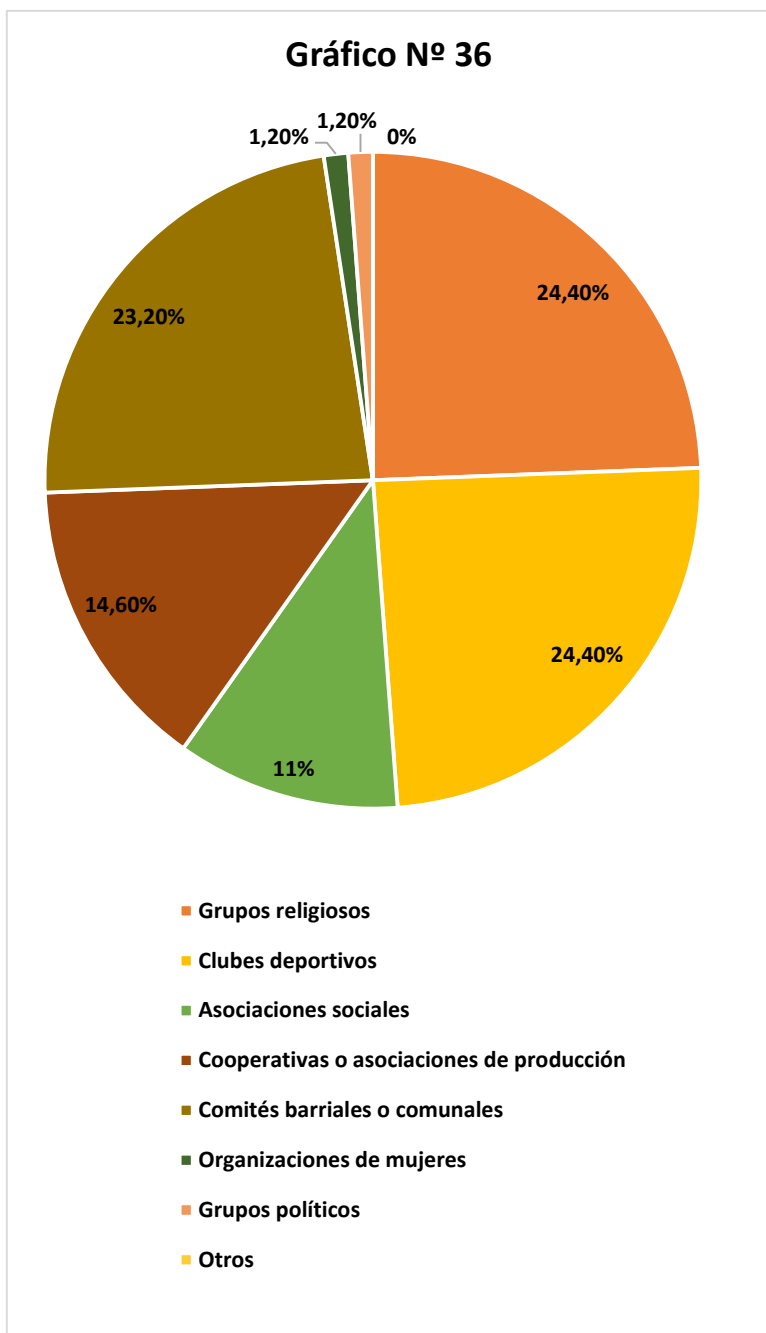
**Interpretación cuantitativa.**

Los resultados del cuadro N° 36, detallan lo siguiente: con un porcentaje similar del 24,4% la existencia de grupos religiosos y clubes deportivos, el 23,2% comités barriales o comunales, el 14,6% cooperativas o asociaciones de producción, el 11% las asociaciones sociales y finalmente con un mismo porcentaje del 1,2% están las organizaciones de mujeres y grupos políticos.

### Análisis cualitativo.

Los grupos ya sean sociales, culturales, religiosos, etc., no son más que la agrupación de personas que comparten los mismos valores, ideas, metas y objetivos que benefician a la sociedad.

Los grupos que existen en el barrio un mínimo porcentaje se involucra para coadyuvar al desarrollo del mismo, a través de actividades que generen recursos que posteriormente permitirán satisfacer las necesidades de la comunidad.



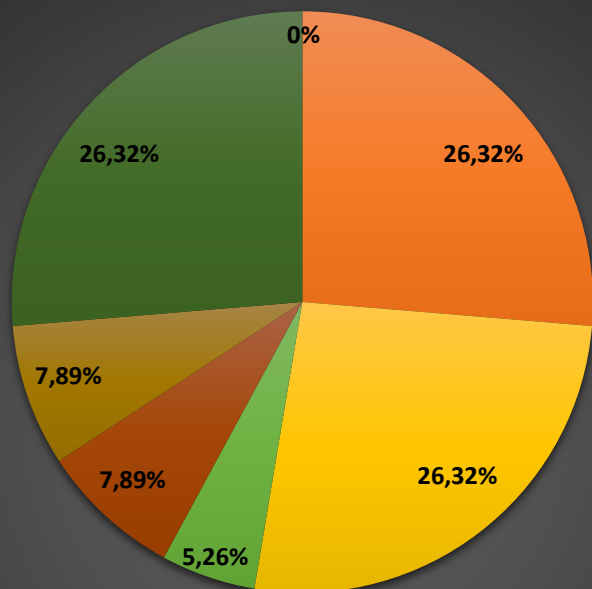
**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Pregunta N° 14: Además de la falta de cultura de liderazgo, señale con que otros problemas sociales se ve afectado el desarrollo social del barrio.**

<b>Cuadro N° 37</b>			<b>Interpretación cuantitativa.</b>
<b>Problemas sociales</b>	<b>Total</b>		
	<i>f</i>	<b>%</b>	
<b>Alcoholismo y drogadicción</b>	20	22%	Del total de jefes de hogar encuestados manifiestan que: con un porcentaje similar del 22% al alcoholismo y drogadicción, y contaminación ambiental como problemas que más afectan al desarrollo social del barrio, el 20% marcan embarazo en adolescentes, el 11% violencia, el 10% acoso - violencia sexual, el 8% delincuencia y finalmente el 4% otros.
<b>Embarazo en adolescentes</b>	18	20%	
<b>Delincuencia</b>	8	9%	
<b>Violencia</b>	11	12%	
<b>Acoso y violencia sexual</b>	10	11%	
<b>Contaminación ambiental</b>	20	22%	
<b>Otros</b>	4	4%	
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>	

Gráfico N° 37



- Alcoholismo y drogadicción
- Embarazo en adolescentes
- Delincuencia
- Violencia
- Acoso y violencia sexual
- Contaminación ambiental
- Otros

**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

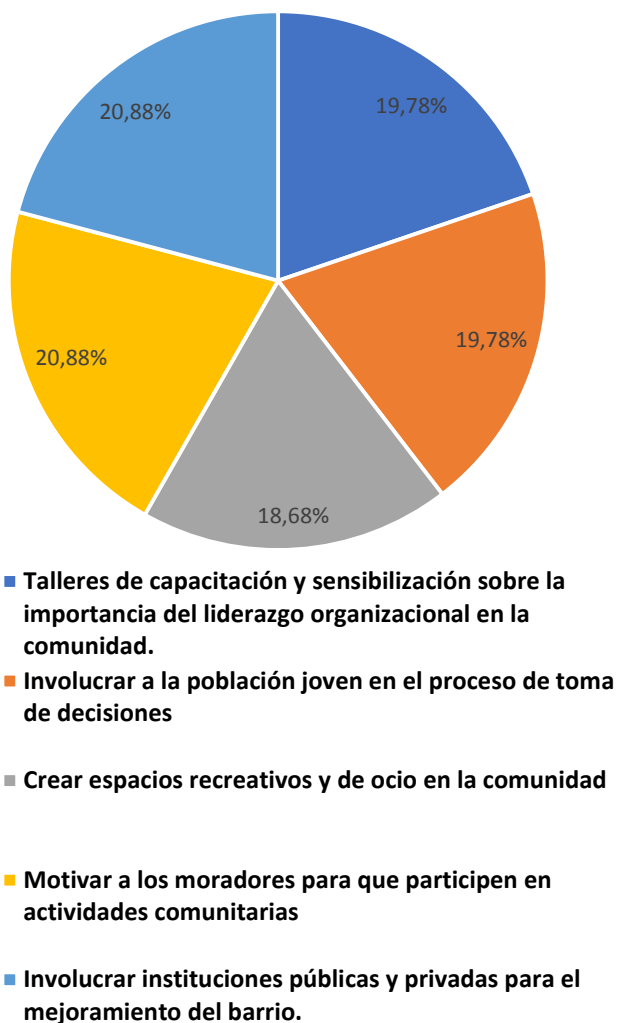
La existencia de problemas sociales en el barrio La Vega es muy evidente, el alcoholismo y drogadicción, la contaminación ambiental y embarazos en adolescentes, sumados a la falta de cultura de liderazgo son los que más afectan a la comunidad, ya que estos y otros problemas impiden a los moradores a vivir en un ambiente adecuado.

La presencia de estos problemas determina en gran parte que el barrio no tiene un desarrollo social y esto debido a que hasta la actualidad no ha habido líderes que se preocupen por disminuir el índice de los mismos.

**Pregunta N° 15: A su criterio cuales serían las actividades que lograrían fomentar una cultura de liderazgo organizacional en los moradores para conseguir el desarrollo social del barrio, señálelas:**

<b>Cuadro N° 38</b>			<b>Interpretación cuantitativa.</b>
<b>Actividades</b>	<b>Total</b>		Los resultados obtenidos del cuadro N° 38 sobre las actividades que se podrían realizar para fomentar una cultura de liderazgo comunitario son: con un porcentaje similar del 20,88% motivar a los moradores para que participen en actividades comunitarias e involucrar instituciones públicas y privadas para el mejoramiento del barrio, así mismo con el 19,78% están los talleres de capacitación y sensibilización sobre la importancia del liderazgo organizacional en la comunidad e involucrar a la población joven en el proceso de toma de decisiones, finalmente el 18,68% restante señalan que crear espacios recreativos y de ocio en la comunidad es otra de las actividades que se podrían realizar.
	<i>f</i>	<i>%</i>	
Talleres de capacitación y sensibilización sobre la importancia del liderazgo organizacional en la comunidad.	18	19,78%	
Involucrar a la población joven en el proceso de toma de decisiones	18	19,78%	
Crear espacios recreativos y de ocio en la comunidad	17	18,68%	
Motivar a los moradores para que participen en actividades comunitarias	19	20,88%	
Involucrar instituciones públicas y privadas para el mejoramiento del barrio.	19	20,88%	
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>	

Gráfico N° 38



**Fuente:** Moradores del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

Los moradores mencionan que al existir un proyecto que incentive a involucrarse en el proceso de liderazgo y transformación comunitaria, sería más fácil conseguir el desarrollo social del barrio.

Es por ello que sugieren algunas actividades que favorecerían a la comunidad, como: talleres de capacitación y sensibilización sobre liderazgo y su importancia en la comunidad, lo que permitiría la motivación de los habitantes a participar en el barrio, así mismo involucrar a los jóvenes en el proceso de toma de decisiones,

crear espacios recreativos; todas estas actividades se las debería realizar involucrando no solo a la comunidad, sino a instituciones públicas y privadas existentes a nivel local, cantonal, provincial y nacional.

## Encuesta aplicada a jóvenes.

**Datos generales****Dato N° 1: Sexo****Cuadro N° 39**

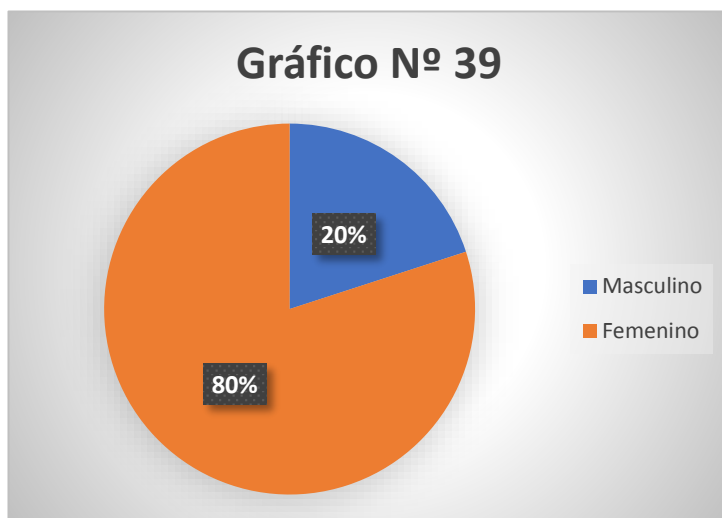
Sexo	Total	
	<i>f</i>	%
<b>Masculino</b>	4	20%
<b>Femenino</b>	16	80%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Del total de personas encuestadas el 80% son de sexo femenino y 20% restante de sexo masculino.

**Análisis cualitativo.**

Los resultados que arroja el gráfico N° 39 dan a conocer que la población joven del barrio es en su mayoría femenina que masculina.



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Dato N° 2: Edad****Cuadro N° 40**

Edad	Total	
	<i>F</i>	%
15 – 17	5	25%
18 – 19	4	20%
20 – 29	11	55%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

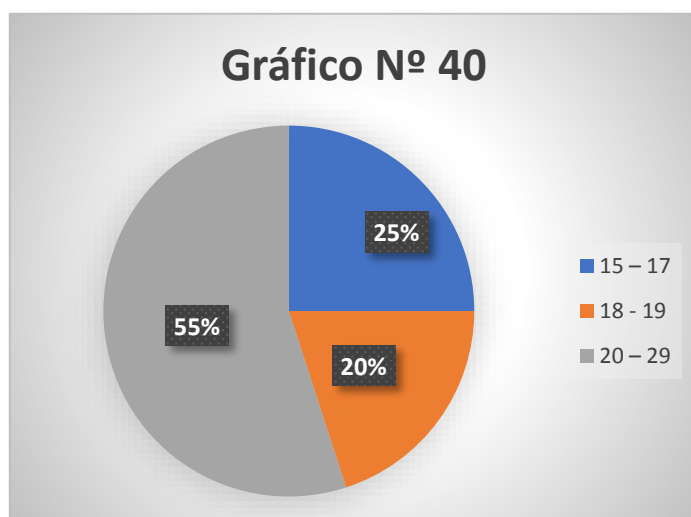
**Interpretación cuantitativa.**

Los datos obtenidos sobre la edad de los jóvenes son del 55% de entre 20 – 29 años, el 25% de 15 a 17 años, y el 20% restante de 18 – 29 años.

**Análisis cualitativo.**

La mayoría de los jóvenes del barrio tienen la edad suficiente para asumir la responsabilidad de dirigir y representar a su comunidad.

A la edad de dieciocho a veintinueve años las personas ya están formadas mental y físicamente y son capaces de



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

tomar decisiones asertivas que beneficien no solo a nivel personal sino colectivo.

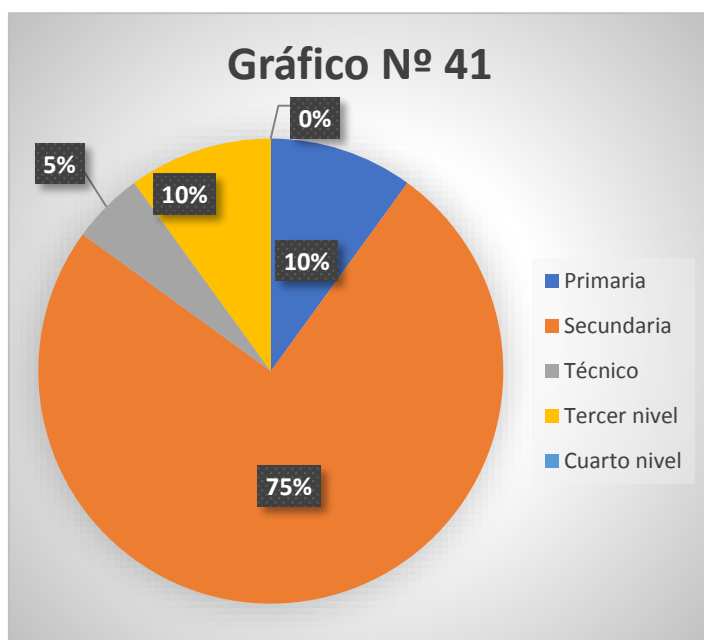


**Dato N° 3: Nivel de instrucción****Cuadro N° 41**

Instrucción	Total	
	<i>f</i>	%
Primaria	2	10%
Secundaria	15	75%
Técnico	1	5%
Tercer nivel	2	10%
Cuarto nivel	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Los datos que se obtienen del cuadro N° 41 revelan que el 75% de los jóvenes han terminado la secundaria o la están cursando, con un porcentaje similar del 10% señalan primaria y tercer nivel y el 5% representan al nivel técnico.

**Análisis cualitativo.**

Siendo la educación la mejor arma para enfrentar el mundo, los jóvenes del barrio la Vega toman sus estudios como algo serio y responsable, es por ello que la mayoría después de la primaria continúan sus estudios secundarios y de tercer nivel.

**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Dato N° 4: ¿A qué actividad se dedica?**

Por considerarse una pregunta de tipo abierta no se elabora cuadro estadístico por lo que a continuación se detalla el criterio de los encuestados.

- ✓ Estudiante
- ✓ Ama de casa
- ✓ Comerciante
- ✓ Panadería
- ✓ Empleado privado

**Análisis cualitativo.**

La ocupación que mayormente ejercen los jóvenes del barrio es la de estudiar, ya que con ello no solo están viendo por su futuro, sino la de sus padres y su comunidad. Para continuar con sus estudios la mayoría tienen que trasladarse a Catamayo e inclusive a la ciudad de Loja.

Un mínimo porcentaje se dedican a otras actividades como ama de casa, comerciante, panadería, entre otras, esto debido a que contraen matrimonio o establecen unión libre a temprana edad y los bajos recursos económicos que poseen sus padres.

Su ocupación es uno de los factores que impiden a los jóvenes a no querer representar al barrio ya que se ocupan en sus actividades académicas y laborales y no cuentan con el tiempo suficiente para guiar y organizar a la comunidad.

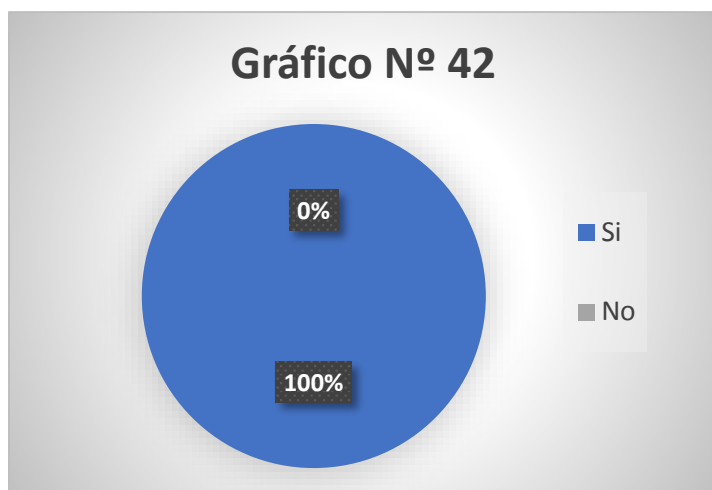
## Datos específicos de liderazgo

**Pregunta N° 1: ¿Cree Ud. que el liderazgo es importante para que se dé un cambio social en el barrio?**

Cuadro N° 42		
Importancia del liderazgo	Total	
	<i>f</i>	%
Si	20	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

### Interpretación cuantitativa.

El 100% de jóvenes señalan que si es importante el liderazgo en el barrio.



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

(Reyes Espejo, 2013), afirman que el liderazgo es importante porque ayuda a centrarse en el potencial de acción de la comunidad, derivado de los propios reconocimientos. Así mismo, (Ferrer, Clemenza, Romero, & Rojas, 2000),

señala que es importante para llevar adelante una organización o una comunidad, puesto que implica reconocer distintos elementos que intervienen en su desenvolvimiento y efectuar los ajustes necesarios que permitan un crecimiento sano de quienes lo integran. Los jóvenes mencionan que las personas que deben estar al frente de una comunidad debe ser quienes guíen y motiven a los moradores a participar de todo aquello que genere progreso, que sepan tomar decisiones, que puedan orientar y unir a la comunidad a través de planes, programas y proyectos que estén previamente organizados y planificados.

