



Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

**FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y
ADMINISTRATIVA**

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TITULO:

**Caracterización de la estructura Organizativa del
barrio “Tejar de Jericó” de la Ciudad de Loja y
perspectivas de fortalecimiento desde la mirada del
Trabajo Social.**

Tesis previa a optar el Grado y
título de Licenciado en Trabajo
Social.

AUTOR:

JHON BRYAN OCHOA JIMÉNEZ

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. RINA NARVÁEZ ESPINOSA, MG.SC.

LOJA – ECUADOR

2021



CERTIFICACIÓN

Dra. Rina Narváez Espinosa, Mg.Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Haber dirigido, en todas sus partes el desarrollo del trabajo de tesis titulado “**Caracterización de la estructura Organizativa del barrio “Tejar de Jericó” de la Ciudad de Loja y perspectivas de fortalecimiento desde la mirada del Trabajo Social.**” de autoría del postulante Jhon Bryan Ochoa Jiménez, el informe del trabajo ejecutado tanto en su forma como en su contenido está en conformidad con los requerimientos exigidos por los reglamentos de la Universidad Nacional de Loja, con los procedimientos técnicos de la elaboración de la investigación científica.

Por tanto, luego de haber revisado en forma prolija, autorizo su presentación, sustentación y defensa para los fines pertinentes ante el correspondiente Tribunal de Grado.

Loja, junio del 2020



Formado electrónicamente por:
**RINA DEL CISNE
NARVAEZ
ESPINOSA**

Dra. Rina Narváez Espinosa, Mg.Sc.

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Jhon Bryan Ochoa Jiménez declaro ser el autor del presente trabajo de Tesis titulado: “Caracterización de la estructura Organizativa del barrio “Tejar de Jericó” de la Ciudad de Loja y perspectivas de fortalecimiento desde la mirada del Trabajo Social.” y eximo 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.

Autor: Jhon Bryan Ochoa Jiménez



Firma: _____

Cédula: 1105146383

Fecha: Loja, marzo del 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Jhon Bryan Ochoa Jiménez; declaro ser autor de la tesis titulada: **“CARACTERIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL BARRIO “TEJAR DE JERICÓ” DE LA CIUDAD DE LOJA Y PERSPECTIVAS DE FORTALECIMIENTO DESDE LA MIRADA DEL TRABAJO SOCIAL.”** como requisito para optar el grado de **LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**, autorizo al sistema bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional: Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 08 días del mes de marzo del 2021, firma el autor.

FIRMA:



Firmado electrónicamente por:
**JHON BRYAN
OCHOA**

AUTOR: Jhon Bryan Ochoa Jiménez

CÉDULA: 1105146383

CORREO ELECTRÓNICO: jhonochaajhonpepe@outlook.com

CELULAR: 0997656915

LUGAR: Loja; Cdla. Esteban Godoy

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dra. Rina Narváez Espinosa, Mg, Sc.

TRIBUNAL DE GRADO

PRESIDENTE: Ing. Luis Fernando Ludeña Jaramillo, Mg, Sc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL: Lic. Natalia Irene Zarate Castro, Mg, Sc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL: Dr. Pablo Fabián Valdivieso Parra, Mg, Sc.

DEDICATORIA

Con todo amor y cariño dedico este trabajo a: Dios padre todo poderoso, Gloria Jiménez Guamán e Hilda Guamán Dávila lo más valioso que tengo en la vida mis madres que son motivo para luchar y seguir adelante,

A mi abuelo Manuel Jiménez y mi tío Eduardo Jiménez los cuales fueron guías durante mi formación,

Finalmente, a Cristina Gálvez quien me brindo su confianza y compañía para luchar por un mejor futuro, a todos ellos les dedico este trabajo.

Jhon Bryan Ochoa Jiménez

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de un profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa y a la carrera de Trabajo Social por los conocimientos impartidos por todos los docentes en el proceso de formación académica personal.

A la Dra., Rina Narváez Espinosa tutora de la investigación, por la orientación asesoría y apoyo emocional en el desarrollo de la tesis que contribuyo a cristalizar metas propuestas.

Al Dr., Marco Muñoz Mata, mi infinita gratitud por su ayuda en este proceso.

Finalmente, a los moradores del barrio Tejar de Jericó por el aporte valioso y significativo al momento de brindar la información que permitió realizar el trabajo de titulación.

a. TITULO

“Caracterización de la Estructura Organizativa del Barrio “Tejar de Jericó” de la Ciudad de Loja y Perspectivas de Fortalecimiento desde la Mirada del Trabajo Social”.

b. RESUMEN.

El presente trabajo de investigación titulado “CARACTERIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL BARRIO “TEJAR DE JERICÓ” DE LA CIUDAD DE LOJA Y PERSPECTIVAS DE FORTALECIMIENTO DESDE LA MIRADA DEL TRABAJO SOCIAL” se lo desarrollo mediante un estudio realizado a los moradores del barrio Tejar de Jericó, para la cual se aplicó la investigación científica de tipo cuantitativa y cualitativa posibilitando dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Los principales hallazgos encontrados en la investigación indican que los diferentes elementos que inciden en la colectividad afectan directamente a la organización e inestabilidad del barrio como son: poco liderazgo, conflictos entre vecinos, poca participación de los miembros de la comunidad en la toma de decisiones y un escaso trabajo en equipo por parte de la directiva y moradores, lo cual ha venido agravando la desorganización y no permite un desarrollo positivo para la comunidad. Es por ello que la participación colectiva y activa de los moradores y el papel que cumplen son indispensables en el proceso del desarrollo comunitario.

Para lo cual, la investigación permitió dar respuesta a los objetivos planteados en donde los objetivos específicos, accedieron a identificar las teorías acordes a las temáticas sobre la estructura organizativa y las perspectivas de fortalecimiento, que dirigieron a conocer las causas y consecuencias de la poca organización comunitaria, lo cual permite establecer una propuesta de intervención y dar posibles soluciones al tema investigado.

La metodología aplicada en la investigación se basó en el método científico, debidamente acompañado del método inductivo y deductivo los cuales permitieron iniciar la investigación enfocándose en la recopilación de información empleando estrategias que admitieron la

apreciación y colaboración de los actores sociales, así mismo se logró obtener información relevante acorde al objeto de estudio a través de la aplicación de entrevistas y encuestas a los moradores de la comunidad.

De acuerdo con la investigación, se pudo identificar la poca organización comunitaria, por parte de los moradores y el déficit de liderazgo por parte de la directiva. Lo cual influye en el desarrollo de la comunidad, por lo que se pretende que los moradores inciten un desarrollo basado en la participación, motivación, trabajo en equipo y liderazgo para la organización.

Es muy importante enfatizar la participación del Trabajador social para el fortalecimiento de la comunidad mediante la orientación y capacitación para lograr un bienestar social, por lo que se diseñó una propuesta de intervención denominada: “FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL BARRIO “TEJAR DE JERICÓ” DE LA CIUDAD DE LOJA.

Palabras clave: Estructura Organizativa, Perspectivas del Fortalecimiento, Trabajo Social

Abstract.

The present research work entitled “CHARACTERIZATION OF THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE “TEJAR DE JERICÓ” NEIGHBORHOOD OF THE CITY OF LOJA AND PERSPECTIVES OF STRENGTHENING FROM THE VIEW OF SOCIAL WORK” was developed through a study carried out on the residents of the Tejar de Jericó neighborhood, for which quantitative and qualitative scientific research was applied, making it possible to respond to the objectives set in the research.

The main findings found in the research indicate that the different elements that affect the community directly affect the organization and instability of the neighborhood, such as: little leadership, conflicts between neighbors, little participation of community members in decision-making and scarce teamwork on the part of the board of directors and residents, which has been aggravating the disorganization and does not allow a positive development for the community. That is why the collective and active participation of the residents and the role they play are essential in the process of community development.

For which, the research will respond to the objectives set where the specific objectives agreed to identify the theories according to the themes on the organizational structure and the perspectives of strengthening, which led to know the causes and consequences of little organization community, which allows to establish an intervention proposal and provide possible solutions to the investigated topic.

The methodology applied in the research was based on the scientific method, duly accompanied by the inductive and deductive method, which allowed to start the research focusing on the collection of information using strategies that admitted the appreciation and collaboration of the

social actors, likewise it was possible to obtain relevant information according to the object of study through the application of interviews and surveys to the residents of the community.

According to the investigation, it was possible to identify the little community organization on the part of the residents and the leadership deficit on the part of the directive. Which influences the development of the community, so it is intended that the residents encourage development based on participation, motivation, teamwork and leadership for the organization.

It is very important to emphasize the participation of the Social Worker to strengthen the community through guidance and training to achieve social well-being, for which an intervention proposal was designed called: “ORGANIZATIONAL STRENGTHENING OF THE “TEJAR DE JERICÓ” NEIGHBORHOOD OF THE CITY OF LOJA.

Keywords: Organizational Structure, Strengthening Perspectives, Social Work

c. INTRODUCCIÓN

La organización comunitaria en la actualidad es de suma importancia ya que involucra y hace referencia al proceso donde las personas se agrupan para trabajar en conjunto, luego buscan posibles soluciones a los problemas y necesidades que afectan a la colectividad, esto se da con la participación de todos los moradores conjuntamente con la directiva donde debe haber cooperación y confianza, la cual va orientada para lograr un cambio que va hacer benéfico a toda la organización. Para lo cual, Pol & Valera, (Sergi Valera, 1994), menciona que los procesos de participación comunitaria, al ser construcciones sociales, se conciben de manera contextualizada e implican una incorporación del espacio en el que se actúa a nivel de los procesos cognitivos y afectivos de los sujetos participante. La participación comunitaria se vincularía así con el sentido de comunidad, en tanto esta se desarrolla en situaciones en las cuales los sujetos se sienten en control y con capacidad de influenciar en los espacios que habitan y en las decisiones del colectivo (Cueto, Seminario, & Balbuena, 2015).

A través de un proceso metodológico para identificación de problemáticas se aplicaron técnicas e instrumentos como la observación, diálogo directo, entrevistas y encuestas directamente a los moradores del barrio así como a sus directivos, lo cual permitió dar respuesta al propósito de la investigación enfocándose en identificar, cuáles son las características y posibilidades de fortalecimiento organizacional en el barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja, por consiguiente al concluir la investigación se determinó que uno de los motivos por los que el desarrollo de la comunidad se ve afectado se debe a la poca colaboración en cuanto a la participación en los habitantes así como la falta de organización en los mismos. Por ende, mediante la implementación de teorías se pudo manifestar la manera de participación que existe en el barrio, así como su estructura y a sus dirigentes, cabe recalcar que el principal factor para lograr un ente organizado

es el ser humano y aquí nace la importancia de la participación organizacional motivacional, donde el representante o líder barrial a través de su motivación y liderazgo logra llegar a los moradores con el motivo de mejorar el desarrollo social. Es por ello que, Burn señala un tipo de líder que nos ayuda a visualizar un poco más los alcances de un liderazgo que él denominó “transformador” y que de alguna forma encuentra correspondencia con el que aquí se describe: el que se compromete con sus seguidores reconociendo sus necesidades y demandas (siendo éstas las suyas) y trata de satisfacerlas, pero cuyo mayor interés es llevar a sus seguidores a niveles superiores de necesidades y moralidad. (Calzadilla, Price, & Riveros, 2000)

La siguiente investigación hace referencia directamente a la poca organización que afecta el desarrollo de la comunidad, lo cual causa factores negativos que necesitan ser atendidos mediante la asignación de roles a los moradores del barrio en unión con la directiva y que se posibilite el proceso de la participación a través de actividades planteadas en la propuesta de intervención en relación al trabajo social en la comunidad, misma que ayudara al bienestar y desarrollo de la colectividad.

Por ende, el presente trabajo de investigación que se titula “Caracterización de la estructura organizativa del barrio Tejar de Jericó de la ciudad de Loja y perspectiva del fortalecimiento desde la mirada del Trabajo Social”, se enfoca en lo cuantitativo como cualitativo y va directo al ámbito comunitario

Para una mejor comprensión el trabajo investigativo se lo ha estructurado en base al Reglamento Académico de la Universidad Nacional de Loja de la siguiente manera:

REVISION DE LITERATURA; donde se pudo conceptualizar las categorías de análisis que contienen temas relaciones con la estructura organizativa y las perspectivas de fortalecimiento, así

también la intervención del trabajador social en la comunidad que se relaciona con el objeto de estudio.

MATERIALES Y MÉTODOS; los mismos que permitieron llevar a cabo el proceso investigativo mediante la aplicación de método científico para orientar y evidenciar la veracidad con respecto al objeto de estudio, apoyándose en métodos complementarios como el inductivo y deductivo los cuales consintieron sistematizar toda la información de la investigación, con la utilización y aplicación de las técnicas para la acumulación de información como encuesta, entrevista y observación.

DISCUSION DE RESULTADOS; hace referencia a la interpretación cuantitativa y cualitativa de las encuestas aplicadas a los moradores y a la directiva del barrio “Tejar de Jericó”, además se realizó la entrevista al secretario del barrio. Cabe recalcar que la muestra de la investigación es de 51 personas, en las cuales están incluidas 44 moradores y 7 miembros de la directiva los resultados se encuentran explicados en las tablas de resultados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES; se enfatiza el cumplimiento de los objetivos planteados como sustento de la investigación luego de haber analizado los resultados y a la vez se diseña la propuesta de intervención social, dirigida a la directiva y moradores del barrio Tejar de Jericó de la ciudad de Loja con el fin de mejorar, motivar la participación, liderazgo y trabajo en equipo para el desarrollo de la comunidad. También se hace constar de bibliografía y anexos.

d. REVISIÓN DE LITERATURA.

1. Bases Teóricas

En las siguientes bases teóricas se hace referencia a la fundamentación de teorías centradas en el análisis del estudio de la organización y liderazgo motivacional en la comunidad barrial, en cuanto a su participación y trabajo en equipo en actividades planificadas; comprendiendo la dinámica social lo que permitirá mejorar el desarrollo comunitario.

1.1. Teoría Organizacional

La teoría organizacional ayuda a comprender la dinámica social en la que se desenvuelven los diferentes grupos, considerando sus características en base a múltiples perspectivas que delimitan su desarrollo y progreso como sociedad.