**Pregunta N° 2: ¿Se han realizado actividades en su barrio, con qué frecuencia?**

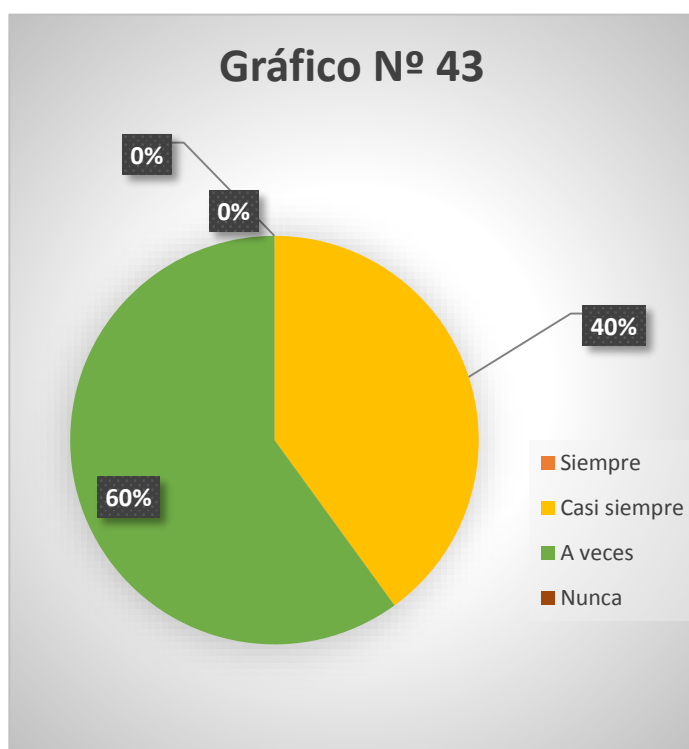
**Cuadro N° 43**

Frecuencia	Total	
	<i>f</i>	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	8	40%
A veces	12	60%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

El 60% de los jóvenes señalan que a veces realizan actividades en el barrio y el 40% restante mencionan que casi siempre.

**Análisis cualitativo.**



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

Se logra evidenciar que hay un alto porcentaje de jóvenes que señalan que a veces o pocas veces los líderes han realizado actividades en el barrio y que la mayoría de las que se desarrollan son bingos y rifas que les permitan adquirir recursos económicos y materiales que necesita la comunidad

Además, se sienten excluidos de las actividades que se desarrollan ya que

los líderes que han existido no comunican sobre el desarrollo de las mismas.

**Pregunta N° 3: Señale la actividad que con más frecuencia se realizaba en su barrio.**

**Cuadro N° 44**

Actividad frecuente	Total	
	<i>f</i>	%
<b>Social</b>	11	55%
<b>Cultural</b>	8	40%
<b>Productiva</b>	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

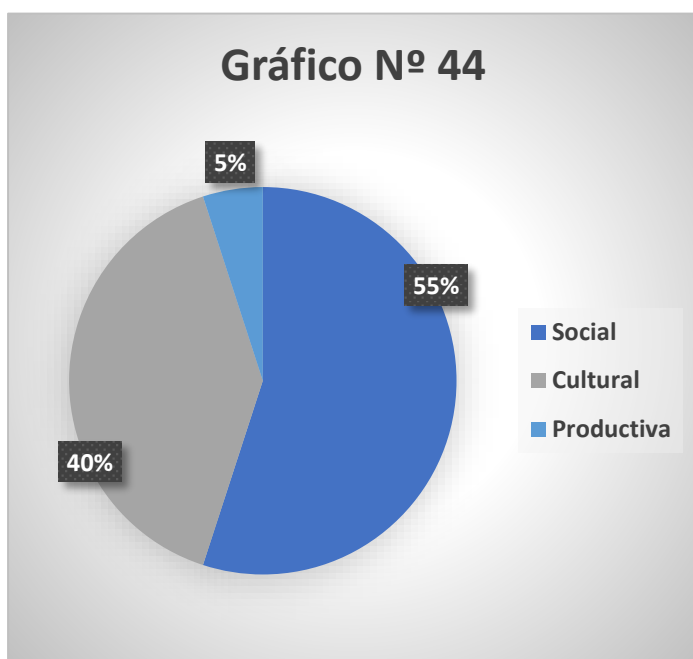
**Interpretación cuantitativa.**

Los resultados que arroja el cuadro N° 44 son: el 55% de las actividades que se realizan en el barrio corresponden al ámbito social, el 40% al cultural y el 5% restante al productivo.

**Análisis cualitativo.**

Los jóvenes manifiestan que la mayoría de las actividades que se realizan en el barrio son sociales, algunas permiten ayudar a las personas necesitadas y otras generan recursos para la culminación de obras.

En cuanto al ámbito cultural se puede decir que, si se realizan, pero son en meses determinados del año como por



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

ejemplo en el mes de mayo en la que se celebra la fiesta de la Santa Cruz y día de las madres; estas actividades se desarrollan en varios días, en los que se realizan juegos tradicionales, encuentros deportivos, baile y por supuesto la parte religiosa.

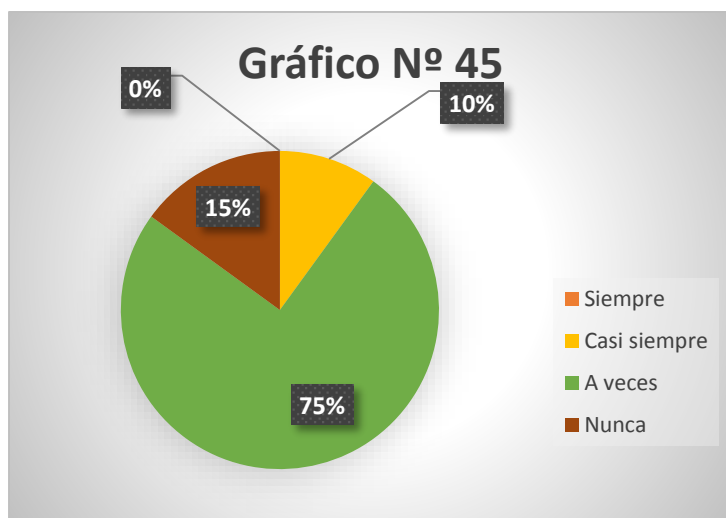
**Pregunta N° 4: ¿Ha participado Ud. en actividades para el desarrollo social de su barrio?**

**Cuadro N° 45**

Frecuencia	Total	
	<i>f</i>	%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>Casi siempre</b>	2	10%
<b>A veces</b>	15	75%
<b>Nunca</b>	3	15%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

En cuanto a las actividades que se desarrollan en el barrio, el 75% de los jóvenes señalan que a veces participan de las mismas, el 15% mencionan nunca, y finalmente el 10% responden casi siempre.



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

Tras la investigación los jóvenes mencionan sentirse excluidos por los líderes que han dirigido al barrio, ya que no son tomados en cuenta en procesos parlamentarios, y que no existe una adecuada comunicación y radio difusión de convocatorias a

reuniones, puesto que en las reuniones que llama el Comité solo asisten personas que son socios del mismo y los que tienen seguro social, esto ha generado su poca participación en el barrio.

Manifiestan además que se deben crear espacios en los que ellos puedan participar activamente en beneficio del barrio.

**Pregunta N° 5: ¿La gestión y la participación de los líderes barriales en relación al desarrollo social, es?**

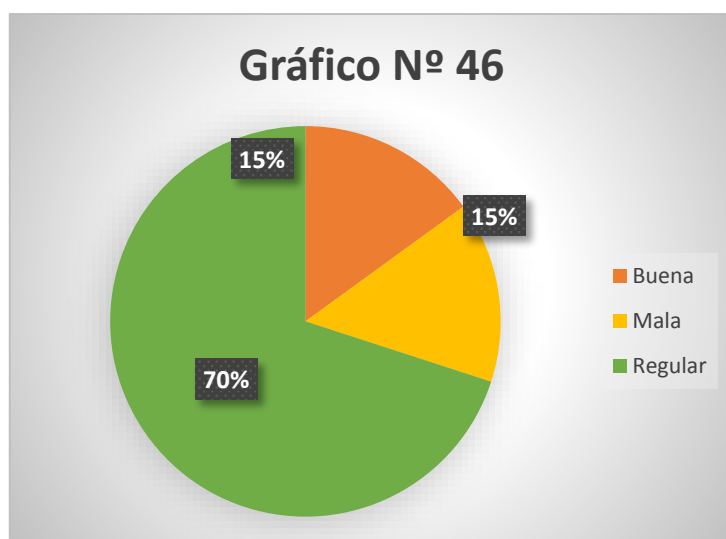
**Cuadro N° 46**

Participación de los líderes	Total	
	<i>f</i>	%
<b>Buena</b>	3	15%
<b>Mala</b>	3	15%
<b>Regular</b>	14	70%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

En un 70% los jóvenes señalan que la gestión y la participación de los líderes barriales es regular, finalmente con un porcentaje similar del 15% los califican como buena y mala.

**Análisis cualitativo.**



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

El desempeño de los roles y funciones que ejercen los líderes son parte fundamental para el desarrollo de una comunidad.

Los jóvenes analizan que existe un desempeño regular de estas funciones, significando un lento avance y progreso en el barrio, ya

que al no realizarse las actividades y tareas programadas impide tener a la comunidad los recursos que necesita.

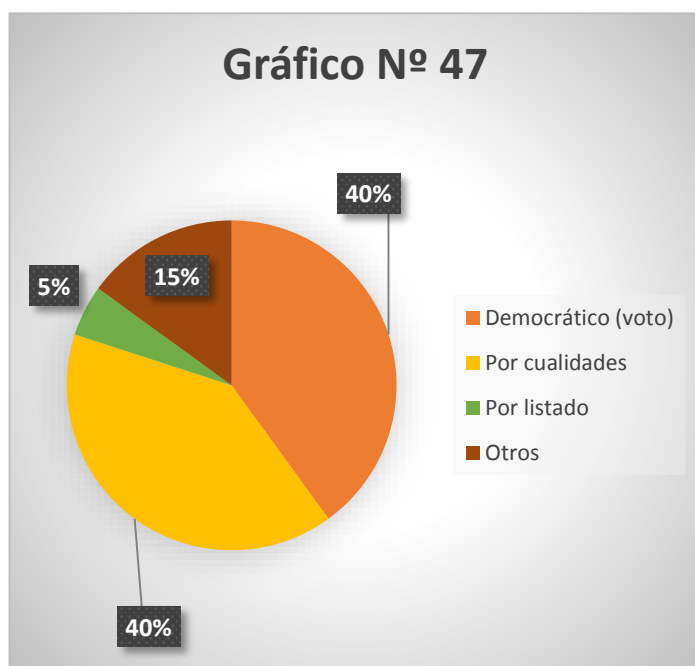
**Pregunta N° 6: ¿Sabe Ud. de qué forma se han elegido los líderes en su comunidad?**

**Cuadro N° 47**

Formas de elección	Total	
	<i>f</i>	%
Democrático (voto)	8	40%
Por cualidades	8	40%
Por listado	1	5%
Otros	3	15%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Un porcentaje similar del 8% señalan que la forma en la que se eligen los directivos barriales es a través de forma democrática y por las cualidades, el 5% por listado y el 15% restantes mencionan la opción otros.



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

Los jóvenes del barrio La Vega muestran una actitud dudosa al momento de contestar esta interrogante; mencionan que, debido a su poca participación en la toma de decisiones del barrio, pero que en conversaciones con sus padres conocen que la comunidad elige a sus representantes a través del voto y

además toman en cuenta las cualidades que tienen ciertas personas para guiar a la comunidad.



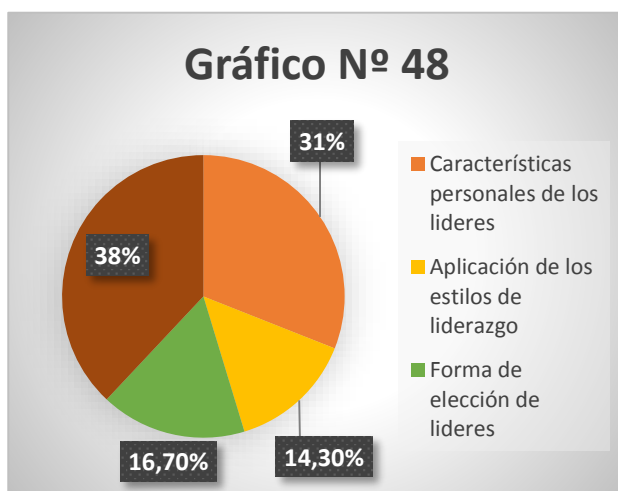
**Pregunta N° 7: ¿Cuáles cree Ud. que son los factores que influyen en el liderazgo comunitario?**

**Cuadro N° 48**

Factores que influyen en el liderazgo	Total	
	<i>f</i>	%
Características personales de los líderes	13	31%
Aplicación de los estilos de liderazgo	6	14,3%
Forma de elección de líderes	7	16,7%
Opinión de los moradores de la comunidad	16	38%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

### Interpretación cuantitativa.

Del total de población encuestada el 38% señala que la opinión de los moradores es el factor predominante que influye en el liderazgo organizacional comunitario, el 31% mencionan a las características personales de los líderes, el 16,7% la forma en que se eligen los líderes y el 14,3% restante está la aplicación de los estilos de liderazgo.



*Fuente: Jóvenes del barrio La Vega.*

*Autora: Mirian Patricia Troya Cuenca*

### Análisis cualitativo.

Para los jóvenes del barrio La Vega el factor que más influencia tiene en el liderazgo comunitario es la opinión que puedan generar los moradores, ya que muchos de ellos a través de comentarios y críticas destructivas desmotivan a los líderes a seguir cumpliendo con sus funciones; por otro lado,

están las características personales de los líderes, es decir, que la actitud y comportamiento de algunos representantes puede ser apática e indiferente a las necesidades de la comunidad.

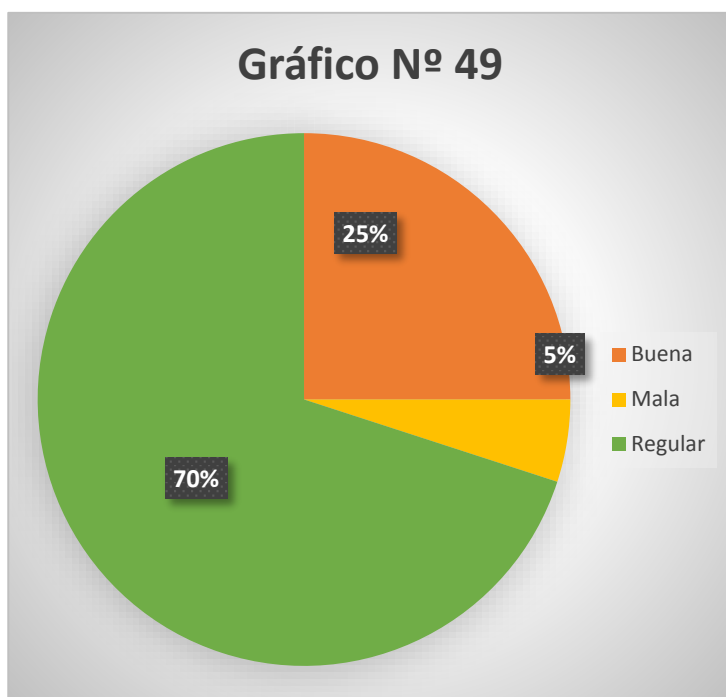
**Pregunta N° 8: ¿Cómo califica la relación moradores – líderes?**

**Cuadro N° 49**

Relación moradores - líderes	Total	
	<i>f</i>	%
Buena	5	25%
Mala	1	5%
Regular	14	70%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

En cuanto a la relación que existe entre moradores- líderes, los jóvenes señalan en un 70% que es regular, 25% es buena y 5% mala.



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

**Análisis cualitativo.**

A la perspectiva de los jóvenes, las relaciones interpersonales en la comunidad se han visto afectada debido a la existencia de conflictos interpersonales, los cuales dificultan la convivencia armónica en el barrio.

Es importante trabajaren en actividades que permita reparar o

mejorar los lazos afectivos entre moradores ya que no solo se viviría en un espacio adecuado, sino también se unirían esfuerzos para alcanzar el desarrollo de la comunidad.

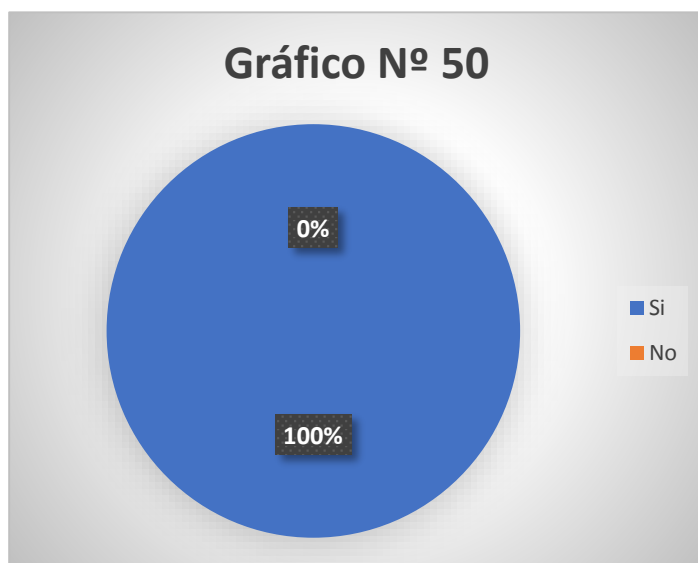
**Pregunta N° 9: ¿Ud. cree que la participación de los jóvenes es importante para el desarrollo social del barrio?**

**Cuadro N° 50**

Participación de los jóvenes	Total	
	<i>f</i>	%
<b>Si</b>	20	100%
<b>No</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

El 100% total de los jóvenes encuestados indican su participación si es importante para el desarrollo del barrio.



**Análisis cualitativo.**

Los jóvenes están conscientes de la importancia que tiene su intervención y participación en las esferas sociales, y manifiestan que son no solo el futuro, sino el presente del barrio, es por ello que, a través de sus ideas innovadoras, su motivación,

**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

dinamismo y sobre todo sus habilidades y capacidades pueden influir asertivamente en las decisiones de la comunidad y generar con ello mejorar la calidad de vida de sus moradores.

**Pregunta N° 10: ¿Le gustaría ser a Ud. ser un líder en su barrio?**

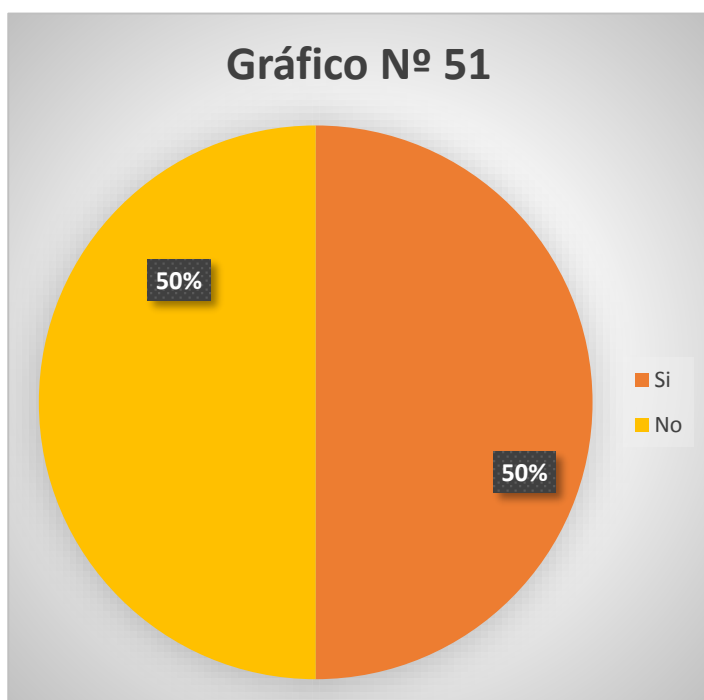
**Cuadro N° 51**

Presencia de personas líderes	Total	
	<i>f</i>	%
Si	10	50%
No	10	50%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

De acuerdo con la pregunta N°10, el 50% de los jóvenes indican que si les gustaría ser líderes y el 50% restantes dicen que no.

**Análisis cualitativo.**



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

En el barrio La Vega la mitad de la población joven han tomado conciencia de la importancia que tiene involucrarse en el proceso de desarrollo y admiten que aportando desde su perspectiva innovadora pueden ayudar acelerar este proceso de transformación.

En cambio, la otra mitad señalan no querer ser líderes ni representar a su

comunidad, ya que además de demandar de tiempo y recursos, muchos de ellos exponen que pueden ser objetos de burla y críticas destructivas, como los que se han visto expuesto en los grupos juveniles, algunos de ellos han sido: son muy jóvenes para hacerse cargo de un grupo, están en el grupo con fines personales, su aporte es muy delimitado.