El análisis de las organizaciones se encuentra ligado en su origen al estudio de la sociedad y de sus procesos. Los autores tales Herbert Spencer y Emile Durkheim puede observarse como relacionan el desarrollo evolutivo de la sociedad con las formas particulares que asume su división del trabajo en sus diversas etapas. Sin embargo, en estas investigaciones el interés está puesto en la comprensión del fenómeno evolutivo global y se descuida, por lo mismo, el tema de la división minuciosa del trabajo, aquella que tiene lugar en el seno de la organización que está posibilitando y documentando el cambio que los autores citados y muchos otros describen a nivel de la sociedad (Rodríguez D. , Gestion Organizacional , 2011).

Según Taylor y Fayol (como se citó en Rodríguez, 2001) encontramos en el origen de la teoría propiamente organizacional tres vertientes distintas:

- Una proveniente de la sociología, con orientación académica y con intenciones de comprender el fenómeno social en todas sus manifestaciones, en que lo organizacional constituía un importante pero parcial aspecto a ser considerado en su relación con el todo social.
- Otra, inscrita disciplinariamente en la admiración y relacionada con el intento de encontrar formas nuevas y cada vez más eficientes de conseguir que las organizaciones logaran sus objetivos: la escuela clásica de administración o de administración científica.
- Una tercera, apoyada en la psicología social, que nace de la misma preocupación por la búsqueda de los factores que indican en la productividad y que deriva en consideraciones referidas al comportamiento grupal de los hombres en su ambiente de trabajo. (p.24)

1.2. Teoría del liderazgo motivacional

La teoría del liderazgo motivacional se fundamenta a partir de algunas características lo cual le permite llevar un liderazgo eficaz a través de la motivación, lo que ayudará a fortalecer la organización y a trabajar en equipo como comunidad.

Para Romero (como se citó en Gómez, 2000) se destacan tres motivadores fundamentales: poder, logro y afiliación, estos motivadores activan y dirigen la conducta de las personas, aunque no necesariamente están presentes en igual intensidad en cada persona; y en la mayoría de los casos, solo uno de ellos determina el tipo de conducta que manifiesta el líder, los líderes que han alcanzado cierto crecimiento personal conducen a sus seguidores a la búsqueda del mismo, entendiendo este crecimiento como un proceso por el cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior y exterior. (p.17)

Para esta teoría, un líder motivacional es una persona en crecimiento que no teme equivocarse y que cuando lo hace, está dispuesta a corregirse; para este, no existen verdades absolutas y sus planteamientos son conjeturas sujetas a verificación; es hábil para escuchar a los demás y se aproxima a la gente expresando un interés genuino; quienes le siguen no lo hacen por temor sino por identificación, respeto y confianza en sus juicios y decisiones; “es un inspirador que tiene las ventajas del poder propio del cargo que ostenta” (Gómez, 2000, p.18).

2. Marco Conceptual

2.1. Estructura Organizativa

2.1.1. Estructura.

Es importante mencionar que las estructuras organizacionales son los distintos modelos de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado, las estructuras incorporan cambios y transforman los modos de relación entre los participantes. (Shvarstein, 2000, p.16)

La estructura es la representación de constar en el oficio o actividad del que se presente describe la forma de responsabilidades, tareas y funciones que se distribuyen entre el personal, menciona además que es importante para definir las relaciones de comunicación y las líneas de autoridad de los diferentes niveles de autoridades. (Hernández, Gallardo, y Espinoza, 2011, p.33)

2.2. Tipos de Estructura.

Existen varios tipos de estructura que pueden que pueden ser aplicadas en la organización:

Estructura burocrática clásica.

Consiste en una estructura jerárquica que se guía por reglas y reglamentos racionales. Se caracteriza por la especialización de tareas operativas muy rutinarias que se logran mediante la especialización, reglas formalizadas, trabajos agrupados en departamentos por función, autoridad centralizada, extensiones de control angostas, y toma de decisiones que sigue la cadena de mando. (Robbins y Timothy, 2009, p.44)

Banroc (2009) define cuatro tipos de estructura:

Estructura por departamentalización.

Esta estructura consiste, como su nombre lo indica, en crear departamentos dentro de una organización. La constitución de departamentos se puede dar adoptando varios criterios: las funciones de trabajo desempeñadas, el servicio o producto ofrecido, el beneficiario atendido o el territorio geográfico cubierto.

Estructura matricial.

Este tipo de estructura, algo más compleja, se caracteriza por plantear una subdivisión entre áreas funcionales de apoyo, y líneas de productos o proyectos, pasando a ser las primeras una especie de agencias internas para el desarrollo de las segundas.

Para Robbins y Timothy (2009) el personal dentro de la matriz posee dos jefes: un jefe de función, quien es la cabeza de la función, al cual se le informa acerca de los asuntos relacionados con aspectos funcionales; y el jefe de proyecto, que es el responsable de los proyectos individuales. Todas las personas que trabajan en un equipo de proyecto son responsables de manejar la coordinación y comunicación entre las funciones y proyectos. (p.26)

Estructura circular.

Aquellas donde los niveles de autoridad son representados en círculos concéntricos, coordinados por un cuadro central, que corresponde a la autoridad máxima de la institución, y en su alrededor círculos que constituyen los distintos niveles de organización.

Estructura en red.

Estructura organizativa flexible y con gran capacidad de cambio. Sus cimientos están en la conexión de redes en torno a proyectos. Los nodos de la red están formados por equipos, dentro de los cuales se favorece el intercambio de información y conocimiento. (p.54)

Estructura geográfica.

Otra base para el agrupamiento estructural son los usuarios y los clientes de la organización. La estructura más común de esta categoría es la geografía. Puede ser que cada región del país tenga diferentes gustos y necesidades. Cada unidad geográfica incluye las funciones requeridas para fabricar y comercializar productos o servicios en dicha región. (Daft, 2011, p.38)

2.3. Organización.

Según Luhmann (como se citó en Rodríguez, 2008) asevera que “las organizaciones son sistemas sociales de tipo propio, diferenciado por su capacidad de condicionar la pertenencia, es decir poner condiciones que deben ser cumplidas por quienes quieren unirse y pertenecer en ellas”.

Según Barnard (como se citó en Rodríguez, 2008) la puntualiza como “sistema seriamente coordinado de acción o fuerza de dos o más personas”.

Para Parsons (como se citó en Rodríguez, 2008) las organizaciones son “elementos sociales o agrupaciones humanas, construidas en forma deliberada o reconstruidas para alcanzar metas específicas”. (pág. 16)

Se puede decir que “son sistemas accesibles que requieren gestionar cuidadosamente compensar y equilibrar sus necesidades insertas e instalarse a las circunstancias ambientales o del entorno” (Morgan, 1990, p.25).

2.3.1. Tipos de organizaciones.

Clasificación por su función en la sociedad.

Katz y Kahn (como se citó en Munguia y Mengoza, 2006) clasifican a las organizaciones en cuatro tipos:

La organización de producción o económica: es aquella que se ocupa de la creación de capital, la elaboración de mercancías y la prestación de servicios a la sociedad. En este tipo de organizaciones encontramos a las empresas, mismas que pueden ser clasificadas por:

- El sector de actividad: primario, secundario y terciario.
- El número de empleados: micro, pequeña, mediana y grande.
- Su forma jurídica: pública, privada y social.

La organización de integración normativa o mantenimiento de la sociedad. Está dedicada a la preparación global de las personas para sus funciones en otras organizaciones y en la sociedad, y se subdividen en:

- Las que se ocupan directamente de la formación: escuelas e iglesias.
- Las de rehabilitación a través de actividades de salud y bienestar: hospitales

- Las de rehabilitación reformatorias: cárceles.

Las organizaciones de integración informativa o adaptativa de la sociedad. Son aquellas que crean conocimiento, desarrollan y prueban teorías y, en cierta forma, aplican información a los problemas existentes como es el caso, por ejemplo, de las universidades y los centros de investigación.

Las organizaciones de carácter administrativa o político. Estas organizaciones se encargan de la asignación, coordinación y control de recursos, personas y subsistemas. Están representadas por el estado. (p.69)

Clasificación en función de sus objetivos.

De acuerdo con Mayntz (como se citó en Munguia y Mengoza, 2006) distingue cuatro tipos de organizaciones:

Organizaciones voluntarias. Sus objetivos se limitan a las coexistencias de sus miembros, a su actuación común y a la interacción que ello exige.

Suelen estar estructuradas democráticamente y las decisiones son por acuerdos o votación. Los dirigentes en la mayoría de los casos son elegidos por los miembros. Su estructura es poca diferencia y formalizadas. En este caso pueden incluirse los clubes y las organizaciones recreativas.

Organizaciones estructuradas. Estas organizaciones funcionan con el objeto de actuar de una manera determinada sobre un grupo de persona que son admitidas para tal fin de manera transitoria, como es el caso de las escuelas, las universidades, los hospitales, las iglesias o las cárceles.

Organizaciones que tienen por objetivo el logro de cierto resultado. Estas pueden dividirse en varios subgrupos:

- Con fines de lucro: las empresas. Su organización está dada sobre la base del dueño del capital. Los miembros participan para ganarse el salario.
- Con fines de bien común: la administración pública, las organizaciones de beneficencia o las organizaciones de la sociedad civil.

Organizaciones de sociedad civil (OSC) engloba todas las organizaciones sin ánimo de lucro, distintas del estado, más allá de la familia en las que las personas se organizan para perseguir intereses comunes en la esfera pública. Entre ellas encontramos organizaciones comunitarias y asociaciones populares, grupos ambientales, grupos de defensa de los derechos de las mujeres, asociaciones de agricultores, organizaciones de culto, sindicatos, asociaciones profesionales, cámaras de comercio e instituciones de investigación independientes. Las organizaciones de sociedad civil como actores no mercantiles y no gubernamentales destacan su carácter no lucrativo y su dependencia de contribuciones voluntarias y recursos externos, es importante entender que las OSC operan sobre la base de valores, creencias y objetivos compartidos con las personas a las que representan o asisten, eso explica la amplia variedad de OSC en función de sus valores, objetivos, actividades y estructura. (Blanco, 2012)

- Para el bien de sus afiliados: los sindicatos, las asociaciones, las mutuales. Estas organizaciones suelen estar estructuradas democráticamente, es decir las decisiones, incluyendo la elección de sus dirigentes, se toman por acuerdo o votación.
- Para la obtención del poder: los partidos políticos. Estas organizaciones suelen estar estructuradas democráticamente, las decisiones son por acuerdo o por votación.

- Tipos mixtos o que combinan diversos objetivos. Aquí incluyen
- Las cooperativas: organizaciones con fines de lucro, pero donde la pertenencia es voluntaria y participativa; las decisiones son por acuerdo o votación.
- Los consorcios donde la pertenencia está ligada a la propiedad; su objeto es la administración de los espacios comunes del bien administrado. Suelen estar estructuradas democráticamente, las decisiones son por acuerdo o votación.
- Fundaciones dedicadas a la educación, a la salud o actividades benéficas. Estas organizaciones tienen miembros vitalicios, asociados decidores (dirigentes elegidos por acuerdo o votación) y miembros beneficiarios (poblaciones objeto de obtención). (p.84)

2.4. Desarrollo organizacional

Según Wendel, French y Bell (como se citó en Montufar, 2011) el desarrollo organizacional es un esfuerzo a largo plazo orientado hacia el cambio o hacia el autoanálisis; es un cambio específico en la cultura de una organización: de una que evita un análisis de los procesos sociales en la organización, a una que institucionaliza y legitima este análisis. Diseñado para hacer surgir una administración más eficaz y de colaboración de la cultura organizacional por medio de la ayuda de un agente de cambio o consultor.

Según Cummings y Worley, (como se citó en Montufar, 2011) el desarrollo organizacional es una aplicación en todo el sistema del conocimiento de las ciencias de la conducta al desarrollo y el refuerzo planificado de las estrategias, las estructuras y los procesos de la organización, para mejorar la efectividad de una organización.

Porras y Robertson (como se citó en Montufar, 2011) el desarrollo organizacional es una serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientadas al

cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejorar el desempeño de la organización, mediante la alteración de las conductas de los miembros de la organización en el trabajo. (p.64)

2.4.1. Objetivos del desarrollo organizacional.

-Obtener o generar información objetivas y subjetivas, válidas y pertinentes, sobre las realidades organizacionales, y asegurar la retroinformación de esas informaciones a los participantes del sistema-cliente

-Crear un clima de receptividad para reconocer las realidades organizacionales, y de abertura para diagnosticar y solucionar problemas.

-Diagnosticar problemas y situaciones insatisfactorias.

-Establecer un clima de confianza, respecto a que no haya manipulación entre jefes, colegas y subordinados.

-Desarrollar las potencialidades de los individuos, en las áreas de las tres competencias: técnica, administrativa e interpersonal.

-Desarrollar la capacidad de colaboración entre individuos y grupos, que conduce a la sinergia de esfuerzos y al trabajo – en equipo.

-Buscar nuevas fuentes de energía (física, mental y emocional), liberar la energía bloqueada en individuos o grupos, o retenida en los puntos de contacto e interacción entre ellas.

-Compatibilizar, viabilizar, armonizar e integrar la necesidades y objetivos de la empresa y de quienes forman la empresa.

-Estimular las emociones y sentimientos de las personas. (Mello, 1983, p.58)

2.4.2. Características del desarrollo organizacional.

- Es una estrategia educativa planeada.
- El cambio está ligado a las exigencias que la organización desea satisfacer, como: Metas (¿adónde desea llegar la organización?), Crecimiento, identidad y revitalización, Eficiencia organizacional.
- Se fundamenta en la conducta humana.
- Los agentes de cambio o consultores por lo regular son externos, aunque una vez que se ha implantado el programa pueden ser personal de la organización.
- Implica una relación cooperativa entre el agente de cambio y la organización.
- Los agentes de cambio comparten un conjunto de metas normativas:
- Mejoramiento de la capacidad interpersonal.
- Transferencia de valores humanos.
- Comprensión entre grupos.
- Administración por equipos.
- Mejores métodos para la solución de conflictos. (Montufar, 2011, p.73)

2.4.3. Tipos de Intervenciones del Desarrollo Organizacional.

Intervenciones en procesos humanos.

Las intervenciones en procesos humanos están dirigidas fundamentalmente al personal de las organizaciones, así como a sus procesos de interacción, como comunicación, solución de

problemas, liderazgo y dinámicas de grupo. Como su nombre indica, se enfocan en los aspectos humanos de las organizaciones.

Intervenciones tecno estructurales.

Las intervenciones tecno estructurales están orientadas hacia la tecnología y estructuras de las organizaciones para “ligarlas” con las intervenciones en procesos humanos. La tecnología organizacional incluye métodos y flujos de trabajo, mientras que las estructuras atienden la división, jerarquía y diseño del trabajo. Estas herramientas son conocidas como tecno estructurales porque se enfocan, como su nombre indica, en el aspecto técnico y estructural de las organizaciones, en el que se incluyen las actividades relacionadas con el diseño de la organización, la calidad y el esquema del trabajo.

Intervenciones en administración de recursos humanos.

Las intervenciones en administración de recursos humanos se enfocan principalmente en las relaciones con el personal, como los sistemas de recompensas y la planeación y desarrollo de carrera. Se utilizan mecanismos para integrarlas a las organizaciones y tradicionalmente se relacionan con el campo de los recursos humanos más que con el desarrollo organizacional. El desarrollo organizacional ha presentado desde sus orígenes una serie de intervenciones o herramientas de apoyo a los procesos de cambio, que se presentan en el siguiente cuadro, clasificadas conforme a las cuatro grandes categorías.

Intervenciones estratégicas y del medio.

Las intervenciones estratégicas y del medio están dirigidas hacia la estrategia general de la organización, es decir, a la manera en la que utiliza sus recursos para obtener una ventaja competitiva en el medio; además, se pretende que con estas intervenciones las organizaciones

hagan “suyos”, en plena fase de “re congelamiento”, los procesos de desarrollo organizacional. (Montufar, 2013, p.79)

2.4.4. Fases de un proceso de desarrollo organizacional.

Pensamiento de la dirección de aplicar el desarrollo de organización o algo similar.

Se pueden dar en esta primera fase varias situaciones que pueden ser alternativas o complementarias y en muchos casos iterativas. Con frecuencia no se tienen localizado el problema-base en ese momento ni cuál puede ser la forma de afrontarlo. La inquietud puede provenir de la línea o bien del responsable de DP, el cual trata de influir sobre la dirección para que tome la decisión sobre la contratación de un equipo de consultores externos. Hablaremos más adelante de las características y papel de estos profesionales piezas clave del proceso.

Establecimiento de la relación de ayuda.

En esta fase se establece la relación contractual con el consultor externo, se señala el anclaje de este con la organización y se intenta acotar el alcance de la intervención con base en la localización del problema. Entre los aspectos que tienen que quedar más claros en este momento destacan la dedicación y forma de trabajar y relacionarse que va a tener el consultor externo durante todo el proceso.

Identificación, análisis y diagnóstico de problemas.

En esta fase se identifican los problemas que están influyendo sobre la situación a cambiar. Un aspecto importante es el intento de priorización y análisis de interdependencia entre los diferentes problemas o situaciones sobre los que actuar.

Planificación de la intervención.

En esta fase se trata de conceptualizar y señalar los objetivos a conseguir, así como la programación y tipo de intervención.

Tenemos que conjugar la programación a corto con una aproximación a medio plazo.

Ejecución de la intervención.

Aplicación de los diferentes instrumentos y metodologías a los distintos grupos-clientes.
Constitución y desarrollo de equipos de trabajo.

Evaluación de la intervención.

Aunque aparece en último lugar, el DO se caracteriza por ser un proceso interactivo en el que los mecanismos feedback se realizan durante todas las fases del proceso y sirven para marcar la dinámica del mismo, la recopilación de datos, el diagnóstico, la acción y la evaluación conforman una base continua sobre la que se realimenta todo el proceso. (Gasalla, 2014, p.57)

2.5. Perspectiva de Fortalecimiento

2.5.1. Fortalecimiento Organizacional.

Se entiende que es el proceso mediante el cual los miembros de una comunidad ósea los individuos interesados y los grupos organizados desarrollan conjuntamente capacidades y recursos, para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos. Fortalecer una comunidad no significa que un agente externo interviene para otorgar fuerza a los débiles, miembros de ese grupo, sino que es un proceso que realizan las comunidades para desarrollar y potenciar capacidades, y obtener y

administrar recursos, a fin de lograr desarrollo y transformaciones dirigidas al bienestar colectivo y a la superación de relaciones de opresión, sumisión o explotación. Fortalecer es desarrollar control y dominio sobre las circunstancias de vida, sobre el entorno y sobre los recursos necesarios para que esa vida sea considerada buena. (Montero, 2003, p.52)

El fortalecimiento comunitario es una estrategia que formula mecanismos de participación que permitan construir reconstruir o fortalecer la estructura de la comunidad, basada en el reconocimiento de los derechos, la paz y la convivencia ciudadana. Esta estrategia busca incorporar un criterio de justicia espacial, generación de medios de vida y empoderamiento y sentido de pertenencia en las comunidades. La justicia espacial consiste en el acceso en igualdad de condiciones a los servicios básicos y equipamiento urbano. (Gobierno de la Republica del Ecuador, 2018, p.7)

2.5.2. Componentes del Fortalecimiento.

Zimmerman consideran que hay tres tipos de componentes en los procesos de fortalecimiento: los intrapersonales, los interactivos y los comportamentales. Los componentes intrapersonales se refieren al modo como la gente piensa acerca de su capacidad para influir en sistemas sociales y políticos que tienen importancia para ella. Son intrapersonales porque suponen un proceso de autopercepción en el cual influye el control específico que la persona cree tener sobre su autoeficacia y su capacidad. Esta percepción está relacionada con las creencias acerca de la propia capacidad de influir en sistemas sociales y políticos, así como sobre lo que se piensa acerca de la gente en general. (Montero, Teoria y practica de la psicologia comunitaria, 2006)

A esto Bellamy y Mowbray (como se citó en Montero, 2006) lo llaman "sentido de control". Sin embargo, lo que creemos sobre nosotros mismos y nuestra capacidad o carencia de ella, así

como sobre los otros y sobre el ambiente en que vivimos, es producto de una historia y de una interacción en muchos niveles. Cabe pensar que aquí debería hablarse más bien de componentes provenientes de la historia personal y de la historia grupal, y ambos serían psicosociales. Los componentes interactivos consisten en las transacciones entre las personas y el ambiente que las capacitan para intervenir y dominar exitosamente los sistemas sociales y políticos. Estos componentes incluyen el conocimiento de los recursos necesarios para alcanzar las metas y de su disponibilidad; la conciencia crítica sobre las condiciones de vida y sobre el propio ambiente; el desarrollo de capacidades para la toma de decisiones y para solucionar problemas, que son necesarias para comprometerse activamente con la transformación del entorno en que se vive. A su vez, los componentes comportamentales son las acciones específicas llevadas a cabo para influir sobre el ambiente social y político, participando en organizaciones y en actividades comunitarias. Aquí se incluyen formas de participación tales como ser miembro de asociaciones de vecinos; de organizaciones comunales concernientes a la salud, el deporte, la cultura y otras afines; de grupos de autoayuda; de grupos políticos o religiosos; de asociaciones de servicio y, en general, de todas aquellas que se abocan a la solución o atención de algún problema que afecta a la comunidad. Finalmente, el fortalecimiento en el contexto comunitario tiene como elemento primero y último para su construcción, la acción conjunta y solidaria de los miembros de una comunidad que comparten objetivos y expectativas y enfrentan las mismas necesidades y problemas. (p.48)

2.6. Procesos Organizativos.

Un proceso organizativo es la formalización de un grupo de personas, congregadas por unos intereses o motivaciones comunes, tales como la reivindicación de los derechos, el mejoramiento de las condiciones de vida, el reconocimiento, etc. En un proceso organizativo, nos coordinamos subgrupos de individuos y construimos un sentido de comunidad y de organización que a su vez

aporta al sentido de vida, al bienestar y al fortalecimiento de la identidad de cada uno de nosotros. Adicionalmente, los procesos organizativos contribuyen al entendimiento e incidencia sobre el contexto y las situaciones que de éste nos afectan a nivel individual y comunitario. (AVRE, 2016, p.56)

2.6.1. Importancia de los procesos organizativos.

-Los procesos organizativos nos ayudan a protegernos y cuidarnos mutuamente, especialmente en situaciones críticas.

-Los procesos organizativos contribuyen al fortalecimiento de la identidad grupal e individual, y nos brindan un sentido de pertenencia como miembros.

-Los procesos organizativos fomentan que las personas nos unamos, contribuyendo al desarrollo de una identidad común en torno a nuestra historia como grupo, al establecimiento de proyectos futuros de nuestra comunidad y a la mejora de las condiciones del entorno.

-Los procesos organizativos nos permiten construir acuerdos para una mejor convivencia en el territorio.

-Los procesos organizativos contribuyen a que organicemos el trabajo de mejor forma, para tener mayores niveles productivos y mayores impactos en las acciones que realizamos.

-Cuando los procesos organizativos se enmarcan en una figura legal, tenemos la posibilidad de incidir con herramientas jurídicas para resolver las dificultades que tienen nuestras comunidades. (AVRE, 2016, p.57)

2.6.2. Procedimiento parlamentario.

Son el conjunto de reglas o normas que nos indican de manera clara y ordenada cómo las organizaciones deben actuar, antes, durante y después de las reuniones. Esto permitirá a las organizaciones tener una adecuada gestión de sus acciones, logrando que las personas involucradas acuerden, asuman y apliquen los procedimientos. La gestión transparente logra mejores resultados.

2.6.2.1. Reunión o asamblea.

Es la reunión de personas o cuerpos políticos que integran una comunidad u organización con el objeto de conocer, deliberar, decidir y guiar conforme las normas establecidas, los destinos de su comunidad u organización. Cada miembro tiene iguales deberes, derechos y obligaciones. Las reuniones o asambleas se consideran como el máximo organismo de la comunidad u organización, que está basada en la libertad de asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria, según lo consagrado en la Constitución.

2.6.2.2. Convocatoria.

La convocatoria sirve para invitar a los miembros de la comunidad u organización a participar de una reunión o asamblea, es un llamado para que la comunidad u organización asistan y formen parte de la asamblea.

Se la puede realizar verbalmente, por medios de comunicación radial, carteles en lugares estratégicos, o en forma escrita, distribuyéndose avisos.

2.6.2.3. Dirección de reunión o asamblea.

- Las reuniones o asambleas se pueden efectuar por diferentes motivos:
- Para tratar asuntos de interés comunitario.

- Para organizar un reclamo a las autoridades.
- Para planificar actividades sociales.
- Para organizar trabajos o cualquier otro asunto

Los directivos de la organización comunitaria deberán estar por lo menos con unos quince minutos antes de la hora de la convocatoria, con el fin de tener arreglado el local para la reunión, observar el aseo y facilitar las comodidades para que todos las y los vecinos se sientan a gusto. Llegada la hora de la reunión el directorio pasará a ubicarse al frente de la reunión o asamblea, el presidente dirigirá la reunión; el secretario efectuará la constatación del quórum que estará constituido por la mitad más uno de los miembros de la comunidad.

Luego se procederá al análisis y discusión de cada uno de los puntos establecidos para ser tratados en esa ocasión, el secretario se encargará de llevar las anotaciones sobre las resoluciones adoptadas para posteriormente elaborar el acta correspondiente.

2.6.2.4. Quórum.

El quórum es el mínimo número de personas que deben estar presentes en la asamblea para que esta tenga carácter de válida y se pueda dar por instalada legalmente. Se comprobará el quórum antes de iniciar la sesión y se lo puede hacer de la siguiente forma:

- Contando individualmente a los asistentes.
- Haciéndolos firmar al momento del ingreso a la sala.
- Pasando una lista de asistencia.

En algunas sesiones/asambleas y de acuerdo a las circunstancias, se suele realizar la constatación del quórum antes de iniciar la reunión, en otros casos se hace la constatación al

momento de tomar las decisiones, suspendiéndose la reunión en caso de no contar con el número reglamentario.

2.6.2.5. Debate.

Para abrir el debate el secretario recuerda a las y los participantes las reglas para tomar la palabra, entre las básicas están:

- Deberá pedir la palabra para intervenir.
- La palabra se dará por orden de solicitud de palabra.
- No podrá intervenir más de dos veces, a menos que la persona sea aludida o mencionada por otra persona que intervino.
- Si menciona el problema, se pide que plantee una solución.
- Si propone realizar alguna actividad, que plantee cómo llevarla a cabo.
- Intervenciones concretas, claras y con respeto.

Seguidamente se procederá a dar el uso de la palabra a quienes lo hayan solicitado, para el efecto quien quiera intervenir debe pedir la palabra. En las reuniones siempre suelen haber situaciones delicadas y hasta explosivas, por lo que es necesario que se maneje los conflictos por quien la dirige, apelando al arte de las relaciones humanas y al equilibrio personal, así se garantizará una mayor posibilidad de que todo salga bien, encontrando soluciones, procurando que todo se dé en armonía y con grandes perspectivas y buenos deseos de seguir trabajando.

2.6.2.6. Acuerdos y resoluciones.

Luego de haber agotado el espacio de parlamento o debate y conscientes de que los temas en discusión han sido analizados hasta la saciedad, se procederá a llegar a acuerdos y resoluciones de

la asamblea; que deberán ser claros, concretos y precisos, quizá este sea el punto básico de toda sesión, por cuanto se estima que nos reunimos para tratar de asuntos de interés y beneficio.

Es muy común que, por desconocimiento de los dirigentes, en muchas ocasiones se da más apertura al parlamento, es por ello que una reunión sin acuerdos y compromisos es como no haberla realizado.

1. *Acta.*

Es un documento escrito redactado por el secretario de la reunión y que expone fielmente los acontecimientos suscitados en un orden cronológico y figura como un documento que recoge hechos históricos de lo ocurrido en el seno de la comunidad (reunión o asamblea) organización o institución, de ahí la importancia del cuidado especial que se debe tener en su redacción

2. *Votación.*

Es la máxima expresión de la democracia. Se constituye en la expresión de la voluntad propia de cada uno en orden a la adopción de un acuerdo; es la voluntad individual libremente expresada

Es un procedimiento colectivo por el cual una asamblea expresa en forma democrática sus propias determinaciones y decisiones. Para realizar una votación con carácter de legitimidad se requiere que la reunión se haya instalado con el quórum reglamentario.