### Datos específicos desarrollo social.

#### Pregunta N° 11: ¿Ud. considera que existe un desarrollo social en su barrio?

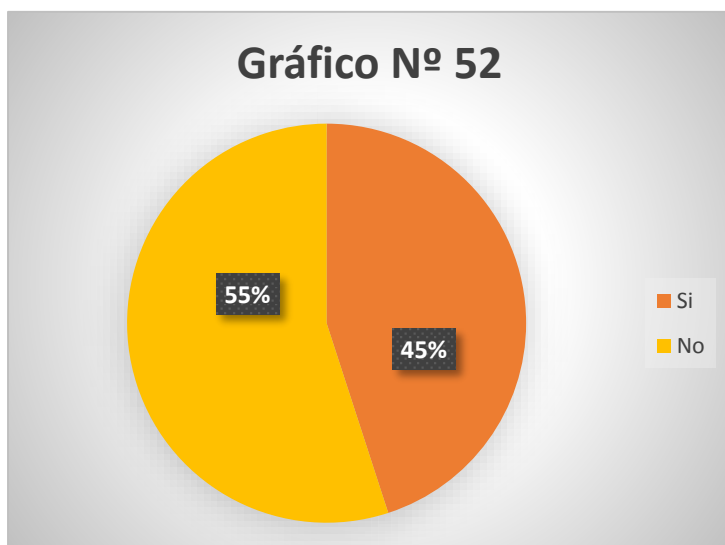
**Cuadro N° 52**

Existencia de desarrollo social en el barrio	Total	
	<i>f</i>	%
Si	9	45%
No	11	55%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

#### Interpretación cuantitativa.

Del total de personas encuestadas el 55% menciona que, si existe desarrollo social en el barrio, y el 49% restante dice que no.

#### Análisis cualitativo.



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

El desarrollo social de una comunidad no son solo las obras físicas que en este se puedan realizar, sino su significado radica dotar a sus moradores una buena calidad de vida, un ambiente adecuado de convivencia, y sin la existencia de problemas sociales que

alteren el buen funcionamiento del mismo.

Es por ello que los jóvenes en su mayoría niegan la existencia de desarrollo social en el barrio, ya que aún no cuentan con los faltan algunos servicios básicos necesarios para la subsistencia diaria, programas de desarrollo y emprendimiento local y sobre todo que se disminuyan graves problemas sociales.

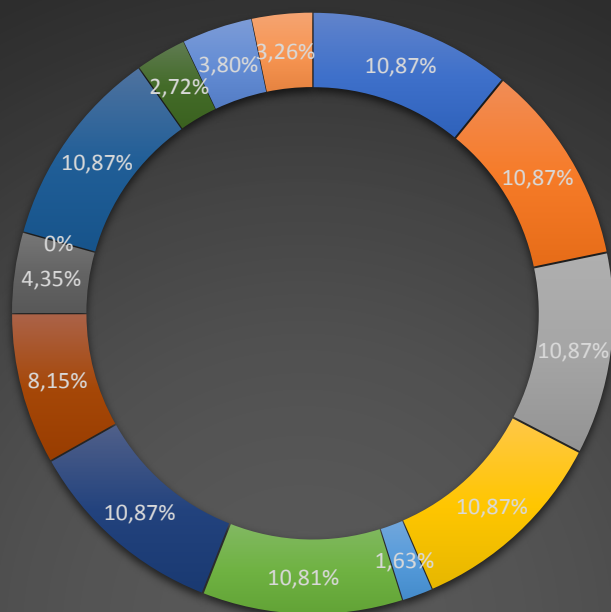
**Pregunta N° 12: Marque con una X si la comunidad cuenta con los siguientes servicios:**

Servicios	Total	
	<i>f</i>	%
<b>Luz</b>	20	10,87%
<b>Agua potable</b>	20	10,87%
<b>Alcantarillado</b>	20	10,87%
<b>Alumbrado público</b>	20	10,87%
<b>Calles asfaltadas</b>	3	1,63%
<b>Recolector de basura</b>	20	10,81%
<b>Iglesia</b>	20	10,87%
<b>Espacios públicos y de recreación</b>	15	8,15%
<b>Baterías sanitarias públicas</b>	8	4,35%
<b>Hospital / centros de salud</b>	0	0%
<b>Instituciones educativas</b>	20	10,87%
<b>Ambientes saludables</b>	5	2,72%
<b>Seguridad ciudadana</b>	7	3,80%
<b>Emprendimientos</b>	6	3,26%
<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>

**Interpretación cuantitativa.**

Los resultados obtenidos del cuadro N° 53 revelan que un porcentaje similar del 10,87% cuenta con los servicios de luz, agua potable, alcantarillado, alumbrado público, recolector de basura, iglesia e instituciones educativas; el 8,15% señala que cuentan con espacios públicos y de recreación, el 4,35% con baterías sanitarias públicas, el 3,80% seguridad ciudadana, el 3,26% con emprendimientos, el 2,72% dicen ambientes saludables y finalmente el 1,63% marcan calles asfaltadas.

Gráfico N° 53



- Luz
- Agua potable
- Alcantarillado
- Alumbrado público
- Calles asfaltadas
- Recolector de basura
- Iglesia
- Espacios públicos y de recreación
- Baterías sanitarias públicas
- Hospital / centros de salud
- Instituciones educativas
- Ambientes saludables
- Seguridad ciudadana
- Emprendimientos

**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

Los servicios básicos son aquellos servicios que otorga el estado a las ciudades, pueblos y comunidades del todo país para garantizar a la ciudadanía una vida digna y saludable, con la que puedan desarrollarse a nivel individual y colectivo.

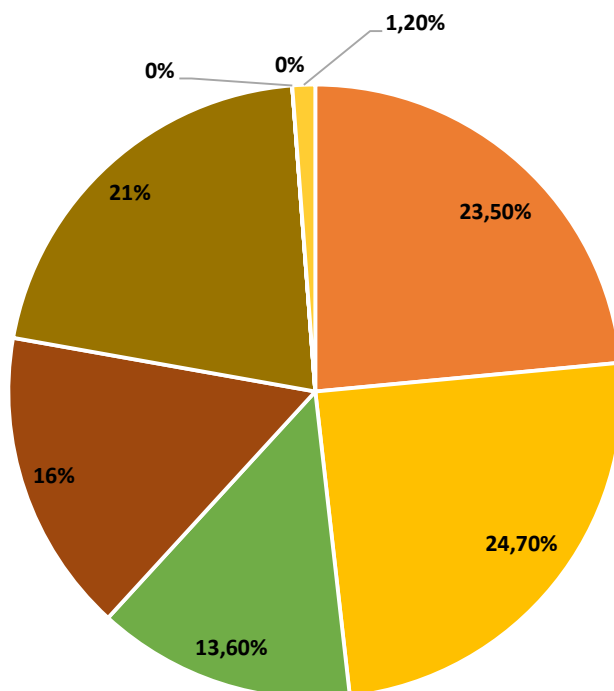
Los jóvenes se muestran agradecidos con las autoridades por los servicios dotados a la comunidad, pero desearían que se tomara mayor importancia a los servicios con los que aún no cuenta barrio como: centros de salud, calles asfaltadas, seguridad y resguardo policial y sobre todo no dejar de lado los problemas sociales con los que se ve afectado.

**Pregunta N° 13: Existen grupos sociales que generen desarrollo social en su barrio, señálelos:**

<b>Cuadro N° 54</b>			<b>Interpretación cuantitativa.</b>
<b>Grupos sociales</b>	<b>Total</b>		
	<i>f</i>	<b>%</b>	
<b>Grupos religiosos</b>	19	23,5%	Los resultados obtenidos de la pregunta N° 16 acerca de la existencia de grupos sociales, los jóvenes señalan lo siguiente: el 24,7% a clubes deportivos, el 23,5% grupos religiosos, el 21% comités barriales o comunales, el 16% cooperativas o asociaciones de producción, el 13,6% las asociaciones sociales y 1,2% señalan la opción otros.
<b>Clubes deportivos</b>	20	24,7%	
<b>Asociaciones sociales</b>	11	13,6%	
<b>Cooperativas o asociaciones de producción</b>	13	16%	
<b>Comités barriales o comunales</b>	17	21%	
<b>Organizaciones de mujeres</b>	0	0%	
<b>Grupos políticos</b>	0	0%	
<b>Otros</b>	1	1,2%	
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>	



Gráfico N° 54



- Grupos religiosos
- Clubes deportivos
- Asociaciones sociales
- Cooperativas o asociaciones de producción
- Comités barriales o comunales
- Organizaciones de mujeres
- Grupos políticos
- Otros

**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

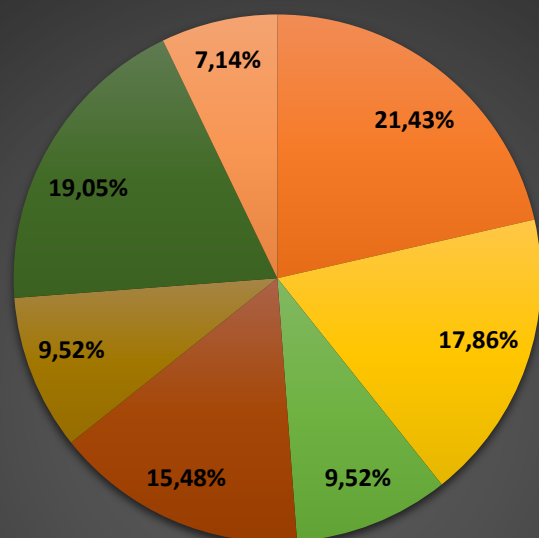
Ser parte de un grupo es símbolo de pertenencia, es decir que los miembros quienes lo conforman comparten una identidad, valores, cultura, normas de convivencia, pero sobre todo una misma misión, esto hace que las contribuciones que puedan proporcionar al mismo faciliten la consecución de sus objetivos.

Evidentemente existen algunos grupos sociales en el barrio La Vega, que a través de su accionar aportan positivamente al desarrollo integral de la comunidad y sus habitantes.

**Pregunta N° 14: Además de la falta de cultura de liderazgo, señale con que otros problemas sociales se ve afectado el desarrollo social del barrio.**

<b>Cuadro N° 55</b>			<b>Interpretación cuantitativa.</b>
<b>Problemas sociales</b>	<b>Total</b>		Referente a los problemas sociales existentes en el barrio, el 21,43% de jóvenes señalan al alcoholismo y drogadicción como los problemas con más incidencia, el 19,05% a la contaminación ambiental, el 17,86% a embarazo en adolescentes, el 15,48% violencia, con un porcentaje similar del 9,52% está la delincuencia y acoso - violencia sexual y finalmente, el 7,14% otros.
	<i>f</i>	<b>%</b>	
<b>Alcoholismo y drogadicción</b>	18	21,43%	
<b>Embarazo en adolescentes</b>	15	17,86%	
<b>Delincuencia</b>	8	9,52%	
<b>Violencia</b>	13	15,48%	
<b>Acoso y violencia sexual</b>	8	9,52%	
<b>Contaminación ambiental</b>	16	19,05%	
<b>Otros</b>	6	7,14%	
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>	

Gráfico N° 55



- Alcoholismo y drogadicción
- Embarazo en adolescentes
- Delincuencia
- Violencia
- Acoso y violencia sexual
- Contaminación ambiental
- Otros

**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

La presencia de problemas sociales en una comunidad revela la inexistencia de desarrollo social, puesto que estos influyen negativamente en los habitantes causando un ambiente inadecuado y desfavorable para su progreso y calidad de vida.

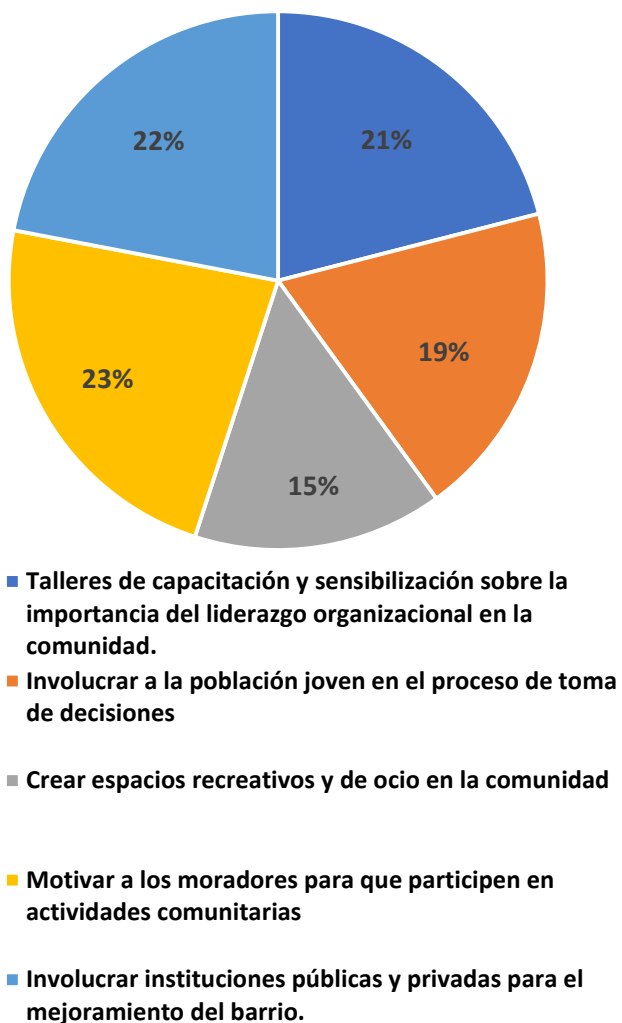
Como es evidente el barrio La Vega se ve afectado por un sinnúmero de problemas que atacan a todos sus moradores, pero en especial a la población joven; el alcoholismo y drogadicción, embarazos en adolescentes, acoso y violencia sexual, delincuencia, contaminación ambiental, entre otros, dificultan el desarrollo personal, académico y social.

Al parecer estos problemas sociales se han ido acrecentando con el pasar del tiempo en la comunidad, puesto que no ha existido la presencia de personas líderes que se preocupen por disminuir los efectos que estas causas en los moradores.

**Pregunta N° 15: A su criterio cuales serían las actividades que lograrían fomentar una cultura de liderazgo organizacional en los moradores para conseguir el desarrollo social del barrio, señálelas:**

<b>Cuadro N° 56</b>			<b>Interpretación cuantitativa.</b>
<b>Actividades</b>	<b>Total</b>		<p>Los resultados obtenidos del cuadro N° 56 sobre las actividades que se podrían realizar para fomentar una cultura de liderazgo comunitario son: el 23% motivar a los moradores para que participen en actividades comunitarias, el 22% involucrar instituciones públicas y privadas para el mejoramiento del barrio, el 21% talleres de capacitación y sensibilización sobre la importancia del liderazgo organizacional en la comunidad, el 19% involucrar a la población joven en el proceso de toma de decisiones y finalmente el 15% crear espacios recreativos y de ocio en la comunidad.</p>
	<i>f</i>	<i>%</i>	
<b>Talleres de capacitación y sensibilización sobre la importancia del liderazgo organizacional en la comunidad.</b>	17	21%	
<b>Involucrar a la población joven en el proceso de toma de decisiones</b>	15	19%	
<b>Crear espacios recreativos y de ocio en la comunidad</b>	12	15%	
<b>Motivar a los moradores para que participen en actividades comunitarias</b>	19	23%	
<b>Involucrar instituciones públicas y privadas para el mejoramiento del barrio.</b>	18	22%	
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>	

Gráfico Nº 56



**Fuente:** Jóvenes del barrio La Vega.

**Autora:** Mirian Patricia Troya Cuenca

### Análisis cualitativo.

Los jóvenes sienten la necesidad de que se ejecuten proyectos que beneficien a la comunidad y sobre todo que se generen espacios en los que puedan participar e involucrarse, no solo en las actividades que se organicen sino también el proceso de toma de decisiones. Este sentir se debe a la exclusión o rechazo por parte de algunos líderes comunitarios al manifestar su falta de experiencia.

Por esta razón, los jóvenes sugieren algunas actividades que permitirían alcanzar el desarrollo social del barrio y con ello mejorar la calidad de vida de los habitantes,

estas son: talleres de capacitación y sensibilización sobre el liderazgo y su importancia en la comunidad, motivar a los moradores a participar de las actividades comunitarias, involucrar a los jóvenes en el proceso de toma de decisiones, crear espacios recreativos e involucrar a instituciones públicas y privadas existentes en la localidad en la ejecución de cada una de las actividades previamente planificadas.

Otra técnica utilizada es la **Entrevista no estructurada**, dirigida a líderes barriales a través de preguntas abiertas con la finalidad conocer el proceso de liderazgo de los ex representantes del Comité Pro mejoras y su influencia en el desarrollo social del barrio. (Anexo 5)

**Pregunta 1: ¿Cómo se han elegido a los representantes del Comité Pro – Mejoras?**

La preocupación de saber que el barrio no contaba con una directiva, un grupo de personas nos reunimos para hablar de la situación y decidimos organizar una reunión en la cual expusimos nuestra iniciativa de representar a la comunidad; en ese encuentro los moradores y miembros del comité que asistieron decidieron aceptar la propuesta a través de un voto democrático, y es desde ahí cuando empezamos a desempeñar las funciones como directiva.

**Pregunta 2: ¿Que opinan sobre la falta de cultura de liderazgo que existe en los moradores y moradoras del barrio?**

Es un hecho muy penoso que el pueblo este teniendo retrocesos solo porque no hay quien lo dirija, nosotros con gusto aceptaríamos una vez más representarlo, pero lamentablemente durante nuestro periodo se nos pidió que se cambiara el reglamento interno quedando “que para la elección de la directiva barrial no podrán participar ninguno de la directiva anterior”, así que no lo podremos hacer, es por ello que queremos que los moradores tomen conciencia y se hagan inscribir y formen parte del comité para que puedan también representar a la comunidad.

**Pregunta 3: ¿Cuáles son las obras que se ha podido realizar en el barrio?**

El barrio ha ido progresando con el tiempo ya que se ha logrado la construcción de la primera etapa del Parque, la iglesia Inmaculado Corazón de María, el asfaltamiento de la vía de primer orden, contrición de la guardería aunque esta obra dejo de funcionar tiempo después de su

apertura por la mala administración los moradores se han podido beneficiar de los servicios que presta el centro del adulto mayor y últimamente se había gestionado para la contratación de graderío con cubierta para el estadio.

**Pregunta 4: ¿Planifican las actividades que se desarrollan en el barrio?**

Claro que se planifica porque si no las actividades no salen como las esperamos, pero se planifica de acuerdo a la actividad que se va hacer en un determinado momento, es decir, que no tenemos una planificación anual, ni mucho menos una que cubra todo el periodo como directiva.

**Pregunta 5: ¿Qué le haría falta al barrio para alcanzar el desarrollo social?**

Aunque el barrio cuente con la mayoría de los servicios básicos, le hace mucho, como: la construcción de la segunda parte del Parque, reabrir la guardería porque las madres trabajan y los niños no tiene con quien quedarse y están expuestos a peligros, otra obra que falta es el asfaltamiento de las calles porque hay mucho polvo en verano y en invierno las calles son llenas de huecos.

**Pregunta 6: ¿Existe el involucramiento de los y las jóvenes en el barrio?**

Ser líder de un barrio requiere de compromiso y responsabilidad, no es una tarea fácil, lo sé, pero si se quiere sacar el barrio adelante lo pueden hacer incluso los jóvenes.

Los jóvenes son importantes en el adelanto ya que ellos tienen ideas frescas y nuevas, pero muchos de ellos no quieren involucrarse en el Comité y creo que el factor fundamental son los comentarios de la gente; nosotros como líderes estamos expuestos a comentarios y habladurías que nos desmotivan a trabajar, y creo que ellos conocen y se dan cuenta de esas situaciones y es lo que les impide participar abiertamente.

**Pregunta 7: ¿Cree importante la intervención de un profesional en Trabajo Social en la comunidad?**

Si, efectivamente el apoyo de cualquier profesional es sumamente importante para la comunidad, más aún profesionales de trabajo social que están formados para trabajar directamente con las personas y los sectores olvidados, la intervención sería de mucha ayuda ya que permitiría que todos los moradores nos empoderemos, organicemos y participemos en todo lo que realice en beneficio del barrio.

**Análisis cualitativo.**

El barrio La Vega, está atravesando por una situación difícil en cuanto a su liderazgo organizacional, debido a la escasa cultura de liderazgo y al poco interés que los moradores tienen para representar a la comunidad. La razón principal es porque tanto los jefes/as de hogar y sobre todo los jóvenes piensan que se verán expuestos a críticas negativas.

El liderazgo que se ha ejercido en la comunidad no se ha cumplido a cabalidad ya que los líderes no planifican su periodo de trabajo, lo que dificulta que se lleve una adecuada organización en el barrio, además no motivan a los moradores/as a participar activamente en las actividades que se realizan.