No se deberá someter a votación algún asunto antes de ser debidamente analizado y discutido, salvo que los asambleístas se abstengan de intervenir por ser un punto tan claro que de hecho determina su aceptación o rechazo. (Gobierno de la república del Ecuador, 2018, pp.23,24)

2.7. Motivación

La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesional, y se automotivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima, aunque sea fuera de él. (Garcia, 2002, p.37)

Para Dolan y Martín (2005) “la motivación es realizar correctamente una tarea y adoptar las actitudes y los comportamientos que le permiten satisfacer conjuntamente sus objetivos personales” (p.26).

2.7.1. Características de la motivación.

- Para definir mejor el proceso de motivación señalaremos algunas características de la conducta motivada:

-Es propositiva: está orientada y dirigida a una meta que el individuo quiere alcanzar. La motivación integra aspectos cognitivos y afectivos, incrementa la activación y organización de nuestras acciones.

-Es fuerte y persistente: los individuos gastan cantidad de energía para lograr el objetivo que se proponen y superar los obstáculos descubiertos en su camino. La fuerza de los motivos cambia con el tiempo

-Los motivos están organizados jerárquicamente. Hay motivos que cumplen funciones de supervivencia, otros están orientados hacia el crecimiento personal.

-Los motivos pueden ser comprensibles inexplicables, conscientes o inconscientes. No siempre somos conscientes de la motivación de nuestra conducta.

-Las necesidades y los motivos son diferentes. Las necesidades son carencias del organismo producto de ciertos estados de privación, esto ocurre cuando una persona lleva días sin comer, se le crea un estado de activación fisiológica. Los motivos son aspectos de carácter cognitivo que dirigen la conducta de los individuos. En este caso se trata de un estado de activación psicológicas. (Garcia, 2017, p.21)

2.7.2. Tipos de Motivación.

Motivación intrínseca.

Es una tendencia inherente al ser humano que lleva a realizar actividades por el placer de hacerlas sin aparentes razones externas al individuo. Algunas son:

- Curiosidad
- Competencia
- Reconocimiento, aceptación
- Autonomía
- Intereses

Se identifica tres motivaciones intrínsecas importante que se relaciona con la conducta auto determinada. Competencia, que es la necesidad que tiene todo ser humano de sentirse capaz de identificar tareas específicas que puede realizar bien. La segunda necesidad es “relatedness” se

traduce como reconocimiento y aceptación. Como seres sociales todos necesitamos sentirnos aceptados por nuestros grupos de referencia y que se nos reconocen nuestras conductas positivas. La tercera necesidad es la autonomía que está relacionada con sentir que tenemos libertad de realizar actividades que seleccionemos. Se agrega la curiosidad que es la necesidad de explorar y obtener información sobre todo lo que nos rodea o nos pueda afectar. Por último, añadimos intereses que representan la necesidad que tenemos de realizar las tareas que nos gustan y evitar las que nos disgustan.

Motivación extrínseca.

Es motivación resultante de variables externas al individuo. Incluye incentivos, premios, castigos y presiones sociales o culturales. Implica en su último análisis que la conducta de la persona está siendo controlada por otros. Podemos apreciar que la motivación extrínseca es la prevaleciente en las organizaciones de trabajo, la escuela y en particular, la sala de clases. Los incentivos y los refuerzos de conducta van dirigidos a controlar la conducta de otros. Esto puede tener como consecuencia el que la persona se sienta alienada, indiferente y no responsable de lo que le sucede (Gerena, 1985).

2.8. Participación

La participación ha de referirse a aquellos procesos donde las personas no se limitan a ser simples observadores, sino que se involucran en los procesos, se ven implicados, motivan el cambio con sus acciones y además lo hacen de forma constante también se podría decir que 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 de la que vive. (Salmán, 2012, p.26)

La participación es ser parte de un todo, compartir un destino en común, repartir bienes, materiales o inmateriales y tomar parte con otros en un quehacer. La participación es la solución óptima para realizar cualquier actividad, en todos los ámbitos sea familia, grupos, empresas y comunidad. (Bernard, 2014, p.32)

2.8.1. Participación social.

Participación social son los procesos sociales o relaciones entre diferentes personas, grupos u organizaciones, donde diferentes sectores intervienen en la identificación de las cuestiones de salud u otros problemas afines y se unen en una sólida alianza para diseñar, poner en práctica, evaluar soluciones y también perseguir objetivos en común. (Ramos, 2001, p.22)

La participación social es la intervención de los pobladores en la toma de decisiones respecto al manejo de recursos, programas y actividades que impactan en el desarrollo de la comunidad. La participación social es un legítimo derecho de los ciudadanos y no una autorización de las instituciones. Sin embargo, para que la participación social se facilite, se requiere de un marco legal y mecanismos democrático (Garcia, 2017, p.19).

La participación social es:

- Dedicar un tiempo.
- Disponer de un espacio de encuentro con los otros.
- Valorar lo colectivo.
- Valorar la propia aportación.
- Concebir la educación como tarea común.
- Aprovechar los recursos de un modo racional.
- Distribuir las tareas y diversificar el trabajo.

- Apreciar los distintos puntos de vista.
- Aportar apoyo y respaldo a las iniciativas.
- Colaborar en la resolución de conflictos, la toma de decisiones y la realización de proyectos.
- Asumir las funciones propias.
- Intercambiar información y experiencias.
- Mejorar el clima educativo (Cotillas, Fernández, y Peña, 2017, p.51).

2.8.2. Participación Comunitaria.

Para López (2018) “es un proceso mediante diferentes agentes de la comunidad se implican de manera directa o indirecta en la toma de decisiones, o en la planificación, diseño, coordinación, implementación o evaluación de servicios, usando métodos de consulta, colaboración y empoderamiento” (p.38).

La participación comunitaria se trata de que un grupo específico de población, que comparten algunas necesidades, problemas o centros de interés y viven en una misma comunidad, tratan activamente de identificar esas necesidades, problemas o centros de interés, toman decisiones y establecen mecanismos para atenderlas. (Ibáñez, 2013, p.20)

2.9. Liderazgo

Es la influencia personal ejercida en una situación y dirigida mediante el proceso de la comunicación a conseguir una o varias metas particulares, consiste también en influir en la gente para que se una en la consecución de ciertas metas en común. Se influye en las actividades de una persona o un grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación. (Hersey, 1998, p.32)

Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o “seguidores” para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo. El liderazgo es “el conocimiento, las

actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada.” En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización. (Kawata, 2002, p.41)

El liderazgo es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas. (Heath, 2014, p.29)

2.9.1. Estilos de liderazgo.

Ruiz (2004) define 3 estilos de liderazgo que los denomina de la siguiente manera:

Liderazgo empoderado.

Es quien ejerce la autoridad transita desde el liderazgo individual al liderazgo de equipos, de organizaciones y, por último, de redes, en un proceso de continuo y creciente empoderamiento, tanto de las personas como de las organizaciones. Este estilo de liderazgo mostro, también, ser un espacio de oportunidad para el desarrollo de liderazgos femeninos y juveniles dentro de las organizaciones.

Liderazgos femeninos.

Las mujeres transformaron y reciclaron viejos aprendizajes desarrollados en el ámbito doméstico y asociados a la solidaridad, contención y capacidad de escucha. Los convirtieron en nuevas prácticas, saliendo al espacio barrial y comunal para maximizar la utilización de los pocos recursos disponibles, al incrementar su presencia en el mercado de trabajo y convertirse crecientemente en jefas de hogares.

Liderazgo autoritario.

Este modelo es tan predominante es inadecuado para fortalecer individuos y organizaciones en busca de una ciudadanía emancipada. Desde esta concepción, el liderazgo como atributo de los individuos que lo ejercen no se traslada a las organizaciones. Estas acepta, como natural, la verticalidad de las decisiones y la persistencia del asistencialismo y sus soluciones son dadas concedidas o conseguidas por el conductor. (Ruiz, 2004, p.56)

Liderazgo transformacional.

El modelo de liderazgo transformacional o transformador nos ofrece la oportunidad, dentro del trabajo popular, reflexionar sobre la necesidad de cambiar y, sobre todo, describir como cambiar. Este modelo se refiere a la transformación de las corporaciones para adaptarse a los cambios y nuevas exigencias del entorno social y económico mundiales, encontramos lineamientos inspiradores y aplicables al contexto de las organizaciones populares e instituciones sociales cuya vocación se centra en impulsar transformaciones profundas, tanto en sí mismas como en su entorno. (Malito, 2004, p.44)

Para Kawata (2002) el liderazgo transformador incluye visión, planificación, comunicación y acción creativa. Tiene un efecto unificador positivo en un grupo de personas en torno a una serie de valores y creencias claras para cumplir un conjunto claro de metas mensurables. El método de transformación impacta simultáneamente en el desarrollo personal y la productividad organizativa de todos los involucrados. Tiene cuatro subdimensiones:

- Carisma o influencia idealizada, respeto por el líder, que quiere ser imitado y genera altos niveles de expectativa en sus seguidores

- Inspiración, que es el grado en que el líder energiza a sus seguidores proveyendo una visión de futuro, objetivos y propósito
- Estimulación intelectual, la cual señala las acciones del líder relacionadas con el estímulo intelectual para que los seguidores resuelvan las dificultades y obstáculos de forma creativa
- Consideración individualizada, que es el apoyo que se provee al seguidor, prestando importancia a sus necesidades de desarrollo personal. (p.51)
- ***Liderazgo transaccional.***

Para Rodríguez (2010) 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.

El líder interviene solo 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. (p.35)

Speare (2017) define cuatro tipos de liderazgo de la siguiente manera:

Liderazgo autocrático.

Este tipo de líder actúa a base de poder e intimidación, tiene el poder de tomar decisiones y suele no decir a nadie lo que está haciendo. Los subordinados hacen lo que el líder, hace. Su autoridad la mantiene por medio de la fuerza, la intimidación, las amenazas, la recompensa y el castigo, no le importa si alguien está de acuerdo con lo que está haciendo. Este tipo de liderazgo permite una toma rápida de decisiones y elimina las discusiones de sobre cómo y por qué se hacen las cosas. Los líderes autocráticos suelen sembrar miedo y desconfianza en la organización.

Liderazgo administrativo.

Este estilo de liderazgo es el funcionamiento de la organización; sus objetivos son la financiación, el fortalecimiento de sistemas e infraestructura, las políticas, los puestos y equipos, y que todo el mundo haga lo que tiene que hacer. Aunque en una organización bien administrada es muy agradable trabajar cuando existe una supervisión cordial y todos se mantienen haciendo las cosas como siempre se han hecho, esto no fomenta la pasión ni la cultura del cambio.

Liderazgo democrático.

El líder entiende que no hay organización sin su gente, consulta con sus miembros la toma de decisiones, pero, aunque los toma en cuenta sabe que la responsabilidad final es suya. Vislumbra a la organización como un ente corporativo; sin embargo, se enfrenta solo a las consecuencias de sus decisiones. Al tomar en cuenta las ideas de todo liderazgo democrático enriquece las posibilidades de la organización y fomenta la amistad y buenas relaciones dentro de la organización.

Liderazgo colaborador.

Este tipo de líder intenta fomentar la confianza y el trabajo en equipo entre el personal en conjunto involucrado a todos los miembros de la organización y dirección de la misma. Inicia debates, identifica problemas que deben ser abordados y promueve el seguimiento de la organización en su conjunto. Este tipo de liderazgo es el que mejor garantiza que sus seguidores crean en la visión y las decisiones de la organización. (Speare J. O., 2017)

2.10. Toma de decisiones

2.10.1. Decisión.

Es el proceso el cual se llega a una opción, pero una opción supuestamente aclarada, informada y motivada. Se trata de elegir entre varias formas posibles de actuar con miras a lograr una meta, en condiciones y circunstancias dadas. Este proceso implica una serie de actos parciales y secuenciales que conducirán al decisor desde la toma de conciencia de la necesidad de elegir, hasta seleccionar una solución entre las más adecuadas, tomando en cuenta la situación, y pasando por la recolección y el procesamiento de toda la información necesaria. (Leonor Vergara, 2004)

También decidir es el proceso de selección de una alternativa o curso de acción. A su vez, cada alternativa de acción posee una estructura compuesta por los tres tipos de elementos: las acciones que son acontecimientos cuya ocurrencia depende del agente, las reacciones son acontecimientos cuya ocurrencia no depende del decisor, a veces se denominan simplemente sucesos, lo cual son el efecto que producen las acciones en el entorno y las consecuencias que es el efecto que producen las reacciones del decisor. (Bastons, 2004, p.66)

2.10.2. Decisiones organizacionales.

La toma de decisiones organizacional se define formalmente como el proceso de identificar y resolver los problemas. El proceso tiene dos etapas principales. En la etapa de la identificación del problema, la información acerca de las condiciones organizacionales y del entorno se monitorea para determinar si el desempeño es satisfactorio y para diagnosticar la causa de las desventajas. La etapa de la solución del problema es cuando se consideran los cursos de acción alternos; se selecciona y se implementa una alternativa. (Muñoz, Vivero y Vergara, 2004, p.92)

2.10.3. Clasificación de decisiones.

Daft (2011) clasifica a las decisiones de dos maneras:

Decisiones programadas.

Las decisiones programadas son repetitivas, están bien definidas y existen procedimientos para resolver el problema. Están bien estructuradas debido a que los criterios del desempeño normalmente son claros, hay disponible una buena información acerca del desempeño actual, las alternativas se especifican fácilmente y hay una relativa certidumbre de que la alternativa elegida tendrá éxito.

Decisiones no programadas.

Las decisiones no programadas son nuevas, están mal definidas y no existe ningún procedimiento para resolver el problema. Se utilizan cuando una organización no ha tenido un problema antes y tal vez no sabe cómo responder. No existen criterios de decisión bien delineados. Las alternativas son confusas. Existe incertidumbre acerca de si una solución propuesta resolverá el problema. Por lo general, se pueden desarrollar pocas alternativas para una decisión no programada, de manera que una solución se ajusta al problema. (p.78)

Por otro lado, Muñoz, Vivero y Vergara (2004) clasifica a las decisiones de la siguiente manera:

Decisiones de rutina.