En cuanto al desarrollo social, los líderes no tienen claro lo que esto significa, ya que, para ellos, es solo contar con estructuras físicas que mejoren la apariencia del sector y no le prestan la importancia que tiene la presencia de muchos de los problemas sociales que en el existen.

Es por ello que sienten la necesidad de que un profesional de trabajo social intervenga en su comunidad para que pueda trabajar en su organización, participación y empoderamiento de sus habitantes y generar con ello desarrollo social.



Finalmente, la técnica de **observación directa participativa** se aplicó durante un mes a través del involucramiento activo en territorio y el acompañamiento de 20 moradores/as, esta técnica permitió observar atentamente la situación de la comunidad, las características de los moradores y su participación en el desarrollo social del barrio. (Anexo 3)

Durante el proceso se observó lo siguiente:

El barrio la Vega, del Cantón Catamayo se caracteriza por su gran riqueza cultural, ya que sus primeros habitantes son afro – descendientes, los mismos que a partir de su llegada siguieron proyectando a sus generaciones su canto, sus danzas con ollas de barro en la cabeza y sus creencias religiosas, además cuenta con una exquisita gastronomía, y sobre todo tiene gente solidaria.

Debido a la inexistencia de una directiva en el Comité Pro mejoras, un grupo de personas se reúne preocupados porque se aproximan una de las fiestas que caracterizan al barrio “Fiesta de la Santa Cruz” y no hay quien pueda organizarla; por lo cual llegan a un acuerdo que se formará el Comité de fiestas con los 20 asistentes.

Se realizaron varias reuniones con el fin de organizar y preparar lo concerniente a la fecha, se repartió tareas de las cuales se participó; se contacta a un candidato a la alcaldía quien ofreció su ayuda, se entregaron oficios a los dueños de huertas y empresas que se encuentran cerca de la comunidad para pedir apoyo (recursos económicos y materiales), los mismos que facilitaron el cumplimiento de tareas.

Al llegar gran día pese a la participación de solo 20 moradores se cumplió con la realización de la fiesta, a la cual asistieron casi todos los moradores. De esta actividad se obtuvieron fondos económicos los mismos que en una reunión se quedó en organizar un homenaje a María por ser

el mes de las madres, y el restante de dinero fue entregado a la persona encargada del funcionamiento de la iglesia del barrio, para que adquiriera materiales que se necesitaran.

### **Análisis cualitativo.**

Evidentemente se logra comprobar que existe una escasa participación de los moradores y moradoras dentro de actividades que se desarrollan en el barrio, ya que de los 1,500 habitantes que posee la comunidad aproximadamente, a solo 20 personas se involucraron durante un mes en tareas de limpieza, radio difusión, gestión (recursos económicos y humanos, tramitar permisos), organización de la comunidad y de planificación el programas y eventos.

Es importante mencionar que la participación de este grupo pequeño fue crucial para el cumplimiento del objetivo que se habían propuesto, ya que cada miembro aportaba con sus habilidades al desarrollo de tareas.

## 7. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como propósito fundamental analizar el liderazgo organizacional y su importancia en el desarrollo social de los moradores del barrio La Vega, cantón Catamayo, el mismo que se dio cumplimiento a través de metodologías científicas aplicadas a los diferentes actores sociales comunitarios; estas metodologías también posibilitaron el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

El primero, **argumentar teórica y científicamente las categorías que sustentan el objeto de estudio sobre el liderazgo organizacional para promover el desarrollo social en los moradores del barrio La Vega, cantón Catamayo y la intervención del trabajador social**, este objetivo se dio cumplimiento mediante el desarrollo y estructuración del marco teórico, en el cual se fundamenta cada una de estas permitiendo contrastar con la situación actual de la localidad.

El liderazgo organizacional, una de las categorías de análisis, que sustenta la investigación, los autores (Reyes & Rodríguez, 2011), lo señalan como un proceso de influencia social que está determinado por los objetivos de la organización, que promueve conductas en pro del alcance de dichos objetivos, influenciando a la vez el mantenimiento de la cultura y del grupo en sí.

Este proceso dinamizador en el que se ejerce influencia social comunitaria entre líderes/as y moradores/as, está teniendo dificultades ya que los líderes no se han capacitado para cumplir con sus funciones, ni han desarrollado planificaciones anuales que guíen y orienten su periodo de representación; además el liderazgo organizacional se ha visto afectado por ciertos factores que impiden el desarrollo social del barrio.

Por otro lado, el desarrollo social denota gran importancia en una comunidad, es por ello que (Alvarez Romero & Jurado Ponce, 2013), lo señala como el desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad. Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad. Así mismo (Midgley, 2014), asegura que es un proceso de cambio social planificado y diseñado para promover el bienestar de la población en su conjunto en el contexto de un proceso de desarrollo dinámico y multifacético.

Frente a los criterios de estos autores y corroborando con los datos obtenidos se determina que no existe un verdadero desarrollo social, ya que no ha existido un buen liderazgo comunitario, que es la base principal del desarrollo social; además la falta de algunos servicios básicos públicos y la presencia de los diferentes problemas sociales, como alcoholismo, drogadicción, violencia, embarazo en adolescente, acoso, violencia sexual, desempleo, entre otros, impiden que los moradores y moradoras tengan una buena calidad de vida.

El segundo es identificar los factores que influyen en el liderazgo organizacional para el desarrollo social de los moradores del barrio La Vega; para dar cumplimiento a este objetivo se toma como referencia los resultados obtenidos de encuestas aplicadas a 10 líderes/as, 20 jefes/as de hogar y 20 jóvenes y entrevistas dirigida solo a líderes/as, en ellas se logró determinar lo siguiente:

**Factores que influyen en el liderazgo organizacional comunitario son:**

A criterio de los líderes y lideresas los factores que más inciden en este liderazgo comunitario es la opinión de los moradores en un 35,71 %, ya que durante su periodo representativo en la comunidad, los líderes se han visto expuestos a comentarios negativos por parte de los moradores, mismos que han afectado el desempeño y cumplimiento de sus funciones; otro factor que interviene son las características personales que poseen los líderes, representado en

un 28,57%, esto hace referencia a la capacidad de empatizar con los moradores/as, la actitud que muestra al ejercer sus funciones y su formación o capacitación en el contexto comunitario, finalmente con un porcentaje similar del 17,86%, está la forma de elección de líderes, ya que estos también determinan la actitud que toman los líderes al representar a la comunidad, puesto que al ser elegidos de forma democrática o cuando se toman en cuenta las características personales, se muestran agradecidos con sus seguidores y con ánimo a desempeñar sus funciones para lograr conjuntamente el desarrollo social de la comunidad, caso contrario, cuando se imponen cargos a través de listados actúan obligados y se desinteresan de la realidad y necesidades que tiene el barrio; y la aplicación de los estilos de liderazgo, este parámetro es evidenciado en las encuestas aplicadas a los líderes, las que determinan que en el barrio La Vega han tratado de aplicar el estilo democrático, ya que los ex representantes del comité Pro Mejoras realizaban actividades que incluían a los moradores, sin embargo la escasa participación complicaron la aplicación de este estilo.

En relación a los jefes/as de hogar existe una opinión similar a la de los líderes en cuanto a los factores que más inciden en el liderazgo comunitario, ya que el 38,64% de ellos señala la influencia negativa que ejercen los comentarios mal intencionados por parte de ciertos grupos existentes en la comunidad, el 31,82% marcan las características personales que tienen los líderes ya que determinan el comportamiento y proceder para con los moradores, le sigue el 18,18% la aplicación de los estilos de liderazgo al momento de desempeñar sus funciones optando formas autoritarias o carismáticas y por último el 11,36% indican la manera como se eligen a los representantes tomando en cuentas las cualidades y capacidades para liderar o guiar a la comunidad.

La perspectiva que tienen los jóvenes sobre los factores que inciden en el liderazgo organizacional, también es importante ya que, el 38% de ellos igualmente determina que la

opinión de los moradores/as influye significativamente en este proceso ya que muchos de los representantes se ven afectados por comentarios negativos que disminuyen su trabajo, el 31% tiene que ver con las características personales que muestran a la comunidad, como su comportamiento, actitud y sobre todo empatía para con sus seguidores, seguidamente el 16,7% manifiestan que elegir a los líderes democráticamente y tomando en cuenta sus habilidades y capacidades, no es lo mismo que imponer un cargo, puesto que no desempeñan efectiva y eficazmente sus funciones y finalmente el 14,3% expresan que los estilos de liderazgo pueden hacer variar el funcionamiento de la comunidad, ya que algunos de los líderes han excluido abiertamente a la población joven e impiden que formen parte de la toma de decisiones importantes para la comunidad, lo que conlleva a que los jóvenes y los moradores pierdan el interés por participar de la representatividad del barrio.

En el espacio físico en el que se desarrolló la presente investigación podemos evidenciar que los factores anteriormente han influido negativamente en la cultura de liderazgo de sus habitantes, ya que actualmente los moradores/as tanto jóvenes como jefes/as de hogar no quieren formar parte del comité Pro – mejoras y mucho menos responsabilizarse del liderazgo del barrio; esta problemática es preocupante ya que al no contar con una persona o personas líderes, los problemas sociales existentes en la comunidad han aumentado de manera significativa y dificultan alcanzar el desarrollo y bienestar social.

Evidentemente los resultados obtenidos de estos tres actores sociales concuerdan en que los factores que influyen en el liderazgo organizacional son: opinión de los moradores, las características personales de los líderes, la forma en que se eligen los líderes y la aplicación de estilos de liderazgo, estos datos tienen cierta similitud con los factores que mencionan (Torres & Contreras M, 2015), los cuales son la personalidad, misma que tienen que ver con los rasgos o características que se asocian con la inteligencia emocional e interpersonal o social; la

percepción de los seguidores, relacionada con el intercambio social, lo que significa que los seguidores pueden influenciar a otros, más de lo que ellos mismos son influenciados, y finalmente la cultura organizacional, la cual se ve como la programación colectiva de la mente que distingue a un grupo de personas de otras y que se pueden ver influenciado por el contexto político y socioeconómico bajo los cuales se genera su comportamiento.

En este ámbito comunitario, la intervención de un/a trabajador/a social es sumamente significativo, ya que de acuerdo con (Rojas Andrade, 2001), esta intervención se la realiza a través de mecanismos participativos tendientes al desarrollo de recursos de la población, el desarrollo de organizaciones comunitarias autónomas, a la modificación de las representaciones de su rol en la sociedad y sobre el valor de sus propias acciones para ser activo en las condiciones que las marginan y excluyen.

Es por ello que desde este enfoque se ha elaborado una propuesta de intervención social denominada “Propuesta de intervención social para la formación de líderes comunitarios”, la misma que tienen como objetivo fortalecer el liderazgo organizacional y la participación de la comunidad, a través de actividades inclusivas que estimulen en los beneficiarios la cultura de liderazgo.

## 8. CONCLUSIONES

Al finalizar la presente investigación en el ámbito comunitario y haciendo uso de los actores sociales en los que el intervienen, se puede concluir lo siguiente:

- Los moradores y moradoras en su mayoría no quieren ser líderes ni asumir la representatividad del barrio La Vega dentro del Comité Pro mejoras, esta escasa cultura de liderazgo está generando el engrandecimiento de otros problemas sociales existentes en la comunidad, puesto que al no contar con líderes no hay quien guíe, dirija y se preocupe por los problemas y necesidades del barrio. La presencia de problemas sociales también denota que la comunidad no tiene un verdadero desarrollo social.
- Las opiniones y comentarios negativos de los y las moradores/as, las características personales de los líderes como actitud, formación, empatía, etc.; la forma en cómo se eligen los líderes comunitarios y la aplicación de estilos de liderazgo son los factores que están influyendo negativamente en el liderazgo organizacional y desarrollo social del barrio La Vega.
- La intervención de un profesional en trabajo social es importante para el desarrollo de una comunidad, puesto que, a través de mecanismos participativos e inclusivos, puede lograr empoderar a los habitantes para que sean actores sociales comprometidos y responsables del adelanto y progreso de su comunidad.
- La elaboración de la propuesta de intervención social permitirá incentivar una cultura de liderazgo comunitario, a través de actividades motivadoras concientizadoras e inclusivas, que coadyuvarán al desarrollo social del barrio.



## 9. RECOMENDACIONES

Tras concluir con lo antes mencionado se recomienda lo siguiente:

- A los moradores y moradoras del barrio que participen activamente en las actividades que se desarrollen en el barrio y que apoyen física y moralmente a sus líderes con comentarios verdaderos y positivos, para que así puedan cumplir sus funciones de manera eficiente y eficaz.
- A los jóvenes y jefes/as de hogar que se animen formar parte de la directiva del Comité Pro Mejoras, para que puedan aportar con sus ideas innovadoras, conocimiento y experiencias al crecimiento y desarrollo social del barrio.
- Que la propuesta de intervención social sea ejecutada con el fin de formar líderes comunitarios responsables y comprometidos que se preocupen por el bienestar integral de la comunidad de sus habitantes.
- Se sugiere que se involucre profesionales de Trabajo Social en la ejecución de la propuesta, para que desde un enfoque social trabaje temas de participación, motivación, capacitación de forma integral, generacional e intercultural.



**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIAL PARA LA FORMACIÓN DE  
LÍDERES COMUNITARIOS.**

“FORTALECIENDO CAPACIDADES LOCALES”

**Autora: Mirian Patricia Troya Cuenca**

**TÍTULO:****PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIAL PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES  
COMUNITARIOS.****“FORTALECIENDO CAPACIDADES LOCALES”****a. Introducción**

La presente propuesta de intervención social tiene como finalidad fortalecer el liderazgo organizacional y participación comunitaria para generar el desarrollo social en los moradores del barrio la Vega, cantón Catamayo a través de la aplicación de metodologías participativas mediante implementación de talleres de sensibilización, capacitación y motivación.

El financiamiento será a través de convenios de apoyo entre la comunidad e instituciones anexas mediante los representantes locales, parroquiales y cantonales, como: GAD Catamayo, Vice prefectura de Loja, Universidad Nacional de Loja, entre otros.

La propuesta tendrá una duración de seis meses, y será ejecutada en cuatro fases: Socialización, gestión, sensibilización/capacitación y evaluación, misma que quedará abierta a posibles cambios que tengan a bien las autoridades al momento de su aplicación.

**b. Justificación**

El débil liderazgo que existe en el barrio La Vega se ve afectado diversos factores como desinterés y poca participación lo que no ha permitido el desarrollo social en los moradores generando un retroceso en la comunidad.

Andrea (2018), sostiene que “el liderazgo organizacional es la habilidad o capacidad interpersonal del líder o el proceso a través del cual éste influye, induce y anima a los seguidores a llevar a cabo los objetivos con entusiasmo y por propia voluntad”

El liderazgo organizacional no es más que la participación de los líderes y lideresas en una organización, comunidad o estado, que permiten a través de recursos, estrategias y habilidades generar y/o alcanzar el bienestar de cada uno de sus seguidores.

Es por ello que la presente propuesta tiene como propósito fortalecer el liderazgo organizacional y las capacidades locales para generar bienestar a través del empoderamiento de cada uno de los moradores, contribuyendo de esta manera al desarrollo local del barrio.

### c. **Objetivos**

#### **Objetivo general**

- ✓ Fortalecer el liderazgo organizacional y la participación comunitaria en los moradores que permita el desarrollo social del barrio la Vega, cantón Catamayo.

#### **Objetivos específicos**

- ✓ Sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de organizarse para lograr el desarrollo y adelanto de la comunidad
- ✓ Fomentar una cultura de liderazgo y participación en la población joven para su involucramiento en el proceso de toma de decisiones en beneficio del barrio.
- ✓ Motivar y empoderar a los moradores para que participen en los procesos parlamentarios de la comunidad con enfoque de género, generacional, interculturalidad y ambiente.

### d. **Productos:**

- ❖ **Líderes:** 10 líderes del barrio La Vega sensibilizados y empoderados sobre el liderazgo organizacional y su importancia en el desarrollo social de su comunidad.
- ❖ **Moradores:** 10 líderes formados y comprometidos para trabajar por el adelanto y desarrollo integral del barrio.

### e. **Destinatario**

La presente propuesta está dirigido a la comunidad del barrio La Vega, dividido estratégicamente en destinatarios directos e indirectos mismos que se detallan a continuación:

#### ❖ **Directos:**

- Jóvenes
- Jefes/as de hogar

❖ **Indirectos:**

- Comité Pro mejoras
- Organizaciones existentes en la comunidad

f. **Metodología**

Para el desarrollo de la propuesta se hará uso de la metodología de intervención acción participativa, misma que estará conformada de cuatro fases de las cuales intervendrán los actores sociales existentes en la comunidad, las fases son las siguientes:

Fase	Actividad	Metodología
<b>Fase de socialización.</b>	Reunión con actores locales para socializar la propuesta de intervención social.	<b>Dialogo:</b> con los líderes y lideresas del Comité Pro – Mejoras.
<b>Fase de gestión</b>	Gestionar profesionales para la ejecución de actividades puntuales planificadas en la propuesta.  Planificar estratégicamente con profesionales y directivos el desarrollo de la tercera fase.	<b>Gestionar:</b> a instituciones públicas y privadas recursos humanos y materiales.  <b>Comunicación activa:</b> con líderes/as, y profesionales

<p><b>Fase de sensibilización, capacitación y motivación.</b></p>	<p>Desarrollo de talleres de sensibilización, motivación dirigidos a moradores/as y jóvenes con temática referentes a: Motivación y liderazgo (roles y funciones de un líder comunitario), trabajo en equipo, la importancia de organizarse, desarrollo comunitario; y talleres de capacitación sobre: organización y administración comunitaria, procedimientos parlamentarios, técnicas de comunicación, gerencia social, resolución de conflictos y emprendimientos.</p>	<p><b>Comunicación asertiva:</b> con los actores sociales</p> <p><b>Desarrollo de dinámicas:</b> de integración y motivación</p>
<p><b>Fase de evaluación</b></p>	<p>Medir el impacto de la propuesta en los moradores del barrio La Vega, a través de estrategias metodológicas.</p>	<p>Material fotográfico y de campo para medir el impacto de la propuesta.</p>

**g. Plan / cronograma operativo**

**Propuesta de Intervención Social “FORTALECIENDO CAPACIDADES LOCALES”**

**Cronograma Operativo**

<b>Fases</b>	<b>Actividades</b>	<b>Tareas</b>	<b>Temáticas</b>	<b>Tiempo duración por</b>	<b>Calendario</b>																								<b>Recursos Materiales</b>	<b>Responsables</b>	
					<b>Mes 1</b>				<b>Mes 2</b>				<b>Mes 3</b>				<b>Mes 4</b>				<b>Mes 5</b>				<b>Mes 6</b>					<b>Actores</b>	<b>Sectores</b>
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
<b>FASE DE SOCIALIZACION</b>	Reunión con líderes/as anteriores del para dar a conocer el objetivo y plan operativo de la propuesta de intervención social.	Elaboración y entrega de convocatoria a los actores locales para reunión.	<b>FORTALECIENDO CAPACIDADES LOCALES</b>	5																								Impresiones Copias Cámara	Autora	UNL	
		Realización de programa que contenga la secuencia con que se llevara a cabo la reunión.		5																								útiles de oficina Impresiones			
		Entrega y socialización de la propuesta de intervención social en físico.		1																											Diapositivas Proyector Computador
		Registro de asistencia		0																											Cámara Impresiones





FASE DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN																					
Talleres de sensibilización, motivación y capacitación dirigido a los jóvenes y moradores para fomentar una cultura de liderazgo y participación en el proceso de toma de decisiones que beneficien al barrio.	Invitación puerta a puerta a la población joven al taller de liderazgo y participación comunitaria.	<b>Talleres de Sensibilización y motivación:</b> motivación y liderazgo, trabajo en equipo, la importancia de organizarse, desarrollo comunitario.	5																Útiles de oficina Computador Impresiones Copias Cámara	Autora  Profesionales  Actores locales	UNL  Prefectura de Loja  GAD Catamayo  Comité Pro mejoras
	Elaboración y publicación de afiches en lugares estratégicos con el propósito de invitar a los moradores del barrio al taller de capacitación y sensibilización.	<b>Talleres de capacitación:</b> organización y administración comunitaria, procedimientos parlamentarios, técnicas de comunicación, gerencia social, resolución de conflictos y emprendimientos.	10																útiles de oficina Computador Impresiones Copias Cámara Papelotes		
	Proyección de diapositivas y videos motivacionales	técnicas de comunicación, gerencia social, resolución de conflictos y emprendimientos.	7																Diapositivas útiles de oficina Computador Impresiones Cámara Proyector		
	Realización de dinámicas:	El círculo cambiante El Lazo Foda dinámico	5																Lazo o cuerda larga Tiza Tarjetas de cartulina Lápices		

<p>Medir el impacto de la propuesta en los moradores del barrio La Vega, a través de estrategias metodológicas.</p>	<p>Valorar la participación en los talleres mediante registro de asistencia a reuniones planificadas y ejecutadas</p>	<p>Evaluación</p>																					<p>Utensilios de oficina Computador Impresiones Cámara</p>	<p>Autora</p> <p>Miembros de directiva</p>	<p>UNL</p>
	<p>Elaboración de bitácora con fotografías que verifiquen la aplicación de la propuesta.</p>																					<p>Computador Impresiones Cámara</p>			

## h. Recursos

Los recursos humanos, materiales y económicos, que se utilizarán en la propuesta harán factible su ejecución:

### ❖ Recursos Humanos

- Jóvenes
- Jefes/as de hogar
- Profesionales para el dictado de talleres:
  - Trabajador/a social
  - Psicólogo(a)
- Miembros de directivas anteriores del comité Pro mejoras.