Son elecciones estandarizadas en respuesta a problemas y soluciones, alternativas relativamente definidos y conocidos. Es frecuente que los empleados encuentren una solución en las reglas establecidas o en los procedimientos operativos estándar o, lo que ocurre cada vez más a menudo, en Software de cómputo.

Decisiones adaptativas.

Son disposiciones tomadas en respuesta a una combinación de problemas moderadamente inusuales y sólo parcialmente conocidos y sus alternativas de solución. Las decisiones adaptativas implican por lo general la modificación y perfeccionamiento de anteriores decisiones y prácticas rutinarias.

Decisiones innovadoras.

Son elecciones basadas en el descubrimiento, identificación y diagnóstico de problemas inusuales y ambiguos y el desarrollo de soluciones alternativas excepcionales o creativas. Estas soluciones frecuentemente implican una serie de decisiones relacionadas entre sí, tomadas en el curso de varios meses, e incluso años. Dado que las decisiones innovadoras representan normalmente una tajante ruptura con el pasado, por lo general no siguen una secuencia lógica y ordenada, a veces se les toma antes de que sea posible comprender plenamente un problema. Para ser eficaces, los responsables de tomar decisiones deben tener especial cuidado en definir el problema indicado; asimismo, deben reconocer qué acciones anteriores pueden influir significativamente en las decisiones que se tomen en un momento dado. (p.63)

2.10.4. Modelos en la Toma de Decisiones de las Organizaciones.

La importancia y trascendencia que tiene para las organizaciones el proceso de toma decisiones ha conllevado a la creación de modelos que sirvan de ayuda para disminuir errores, y así solucionar los problemas de la mejor manera y en el menor tiempo posible. Estos son los siguientes modelos según Muñoz, Vivero y Vergara (2004):

Modelo racional.

Pretende aumentar la probabilidad de que las decisiones tomadas sean lógicas y estén fundamentadas por medio del seguimiento de un proceso racional y continuo que consta de siete pasos: definición y diagnóstico del problema, establecimiento de metas, búsqueda de soluciones alternativas, comparación y evaluación de soluciones alternativas, selección entre soluciones alternativas, implementación de la solución seleccionada, por último, seguimiento y control.

Modelo de racionalidad económica.

Este modelo se basa en el supuesto de que el hombre, como ser económicamente racional, escoge la mejor alternativa debido a que tiene conocimiento de todas las posibilidades y las consecuencias de cada una de éstas. Los pasos para tomar una decisión según este modelo son: Descubrir los síntomas del problema o la dificultad, determinar el objetivo que va a obtener o definir el problema que va a solucionar, desarrollar criterios para poder evaluar las situaciones alternas, identificar todas las alternativas, considerar las consecuencias de cada alternativa, escoger la mejor alternativa e implementar la decisión.

Modelo de racionalidad limitada.

Este modelo plantea que el hombre elegirá la primera alternativa que satisfaga su nivel actual de aspiraciones, debido a que no posee toda la información y capacidades, es decir, no conoce todas las alternativas.

Modelo de comportamiento organizacional.

Plantea que las organizaciones deben resolver el potencial de conflicto dado por los diferentes intereses individuales y asumir la necesidad de definir los fines de la organización. Se intenta

neutralizar las necesidades individuales de otros ofreciéndoles compensaciones monetarias, de estatus, poder o autoridad; a cambio, los beneficiarios deben aprobar las ideas sobre objetivos de los que les han gratificado. El resto de personas se convierten en miembros pasivos de la organización.

Modelo de los cubos de basura.

Se fundamenta en el hecho de que las organizaciones, por ser muy complejas, presentan deficiencias en cuanto a la información, relaciones interpersonales y métodos utilizados, por tanto, es de esperar que sus procesos de toma de decisiones también presenten inconsistencias en algunas ocasiones; esto es lo que los autores describen como cubos o bolsas de basura y arenas de decisión. El modelo de los cubos de basura recomienda, en primer lugar, pasar por alto problemas que en el momento de la decisión no resultan urgentes y, en segundo lugar, presentar soluciones grupales racionales que puedan rápidamente resolver un problema.

Modelo de Kepner-Tregoe.

Pretende analizar detalladamente el problema buscando las posibles causas que generaron esta situación, elegir entre estas la causa más probable y así corregir el desequilibrio, para luego tomar una decisión con sólidos fundamentos. Este proceso incluye los siguientes pasos: examinar la situación, comparando lo que en realidad sucede con lo que debería suceder; establecer prioridades de urgencia, gravedad y potencial de crecimiento; describir el problema en términos de cuatro dimensiones: identidad, ubicación, tiempo y alcance; la causa de un problema es siempre un cambio que ha ocurrido a través de alguna característica, mecanismo o condición distintiva para producir un efecto nuevo deseado.

Modelo de Mintzberg, Raisinghani Y Theoret.

Describe tres fases:

La primera fase se llama identificación en la toma de decisiones estratégicas y comprende dos actividades: la de reconocimiento de la decisión y la de diagnóstico.

La segunda fase es la de desarrollo, en la cual se busca una o más soluciones a un problema, crisis o la elaboración de una oportunidad.

La tercera fase es la de selección, en la que se escoge la mejor alternativa.

Pueden involucrar varios procesos de selección si en la anterior fase se han desprendido varias subdivisiones, e incluso algunos de ellos pueden generarse en dicha fase.

Modelo de racionalidad política.

Considera que la lucha por el poder genera conflicto, por lo que se hace indispensable mantener un orden jerárquico y una estructura adecuada dentro de la organización. Con este modelo se pretende introducir el fenómeno del poder y de las relaciones que este trae en las organizaciones, las cuales junto con el entorno y la constante situación de incertidumbre influyen de manera directa o indirecta en la toma de decisiones.

Modelo incrementalista.

Utiliza la técnica llamada “adopción de decisiones por adaptación mutua”, entendiéndose esta última como la capacidad de los seres humanos de coordinar con sus semejantes sin necesidad de compartir un objetivo o meta común y sin la participación de intermediarios, para la solución de problemas basándose en este modelo se deben seguir los siguientes pasos: identificar los objetivos

y valores, analizar los posibles medios para alcanzar los objetivos, determinar las consecuencias que cada medio puede generar, elegir el medio que brinde mayor valor para la organización. (p.89)

2.11. Intervención del Trabajador Social en el Fortalecimiento Comunitario.

2.11.1. Trabajo Social Comunitario.

Según Manuel Moix, (como se citó en Hombrados y García, 2006) sostiene que el trabajo social comunitario implica la aproximación intergrupal 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 la ayuda que esta precise para resolver sus problemas y conseguir que se pretendan. (p.55)

Se lo define como proceso que se realiza para la consecución del bienestar social de la población, con la participación directa y activa de ésta en el análisis, concienciación y resolución de los problemas que afectan a la comunidad, partiendo por tanto de la propia comunidad y de la utilización, potenciación o creación de los recursos de la misma. (Nieves, 2010, p.48)

El Trabajo Social comunitario es un proceso que se lleva a cabo para la consecución de bienestar social. El modo de conseguir este fin es siempre a través de la utilización, potenciación o creación de recursos, siendo la propia comunidad el principal recurso a tener en cuenta en cualquier intervención comunitaria. En este proceso perseguimos la mejora del entorno social, en el sentido de que nuestra intervención la haremos depender del elemento territorial al que siempre debemos hacer referencia (Castro, 2018, p.54).

2.11.2. Objetivos del Trabajo Social comunitario.

Según Bojacà (2002) identifica dos objetivos del trabajador social comunitario:

- Potenciar que se produzca una revitalización del tejido social de esa comunidad mediante la creación de entidades, asociaciones, implicando y participando a los usuarios

- Autogestión como forma de organización de la sociedad, valiéndose por sí mismas teniendo su propia capacidad en esta afirmación va implícita la idea de la capacitación individual para poder asumir los problemas sociales. (p.28)

Bere (2018) define dos objetivos del trabajador social comunitario:

- Orientar a las ciudadanas a encontrar los métodos necesarios para su bienestar en su entorno social.

- Ayudar a las personas para que trabajen colaborando en adquirir la confianza y las habilidades necesarias para afrontar los problemas. (p.53)

2.11.3. Roles o tareas del Trabajo Social comunitario.

Egg (2003) define las siguientes roles o tareas del trabajador social:

Consultor-asesor-orientador-consejero.

- Asesora a individuos, grupos u organizaciones a buscar alternativas que permitan satisfacer necesidades sociales básicas (alimentación, trabajo, vivienda, salud, educación, vestimenta, uso del tiempo libre, etc.)

- Orienta a la gente para organizar sus actividades con miras a la consecución de determinados objetivos tendentes a la resolución de problemas y a la satisfacción de necesidades

-Hace posible que los individuos y organizaciones de base conozcan los procedimientos y estrategias que les permite utilizar los servicios sociales existentes.

Informador-agente de remisión.

-Informa y canaliza cuando es necesario acerca de los recursos institucionales disponibles, ya sean servicios especializados, legislación social, recursos sociales, temas relacionados con problemas sociales y con derechos sociales.

-Informa sobre los servicios que ofrece con el fin de hacerlos accesibles al mayor número posible de personas (usuarios potenciales) y de fomentar la participación de la gente en la formulación de los programas (no hay que olvidar que la participación ciudadana tiene su base en que la gente conozca a fondo aquello en lo que puede participar).

Investigador.

-Diseña y realiza investigaciones aplicadas, recopilando y analizando datos para diagnosticar necesidades o problemas sociales, en las áreas o sectores propios de los trabajadores sociales

-Estudia y analiza la situación de personas o grupos afectados sin necesidad de recurrir a procedimientos de investigación excesivamente formalizados, con el fin de identificar los problemas y necesidades y establecer la naturaleza y magnitud de las mismas, dentro de una situación problema que es objeto de intervención.

-A través de procedimientos como los de la investigación, acción y participación, promueve o asesora la realización de investigaciones en las que la gente involucra estudia sus propios problemas de cara a la solución de los mismos,

Planificador.

-Ayuda a los individuos de un grupo, organización o colectividad a formular y desarrollar programas comunales para satisfacer las necesidades, resolver problemas o promover el bienestar social o mejoramiento de la calidad de vida.

-Planifica las actividades de su unidad operativa, proponiendo objetivos y metas alcanzables

-Programa sus propias actividades

-Elabora proyectos específicos

-Formula estrategias de utilización más racional de los recursos y de descentralización de las actividades

Administrador.

-Lleva a cabo las actividades administrativas directamente relacionadas con sus tareas específicas, según sea su nivel de actuación, dentro de la escala jerárquica administrativa.

-Planifica, dirige y controla el sistema de organización de sus actividades, programas o servicios (en función del nivel jerárquico en que actúa dentro de la institución).

Ejecutor de programas, proyectos y actividades.

Cuando el trabajador social realiza una actividad, esta puede ser:

-Parte de un programa o proyecto que comparte con otros profesionales, en la implementación de determinados aspectos de la política social

-Actividades y tareas programas en un servicio o proyecto específico y que le son propias, le son asignadas como profesional del trabajo social: atención de casos sociales, apoyo técnico a grupos, trabajo comunitario

-Una actividad propia y concreta dentro de los servicios que presta

Identificador de situaciones.

-Busca e identifica aquellas situaciones individuales o colectivas que, dentro de su ámbito de actuación, se encuentran en reclamo con unas situaciones humanas aceptables

-Identifica recursos que pueden ser de ayuda a individuos o grupos en situación-problema o necesidad

Educador social informal.

-Ayuda a la gente para que aumente sus conocimiento, destrezas y habilidades a fin de que puedan resolver sus problemas. Trata de ofrecer ayuda a las personas para que puedan ayudarse a si misas. Esto es lo que se ha denominado como transferencias de tecnologías sociales

-Es un catalizador de los procesos de cambio, usando diferentes modalidades de intervención para crear condiciones favorables que contribuyan a generar una participación activa de individuos, grupos o comunidades en el mejoramiento de sus condiciones de vida

Animador-facilitador-movilizador-concientizador.

-Facilitando el acceso a ámbitos de participación social

-Fomentando el asociacionismo, la creación de grupos y organizaciones

- Asesorando a la gente para que a través de sus organizaciones cree las actividades y servicios que, administrados por ellos mismos, sirvan para mejorar las condiciones de vida.

- Estimulando la creación de nuevas formas y canales de participación social.

- Realizando junto con la gente una revelación crítica de los factores alienantes y deshumanizantes de la sociedad en que les toca vivir y buscando los caminos de una praxis liberadora.

Movilizador de recursos humanos.

- Identifica las potencialidades humanas de individuos, grupos y comunidades.

- Promueve su utilización y desarrollo en actividades de servicio y cooperación social.

- Facilita y promueve la participación de la misma gente en el estudio de sus necesidades, la toma de decisiones para afrontarlas y la organización para ejecutar las acciones comunes que permitan su resolución.

- Trata de generar la toma de conciencia social ante problemas y necesidades mediante el efecto multiplicador y de demostración de la misma gente. (p.71)

2.11.4. Roles y funciones del Trabajador Social comunitario. .

De esta manera se hace referencia a las funciones del Trabajador Social en donde 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 algunas ejemplificaciones de roles y funciones que debe poseer un trabajador/a social en el ámbito comunitario. (Troya, 2019)

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 alentar 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 asume un desarrollado campo de acción social, uno de ellos es su intervención en la comunidad, misma que se desenvuelve en un proceso de cambio y transformación social mediante la utilización de estrategias metodológicas, que permitan la colaboración y participación de los actores sociales, debido a que son ellos quienes ostentan el conocimiento que poseen sobre las problemáticas y necesidades de su localidad, es por ello que la investigación parte de la poca organización existente en el barrio Tejar de Jericó misma que afecta al desarrollo comunitario. La intervención del profesional en trabajo social conjuntamente con los actores sociales permite 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, los cuales servirán para mejorar su calidad de vida

2.11.5. Principios para el proceso de promoción de la comunidad.

Principio de movilización: promoción.