### ❖ Recursos Tecnológicos:

- Computadora,
- Impresora,
- Cámara,
- Proyector
- Flash

### ❖ Recursos Materiales

- Útiles de oficina (Papel esferos, borrador, corrector, grapadora),
- Material didáctico (afiches, invitaciones),
- Dinámicas (cartulinas, tizas, marcadores de pizarra, lazo o cintas)
- Impresiones, copias,

### ❖ Recursos Económicos

- Los recursos económicos serán se detallarán en el presupuesto del proyecto.

**i. Localización.**

El barrio La Vega se encuentra ubicado al noreste del Cantón Catamayo, cuenta con aproximadamente 1500 habitante.

**j. Responsables**

Las personas encargadas de la ejecución de la propuesta serán:

- ✓ La Autora: Mirian Patricia Troya Cuenca
- ✓ Miembros de directivas anteriores del comité Pro mejoras

### k. Presupuesto

En la siguiente matriz de presupuesto tentativa que se detalla a continuación, se presentan los recursos humanos y materiales que favorecerán al cumplimiento exitoso del mismo.

PRESUPUESTO					APORTE INSTITUCIONAL			
DETALLE	UNIDAD DE MEDIDA	V. U.	V. T.	T/P	MUNICIPIO	COMUNIDAD	VICE-PREFECTURA	UNL
<b>1. PERSONAL</b>								
Trabajador/a Social	Motivador	30h	40c/h	1200				1200
Psicólogo	Educativo	9h	40c/h	360			360	
<b>SUBTOTAL</b>				<b>1560</b>				
<b>2. EQUIPOS</b>								
Computador	DELL	1	700	700		700		
Proyector	Sony2600	10h	8c/h	80	80			
copadora – impresora	HP	1	300	300		300		
cámara fotográfica	Sony	1	150	150		150		
<b>SUBTOTAL</b>				<b>1,230</b>				

<b>3. MATERIAL DE OFICINA</b>									
Tijeras	Stell	4	2,00	8		8			
Marcadores borrables (pizarra)	Paikan	4	0,50	2		2			
Tableros	Sporline	2	3,50	7	7				
Grapadora	Eagle	2	3,00	6		6			
Perforadora	Eagle	1	4,00	4		4			
papel bond	Ecológico	3resma	3,00	9		9			
<b>SUBTOTAL</b>					<b>36</b>				
<b>4. MUEBLES</b>									
Sillas	casa pica	20	8c/h	160		160			
Escritorios	Madera	1	50	50		50			
Salón	Club Águilas	150 días	5c/d	750	750				
<b>SUBTOTAL</b>					<b>960</b>				
<b>SUBTOTAL</b>					<b>3,786</b>	<b>837</b>	<b>1,389</b>	<b>360</b>	<b>1,200</b>
<b>TOTAL: 3,786</b>					<b>TOTAL: 3,786</b>				

## 10. BIBLIOGRAFÍA

Academia, R. (2008). *Liderazgo*.

Alicia Bárcena. (2015). Desarrollo social inclusivo. *CEPAL*, 10.

Alvarez Romero, M., & Jurado Ponce, C. (2013). *Desarrollo socio afectivo e intervencion con familias*. Anquera-España: IC editorial .

Ander Egg, E. (1974). *Diccionario de Trabajo social* . Argentina: Lumen.

Ander-Egg, E. (1984). *¿Que es trabajo social?* Buenos Aires. Argentina: Humanitas.

Ander-Egg, E. (2002). *Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad*. Buenos Aires-Argentina: Grupo editorial Lumen .

Andrea. (28 de Junio de 2018). *Euroresidentes vida inteligente*. Obtenido de Euroresidentes vida inteligente: <https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-organizacional>

Barahona Urbano, H., Cabrera Moya, D., & Torres Castro, U. (2011). Los Líderes en el siglo XXII. *Dialnet* , 2.

Barbero, J. M., & Ferran, C. (2005). *Trabajo Comunitario, organización y desarrollo social*. Madrid: Alianza editorial.

Barra Almagia, E. (1998). *Psicología social*. Chile.

Beatriz, Z. (2017). *gestion organizacional*. Obtenido de Liderazgo autoritario.: <https://www.gestion.org/el-liderazgo-autoritario/>



- Beatriz, Z. (2017). *gestión organizacional*. Obtenido de Liderazgo autocrático: <https://www.gestion.org/el-liderazgo-democratico/>
- Casas Bernard, C. (2014). *Desarrollo social y comunitario*. México: Trillas.
- Castro Solano, A., & Minervino, R. (2007). Motivación para liderar, inteligencia práctica y efectividad de los líderes. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 188.
- Concilio Nacional de Minorías-NMAC. (2009). *SERIE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL, Desarrollo de Liderazgo*. Washington: National Minority AIDS Council.
- Delgado, M. L. (2015). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *Revista española de pedagogía*, 13.
- Divulgación económica*. (2017). Recuperado el 06 de Agosto de 2018, de Divulgación económica: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/participacion-ciudadana-definicion-tipos-participacion/>
- Enrique, C. F. (1997). Estado, comunidad y sociedad en el desarrollo social. *revista de la CEPAL*.
- ESAN, U. (2016). Liderazgo organizacional ante los cambios del entorno. *conexionesan*.
- Escartín Caparrós, M. J. (1998). *Manual de trabajo social: (modelos de práctica profesional)* (2ª ed.). Alicante España: Aguaclara.
- Ferrer, J., Clemenza, C., Romero, D., & Rojas, L. R. (2000). Liderazgo corporativo y crisis paradigmática universitaria. *Convergencia: revista de Ciencias Sociales.*, 13.

González Radio, V. (2006). El liderazgo social. *Revista Galego Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 3.

Guatemala, D. H. (viernes 20 de julio de 2018). LIDERAZGO COMUNITARIO. *LIDERAZGO COMUNITARIO*. Catamayo, Loja, Ecuador.

Hoeftede. (1992).

INSFOP y PESANN. (2008). *¿Que es organizacion comunitaria?* Roma-Italia: FAO.

Jiménez, C. M. (2008). *Módulo para la formación de líderes comunitarios*. Guatemala.

Lorenzo, D. M. (2005). El liderzgo en las organizaciones educativas: revision y perspectivas actuales. *revista española de pedagogía*, 367.

Luis Eduardo Montaña. (2005). "FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES PERTENECIENTES A LA ASOCIACION DE PROYECTOS COMUNITARIOS. A.P.C.". *Asociación de Proyectos Comunitarios*.

Macas, L. M. (2015). "EL LIDERAZGO DE LA DIRIGENCIA, Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO COMUNITARIO DEL BARRIO CAPULI LOMA DEL CANTÓN LOJA. Loja: Universidad Nacional de Loja.

Malgesini Rey, G. (2015). *Guía metodológica sobre el proyecto de intervención social* . Madrid: EAPN España.

Mallariano, U. (2004). *Desarrollo social y bienestar*. Bogota Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, XXXI (58).

Marchioni, M. (2007). *Extensión Uned*. Recuperado el 06 de agosto de 2018, de Extensión Uned:

[https://extension.uned.es/archivos\\_publicos/webex\\_actividades/4698/acomunitariaponencia13b.pdf](https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4698/acomunitariaponencia13b.pdf)

Martín Díaz, I., & Rodríguez M, S. (4 de abril de 2016). *EcuareRed*. Obtenido de EcuareRed: [https://www.ecured.cu/index.php?title=Desarrollo\\_Social&action=info](https://www.ecured.cu/index.php?title=Desarrollo_Social&action=info)

Martínez Herrera, H. (2011). *Liderazgo responsable*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Martínez, E. L. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona: Facultad de Derecho, UAB.

Maza López, Á. (19 de Junio de 2014). *gestiopolis*. Obtenido de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/funciones-del-liderazgo/>

Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Economicas: Investigacion y reflexion.*, 2-4.

MERA, O. R. (2014). *LOS PROYECTOS SOLIDARIOS DE SALINAS DE GUARANDA Y SU APORTE*. Quito: Quito, Ecuador : Flacso Ecuador.

Merino, J. P. (2015). *Definición de trabajo social*. Ecuador: <https://definicion.de/trabajo-social/>.

Midgley, J. (2014). *Desarrollo social: teoría y práctica*. Madrid-España: FGUPM.

Módulo 1 de trabajo y estudio. (2005). *Liderazgo, participación comunitaria y ciudadana*. Popayán: Asociación de proyectos comunitarios.

Moix, M. (1998). *Trabajo comunitario*.

Núñez Mendoza, P. (2014). *Seguridad humana como pilar del desarrollo social*. México, D.F.: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Cámara de Diputados.

- Odiardi Purón, L. d. (2004). *El significado psicológico del liderazgo en cuatro grupos ejecutivos mexicano, usando redes semánticas*. México, D.F.: Universidad Iberoamericana.
- Ovejero Bernal, A. (2010). *Psicología social: algunas claves para comprender la conducta humana*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- PNUD. (2003). *Informe Regional de Desarrollo Humano: Seguridad ciudadana con rostro humano*. Panamá: Alfa Omega Impresores.
- Regader, B. (26 de 09 de 2016). *GESTION* . Obtenido de CINCO TIPOS DE LIDERAZO : <https://gestion.pe/blog/economiaconductual/2016/09/5-tipos-de-liderazgo-empresas.html>
- Reyes Espejo, M. I. (2013). *Liderazgo comunitario y capital social: una aproximación desde el campo bibliográfico*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Reyes, L., & Rodríguez, J. L. (2011). *El liderazgo integral en las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Robles Altamirano, A. L., & Barreno Salinas, Z. (2014). Intervención del trabajo social comunitario en el cantón Milagro, Ecuador. *Revista ciencia UNEMI*, 85.
- Rodríguez Bermeo, S. D. (2017). *LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA VIDA DEMOCRÁTICA: LAS VEEDURIAS EN ECUADOR, PERIODO 2008 - 2017*. Quito: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.
- Rojas Andrade, R. (2001). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. *Universidad del Mar Calama*, 62.

Torres, G. P., & Contreras M, C. A. (Octubre de 2015). Factores que influyen en el liderazgo de los gerentes del sector bancario. *Redalyc.org*, 83, 84.

Ventosa, V. J. (2016). *Didáctica de la participación: Teoría, metodología y práctica*. Madrid, España: Narcea, S.A.

Yagual, E. I. (s.f.). *LIDERAZGO SITUACIONAL EN LA GESTIÓN*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Zastroy, C. H. (2008). *Trabajo Social con Grupos, 6ª Edición*. Madrid, España: Cengage Learning Paraninfo .

## 11. ANEXOS

Anexo 1: Proyecto de tesis



**Tema**

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL EN LOS MORADORES DEL BARRIO LA VEGA, CANTÓN CATAMAYO Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

## 1. Problemática

En la actualidad se viene hablando, con progresiva intensidad y persistencia, del liderazgo en toda la literatura científica sobre las organizaciones. Se ha convertido verdaderamente en un tema de moda, en un tópico de actualidad, como también lo son, por ejemplo, el de «las organizaciones que aprenden» (Senge, 1996), el de la llamada «sociedad organizacional» (Drucker, 1993), los modelos de «gestión de calidad total» (Lorenzo Delgado, 1997), o el tema de «la violencia en las aulas». Como dicen Bolman y Deal (1995, 395): «En todas partes el liderazgo es considerado como la solución para casi todos los problemas organizacionales. (Lorenzo, 2005)

En América Latina se han hecho una serie de trabajos en torno a los estilos de liderazgo, entre ellos se destacan los de Rainieri (2006) en Chile, de Robles et al., (2008) en México, y los de Contreras et al., (2009) en Colombia, cuyos resultados han arrojado ciertas similitudes respecto a los comportamientos de liderazgo que los diferencian particularmente de los líderes de otros países. Quizás la baja tolerancia a la incertidumbre y la resistencia al cambio, que caracterizan estos países puedan explicar sus particularidades en las prácticas de liderazgo. (Hoeftede, 1992)

Es por ello que las organizaciones requieren de líderes capaces de entender el entorno cambiante y propiciar cambios e innovaciones que permitan adaptarse a la nueva coyuntura. Es preciso también que los líderes formen equipos con esa orientación.

En ese sentido, el líder de estos tiempos debe transmitir su visión a la organización e influir en las personas para transformar las ideas en propuestas concretas y en resultados tangibles. Las organizaciones más exitosas no solo se adaptan al cambio; también son



capaces de propiciarlo y moldearlo. Ellas mismas y sus integrantes deben ser protagonistas del cambio. (ESAN, 2016)

A nivel nacional el liderazgo organizacional es sumamente importante a la hora de buscar un desarrollo social de una comunidad, tal es caso de la experiencia que ha tenido Salinas de Guaranda que ha sabido encontrar en su proceso democrático solidario factores de éxito que sus miembros y sus organizaciones han incorporado sistemáticamente al interior y exterior de sus instituciones. Esta sección analiza algunos de esos factores que han determinado el aumento en la productividad de sus emprendimientos, el comportamiento ético de sus asociados, su activa participación por la presencia de líderes y lideresas que han modelado con valores la organización y la vinculación de sus actividades con el entorno, el medio ambiente y su sostenibilidad. (MERA, 2014)

El desarrollo de una comunidad es la base principal para el bienestar de los moradores que la habitan, este implica un sinnúmero de acciones eficientes y eficaces de personas que la representan. Esto puede resultar una tarea difícil al no contar con la presencia de líderes o lideresas que se preocupen por buscar un desarrollo social; tal es el caso del Barrio La Vega, Cantón Catamayo, que a partir de un sondeo se determina como problemáticas al alcoholismo y drogadicción, abuso a niños, abuso a la mujer, desempleo y la falta de liderazgo; siendo este último el problema de más incidencia y factor predominante para que se acrecienten el resto de problemas en la comunidad, los cuales generan malestar en los moradores y no permitan alcanzar el bienestar social.

Por lo expuesto se plantea el siguiente problema científico: **¿cuáles son los factores que influyen en el liderazgo organizacional de los moradores y como afectan al desarrollo social del barrio La Vega, cantón Catamayo?**

## 2. Justificación

En la actualidad las personas dejan de lado la participación comunitaria, perjudicando así a las nuevas generaciones, por lo tanto, en el barrio la Vega, cantón Catamayo, donde la falta de interés y responsabilidad de los moradores y escasos líderes hacen que se presente un desinterés hacia los problemas que se presentan en la comunidad.

Es por ello que esta investigación denota la importancia de estudiar el liderazgo organizacional en el barrio, donde se identificarán los factores que impiden el desarrollo social, mediante la aplicación de metodologías apropiadas que permitirán diseñar un plan de intervención comunitaria con el que se promoverá el bienestar social de los moradores.

La Universidad Nacional de Loja desde su estructura académica tiende, dentro de su misión y visión formar profesionales Trabajadores Sociales investigativos con conocimientos científicos y metodológicos para explicar los diversos fenómenos de las realidades sociales, que les permita interpretar y generar solución a las demandas que de ellos se desprendan. Desde esta referencia la investigación se justifica por lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), Art.144.

En lo personal la investigación se justifica porque entrelaza la teoría y la práctica, lo que permite ampliar el conocimiento científico en el campo de estudio, y además el convivir en el ambiente de las personas que integran el barrio La Vega, permitirá fortalecer los roles y características propias de un Trabajador social.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. General**

Analizar el liderazgo organizacional y su importancia en el desarrollo social de los moradores del barrio La Vega, cantón Catamayo.

#### **3.2. Específicos**

Argumentar teórica y científicamente las categorías que sustentan el objeto de estudio sobre el liderazgo organizacional para promover el desarrollo social en los moradores del barrio La Vega, cantón Catamayo y la intervención del trabajador social.

Identificar los factores que influyen en el liderazgo organizacional para el desarrollo social de los moradores del barrio La Vega, cantón Catamayo

Diseñar una propuesta de intervención social encaminada a la formación de líderes comunitarios para promover el desarrollo social del barrio La Vega, cantón Catamayo.

## 4. Marco Teórico

### 4.1.Liderazgo

#### 4.1.1. Concepto.

El liderazgo se lo puede definir de las siguientes maneras:

Según el diccionario de la Real Academia (2008) remite a la palabra “liderato” que significa condición de líder, asimismo señala que la palabra líder proviene del inglés “leader”, que significa guía, por lo tanto, liderazgo es atribuido a una persona a la que un grupo sigue y le reconoce como jefe u orientadora. (Academia, 2008)

Adair (2003) define al liderazgo situacional a la relación entre la cantidad de dirección y control “comportamiento directivo” que ofrece un líder; en este caso el presidente de la comuna y la cantidad de apoyo que da a los comuneros. En otras palabras, es la facilidad de influir en personas, que trabajen en equipo, bajo la dirección del líder, en pro de un objetivo de beneficio social. (Yagual)

Dado este concepto se puede concluir que liderazgo es la asignación de responsabilidades a una persona capaz de llevar una serie de procesos en el cual se alcanza objetivos colectivos.

#### 4.1.2. Liderazgo comunitario.

Dentro de la sociedad en la que vivimos hoy en día las personas están sumergidas en lo monótono y no aceptan responsabilidades es por ellos que los problemas de cada comunidad crecen cada día más por la falta de líderes en la misma.

Debido a esto los seres humanos deben aprender a tomar decisiones tanto personales como de comunidad. Según (Jiménez, 2008) liderazgo comunitario es; “*Capacidad que*

*le permite a una persona guiar a un grupo de personas hacia el logro o consecución de un bienestar común “o “es cuando una persona tiene la capacidad de influir más que otros miembros de la comunidad en el desarrollo de actividades o la toma de decisiones a favor de la comunidad”.*

Pero dentro de estos conceptos un líder debe tomar decisiones en algunas ocasiones, pero deben de ser apoyadas por la comunidad, además la responsabilidad no solo es del líder, sino más bien de toda la comunidad para llegar a estar en la cúspide de formar un barrio o comunidad organizada.

#### **4.1.3. Tipos de líderes.**

##### ***4.1.3.1. Líderes directivos.***

Informa a los integrantes del grupo lo que espera de ellos y ellas, da guías específicas de cómo realizar el trabajo y presenta cómo hacerlo.

##### ***4.1.3.2. Líder apoyador.***

Es amistoso/a, accesible, con iniciativa, es cercano a las necesidades de los demás.

##### ***4.1.3.3. Líder participativo.***

Consulta con los demás del grupo, pide sugerencias, toma en cuenta las opiniones, ante de tomar daciones.

##### ***4.1.3.4. Líder orientador.***

Pone los retos, busca el mejoramiento continuo, proporciona confianza a los y las demás para que se asuman responsabilidad, buscan mayores retos. (Jiménez, 2008)

#### 4.1.4. Tipos de liderazgo

Cada tipo de liderazgo tiene sus efectos (positivos y negativos) en el funcionamiento y confort de las comunidades. Un estilo de liderazgo positivo e integrador promueve la buena química entre las personas involucradas en un proyecto, además de mejorar su bienestar y productividad organizacional. Sin embargo, un estilo de liderazgo negativo puede generar una pobre comunicación, estrés, una bajada en la productividad, entre otros.