Se entiende que la acción comunitaria debe promover el desarrollo de los ciudadanos, promueve por tanto estrategias que implican una movilización de los propios recursos para conseguir una mejora social, una promoción de las comunidades sociales. Esta idea se destaca por ligarse, a una connotación de colectividad, de grupos y comunidad.

Principio de integración: normalización.

La acción comunitaria debe propiciar el acceso dichos servicios de cualquier ciudadano, tratando de evitar los procesos de marginación de la colectividad tanto individual, como de grupos

o colectivos sociales amplios. Las normalizaciones estas relacionan con el nivel de acceso a los servicios de acción comunitaria, tratando de que este sea amplio y no discriminante.

Principio de implicación: participación.

Los ciudadanos, los grupos y colectivos se sientan implicados en las propuestas de la acción comunitaria de los servicios sociales, que participen directamente, que sean los actores de su propia acción, que sientan la necesidad de esa participación. La gente debe participar en la solución de sus propios problemas y que se sienta participe de la comunidad que tienen sus mismos problemas.

Principio de concientización: capacitación.

El aspecto de participación anteriormente mencionado, conlleva una propuesta de ir capacitando a los ciudadanos para estas tareas de participación, entendiendo que esta tiene utilidad para establecer los criterios y las prioridades desde la propia opinión de los usuarios de los servicios sociales de acción comunitaria. Se debe generar una idea de participación como algo necesario para promover la capacidad crítica de los ciudadanos, para cambiar y transformar las circunstancias sociales que generan desigualdades y marginación.

Principio de la igualdad social.

La igualdad social se entiende como un requisito básico para lograr que los ciudadanos y la comunidad tengan unos recursos que permitan satisfacer los derechos sociales, y su reconocimiento como ciudadanos en igualdad de condiciones de vida tales como la educación, sanidad, la cultura, el ocio, el tiempo libre.

Principio de solidaridad y reciprocidad.

Los servicios sociales pretenden, promover la idea de comunidad para generar esta idea de comunidad es imprescindible que entre los usuarios de los servicios sociales de acción comunitaria se produzcan relaciones de solidaridad que conlleven en primer lugar la facilidad de comunicación entre los miembros de la comunidad y la reciprocidad mutua entre los ciudadanos para generar procesos de ayuda y colaboración social.

Principio de orientación: planificación.

Para los profesionales entienden que es necesario conocer bien la realidad social en la que se ubican. Tener un conocimiento de las circunstancias sociales, de sus recursos, de conocimiento de la demanda social, para desarrollar este principio es básico partir de ámbitos territoriales pequeños fundamentándose, por tanto, en la necesidad de la descentralización de estos servicios.

Orientación basada en el conocimiento y estudio de la zona donde se va a desarrollar la acción comunitaria de los servicios sociales, para tratar de conectar mejor con dicha comunidad, esta es una de las tareas básicas de la actuación profesional para buscar una relación natural entre la estructura de los servicios sociales y la comunidad.

Principio de auto organización autosuficiencia.

Este principio deber ser el resultado lógico de un proceso de participación e implicación de los ciudadanos y como un objetivo que deberían tratar de alcanzar los servicios sociales de acción comunitaria para otros profesionales la autonomía es un proceso que debe surgir desde el principio de actuación tratando de lograr la autosuficiencia de cada individuo para valerse por sí mismo. (Galeano, 2002, p.182)

2.11.6. Trabajo social en los servicios sociales comunitarios.

Según Ezequiel Ander Egg los servicios que prestan los trabajadores sociales a la comunidad se relaciona en:

- ***Coordinación entre las instituciones, recursos y servicios.***

Sea cualesquiera la dependencia, a fin de evitar duplicidades en el trabajo y realizar una labor más eficaz. Generalmente se desarrolla únicamente por medio de determinados ayuntamientos o municipios.

- ***Organización y animación comunitaria.***

Este servicio tiene por objetivo potenciar la vida de la comunidad facilitando la participación en tareas comunes, impulsando el asociacionismo y la constitución de organizaciones sociales, creando una conciencia de solidaridad. Pero, de manera particular se trata de la movilización de recursos humanos e institucionales.

- ***Información y orientación social.***

En relación con sus derechos y recursos para la resolución de sus necesidades o bien para orientarlos hacia otros servicios. Además, en este servicio habrá que detectar los problemas de la población con elevado riesgo social. (Egg, 2003, p.53)

2.11.7. Trabajo social en el desarrollo comunitario.

El trabajo social en la comunidad interviene de acuerdo:

-En cuanto a sus objetivos lo caracterizamos por la promoción y movilización de recursos humanos e institucionales mediante la participación activa y democrática de la población, en el

estudio, programación, ejecución y evaluación de programas que se desarrollan a nivel de comunidades de base, destinados a mejorar el nivel y la calidad de vida.

-En lo que hace a sus modalidades operativas, el desarrollo de la comunidad no es tanto una acción sobre la comunidad, cuanto una acción de la comunidad se trata de esfuerzos y de acciones de base organizadas con la iniciativa y dirección de la misma gente involucrada en el programa, aunque para su despegue hayan necesitado de una acción exterior (Robertis, 2006, p.82).

3. Marco Legal y Jurídico.

3.1. Constitución de la República del Ecuador.

Como lo señala la Constitución de la República del Ecuador en el **Capítulo cuarto** en lo referente a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, señala lo siguiente:

Art. 57.- Se reconoce y garantiza a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, y declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos, los siguientes derechos colectivos.

Se toma en consideración el numeral. 15.- Construir y mantener organizaciones que los representen, en el marco del respeto al pluralismo y a la diversidad cultural, política y organizativa. El Estado reconocerá y promoverá todas sus formas de expresión y organización.

Sección segunda.

Organización colectiva.

Art.96.- Se reconocen todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular para desarrollar procesos de autodeterminación e incidir en las decisiones y

políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos.

Las organizaciones podrán articularse en diferentes niveles para fortalecer el poder ciudadano y sus formas de expresión; deberán garantizar la democracia interna, la alternabilidad de sus dirigentes y la rendición de cuentas. (Garcés, 2017, p.86)

3.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Las convenciones de los estados americanos establecen derechos como:

Art. 15.- Derecho a reunión.

Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás.

Art. 16.- Libertad de asociación.

Se considera el numeral 1. todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. (Regueira, 2013, p.25)

3.3. Ley Orgánica de Participación Ciudadana.

Por disposición del señor presidente de la república del Ecuador, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales de las que se encuentra investigada, expide los siguientes artículos:

Título IV

De las organizaciones sociales, el voluntariado y la formación ciudadana.

Capítulo Primero.

De las organizaciones sociales.

Art. 30.- Las organizaciones sociales.- Se reconocen todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular que contribuyan a la defensa de los derechos individuales y colectivos, la gestión y resolución de problemas y conflictos, al fomento de la solidaridad, la construcción de la democracia y la búsqueda del buen vivir; que incidan en las decisiones y políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como, de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos.

Las organizaciones podrán articularse en diferentes niveles para fortalecer el poder ciudadano y sus formas de expresión. Las diversas dinámicas asociativas y organizativa deberán garantizar la democracia interna, la alternabilidad de sus dirigentes, la rendición de cuentas y el respeto a los derechos establecidos en la constitución y la ley, así como la paridad de género, salvo en aquellos casos en los cuales se trate de organizaciones exclusivas de mujeres o de hombres; o, en aquellas, en cuya integración no existan miembros suficientes de un género para integrar de manera paritaria su directiva.

Art. 31.- Promoción de las organizaciones sociales. - El Estado garantiza el derecho a la libre asociación, así como, a sus formas de expresión; y, genera mecanismos que promuevan la capacidad de organización y el fortalecimiento de las organizaciones existentes.

Art. 33.- Fortalecimiento de las organizaciones sociales. - Para la promoción y fortalecimiento de las organizaciones sociales, todos los niveles de gobierno y funciones del Estado prestarán apoyo y capacitación técnica; asimismo, facilitarán su reconocimiento y legalización.

Art. 34.- De la cogestión y los proyectos de las organizaciones sociales. - La ciudadanía y las organizaciones sociales podrán participar conjuntamente con el Estado y la empresa privada en la preparación y ejecución de programas y proyectos en beneficio de la comunidad. (Romero, 2019, p.48)

3.4. Plan Nacional de Desarrollo - Toda una Vida

El estado ecuatoriano crea el plan nacional de desarrollo toda una vida para tener una sociedad mejor, por lo cual se considera el siguiente eje:

Eje 3.- Mas sociedad, mejor estado

Se requiere de una ciudadanía activa y participativa, y de un estado cercano, que sea incluyente, brinde servicios públicos de calidad y con calidez.

Objetivo 7.- Incentivar una sociedad participativa, con un estado cercano al servicio de la ciudadanía: Promover la organización autónoma de la sociedad, con un mejor y mayor participación ciudadana, impulsando un dialogo que vas más allá del ámbito político. Promover las libertades como la expresión, pensamiento, culto, conciencia, asociación para contribuir a una sociedad sobre la base de la asociatividad y confianza interpersonal, con un estado que garantiza los derechos (Secretaria Nacional de Plan y Desarrollo, 2017, p.18).

3.5. Código orgánico de organización territorial COOTAD

En ejercicio de la atribución, conferida por la constitución de la república del Ecuador expide el siguiente:

Territorial, autonomía y descentralización.

Título VII.

Modalidades de gestión, planificación, coordinación y participación.

Capítulo tercero

La participación ciudadana en los gobiernos autónomos descentralizados.

Art. 307.- Funciones. - Serán funciones de los consejos barriales y parroquiales urbanos las siguientes:

- a) Representar a la ciudadanía del barrio o parroquia urbana y a las diversas formas de organización social existentes en el espacio territorial;
- b) Velar por la garantía y el ejercicio de los derechos ciudadanos;
- c) Ejercer el control social sobre los servicios y obras públicas;
- d) Apoyar a programas y proyectos de desarrollo social, económico y urbanístico a implementarse en beneficio de sus habitantes;
- e) Participar en los espacio y procesos de elaboración de los planes de desarrollo, operativos anuales y del presupuesto en sus respectivas jurisdicciones territoriales;
- f) Promover la integración y participación de todos los pobladores y pobladoras del barrio;
- g) Promover la capacitación y formación de las y los pobladores del sector para que actúen en las instancias de participación; y.

h) Ejercer los demás derechos políticos y ciudadanos reconocidos en la constitución.

(Barrezueta, 2017, p.95)

Con respeto a lo mencionado anteriormente, tales como: la constitución de la república del Ecuador, la convención Americana sobre derechos humanos, ley orgánica de participación ciudadana, plan nacional de desarrollo-toda una vida y el COOTAD; forman parte de la normativa que respalda directamente a las organizaciones sociales en las cuales brindan reglamentos que permitan el desarrollo social, incluyendo la participación ciudadana en los habitantes de dicha organización y a demás también la inclusión de derechos y obligaciones que permitan mantener una sociedad mejor.

Es por ello que, la investigación se basa en dicha normativa la cual permite que los moradores del barrio mantengan su participación activa dentro de la localidad y de esta manera se puedan involucrar en la toma de decisiones con el fin de mejorar el desarrollo de la comunidad. Si bien es cierto, la importancia de el desenvolvimiento del representante barrial en cuanto a la toma de decisiones y a su vez el manejo de liderazgo para con ellos, provoca en los moradores la confianza, interés de participación y a la vez orientación al trabajo en equipo mismo que permitirá un cambio benéfico en el desarrollo social del barrio.

Por ende, la normativa planteada permite que los moradores del barrio Tejar de Jericó y sus representantes realicen negociaciones ante los organismos adecuados para poder satisfacer las demandas, principalmente en lo que pertenece al cumplimiento de las políticas de Estado por parte de los organismos competentes (educación, Salud, Bienestar Social, empleo, vivienda, entre otros aspectos) para así lograr y mejorar la prosperidad y desarrollo del barrio y sus pobladores.

3.6. Reglamento del Sistema Unificado de Información de Organizaciones Sociales.

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Sistema Unificado de Información de Organizaciones Sociales en cuanto a su objeto principal, establece el funcionamiento del Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sociales -SUIOS-, como garantía e incentivo del derecho de las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, a asociarse con fines pacíficos en toda forma de organización libre, igualitaria y lícita de la sociedad. Instituye lo siguiente:

Art. 3.- Definición. Para efectos del presente Reglamento, organizaciones sociales se definen como el conjunto de formas organizativas de la sociedad, a través de las cuales las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, tienen derecho a convocarse para constituirse en una agrupación humana organizada, coordinada y estable, con el propósito de interactuar entre sí y emprender metas y objetivos lícitos para satisfacer necesidades humanas, para el bien común de sus miembros y/o de la sociedad en general, con responsabilidad social y en armonía con la naturaleza, cuya voluntad, se expresa mediante acto constitutivo, colectivo y voluntario de sus miembros y se regula por normas establecidas para el cumplimiento de sus propósitos.

Art. 4.- Naturaleza. Las organizaciones sociales reguladas en este Reglamento tendrán finalidad social y realizan sus actividades económicas sin fines de lucro.

Art. 5.- Tipos de organizaciones. Las personas naturales y jurídicas con capacidad civil para contratar y obligarse, en ejercicio del derecho constitucional de libre asociación, podrán constituir:

1. Corporaciones;
2. Fundaciones; y,

3. Otras formas de organización social nacionales o extranjeras.

Las organizaciones señaladas en los numerales precedentes, se incorporarán al sistema con fines de registro.

CAPITULO II

Derechos y Obligaciones de las Organizaciones Sociales

Art. 6.- Derechos de las organizaciones sociales. - Sin perjuicio de los derechos garantizados en la Constitución y la Ley, las organizaciones sociales tendrán derecho a:

1. Solicitar a las autoridades competentes la asistencia técnica y capacitación pertinente para la promoción y fortalecimiento de la organización social, y para el acceso a la información pública;
2. Acceder a través del portal web del SUIOS a la documentación e información pública de su organización y de las demás organizaciones sociales con las limitaciones establecidas en la Constitución y la Ley;
3. Recibir información sobre la participación conjunta del Estado con las organizaciones sociales sobre el diseño, ejecución y control de los programas y/o proyectos de cogestión en beneficio de la colectividad; y,
4. Promocionar y difundir los programas, proyectos o actividades que realicen o en los que participen en beneficio del interés público.

Art. 7.- Obligaciones de las organizaciones.

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en otras disposiciones normativas, las organizaciones sociales tendrán las siguientes obligaciones:

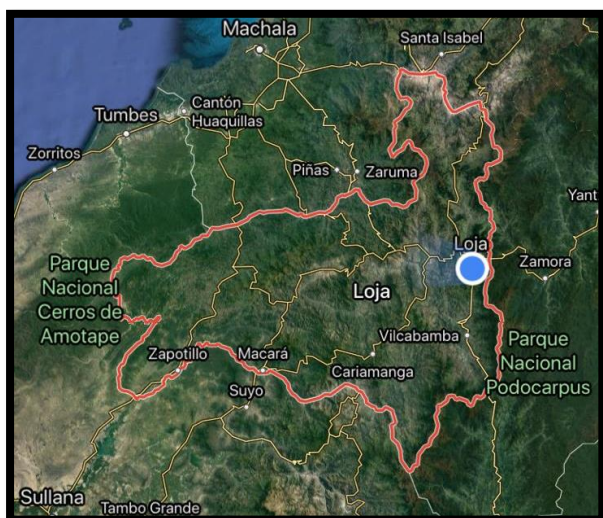
1. Cumplir con la Constitución, la Ley, sus estatutos y más disposiciones vigentes;

2. Organizar, sistematizar y conservar toda la documentación e información necesaria y relevante, para el buen gobierno de la organización;
3. Entregar a la entidad competente del Estado la documentación e información establecida en este Reglamento en forma completa y clara, incluyendo la que se genere en el futuro como consecuencia de la operatividad de la organización social;
4. Promover y fortalecer la organización social;
5. Cumplir las obligaciones asumidas con el Estado y con la sociedad, para el diseño, ejecución y control de programas y proyectos en beneficio de la colectividad;
6. Rendir cuentas a sus miembros a través de sus directivos o a la persona responsable para el efecto, al menos una vez por año, o por petición formal de una tercera parte o más de ellos. La obligación de los directivos de rendir cuentas se cumplirá respecto del período de sus funciones aun cuando estas hubieren finalizado;
7. Contribuir en el ámbito de sus objetivos, para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población, especialmente de aquellos sectores que hayan sido excluidos o discriminados;
8. Ejercer el control y supervisión sobre el funcionamiento y cumplimiento de sus obligaciones estatutarias, a través de sus propios órganos de fiscalización y control interno; y,
9. Respetar el derecho de sus asociados o de quienes por residir en una determinada jurisdicción o poseer una determinada calidad laboral, institucional, gremial, ocupacional o profesional específicas, relacionadas directamente con el objeto o la naturaleza y/o los fines de la organización, tienen el interés legítimo de participar en ella. ((Reglamento del Sistema Unificado de Información de Organizaciones Sociales, 2015)

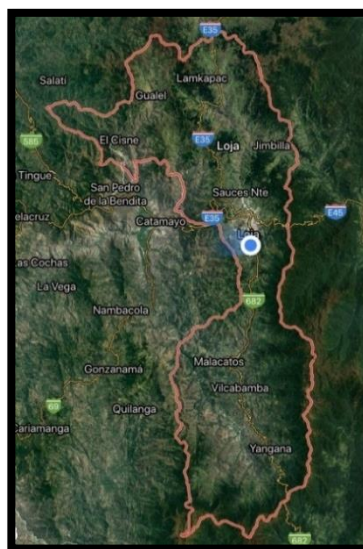
4. Marco institucional

4.1. Ubicación geográfica

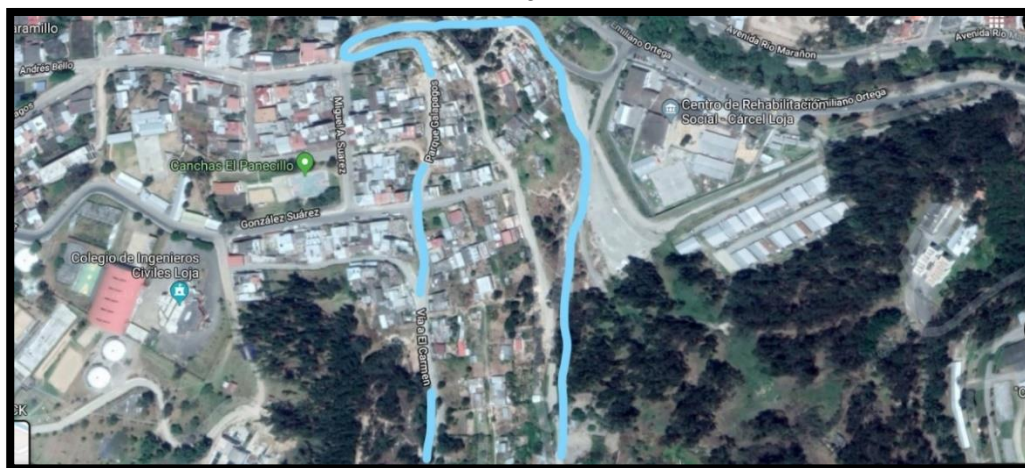
Provincia de Loja



Cantón Loja



Barrio Tejar de Jericó



4.2. Antecedentes históricos.

El barrio “TEJAR DE JERICÓ” lleva 35 años de creación, se encuentra ubicado en la parte urbana al sur de la ciudad de Loja, perteneciente a la parroquia de San Sebastián, entre el centro

de rehabilitación social cárcel de Loja y el barrio Panecillo, este sector está dividido en 3 manzanas y en 2 etapas.

Su clima es Templado – subhúmedo con una temperatura promedio de 16° C. y consta con 136 habitantes. (Guarderas, 2013)

En el año de 1984 se asentaron los primeros pobladores como la familia Borja, Muicela, Castillos y la familia Romero. La familia Aguirre dio a estas familias terrenos para que se asienten sin papeles que certifiquen que son dueños propietarios, hoy en la actualidad personas perjudicadas y la directiva del barrio lucha por la propiedad de estos terrenos. (Díaz, 2014)

4.3. Marco organizacional.

El barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja se encuentra organizado con una directiva que son las siguientes personas:

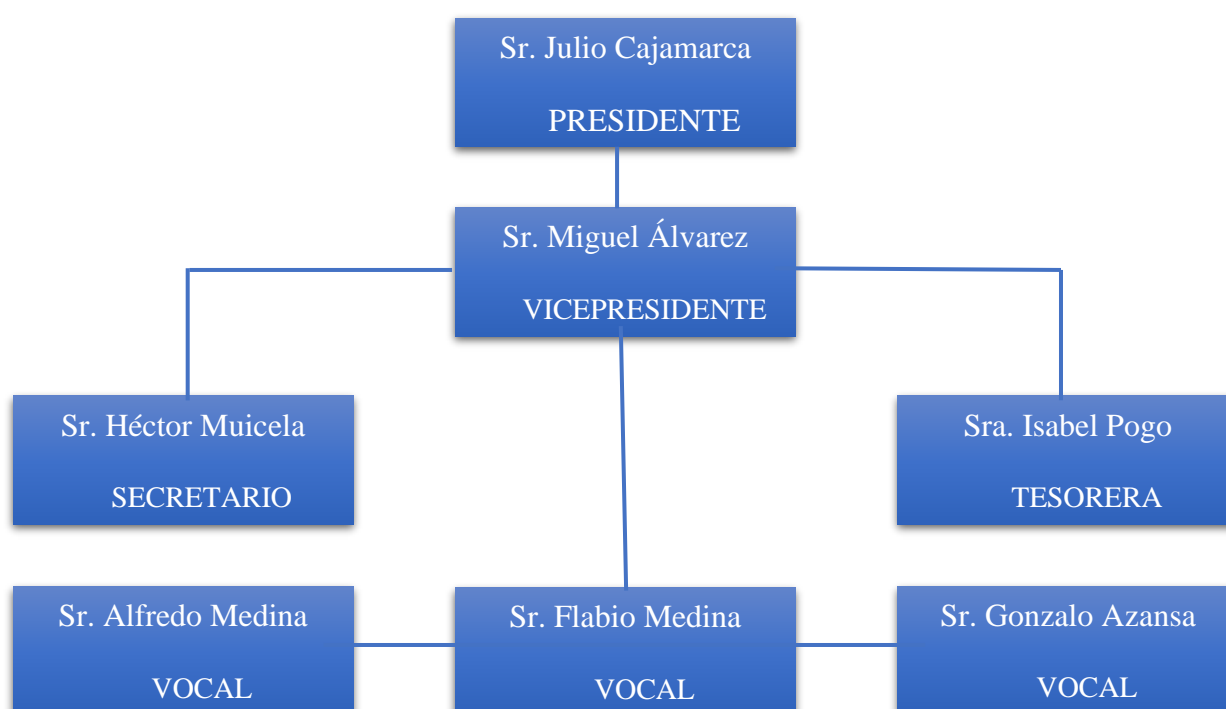


Figura 1. Marco Organizacional del barrio “Tejar de Jericó”

e. MATERIALES Y MÉTODOS.

En el presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes recursos humanos, materiales y métodos mismos que son detallados a continuación:

MATERIALES

Los materiales utilizados en la investigación fueron:

Materiales bibliográficos:

- Libros
- Artículos científicos
- Tesis
- Revistas

Materiales tecnológicos:

- Internet
- Computadora
- Flash memory
- Celular
- Impresora
- Scanner
- CD

Materiales de oficina:

- Hojas de papel bond
- Impresiones y copias

- Carpetas
- Esferos

Recursos humanos:

- Moradores del barrio Tejar de Jericó
- Directiva del barrio Tejar de Jericó
- Directora de tesis Dra. Rina del Cisne Narváez Espinosa
- Investigador Jhon Bryan Ochoa

MÉTODOS

En la siguiente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Método científico

A través del método científico partiendo de su procedimiento racional y sistemático enfocado en hallar la solución a un problema, se logró fundamentar, establecer y recopilar información relevante en cuanto al objeto de estudio como lo es la caracterización de la estructura organizativa del barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja, en donde se procuró la validez y veracidad de la información recolectada mediante la utilización de fuentes bibliográficas permitiendo realizar una investigación de forma metodológica.

Método inductivo

Este método se basó en la observación sistémica de la realidad permitiendo llegar a una información permisible en base a la situación organizacional y desarrollo social del barrio a través de estrategias que admitieron la apreciación y colaboración de los actores sociales mediante conversatorios; en el cual se logró determinar cuáles fueron las principales problemáticas

relacionados con la poca organización de los moradores del barrio Tejar de Jericó y las consecuencias.

Método deductivo

La utilización de este método permitió iniciar la investigación desde un estudio general para aportar con un estudio específico, en la cual se logró obtener información acorde al problema de investigación a través de la aplicación de entrevistas y encuestas a los actores sociales de la comunidad; consistiendo básicamente en la obtención de referentes históricos con los que cuenta el barrio y así mismo conocer los problemas inmersos, debido a la poca organización existente en el mismo.

TÉCNICAS

Entrevista

Esta técnica aplicada al Sr. Héctor Muicela, secretario del barrio Tejar de Jericó, permitió recopilar información relevante, clara y concisa sobre el problema de investigación, mediante una guía de preguntas admitiendo la expresión libre en las mismas y así recolectar información acorde al objeto de estudio.

Observación

Esta técnica estuvo direccionada en la observación activa desde un enfoque social del accionar tanto de los líderes como de los moradores de la comunidad, lo que contribuyó a confirmar la información que se obtuvo por medio de la aplicación de la entrevista, encuestas y análisis de documentos, también permitió realizar un acercamiento al contexto donde los moradores se desarrollan como comunidad.

Encuesta

Esta técnica permitió la recolección de información de los actores sociales de la comunidad para identificar la situación del objeto de estudio, para la cual se realizó en base a un cuestionario previamente diseñado utilizando preguntas cerradas, de selección múltiple y de criterio libre permitiendo medir la información en la interpretación cuantitativa y el análisis cualitativo de las características en base a un diagnóstico social. La encuesta fue aplicada a los moradores y a la directiva de la comunidad, la cual accedió a identificar el nivel de participación y organización tanto de los moradores como de la directiva.

Población y muestra:

Universo: El universo de investigación serán de 136 moradores del barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja, que se constituye

Población y muestra: Es importante especificar la población de estudio porque al concluir la investigación a partir de una muestra de dicha población, será posible generalizar o extrapolar los resultados obtenidos del estudio hacia el resto de la población o universo. (Arias, 2016) Es por ello que en base a la verificación de 136 habitantes siendo la población actual del barrio Tejar de Jericó de la ciudad de Loja, se trabajó con una muestra no probabilística intencional de un grupo representativo de moradores tanto hombres como mujeres comprendidos entre edades de 18 a 75 años, dando un total de 51 personas; 44 moradores y 7 miembros de la directiva del barrio.

f. RESULTADOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS MORADORES DEL BARRIO “TEJAR DE JERICO” DE LA CIUDAD DE LOJA

¿El barrio en el que vive usted se encuentra debidamente organizado?

Tabla 1
Su barrio es organizado

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	30%
No	31	70%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

Interpretación cuantitativa

El 70% de la población investigada manifiesta que el barrio donde vive no se encuentra debidamente organizado mientras que el 30% señala que sí.

Análisis cualitativo.

A través de la interpretación cuantitativa se pudo evidenciar que el barrio no se encuentra debidamente organizado, debido a la poca participación y gestión de los moradores lo cual impide obtener mejoras en cuanto a su desarrollo comunitario y por ende carecer de una estructura organizacional, es por ello que partiendo de la importancia de la organización Parsons menciona que “la organización son los elementos sociales o agrupaciones, humanas construidas en forma deliberada o reconstruidas para alcanzar metas específicas”. (pág. 16)

¿Considera usted que el barrio debe contar con una estructura organizacional que le permita alcanzar los objetivos planteados?