Entre algunos tipos tenemos los siguientes:

##### ***4.1.4.1. Liderazgo delegativo.***

Un tipo de liderazgo más liberal en que el líder tiene un papel pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión. Éste es un líder liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tienen el poder. (Regader, 2016)

##### ***4.1.4.2. Liderazgo autocrático.***

Es el tipo de líder que ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes. Es positivo y dogmático. Se basa en recompensas y castigos en la búsqueda de obediencia. Este líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, dirige, controla y motiva. Todo se centra en el líder. De hecho, considera que es la única persona capacitada para tomar decisiones importantes y que los trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos, sino que necesitan que alguien lo haga por ellos. Tiene el control y tiene la fuerza. (Beatriz, gestión organizacional, 2017)

#### ***4.1.4.3.Liderazgo democrático.***

Es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que las personas decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones, además pueden opinar, no se limitan solo a recibir órdenes, y de hecho se alienta su participación. (Beatriz, gestion organizacional, 2017)

#### ***4.1.4.4.Liderazgo transaccional.***

El liderazgo transaccional se fundamenta en transacciones entre la comunidad y el líder, es decir, en procesos de intercambio de información y beneficios entre los distintos estamentos jerárquicos de la organización.(Beatriz, gestion organizacional, 2017)

#### ***4.1.4.5.Liderazgo transformacional.***

El liderazgo transformacional dedica sus esfuerzos a que existan unos altos niveles de comunicación entre comunidad y líder. Esto refuerza el ambiente grupal y hacer más sencillo que se consigan objetivos y resultados satisfactorios. Además, el tener constante retroalimentación logrando que el líder pueda tomar más y mejores decisiones. (Regader, 2016)

## **4.2. Desarrollo social**

### **4.2.1. Concepto de desarrollo social.**

La discusión de los diferentes conceptos de desarrollo social desde las diferentes temáticas, se lo podría definir de la siguiente manera según: (Mallariano, 2004)



El desarrollo social, en cierta forma, sería el resultado de la mejora de los índices colectivos de bienestar como esperanza de vida, mortalidad infantil, ingreso disponible, ingesta calórica o acceso a servicios sociales; es decir, todo lo que significa que los grupos humanos vivan más, tengan mayor goce de bienes de consumo y sufran menos las penalidades impuestas por los embates de la naturaleza, la enfermedad y los riesgos a los cuales estamos expuestos.

#### **4.2.2. Desarrollo social en una comunidad.**

El desarrollo social se refiere al desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad. Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad. Implica principalmente desarrollo económico y humano.

El desarrollo social y comunitario es el eje transversal que acompaña todas nuestras intervenciones. Está orientado al desarrollo de relaciones saludables en las familias, para fortalecer los roles sociales de sus integrantes como ciudadanos, hijos, empleados, empresarios, padres y madres, entre otros, durante todo su ciclo de vida.

La intervención social también se orienta a fortalecer el ejercicio del liderazgo y organización comunitaria y a reducir factores de riesgo psicosocial en las comunidades que forman parte de nuestros territorios priorizados. (Enrique, 1997)

#### **4.3. El trabajador social y su intervención**

El trabajo social comunitario debe ser considerado como una forma de intervención práctica que exige una base teórica y de conocimiento que es más sociológica que

psicológica a diferencia de lo que ocurre en otros niveles de intervención del trabajo social, como el trabajo con individuos, familias y grupos.

#### 4.3.1. **¿Qué es Trabajo social?**

El trabajo social es una profesión que busca favorecer el desarrollo de vínculos humanos saludables y fomentar cambios sociales que deriven en un mayor bienestar para las personas. Los trabajadores sociales, de este modo, actúan sobre ciertos factores relacionados a las interacciones de los individuos con el entorno.

Puede decirse, por lo tanto, que el trabajo social está orientado a las relaciones que los sujetos mantienen con sus ambientes. La finalidad de este oficio es que cada ser humano pueda desarrollarse de forma plena: por extensión, el trabajo social logra cambios en las comunidades. (Merino, 2015)

El Trabajo Social Comunitario implica la aproximación intergrupala a la solución de problemas sociales, el incremento del conocimiento y comprensión de necesidades de la comunidad y el tipo de ayuda precisa para que puedan satisfacerse; por tanto, da gran importancia al conocimiento de los recursos de la comunidad y a la ayuda que ésta precise para resolver sus problemas y conseguir que se pretendan (Moix, 1998)

#### 4.3.2. **Roles del trabajador social comunitario**

- ❖ **Consultor-asesor- orientador:** “Este rol en la práctica del trabajo comunitario con las organizaciones funcionales y territoriales se cumple en cuanto el principal objetivo es buscar distintas alternativas que permitan a los dirigentes y personas en general poner en práctica la capacidad de autogestión sobre todo en la solución de las necesidades sociales básicas que afectan al colectivo. (Macas, 2015)

- ❖ **Educador.** El Trabajador Social debe entregar a las personas de la comunidad, las herramientas necesarias y suficientes para crear en los miembros de ella destrezas y habilidades, con la finalidad de que cada individuo pueda resolver sus propios problemas o dificultades, la modalidad más usada por quienes trabajan en directo en la comunidad es a través de charlas , (sesiones educativas), talleres, etc., lo que conlleva a generar una participación activa de los individuos que conforman el grupo, pensando siempre que el fin último es lograr que cada individuo use sus potencialidades y conocimientos para que pueda por si solo resolver en el momento. (Macas, 2015)
- ❖ **Coordinador.** El Trabajador Social cumple dentro de la comunidad la función coordinadora, por cuanto coordinada actividades futuras que al interior de la propia comunidad pudieron planificarse o acordarse en conjuntos con los participantes de ésta. Además de coordinar contactos con otros profesionales y técnicos que van en ayuda de las acciones y actividades programadas en beneficio de la comunidad, con la finalidad de agilizar la tramitación necesaria. (Macas, 2015)
  - ❖ **Planificador.** En la actualidad vemos que este es un rol que le compete y debe ejecutar el Trabajador Social moderno, en donde demuestra su capacidad y entrega de conocimientos teóricos para la formulación de planes, proyectos, y programas dirigidos a solucionar una carencia detectada en la elaboración del diagnóstico comunitario, siempre hay que tener presente que los problemas detectados deben ayudarnos a elaborar un programa que irá destinado a solucionar ya sea en parte o en forma definitiva el problema detectado (Macas, 2015)
- ❖ **Mediador.** El Trabajador Social debe y puede actuar muchas veces en el plano mediador, en las distintas situaciones que se presentan ya sea dentro del grupo o en la propia comunidad, frente a situaciones de conflicto o no, lo importante es que actúa a través de la actitud, acción, y disposición presentes en el trabajador social para intervenir en situaciones. (Macas, 2015)
- ❖ **Gestor.** Este rol del asistente social, tiene directa relación con la adecuada utilización de recursos de parte de las personas que requieran de ellos.

Somos aquí los intermediarios entre los usuarios y las instituciones, ya que conocemos la problemática de la comunidad y al mismo tiempo gestionamos la ayuda a través de distintos organismos. (Macas, 2015)

- ❖ **Ejecutor.** Al momento de llegar a tener que ejecutar un programa o proyecto el trabajador social sabe y conoce que hay temas de gran interés para la comunidad y a los cuales las personas le darán mayor importancia, lo que se traducirá en mayor participación, es decir, no puedo llegar a la comunidad a implementar un programa de desarrollo comunitario, ni siquiera se ha realizado el diagnóstico preliminar que demuestre que ese tema es merecedor de ser abordado con un determinado proyecto, si es así no me cabe la menor duda que ese programa irá destinado al fracaso. (Macas, 2015)

## 5. Metodología

En el desarrollo del presente proyecto denominado “Liderazgo organizacional para promover el desarrollo social en los moradores del barrio La Vega, cantón Catamayo y la intervención del trabajador social”, se utilizará metodología que permita cumplir con los objetivos de la misma. Entre ellas tenemos las siguientes:

### 5.1. Tipos de investigación

#### 5.1.1. Investigación Científica.

Este tipo de investigación permitirá obtener información relevante y fidedigna utilizando el **método científico** para entender y verificar los factores que influyen negativamente en el liderazgo organizacional de los moradores del barrio La Vega, además mediante la utilización de otros métodos y técnicas detallados a continuación.

#### 5.1.2. Métodos

##### 5.1.2.1. Método cualitativo.

Este método permitirá entender e interpretar la situación de la comunidad apoyado en hechos, comportamientos, pensamientos, actitudes, creencias de los moradores, la manera de interactuar y experiencias que se presentan en este campo de estudio.

#### ➤ Técnicas

- ❖ **Encuestas:** Esta técnica permitirá recolectar información de los actores sociales de la comunidad para identificar la situación del objeto de estudio.

#### ➤ Herramientas

- ❖ **Cuestionario:** Esta herramienta contendrá preguntas abiertas y/o cerradas que estén enmarcadas lógicamente al objeto de estudio.

### 5.1.2.2. Método inductivo.

Este método se utilizará para obtener información general de la situación del Barrio a través de la percepción de sus moradores.

#### ➤ **Técnicas**

- ❖ **Entrevistas no estructuradas:** Esta técnica estará basada en un conversatorio con los miembros de las directivas anteriores del Comité Pro mejoras, mismas que permitirá conocer su accionar en la comunidad. Esta técnica consiste en realizar preguntas de acuerdo a las respuestas que vayan surgiendo durante la entrevista.

#### ➤ **Herramientas**

- ❖ **Matriz de entrevista:** Se detallará minuciosamente la intervención de los miembros del comité.

### 5.1.2.3. Método deductivo.

Se basa en los referentes históricos y teóricos con los que cuenta el Barrio para determinar problemáticas existentes en el interior del mismo.

#### ➤ **Técnicas**

- ❖ **Documental:** sirve conocer los antecedentes de la comunidad y a partir de eso detectar su situación actual.

#### ➤ **Herramientas**

- ❖ **Revistas virtuales:** permitirán obtener la información de una forma rápida y segura.

### 5.1.2.4. Método descriptivo.

Permitirá describir cual ha sido el accionar de los anteriores directivos de la comunidad y cuales han sido los factores que han generado la falta de liderazgo organizacional.

➤ **Técnicas**

- ❖ **Observación participativa:** en ella el observador forma parte del grupo observado y participa en él durante el tiempo que dure la observación.
- ❖ **Encuestas:** Esta técnica permitirá recolectar información de los líderes anteriores de la comunidad para identificar la situación del objeto de estudio.

➤ **Herramientas**

- ❖ **Matriz de observación:** En esta matriz se detallará todo lo observado referente al tema de estudio en el campo de investigación.
- ❖ **Cuestionario:** Esta herramienta contendrá preguntas abiertas y/o cerradas que estén enmarcadas lógicamente al objeto de estudio.
- ❖ **Cuaderno de campo:** Permitirá narrar de forma escrita los sucesos, hechos y experiencias vividas diariamente dentro del Barrio.

**5.1.2.5.Método analítico - sistemático.**

Estos métodos me permitirán analizar la información recopilada durante el proceso de investigación para posteriormente sistematízala ordenadamente de acuerdo a la situación.

➤ **Técnicas**

- ❖ **Observación directa:** Permitirá observar atentamente la situación de la comunidad, las características de los moradores y su participación en el desarrollo social del barrio.
- ❖ **Encuestas:** Esta técnica permitirá recolectar información de los actores sociales de la comunidad para identificar la situación del objeto de estudio.

➤ **Herramientas**

- ❖ **Guía de observación:** donde se detallará todo lo observado referente al tema de estudio en el campo de investigación.
- ❖ **Cuestionario:** es el formato de las preguntas abiertas y/o cerradas que estén enmarcadas lógicamente al objeto de estudio.

- ❖ **Cuaderno de campo:** Permitirá narrar de forma escrita los sucesos, hechos y experiencias vividas diariamente dentro del Barrio.

## **5.2. Población y muestra**

### **5.2.1. Población**

La población donde se realizará la investigación se encuentra ubicada en el Barrio La Vega, Cantón Catamayo, con un total de 1.500 habitantes.

### **5.2.2. Muestra**

La muestra utilizada para la realización de la presente investigación será una intencional la cual corresponde a la técnica de muestreo no probabilístico ya que la selección será a partir de la causa relacionada a las características de la investigación, por tanto, serán a 10 líderes, 20 jefes/as de hogar, y 20 jóvenes.



## 6. Cronograma

Años		2017		2018												2019			
Nº	MESES	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
	ACTIVIDADES																		
1	Aprehensión de conocimientos teóricos	■	■																
2	Sondeo preliminar o conversatorio		■	■															
3	Identificación y delimitación del problema				■														
4	Matriz de contexto				■														
5	Revisión de literatura					■													
6	Sistematización del proyecto						■	■											
7	Aprobación de proyecto científico							■	■										
8	Construcción del marco teórico									■	■	■							



### 7. Presupuesto y financiamiento.

El presupuesto estimado para la realización de la presente investigación es de **2,080.00** dólares americanos, valor que en su totalidad estarán cubiertos por la autora, Mirian Patricia Troya Cuenca.

<b>RECURSOS ECONOMICOS</b>				
<b>ITEMS</b>	<b>Detalle</b>	<b>Unidad</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Valor total</b>
<b>1</b>	Internet	10 meses	20.00	200.00
<b>2</b>	Impresiones	1.200	0.10	120.00
<b>3</b>	Copias	1.000	0.02	20.00
<b>4</b>	Materiales de escritorio	4	10.00	40.00
<b>5</b>	Útiles de oficina	-	-	600.00
<b>6</b>	Empastado	5	10.00	50.00
<b>7</b>	Anillado	5	2.00	10.00
<b>8</b>	CD	5	2.00	10.00
<b>9</b>	Transporte	-	2.50	150.00
<b>10</b>	Cámara fotográfica	1	400.00	400.00

<b>SUBTOTAL</b>		1600.00
<b>Imprevistos</b>	30%	480.00
<b>TOTAL</b>		<b>2,080.00</b>

## 8. Bibliografía

- Academia, R. (2008). *Liderazgo*.
- Alicia Bárcena. (2015). Desarrollo social inclusivo. *CEPAL*, 10.
- Alvarez Romero, M., & Jurado Ponce, C. (2013). *Desarrollo socio afectivo e intervencion con familias*. Anquera-España: IC editorial .
- Ander Egg, E. (1974). *Diccionario de Trabajo social* . Argentina: Lumen.
- Ander-Egg, E. (1984). *¿Que es trabajo social?* Buenos Aires. Argentina: Humanitas.
- Ander-Egg, E. (2002). *Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad*. Buenos Aires- Argentina: Grupo editorial Lumen .
- Andrea. (28 de Junio de 2018). *Euroresidentes vida inteligente*. Obtenido de Euroresidentes vida inteligente: <https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-organizacional>
- Barahona Urbano, H., Cabrera Moya, D., & Torres Castro, U. (2011). Los Líderes en el siglo XXII. *Dialnet* , 2.
- Barbero, J. M., & Ferran, C. (2005). *Trabajo Comunitario, organización y desarrollo social*. Madrid: Alianza editorial.
- Barra Almagia, E. (1998). *Psicología social*. Chile.
- Beatriz, Z. (2017). *gestion organizacional*. Obtenido de Liderazgo autoritario.: <https://www.gestion.org/el-liderazgo-autoritario/>

- Beatriz, Z. (2017). *gestion organizacional*. Obtenido de Liderazgo autocratico: <https://www.gestion.org/el-liderazgo-democratico/>
- Casas Bernard, C. (2014). *Desarrollo social y comunitario*. México: Trillas.
- Castro Solano, A., & Minervino, R. (2007). Motivación para liderar, inteligencia práctica y efectividad de los líderes. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 188.
- Concilio Nacional de Minorías-NMAC. (2009). *SERIE DE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL, Desarrollo de Liderazgo*. Washington: National Minority AIDS Council.
- Delgado, M. L. (2015). El liderzgo en las organizaciones educativas: revision y perrspectivas actuales. *Revista española de pedagogia* , 13.
- Divulgación económica*. (2017). Recuperado el 06 de Agosto de 2018, de Divulgación económica: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/participacion-ciudadana-definicion-tipos-participacion/>
- Enrique, C. F. (1997). Estado, comunidad y sociedad en el desarrollo social. *revista de la CEPAL*.
- ESAN, U. (2016). Liderzgo organizacional ante los cambios del entorno. *conexionesan*.
- Escartín Caparrós, M. J. (1998). *Manual de trabajo social: (modelos de práctica profesional) (2ª ed.)*. Alicante España: Aguaclara.
- Ferrer, J., Clemenza, C., Romero, D., & Rojas, L. R. (2000). Liderazgo corporativo y crisis paradigmática universitaria. *Convergencia: revista de Ciencias Sociales*., 13.

González Radio, V. (2006). El liderazgo social. *Revista Galego Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 3.

Guatemala, D. H. (viernes 20 de julio de 2018). LIDERAZGO COMUNITARIO. *LIDERAZGO COMUNITARIO*. Catamayo, Loja, Ecuador.

Hoeftede. (1992).

INSFOP y PESANN. (2008). *¿Que es organizacion comunitaria?* Roma-Italia: FAO.

Jiménez, C. M. (2008). *Módulo para la formación de líderes comunitarios*. Guatemala.

Lorenzo, D. M. (2005). El liderzgo en las organizaciones educativas: revision y perspectivas actuales. *revista española de pedagogía*, 367.

Luis Eduardo Montaña. (2005). “FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES PERTENECIENTES A LA ASOCIACION DE PROYECTOS COMUNITARIOS. A.P.C.”. *Asociación de Proyectos Comunitarios*.

Macas, L. M. (2015). “*EL LIDERAZGO DE LA DIRIGENCIA, Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO COMUNITARIO DEL BARRIO CAPULI LOMA DEL CANTÓN LOJA*”. Loja: Universidad Nacional de Loja.

Malgesini Rey, G. (2015). *Guía metodológica sobre el proyecto de intervención social*. Madrid: EAPN España.

Mallariano, U. (2004). *Desarrollo social y bienestar*. Bogota Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, XXXI (58).

Marchioni, M. (2007). *Extensión Uned*. Recuperado el 06 de agosto de 2018, de Extensión Uned:

[https://extension.uned.es/archivos\\_publicos/webex\\_actividades/4698/acomunitariaponencia13b.pdf](https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4698/acomunitariaponencia13b.pdf)

Martín Díaz, I., & Rodríguez M, S. (4 de abril de 2016). *EcuareRed*. Obtenido de EcuareRed:

[https://www.ecured.cu/index.php?title=Desarrollo\\_Social&action=info](https://www.ecured.cu/index.php?title=Desarrollo_Social&action=info)

Martínez Herrera, H. (2011). *Liderazgo responsable*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Martínez, E. L. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona:

Facultad de Derecho, UAB.

Maza López, Á. (19 de Junio de 2014). *gestiopolis*. Obtenido de gestiopolis:

<https://www.gestiopolis.com/funciones-del-liderazgo/>

Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (2006). El Liderazgo Transformacional,

Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas.

*Revista Facultad de Ciencias Economicas: Investigacion y reflexion.*, 2-4.

MERA, O. R. (2014). *LOS PROYECTOS SOLIDARIOS DE SALINAS DE GUARANDA*

*Y SU APORTE*. Quito: Quito, Ecuador : Flacso Ecuador.

Merino, J. P. (2015). *Definición de trabajo social*. Ecuador: [https://definicion.de/trabajo-](https://definicion.de/trabajo-social/)

[social/](https://definicion.de/trabajo-social/).

Midgley, J. (2014). *Desarrollo social: teoría y práctica*. Madrid-España: FGUPM.

Módulo 1 de trabajo y estudio. (2005). *Liderazgo, participación comunitaria y*

*ciudadana*. Popayán: Asociación de proyectos comunitarios.

Moix, M. (1998). *Trabajo comunitario*.

Núñez Mendoza, P. (2014). *Seguridad humana como pilar del desarrollo social*. México,

D.F.: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Cámara de Diputados.



- Odiardi Purón, L. d. (2004). *El significado psicológico del liderazgo en cuatro grupos ejecutivos mexicano, usando redes semánticas*. México, D.F.: Universidad Iberoamericana.
- Ovejero Bernal, A. (2010). *Psicología social: algunas claves para comprender la conducta humana*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- PNUD. (2003). *Informe Regional de Desarrollo Humano: Seguridad ciudadana con rostro humano*. Panamá: Alfa Omega Impresores.
- Regader, B. (26 de 09 de 2016). *GESTION* . Obtenido de CINCO TIPOS DE LIDERAZO : <https://gestion.pe/blog/economiaconductual/2016/09/5-tipos-de-liderazgo-empresas.html>
- Reyes Espejo, M. I. (2013). *Liderazgo comunitario y capital social: una aproximación desde el campo bibliográfico*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Reyes, L., & Rodríguez, J. L. (2011). *El liderazgo integral en las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Robles Altamirano, A. L., & Barreno Salinas, Z. (2014). Intervención del trabajo social comunitario en el cantón Milagro, Ecuador. *Revista ciencia UNEMI*, 85.
- Rodríguez Bermeo, S. D. (2017). *LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA VIDA DEMOCRÁTICA: LAS VEEDURIAS EN ECUADOR, PERIODO 2008 - 2017*. Quito: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.
- Rojas Andrade, R. (2001). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. *Universidad del Mar Calama*, 62.

Torres, G. P., & Contreras M, C. A. (Octubre de 2015). Factores que influyen en el liderazgo de los gerentes del sector bancario. *Redalyc.org*, 83, 84.

Ventosa, V. J. (2016). *Didáctica de la participación: Teoría, metodología y práctica*. Madrid, España: Narcea, S.A.

Yagual, E. I. (s.f.). *LIDERAZGO SITUACIONAL EN LA GESTIÓN*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Zastroy, C. H. (2008). *Trabajo Social con Grupos, 6ª Edición*. Madrid, España: Cengage Learning Paraninfo .

## Anexo 2: Matriz de contexto

CONTEXTO SOCIAL DONDE SE DA LA PROBLEMÁTICA	
BARRIO LA VEGA	ANTECEDENTES
<p><b>UBICACIÓN:</b></p> <p>Cantón Catamayo</p>	<p>Al hablar del Barrio La Vega, nos remontamos a la historia del siglo XVI y hasta inicios del Siglo XIX, fue una estancia perteneciente a la hacienda El Salado, de propiedad de la familia Eguiguren, quienes reubican la casa hacienda al lugar denominado Valle Hermoso; historiadores de la talla de Alfonso Anda Aguirre nos ilustra que la colonia de negros radicados en la estancia de Chorrillos de Loja desde 1596 hasta 1603, estos fueron invitados por el dueño de la hacienda Dr. Manuel Eguiguren para que dicha colonia se ubique en la Hacienda El Salado, un pequeño montículo que aún persiste como un fiel testigo de los hechos legendarios.</p> <p>La colonia africana se radico en esta hacienda por el año de 1603, datos de la Misión de Jesuitas que se adueñaron del valle, en un informe del año de 1640 por</p>
<p><b>HISTORIA:</b></p> <p>Su historia se enmarca con la llegada de los afro descendientes</p> <p><b>Población actual:</b> 1500 habitantes.</p>	
<p><b>SONDEO:</b> Durante el primer acercamiento en la comunidad mediante un conversatorio con</p>	

algunos de los miembros encargados de la directiva del comité Pro – mejoras del Barrio La Vega y posteriormente la aplicación de encuestas a líderes, jefes de hogar y jóvenes, se logró determinar que existen diferentes problemas que impiden el adelanto de barrio, dentro de las de mayor incidencia se encuentran el desempleo, la falta de liderazgo, alcoholismo y drogadicción, abuso a los niños/as, mujeres y ancianos, delincuencia, falta de servicios básicos y otros; siendo el segundo problema mencionado, el factor primordial para que se sigan desarrollando el resto de problemas.

el Padre Jesuita Melchor de Borja, indicaba que la colonia creció como toda especie viviente, ubicados en el sitio El Salado; al inicio del siglo pasado el hacendado los reubico a la colonia de negros en el sector donde hoy se levanta la población de la Vega, no existe un dato preciso, vista que los primeros habitantes llegan en calidad de esclavos, que vendían la fuerza de trabajo a cambio de vivir en la hacienda; como eran pequeñas estancias los arrimados (esclavos) lo llamaron Vegas, nombre común que se denomina pequeña estancia plana donde sembraban los frutos para su manutención, que lo llamaron La Huerta.

Herramientas	Problemáticas
<p>La recolección de información fue mediante:</p> <p>Aplicación de encuestas a Líderes, jefes de hogar y jóvenes de la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Falta de liderazgo.</li> <li>❖ desempleo.</li> <li>❖ abuso a la mujer</li> <li>❖ abuso a niños</li> <li>❖ alcoholismo y drogadicción.</li> <li>❖ Delincuencia.</li> </ul>
<p><b>PROBLEMA DE MAYOR INCIDENCIA</b></p> <p><b>Falta de liderazgo en los moradores del Barrio La Vega.</b></p>	
DIAGNÓSTICO	EVIDENCIAS EMPÍRICAS
<p>El Barrio La Vega, ubicado al noreste del Cantón Catamayo, posee una gran riqueza cultural y tradición ya que sus primeros habitantes fueron afro descendientes.</p>	<p>El liderazgo es considerarlo un factor psicosocial facilitador u obstaculizador en la articulación y fortalecimiento comunitario (Montero, 2003). Por ello al no</p>

Desde siempre este sector ha presentado varias necesidades y problemas sociales que se han venido agravado con el paso del tiempo por la falta de interés de los directivos.

Por ende, mediante la aplicación de técnicas de investigación como la encuesta se pudo evidenciar que la falta de liderazgo es el factor influyente en la continuidad de los problemas locales, ya que, al no haber personas comprometidas con el desarrollo del barrio, no se realizan las acciones necesarias para controlar el incremento de estos.

existir un liderazgo direccionado que favorezca el desarrollo del barrio La Vega, se considera este un problema que requiere una intervención inmediata.

Este problema fue detectado a través de uso de herramientas metodológicas como: encuestas a líderes, jefes de hogar y jóvenes de la comunidad, observación directa, diálogos indirectos y convivencia continua al formar parte de este barrio; en cuyo resultado el 90% de la población encuestada manifiesta que la falta de liderazgo es el problema con mayor incidencia.

SITUACION ACTUAL DEL PROBLEMA	BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA
<p>La falta de liderazgo está latente y se manifiesta en la poca importancia que le dan los moradores al realizar actividades en beneficio de la colectividad, es decir no existe un empoderamiento para liderar el barrio.</p> <p>Frente a esta situación se han venido eligiendo a los directivos del comité Pro – mejoras por orden de lista, lo conlleva a que los miembros impuestos no muestren el debido compromiso colectivo.</p> <p>El barrio actualmente no cuenta con una directiva, ya que la directiva anterior convocó a reunión a los moradores para hacer la elección de los nuevos miembros del Comité, pero se suspendió al tener un bajo porcentaje de quórum reglamentario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <a href="https://www.researchgate.net/publication/277590054_Liderazgo_Comunitario_y_su_importancia_en_la_intervencion_comunitaria">https://www.researchgate.net/publication/277590054_Liderazgo_Comunitario_y_su_importancia_en_la_intervencion_comunitaria</a></li> <li>❖ <a href="http://vivacatamayo.org/barrio-la-vega-emporio-cultural/?responsive=true">http://vivacatamayo.org/barrio-la-vega-emporio-cultural/?responsive=true</a></li> </ul>

## Anexo3: Matriz de observación

<b>Matriz de observación participante</b>	
<b>Datos generales</b>	<b>Lugar:</b> La Vega – Catamayo.
	<b>Fecha de inicio:</b> 23-04-2018 <b>Fecha de finalización:</b> 28-05-2018
	<b>Tiempo de duración:</b> Un mes
	<b>Observadora:</b> Mirian Patricia Troya Cuenca.
<p><b>Objetivo:</b> Observar atentamente la situación de la comunidad, las características de los moradores y su participación en el desarrollo social del barrio.</p>	
<p><b>Descripción de lo observado:</b></p> <p>El barrio la Vega, del Cantón Catamayo se caracteriza por su gran riqueza cultura, ya que sus primeros habitantes son afro – descendientes, los mismos que a partir de su llegada siguieron proyectando a sus generaciones su canto, sus danzas con ollas de barro en la cabeza y sus creencias religiosas, además cuenta con una exquisita gastronomía, y sobre todo tiene gente solidaria.</p> <p>Debido a la inexistencia de una directiva en el Comité Pro mejoras, un grupo de personas se reúne preocupados porque se aproximan una de las fiestas que caracterizan al barrio “Fiesta de la Santa Cruz” y no hay quien pueda organizarla; por lo cual llegan a un acuerdo que se formará el Comité de fiestas con los 20 asistentes.</p> <p>Se realizaron varias reuniones con el fin de organizar y preparar lo concerniente a la fecha, se repartió tareas de las cuales participe; se contacta a un candidato a la alcaldía</p>	



quien ofreció su ayuda, se entregaron oficios a los dueños de huertas y empresas que se encuentran cerca de la comunidad para pedir apoyo recursos económicos y materiales, los mismos que facilitaron el cumplimiento de tareas.

Al llegar gran día pese a la participación de solo 20 moradores se cumplió con la realización de la fiesta, a la cual asistieron casi todos los moradores. De esta actividad se obtuvieron fondos económicos los mismos que en una reunión se quedó en organizar un homenaje a María por ser el mes de las madres, y el restante de dinero fue entregado a la persona encargada del funcionamiento de la iglesia del barrio, para que adquiriera materiales que se necesitaran.

**Observaciones:**

La observación fue de forma participativa ya que la observadora se involucró en el desarrollo de las actividades.

Se logra comprobar que, aunque existen personas que les interesa el barrio, una gran mayoría que le es indiferente la situación del mismo.

*Fuente: Moradores y moradoras del barrio La Vega, Catamayo.*

*Elaborado por: Mirian Patricia Troya C.*

Anexo 4. Formato de encuesta.



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

### FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

#### CARRERA DE TRABAJO SOCIAL.

##### Encuesta a Líderes

**Objetivo:** La presente encuesta tiene como objetivo identificar los factores que influyen en el liderazgo organizacional y su importancia en el desarrollo social de los moradores del barrio La Vega, datos permitirán diseñar una propuesta de intervención social encaminada a la formación de líderes comunitarios para promover el desarrollo social del barrio La Vega, cantón Catamayo.

La información obtenida será manejada con absoluta confidencialidad y para fines académicos investigativos.

**Instrucciones:** Sr. /Sra. encuestado/a dígnese a leer completamente el cuestionario y luego por favor señale con una X en la casilla que corresponda y complete según su criterio.

#### 1. DATOS GENERALES:

1.1. **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

1.2. **Edad:** 18-29 ( ); 30-39 ( ); 40-59 ( ); 60-69( ); +70 ( )

1.3. **Nivel de instrucción:**

Primaria	<input type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	Técnico	<input type="checkbox"/>	Tercer Nivel	<input type="checkbox"/>	Cuarto Nivel	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	--------------	--------------------------	--------------	--------------------------

1.4. **¿A qué actividad se dedica Ud.?** \_\_\_\_\_

## 2. DATOS ESPECÍFICOS DE LIDERAZGO.

### 2.1. Señale: ¿Qué estilo de liderazgo aplicó en su barrio?

Liderazgo individualista.	
Liderazgo autocrático	
Liderazgo transformacional	
Liderazgo democrático	
Liderazgo transaccional	

### 2.2. ¿Cuáles son los roles que ha cumplido Ud. como líder?

Motivar	
Gestionar	
Orientar	
Organizar	
Representar	

### 2.3. ¿De qué forma organizaba y motivaba Ud. a los moradores/as de la comunidad?

Convocatorias	
Reuniones	
Actividades dinámicas recreativas	
Grupos de trabajo	

### 2.4. A través de que instituciones ha gestionado Ud. recursos para la comunidad.

.....

.....

### 2.5. ¿De qué forma se han elegido los líderes directivos en el barrio?

Democrático (voto)	
Por cualidades	
Por listado	
Otros	

### 2.6. ¿Cuáles cree Ud. que son los factores que influyen en el liderazgo organizacional comunitario?

- Características personales de los líderes
- Aplicación de los estilos de liderazgo
- Forma de elección de líderes
- Opinión de los moradores de la comunidad.

**2.7. ¿Se ha capacitado Ud. para la cumplir funciones como líder?**

Sí  No

**¿Por qué?** \_\_\_\_\_.

**2.8. ¿Con que frecuencia han realizado actividades que permitieron el desarrollo social del barrio?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Nunca

**2.9. Señale la actividad que con más frecuencia realizaban en el barrio.**

Social  Cultura  Productiva

**2.10. Planificaba Ud. las actividades a realizar en el barrio.**

Sí  No

**2.11. Involucraba Ud. a todas las personas del barrio a la realización de actividades.**

Sí  No

**2.12. ¿Cómo califica la participación de los moradores en el desarrollo del Barrio?**

Buena  Mala  Regular

**2.13. ¿Cómo califica la relación líderes – moradores?**

Buena  Mala  Regular

### **3. DATOS ESPECÍFICOS DESARROLLO SOCIAL.**

**3.1. ¿Ud. considera que existe un desarrollo social en su barrio?**

Sí\_\_ No\_\_

**3.2. Marque con una X si la comunidad cuenta con los siguientes servicios:**

Servicios	Si	No
Luz		
Agua potable		
Alcantarillado		

Alumbrado público		
Calles asfaltadas		
Recolector de basura		
Iglesia		
Espacios públicos y de recreación		
Baterías sanitarias públicas		
Hospital / centros de salud		
Instituciones educativas		
Ambientes saludables		
Seguridad ciudadana		
Emprendimientos		

**3.3. Existen grupos sociales que generen desarrollo social en su barrio,**

**señálelos:**

<b>Grupos barriales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Grupos religiosos		
Clubes deportivos		
Asociaciones sociales		
Cooperativas o asociaciones de producción		
Comités barriales o comunales		
Organizaciones de mujeres		
Grupos políticos		
Otros		

**3.4. Además de la falta de cultura de liderazgo, señale con que otros problemas sociales se ve afectado el desarrollo social del barrio.**

<b>Problemas sociales</b>	
Alcoholismo y drogadicción	
Embarazo en adolescentes	
Delincuencia	
Violencia	
Acoso y violencia sexual	
Contaminación ambiental	
Otros	

- 3.5. A su criterio cuales serían las actividades que lograrían fomentar una cultura de liderazgo organizacional en los moradores para conseguir el desarrollo social del barrio, señálelas:**

<b>Actividades</b>	
Talleres de capacitación y sensibilización sobre la importancia del liderazgo organizacional en la comunidad.	
Involucrar a la población joven en el proceso de toma de decisiones	
Crear espacios recreativos y de ocio en la comunidad	
Motivar a los moradores para que participen en actividades comunitarias	
Involucrar instituciones públicas y privadas para el mejoramiento del barrio.	

**Gracias por su colaboración.**



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

### FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

#### CARRERA DE TRABAJO SOCIAL.

##### Encuesta a jefes/as de hogar

**Objetivo:** La presente encuesta tiene como objetivo identificar los factores que influyen en el liderazgo organizacional y su importancia en el desarrollo social de los moradores del barrio La Vega, datos permitirán diseñar una propuesta de intervención social encaminada a la formación de líderes comunitarios para promover el desarrollo social del barrio La Vega, cantón Catamayo.

La información obtenida será manejada con absoluta confidencialidad y para fines académicos investigativos.

**Instrucciones:** Sr. /Sra. encuestado/a díguese a leer completamente el cuestionario y luego por favor señale con una X en la casilla que corresponda y complete según su criterio.

#### 1. DATOS GENERALES:

1.1. **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

1.2. **Edad:** 18-29 ( ); 30-39 ( ); 40-59 ( ); 60-69( ); +70 ( )

1.3. **Nivel de instrucción:**

Primaria	<input type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	Técnico	<input type="checkbox"/>	Tercer Nivel	<input type="checkbox"/>	Cuarto Nivel	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	--------------	--------------------------	--------------	--------------------------

1.4. **¿A qué actividad se dedica Ud.?** \_\_\_\_\_

## 2. DATOS ESPECIFICOS DE LIDERAZGO.

2.1. **¿Cree Ud. que el liderazgo es importante para que se dé un cambio social en el barrio?**

Sí  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_.

2.2. **¿Se han realizado actividades en su barrio, con qué frecuencia?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Nunca

2.3. **Señale la actividad que con más frecuencia se realizaba en el barrio:**

Social  Cultural  Productiva

2.4. **¿Ha participado Ud. en actividades para el desarrollo social de su barrio?**

Siempre  Casi siempre  A veces  Nunca

2.5. **¿La gestión y participación de los líderes barriales en relación al desarrollo social, ha sido?**

Buena  Mala  Regular

2.6. **¿Sabe Ud. de qué forma se han elegido los líderes en su comunidad?**

Democrático (voto)	<input type="checkbox"/>
Por cualidades	<input type="checkbox"/>
Por listado	<input type="checkbox"/>
<b>Otros</b>	<input type="checkbox"/>

2.7. **¿Cuáles cree Ud. que son los factores que influyen en el liderazgo comunitario?**

- Características personales de los líderes
- Aplicación de los estilos de liderazgo
- Forma de elección de líderes
- Opinión de los moradores de la comunidad.

2.8. **¿Cómo califica la relación moradores - líderes?**

Buena  Mala  Regular



**2.9. ¿Ud. cree que la participación de los jóvenes es importante para el desarrollo social del barrio?**

Sí  No

¿Por qué?-----

-----.

**2.10. ¿Le gustaría a Ud. ser un líder en su barrio?**

Sí  No

¿Por qué?-----

-----

-----.

### **3. DATOS ESPECÍFICOS DESARROLLO SOCIAL.**

**3.1. ¿Ud. considera que existe un desarrollo social en su barrio?**

Sí\_\_ No\_\_

**3.2. Marque con una X si la comunidad cuenta con los siguientes servicios:**

<b>Servicios</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Luz		
Agua potable		
Alcantarillado		
Alumbrado público		
Calles asfaltadas		
Recolector de basura		
Iglesia		
Espacios públicos y de recreación		
Baterías sanitarias públicas		
Hospital / centros de salud		
Instituciones educativas		
Ambientes saludables		
Seguridad ciudadana		
Emprendimientos		

- 3.3. Existen grupos sociales que generen desarrollo social en su barrio, señálelos:**

<b>Grupos barriales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Grupos religiosos		
Clubes deportivos		
Asociaciones sociales		
Cooperativas o asociaciones de producción		
Comités barriales o comunales		
Organizaciones de mujeres		
Grupos políticos		
Otros		

- 3.4. Además de la falta de cultura de liderazgo, señale con que otros problemas sociales se ve afectado el desarrollo social del barrio.**

<b>Problemas sociales</b>	
Alcoholismo y drogadicción	
Embarazo en adolescentes	
Delincuencia	
Violencia	
Acoso y violencia sexual	
Contaminación ambiental	
Otros	

- 3.5. A su criterio cuales serían las actividades que lograrían fomentar una cultura de liderazgo organizacional en los moradores para conseguir el desarrollo social del barrio, señálelas:**

<b>Actividades</b>	
Talleres de capacitación y sensibilización sobre la importancia del liderazgo organizacional en la comunidad.	
Involucrar a la población joven en el proceso de toma de decisiones	
Crear espacios recreativos y de ocio en la comunidad	
Motivar a los moradores para que participen en actividades comunitarias	
Involucrar instituciones públicas y privadas para el mejoramiento del barrio.	

**Gracias por su colaboración.**



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

### FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

#### CARRERA DE TRABAJO SOCIAL.

##### Encuesta a Jóvenes.

**Objetivo:** La presente encuesta tiene como objetivo identificar los factores que influyen en el liderazgo organizacional y su importancia en el desarrollo social de los moradores del barrio La Vega, datos permitirán diseñar una propuesta de intervención social encaminada a la formación de líderes comunitarios para promover el desarrollo social del barrio La Vega, cantón Catamayo.

La información obtenida será manejada con absoluta confidencialidad y para fines académicos investigativos.

**Instrucciones:** Sr. /Sra. encuestado/a díguese a leer completamente el cuestionario y luego por favor señale con una X en la casilla que corresponda y complete según su criterio.

#### 1. DATOS GENERALES:

1.1. **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

1.2. **Edad:** 18-29 ( ); 30-39 ( ); 40-59 ( ); 60-69( ); +70 ( )

1.3. **Nivel de instrucción:**

Primaria		Secundaria		Técnico		Tercer Nivel		Cuarto Nivel	
----------	--	------------	--	---------	--	--------------	--	--------------	--

1.4. **¿A qué actividad se dedica Ud.?** \_\_\_\_\_

## 2. DATOS ESPECIFICOS DE LIDERAZGO.

2.1. ¿Cree Ud. que el liderazgo es importante para que se dé un cambio social en el barrio?

Sí  No

¿Por qué? \_\_\_\_\_.

2.2. ¿Se han realizado actividades en su barrio, con qué frecuencia?

Siempre  Casi siempre  A veces  Nunca

2.3. Señale la actividad que con más frecuencia se realizaba en el barrio:

Social  Cultural  Productiva

2.4. ¿Ud. ha participado en actividades para el desarrollo social de su barrio?

Siempre  Casi siempre  A veces  Nunca

2.5. ¿La gestión y participación de los líderes barriales en relación al desarrollo social, ha sido?

Buena  Mala  Regular

2.6. ¿Sabe Ud. de qué forma han elegido los líderes en su comunidad?

Democrático (voto)	<input type="checkbox"/>
Por cualidades	<input type="checkbox"/>
Por listado	<input type="checkbox"/>
<b>Otros</b>	<input type="checkbox"/>

2.7. ¿Cuáles cree Ud. que son los factores que influyen en el liderazgo comunitario?

- Características personales de los líderes
- Aplicación de los estilos de liderazgo
- Forma de elección de líderes
- Opinión de los moradores de la comunidad.

2.8. ¿Cómo califica la relación moradores - líderes?

Buena  Mala  Regular

**2.9. ¿Ud. cree que la participación de los jóvenes es importante para el desarrollo social del barrio?**

Sí  No

¿Por qué?-----

-----.

**2.10. ¿Le gustaría a Ud. ser un líder en su barrio?**

Sí  No

¿Por qué?-----

-----

-----.

**3. DATOS ESPECÍFICOS DESARROLLO SOCIAL.**

**3.1. ¿Ud. considera que existe un desarrollo social en su barrio?**

Sí\_\_ No\_\_

**3.2. Marque con una X si la comunidad cuenta con los siguientes servicios:**

Servicios	Si	No
Luz		
Agua potable		
Alcantarillado		
Alumbrado público		
Calles asfaltadas		
Recolector de basura		
Iglesia		
Espacios públicos y de recreación		
Baterías sanitarias públicas		
Hospital / centros de salud		
Instituciones educativas		
Ambientes saludables		
Seguridad ciudadana		
Emprendimientos		

**3.3. Existen grupos sociales que generen desarrollo social en su barrio, señálelos:**

<b>Grupos barriales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Grupos religiosos		
Clubes deportivos		
Asociaciones sociales		
Cooperativas o asociaciones de producción		
Comités barriales o comunales		
Organizaciones de mujeres		
Grupos políticos		
Otros		

**3.4. Además de la falta de cultura de liderazgo, señale con que otros problemas sociales se ve afectado el desarrollo social del barrio.**

<b>Problemas sociales</b>	
Alcoholismo y drogadicción	
Embarazo en adolescentes	
Delincuencia	
Violencia	
Acoso y violencia sexual	
Contaminación ambiental	
Otros	

**3.5. A su criterio cuales serían las actividades que lograrían fomentar una cultura de liderazgo organizacional en los moradores para conseguir el desarrollo social del barrio, señálelas:**

<b>Actividades</b>	
Talleres de capacitación y sensibilización sobre la importancia del liderazgo organizacional en la comunidad.	
Involucrar a la población joven en el proceso de toma de decisiones	
Crear espacios recreativos y de ocio en la comunidad	
Motivar a los moradores para que participen en actividades comunitarias	
Involucrar instituciones públicas y privadas para el mejoramiento del barrio.	

**Gracias por su colaboración.**

## Anexo 5: Matriz de entrevista.

**Matriz de Entrevista no estructurada**

<b>Datos generales</b>	<b>Lugar:</b> La Vega
	<b>Entrevistados/as:</b> ex líderes del Comité Pro- Mejoras La Vega.
	<b>Entrevistadora:</b> Mirian Patricia Troya Cuenca.
	<b>Tiempo de duración:</b> 1 hora
<b>Objetivo:</b> Conocer el accionar de los líderes comunitarios y de los moradores/as en el proceso de liderazgo organizacional.	
<b>Desarrollo de la entrevista:</b>	
<b>Pregunta 1: ¿Cómo se han elegido a los representantes del Comité Pro – Mejoras?</b>	
<p>La preocupación de saber que el barrio no contaba con una directiva, un grupo de personas nos reunimos para hablar de la situación y decidimos organizar una reunión en la cual expusimos nuestra iniciativa de representar a la comunidad; en ese encuentro los moradores y miembros del comité que asistieron decidieron aceptar la propuesta a través de un voto democrático, y es desde ahí cuando empezamos a desempeñar las funciones como directiva.</p>	
<b>Pregunta 2: ¿Que opinan sobre la falta de cultura de liderazgo que existe en los moradores y moradoras del barrio?</b>	

Es un hecho muy penoso que el pueblo este teniendo retrocesos solo porque no hay quien lo dirija, nosotros con gusto aceptaríamos una vez más representarlo, pero lamentablemente durante nuestro periodo se nos pidió que se cambiara el reglamento interno quedando “que para la elección de la directiva barrial no podrán participar ninguno de la directiva anterior”, así que no lo podremos hacer, es por ello que queremos que los moradores tomen conciencia y se hagan inscribir y formen parte del comité para que puedan también representar a la comunidad.

**Pregunta 3: ¿Cuáles son las obras que se ha podido realizar en el barrio?**

El barrio ha ido progresando con el tiempo ya que se ha logrado la construcción de la primera etapa del Parque, la iglesia Inmaculado Corazón de María, el asfaltamiento de la vía de primer orden, contrición de la guardería aunque esta obra dejo de funcionar tiempo después de su apertura por la mala administración los moradores se han podido beneficiar de los servicios que presta el centro del adulto mayor y últimamente se había gestionado para la contracción de graderío con cubierta para el estadio.

**Pregunta 4: ¿Planifican las actividades que se desarrollan en el barrio?**

Claro que se planifica porque si no las actividades no salen como las esperamos, pero se planifica de acuerdo a la actividad que se va hacer en un determinado momento, es decir, que no tenemos una planificación anual, ni mucho menos una que cubra todo el periodo como directiva.

**Pregunta 5: ¿Qué le haría falta al barrio para alcanzar el desarrollo social?**



Aunque el barrio cuente con la mayoría de los servicios básicos, le hace mucho, como: la construcción de la segunda parte del Parque, reabrir la guardería porque las madres trabajan y los niños no tiene con quien quedarse y están expuestos a peligros, otra obra que falta es el asfaltamiento de las calles porque hay mucho polvo en verano y en invierno las calles son llenas de huecos.

**Pregunta 6: ¿Existe el involucramiento de los y las jóvenes en el barrio?**

Ser líder de un barrio requiere de compromiso y responsabilidad, no es una tarea fácil, lo sé, pero si se quiere sacar el barrio adelante lo pueden hacer incluso los jóvenes.

Los jóvenes son importantes en el adelanto ya que ellos tienen ideas frescas y nuevas, pero muchos de ellos no quieren involucrarse en el Comité y creo que el factor fundamental son los comentarios de la gente; nosotros como líderes estamos expuestos a comentarios y habladurías que nos desmotivan a trabajar, y creo que ellos conocen y se dan cuenta de esas situaciones y es lo que les impide participar abiertamente.

**Pregunta 7: ¿Cree importante la intervención de un profesional en Trabajo Social en la comunidad?**

Si, efectivamente el apoyo de cualquier profesional es sumamente importante para la comunidad, más aún profesionales de trabajo social que están formados para trabajar directamente con las personas y los sectores olvidados, la intervención sería de mucha ayuda ya que permitiría que todos los moradores nos empoderemos, organicemos y participemos en todo lo que realice en beneficio del barrio.

**Observaciones:**

Se logra determinar que existe rivalidad entre los líderes más recientes del Comité y los líderes antecesores, puesto que se en algunas ocasiones se han generado comentarios mal intencionados en cuanto a la forma en la que se dirige a la comunidad y como desarrollan sus funciones, lo que crea una división de moradores en cuanto al liderazgo.

*Fuente: Ex líderes del Comité Pro Mejoras La Vega.*

*Elaborado por: Mirian Patricia Troya C.*

## Anexo 6: Fichas bibliográficas

**Capítulo I: Liderazgo organizacional**

<b>Tema:</b>	<b>Liderazgo</b>	<b>Fuente:</b>	Libro (primaria)		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
Martínez Herrera, Horacio	Liderazgo responsable	Ecoe Ediciones	Bogotá, Colombia	2011	6, 8, 9

<b>Tema:</b>	<b>Liderazgo organizacional</b>	<b>Fuente:</b>		Página web	
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Año:</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Mes:</b>	<b>Dirección Web:</b>
Manuel LORENZ O DELGAD O	El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales	2005	Universi dad de Granada	Septiembre diciembre	file:///C:/Users/U suario/Download s/Dialnet- ElLiderazgoEnL asOrganizacione sEducativas- 1373221.pdf

<b>Tema:</b>	<b>Liderazgo organizacional</b>	<b>Fuente:</b>	Página web		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Año:</b>	<b>Mes:</b>	<b>Dirección Web:</b>	
Andrea	Liderazgo organizacional	2017	Julio	<a href="https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-organizacional">https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-organizacional</a>	

<b>Tema:</b>	<b>Importancia del liderazgo en una comunidad</b>	<b>Fuente:</b>	Libro (primaria)		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
Franchi, Roberto Raúl	Organizaciones que viven y organizaciones que funcionan: trascendencia del liderazgo en la vida organizacional	Editorial Nobuko	Buenos Aires, Argentina	2011	

<b>Tema:</b>	<b>Tipos de lideres</b>	<b>Fuente:</b>	Libro (primaria)		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
Ovejero Bernal, Anastasio	Psicología social: Algunas claves para comprender la conducta humana	Biblioteca Nueva	Madrid España	2010	44

<b>Tema:</b>	<b>Tipos y estilos de lideres Funciones de líderes.</b>	<b>Fuente:</b>	Libro (primaria)		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
Charles H. Zastrow	Trabajo Social con grupos.	PARANINFO CENGAGE Learning	Madrid España	2008	87,88,89, 91,94

<b>Tema:</b>	<b>Tipos de liderazgo: estilo de liderazgo transformacional / transaccional</b>	<b>Fuente:</b>	Libro (primaria)		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
Sabucedo José Manuel Morales José Francisco	Psicología Social	Medica Panamericana	España	2015	260

## Capítulo II: Desarrollo Social

<b>Tema:</b>	<b>Desarrollo Social</b>	<b>Fuente:</b>	Revista		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
BORDIGNO N, N	El desarrollo psicosocial de Eric Erickson	Revista La Salista de investigaci ón	Cotacac hi Ecuador	2005	

<b>Tema:</b>	<b>Participación ciudadana</b>	<b>Fuente:</b>	Libro (primaria)		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
Ana Maria Larrea. Juan Pablo Muñoz	Organizaciones campesinas e indígenas y poderes locales. Propuestas para la gestión participativa del desarrollo local.	Abya Yala	Cotac achi Ecuador	19 98	

<b>Tema:</b>	<b>Participación comunitaria y ciudadana.</b>	<b>Fuente:</b>	Proyecto: (primaria)		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
Luis Eduardo Montaño	Liderazgo, participación comunitaria y ciudadana. Proyecto: “fortalecimiento de las organizaciones pertenecientes a la asociación de proyectos comunitarios. A.p.c.”	Asociación de Proyectos Comunitario s	Popayán,	2005	6,7

<b>Tema:</b>	<b>Organización comunitaria</b>	<b>Fuente:</b>	Revista		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
Edgard Castellón Benavidez (INSFOP)	Organización comunitaria	Comercial 3H (INSFOP)	Estelí	2008	11,12

### Capítulo III: Intervención del trabajador social

<b>Tema:</b>	<b>Definición de trabajo social</b>	<b>Fuente:</b>	Libro (primaria)		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
Charles H. Zastrow	Trabajo Social con grupos.	PARANINFO CENGAGE Learning	Madrid España	2008	40

<b>Tema:</b>	<b>Trabajo social</b>	<b>Fuente:</b>	Libro (primaria)		
<b>Autor/es:</b>	<b>Título:</b>	<b>Editorial</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Año:</b>	<b>Página:</b>
Friendlander A. Walter	Dinámica del trabajo social	Pax – México – Librería Carlos Cesarman. S.A.	México	1969	

## Anexo 7: Nómina de participantes en la aplicación de metodología.

<b>Nómina de participantes de Lideres/as</b>	
<b>Técnica metodológica:</b>	Encuesta y entrevista
<b>Nº</b>	<b>Nombre y Apellido</b>
1	José Yaguana
2	Germán Celi
3	Jessica Ruiz
4	Estela Medina
5	Carlos Girón
6	Víctor Curipoma
7	Mariana Herrera
8	Olga Ruiz
9	Gloria Cueva
10	Carlos Alulima

<b>Nómina de participantes jefes y jefas de hogar</b>			
<b>Técnica metodológica:</b>		Encuesta	
<b>Nº</b>	<b>Nombre y apellido</b>	<b>Nº</b>	<b>Nombre y apellido</b>
1	Jorge Basaran	11	Andrés Girón
2	Eddie Vivanco	12	Wilson Japón
3	Isela Macas	13	Isidoro Valdivieso
4	Rosa Martínez	14	Vanessa Valdivieso
5	Carmen Condoy	15	Efraín Cabrera



6	Marcelo Cuenca	16	Troya Juan Carlos Jiménez
7	Jenny Cuenca	17	Herminia Troya
8	Verónica Torres	18	Ramón Jiménez
9	Carmen Maza	19	Eraldo Cueva
10	John Torres	20	Joana Jiménez

<b>Nómina de participantes jóvenes</b>			
<b>Técnica metodológica:</b>		Encuesta	
<b>Nº</b>	<b>Nombre y apellido</b>	<b>Nº</b>	<b>Nombre y apellido</b>
1	Luz Jaramillo	11	Rosa Palta
2	Beatriz Torres	12	Andrea Macas
3	Selena Sánchez	13	Vanessa Obando
4	Alexander Pineda	14	Silvia Sánchez
5	Sergio Cuenca	15	Jairo Vivanco
6	Lady Troya	16	Paulina Cabrera
7	Yuliana Palta	17	Jessica Valdivieso
8	Andrea Girón	18	Albania Basaran
9	Adriana Yaguana	19	Johana Jiménez
10	Fernanda Obando	20	Oscar Cuenca

<b>Nómina de participantes</b>			
<b>Técnica metodológica:</b>		Observación directa - participante	
<b>Nº</b>	<b>Nombre y apellido</b>	<b>Nº</b>	<b>Nombre y apellido</b>
1	Lucila Ruiz	11	Mercy Gómez
2	Beatriz Torres	12	Fredy Troya
3	Selena Sánchez	13	Vanessa Valdivieso
4	Rommel Duran	14	Silvia Sánchez
5	Sergio Cuenca	15	Diana Galván
6	Lady Troya	16	Paulina Cabrera
7	Bryan Sánchez	17	Jesenia Valdivieso
8	Carmen Sánchez	18	Mercedes Contento
9	Patricio Lapo	19	María Jiménez
10	Fernanda Obando	20	Mirian Patricia Troya

## Anexo 8 Memoria fotográfica.

**Fotografía 1: Aplicación de encuestas y entrevistas a líderes comunitarios.**

**Descripción:** aplicación de encuestas y entrevistas a ex líderes del Comité Pro mejoras  
**Autora:** Mirian P. Troya. C.

**Fotografía 2: Encuestas aplicadas a jefes y jefas de hogar**

**Descripción:** aplicación de encuestas y entrevistas a ex líderes del Comité Pro mejora  
**Autora:** Mirian P. Troya. C.

**Fotografía 3: Encuestas aplicadas a jefes y jefas de hogar**



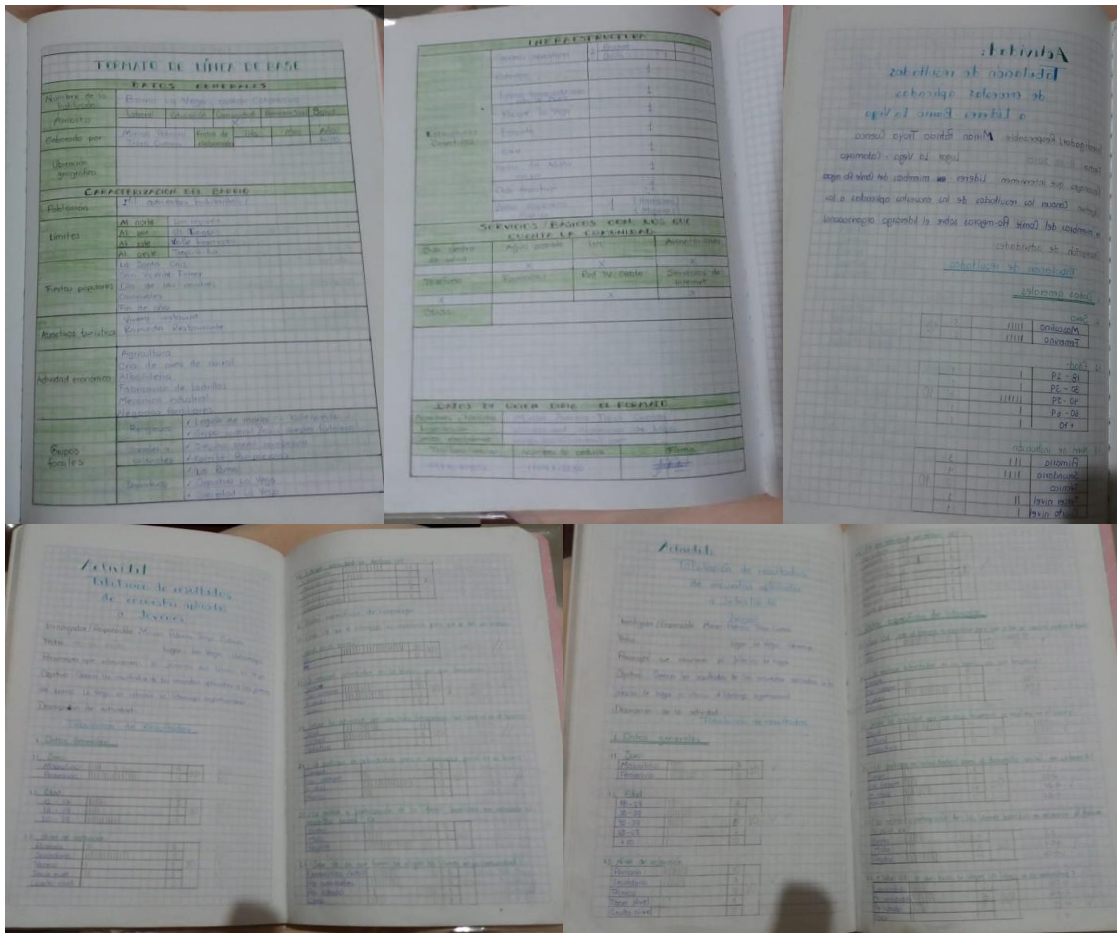
**Descripción:** aplicación de encuestas a los y las jóvenes del barrio La Vega.  
**Autora:** Mirian P. Troya. C.

**Fotografía 4: Observación participante**



**Descripción:** Involucramiento en el desarrollo de actividades del Comité de fiestas.  
**Autora:** Mirian P. Troya. C.

Fotografía 5: Cuaderno de campo



Descripción: Elaboración y descripción de tareas en cuaderno de campo  
 Autora: Mirian P. Troya. C.

## INDICE

<i>CARATULA</i> .....	<i>i</i>
<i>CERTIFICACIÓN</i> .....	<i>ii</i>
<i>AUTORÍA</i> .....	<i>iii</i>
<i>CARTA DE AUTORIZACIÓN</i> .....	<i>iv</i>
<i>DEDICATORIA</i> .....	<i>v</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	<i>vi</i>
<b>1. TÍTULO</b> .....	<b>1</b>
<b>2. RESUMEN</b> .....	<b>2</b>
<b>3. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>6</b>
<b>4. REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	<b>9</b>
<b>4.1. Aspectos generales del Barrio.</b> .....	<b>9</b>
<b>4.2. Liderazgo Organizacional</b> .....	<b>12</b>
4.2.1. Conceptos de liderazgo. ....	12
4.2.2. Liderazgo organizacional.....	13
4.2.3. Liderazgo comunitario y su importancia. ....	15
4.2.4. ¿Qué es un líder?.....	17
4.2.5. Tipos de liderazgo.....	20
4.2.6. Teorías del liderazgo.....	21
4.2.7. Género y liderazgo.....	27
<b>4.3. Desarrollo Social</b> .....	<b>28</b>
4.3.1. Conceptos de desarrollo social.....	28

	217
4.3.2. El desarrollo comunitario.....	29
4.3.3. Diferencia entre desarrollo social y desarrollo comunitario.....	31
4.3.4. Desarrollo humano integral.....	32
4.3.5. ¿Qué es comunidad? .....	32
4.3.6. Organización comunitaria.....	33
4.3.7. La participación. ....	35
4.4. Intervención Del Trabajador Social .....	37
4.4.1. ¿Qué es el Trabajo Social?.....	37
4.4.2. El trabajo social comunitario. ....	38
4.4.3. Intervención del trabajador/a social en el ámbito comunitario.....	39
4.4.4. Roles y funciones del Trabajador Social comunitario. ....	39
<b>5. MATERIALES Y MÉTODOS.....</b>	<b>43</b>
<b>6. RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
<b>7. DISCUSIÓN .....</b>	<b>125</b>
<b>8. CONCLUSIONES .....</b>	<b>130</b>
<b>9. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>131</b>
<b>PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIAL PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS. ....</b>	<b>132</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>146</b>
<b>11. ANEXOS .....</b>	<b>152</b>
Anexo 1: Proyecto de tesis .....	152
Anexo 4. Formato de encuesta. ....	188

	218
Anexo 5: Matriz de entrevista.....	201
Anexo 6: Fichas bibliográficas.....	205
Anexo 7: Nómina de participantes en la aplicación de metodología.....	210
Anexo 8 Memoria fotográfica.....	213
<b>INDICE</b> .....	<b>216</b>