De acuerdo a los criterios establecidos por los moradores del barrio se menciona los siguientes:

- Si, con trabajo en equipo con los moradores para el desarrollo del barrio y haya bienestar social
- Sí, pero la directiva necesita preocuparse más por el barrio para que trabaje y haya mejores resultados en la comunidad
- Sí, porque así hay quien lidere, organice y cumpla con lo planifico para que haya desarrollo y alcanzar los objetivos planteados
- Si, y no solo limitarse a los objetivos siempre trabajar por un desarrollo mayor
- Si, debe estar formado la estructura organizativa donde haya comisiones

Análisis cualitativo

De acuerdo a los criterios establecidos por los moradores de la comunidad mencionan que se debe contar con una estructura organizativa que le permita a los moradores trabajar en equipo para el desarrollo del barrio y así haya bienestar social, que la directiva tiene que ocuparse y preocuparse más por el barrio y así lograr mejores resultados para la comunidad, además debe liderar de manera organizada y planificada mediante comisiones preestablecidas para ejecutar las actividades que permitan la transformación y el bienestar social de la comunidad.

Es importante mencionar que las estructuras organizacionales son los distintos modelos de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir

las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado, las estructuras incorporan cambios y transforman los modos de relación entre los participantes. (Shavartein, 2000, p.23)

La relación entre la directiva del barrio es:

Tabla 2
Relación entre directiva y barrio

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	1	2%
Bueno	15	34%
Regular	17	39%
Mala	11	25%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

Interpretación cuantitativa

De acuerdo a las respuestas de la tabla N°2 el 39% de los moradores mencionan que la relación con la directiva del barrio es regular, el 34% BUENA, el 25% que es mala y el 2% muy buena

Análisis cualitativo

En su mayoría la colectividad supo manifestar que la relación de la directiva es regular, lo cual no permite una buena comunicación y trabajo en equipo entre los integrantes de la directiva, es muy importante la relación que debe tener la directiva ya que así se podría lograr el bienestar y el barrio este en constante desarrollo social, lo cual sostiene que la relación interpersonal se construye en la convivencia diaria basada en el respeto, la cooperación, la solidaridad, la empatía y la confianza como camino para superar dificultades, transformando y mejorando las situaciones

conflictivas que se presentan entre miembros de una comunidad diversa por naturaleza (Ávila, 2007).

¿Considera usted que el fortalecimiento de una organización depende de una participación activa de sus moradores?

Las opiniones dadas por los moradores son las siguientes:

- Todos deben participar ya que algunos son muy cómodos y quieren todo gratis
- Sí, porque no debe trabajar solo la directiva y los moradores deben estar presentes en todo momento de participación
- Sí, es lo principal, existiría más unión, se alcanzaría mejores gestiones en el barrio
- Si, para que haya comunicación entre todo el barrio
- La participación de los moradores es trabajo en equipo a su vez dar ideas positivas y de cambio a la comunidad

Análisis cualitativo

Los moradores piensan que el fortalecimiento de una organización depende de la participación activa de cada uno de ellos, lo consideran como un derecho que deben practicarlo de manera organizada donde se establezca ideas de manera individual y colectiva que permitan dar solución a la diversas problemática que enfrenta el barrio, por lo tanto todas las personas deben integrarse y formar parte del equipo de la comunidad para poder trabajar juntos en este proceso de cambio ya que hay algunos moradores buscan el facilismo y comodidad, esto no sería justo para las personas que trabajan por el desarrollo del barrio, pero Martí, (2008) menciona que la participación comunitaria hace referencia a la existencia de un colectivo cuyos miembros mantienen una percepción de interdependencia, así como una variedad de actividades y de niveles de compromiso

el colectivo actúa en transformaciones individuales y comunitarias libremente y orientado por valores y objetivos compartidos.

¿De qué manera usted participa en la toma de decisiones en el barrio para el desarrollo de actividades?

Tabla 3
De qué manera participa usted en el barrio

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Directamente	23	52%
Indirectamente	21	48%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

Interpretación cuantitativa

En la interrogante N°5 de la encuesta aplicada a los moradores se obtuvo el 52% que equivale a 23 personas manifestaron que participan directamente en la toma de decisiones, mientras que el 48% equivalente a 21 encuestados mencionaron que su participación en el barrio es de manera indirecta.

Análisis cualitativo

La mayoría de los encuestados manifiestan que participan directamente en el proceso de la toma de decisiones del barrio, lo cual es de suma importancia para el desarrollo de actividades, en donde se evidencia que la participación como característica de una buena estructura organizacional permite coadyuvar en el desarrollo comunitario y social del barrio “Tejar de Jericó”, mediante la

libre expresión de las necesidades de los moradores durante reuniones realizadas por el comité del barrio, en donde se logra conocer las problemáticas que aqueja a dicha población y de esta manera se involucren en la participación colectiva y a su vez permitan buscar soluciones mediante la autogestión a través de los actores sociales. Sin embargo, en lo que respecta a la participación indirecta la cual es brindada por la minoría de los moradores, es tomada en cuenta ya que brindan su colaboración permitiendo que la directiva del barrio tome las mejores decisiones acorde al desarrollo del mismo. En el proceso de toma de decisiones se define formalmente como un proceso de identificar y resolver problemas, por lo cual consta de dos etapas, la primera de identificar problemas, la información acerca de las condiciones organizacionales y del entorno se monitorea para determinar si el desempeño es satisfactorio y para diagnosticar la causa de las desventajas. La etapa de la solución del problema es cuando se consideran los cursos de acción, alternos; se selecciona y se implementa una alternativa. (Muñoz, Vivero y Vergara, 2004, p.92)

¿Considera usted que se debe capacitar permanentemente a los miembros de la directiva para que lideren de forma eficaz las actividades y la organización se sienta fortalecida?

Tabla 4
Se debe capacitar permanentemente a la directiva

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	42	95%
No	2	5%
TOTAL	44	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

Interpretación cuantitativa

La pregunta N°6 se descifra que el 95% de los encuestados mencionaron que, SI consideran importante la capacitación permanente de los miembros, mientras que el 5% restante dijeron lo contrario.

Análisis cualitativo

La directiva debe ser capacitada constantemente y tratar temas de interés para la organización, como lo expusieron la mayoría de los encuestados, es importante las capacitaciones no solo para la directiva, sino también tienen que estar involucrados los moradores, ya que mediante las capacitaciones van a saber cómo llevar a cabo actividades que permitan el desarrollo de la comunidad.

A través de la organización y la capacitación comunitaria, se pueden vincular de manera más efectiva a estos procesos, aportando el conocimiento de la realidad en la cual vive y trabaja, con el fin de planear un futuro mejor para sus integrantes (Forero, 2012).

¿Qué alternativas daría usted para mejorar la organización del barrio?

Las alternativas dadas por los moradores del barrio son las siguientes:

- Se nombre otra directiva porque no saben liderar
- Reuniones consecutivas y se den ideas claras que ayuden al barrio
- Comunicación entre todos los moradores
- Hacer un llamado al municipio para que se preocupe por el barrio el cual no se encuentra en una buena situación
- Fortalecer los lazos de amistad
- En la directiva tiene que haber personas preparadas
- Capacitaciones sobre liderazgo, motivación, valores y comprensión a todos los moradores
- Planificar proyectos para el mejoramiento del barrio, estar en constante diligencia y el municipio pueda ayudar a cumplir lo planificado

Análisis cualitativo

Los moradores expresaron que se podría nombrar otra directiva que dirija el barrio, personas que están capacitadas y preparadas para liderar el barrio en actividades que se plantean como: capacitaciones mensuales sobre liderazgo, motivación organizacional, comunicación grupal, resolución de conflictos y trabajo en equipo, todas estas son alternativas son para mejorar la organización de la comunidad por lo tanto los habitantes deben estar comprometidos y dejar de lado los intereses individuales para que haya un mejor desarrollo, los intereses o necesidades por los cuales se reúnen a dialogar son los que comparten la mayoría de los miembros del barrio así mismo la decisión de participar activamente en las actividades y tomar decisiones dentro del proceso este debe ser libre y voluntario, así habrá democracia y armonía en el grupo de esta forma se evitarán choques de actividades y se lograra que todos puedan participar en la ejecución de las actividades por otro lado las alternativas de solución a los problemas deben beneficiar al máximo de miembros del grupo.

ENCUESTA DIRIGIDA A LA DIRECTIVA DEL BARRIO “TEJAR DE JERICO” DE LA CIUDAD DE LOJA.

¿El barrio “TEJAR DE JERICO” se encuentra debidamente organizado?

Tabla 5
El barrio se encuentra organizado

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	71%
No	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

Interpretación cuantitativa

Según las respuestas obtenidas por los directivos del barrio el 71% responde que se encuentra debidamente organizado y el 29% señala que no existe una debida organización.

Análisis cualitativo

Es evidente que la directiva sostiene que el barrio se encuentra debidamente organizado, y que cuenta con una estructura definida, señalan además que se reúnen dos a tres veces por año para tratar asuntos relacionados con las necesidades más prioritarias, mencionan además que no existe la colaboración por parte de los moradores esto se evidencia con la no concurrencia a las reuniones convocadas.

La organización es la estructura que se da a un grupo de personas para funcionar de acuerdo a un método y a un objetivo común. Cuando varias personas deciden organizarse lo hacen porque tienen intereses o problemas comunes para poder enfrentarlos. (Benavidez E. C., 2008).

¿Cómo es la estructura organizacional del barrio, cuáles son sus aspectos?

Tabla 6

Aspectos de la estructura organizacional.

POSITIVOS	NEGATIVOS
Comunicación	Carece de liderazgo
Directiva	Desinterés de los moradores
	No asisten a reuniones la directiva o moradores
	Poca confianza
	Trabajan pocas personas

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

Análisis cualitativo

Se pudo constatar que el barrio tiene pocos aspectos positivos como es la comunicación por parte de algunos moradores y la directiva, lo que más resalta son aspectos negativos como el poco liderazgo por parte de la directiva, desinterés de los moradores, no asisten a reuniones algunos integrantes de la directiva como también los moradores, poca confianza y trabajan pocas personas lo cual no les permite organizarse y trabajar para el barrio y su desarrollo.

Las estructuras organizacionales, son las que representan y dirigen la comunidad ante organismos gubernamentales y no gubernamentales, al elegir la estructura organizativa debemos estar conscientes de las actitudes, capacidades y cualidades, de los que representarán la comunidad, para que, en el futuro, no se lamenten de los errores que cometan, mejor actuar con delicadeza y seguros del por qué son elegidos. (Benavidez E. C., 2008)

¿Considera usted que una adecuada organización permita lograr un cambio en el barrio?

Tabla 7
Adecuada organización para mejorar el barrio

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	100%
No	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio
“Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

Interpretación cuantitativa

Lo que corresponde a la tabla N°6 todos los encuestados que son 7 personas respondieron que SI hay una organización adecuada que permitirá lograr cambios en el barrio.

Análisis cualitativo

La organización permite un cambio por lo cual siempre tiene que ser positivo para la comunidad por lo tanto la organización debe estar en constante desarrollo para lograr el bienestar social de la comunidad, la organización es importante porque es ahí donde damos a conocer nuestros valores humanos tanto individuales como colectivos para resolver de forma efectiva los problemas sociales, económicos y políticos de la comunidad.

Mujeres y hombres como seres sociales que somos, necesitamos de la organización con nuestros semejantes para poder comunicarnos, socializarnos, desarrollarnos integralmente y buscar condiciones más justas para la sociedad en la cual vivimos (Benavidez E. C., 2008).

¿Cree usted que la directiva del barrio debe tener dentro de su estructura organizacional encargados o comisiones para el cumplimiento de las actividades?

Tabla 8
El barrio debe tener comisiones o encargados

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	100%
No	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio
“Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

Análisis cuantitativo

De los encuestados el 100% que son 7 personas manifestaron que la directiva del barrio debe tener encargados o comisiones para el cumplimiento de actividades.

Análisis cualitativo

La directiva debe trabajar por el desarrollo del barrio, no obstante, para que se dé el cumplimiento de dichas actividades debe crear comisiones o grupos de trabajo que ayuden al desempeño de las acciones lo cual permitirá un desarrollo positivo para la comunidad. No puede existir proceso organizativo, sino existe una manera de distribuir el trabajo, de definir responsabilidades para impulsar los planes y proyectos que hay que realizar, las formas organizativas varían según las características de los sujetos, sus necesidades, sus niveles de conciencia y su historia.

En toda organización debe existir una modalidad de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos, la cual debe de ser compartida por todos los miembros. (Benavidez E. C., 2008).

¿Existe colaboración y coordinación por parte de la directiva en el desarrollo de actividades?

Tabla 9
Existe colaboración de la directiva

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	71%
No	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio “Tejar de Jericó”
Elaborado por: Jhon Ochoa

Interpretación cuantitativa

De acuerdo al total de los encuestados el 71% que son 5 personas mencionaron que, si existe colaboración por parte de la directiva en el desarrollo de actividades, mientras que el 29% que son 2 personas manifestaron lo contrario.

Análisis cualitativo

Es evidente la colaboración y coordinación por parte de la directiva del barrio, en la cual busca promover la participación de los moradores así como de los directivos, con la finalidad de dar cumplimiento a las actividades planificadas de manera colaborativa y trabajo en equipo, en donde se denota que la participación activa en relación al desarrollo comunitario se vincula con actividades que permitan fortalecer la colaboración de los moradores y actores sociales lo cual permite empoderar a la comunidad mediante su desenvolvimiento para la toma de decisiones.

La dirección puede darse de dos maneras: Centralizada, cuando recae en uno o pocos compañeros. Participativa, cuando se toma en cuenta la opinión de la mayoría de los miembros de

la organización y se les involucra en los procesos de toma de decisiones y ejecución de las acciones. (Ávila, 2007).

¿Cuál es el nivel de participación de los moradores para la consecución de objetivos del barrio?

De acuerdo a los criterios establecidos por la directiva del barrio se mencionaron lo siguiente:

- Un nivel de participación bajo
- Nivel de participación medio

Análisis cualitativo

Algunos encuestados expresaron que el nivel de participación de los moradores es bajo y otros manifestaron que es un nivel regular, esto hace que no haya interés por el cambio y desarrollo del barrio, la directiva expreso que hay muchos intereses personales por esto es que la participación no es activa por parte de los moradores y hay un desinterés por el bienestar del barrio y su comunidad.

La participación tiene que ser desarrollada por los miembros de la comunidad en función de objetivos generados a partir de necesidades sentidas y de acuerdo con estrategias colectivamente definidas, fundamentadas en la solidaridad y en el apoyo social. Tal acción va acompañada del surgimiento de liderazgos comunitarios. (Montero, Teoria y practica de la psicologia comiunitaria, 2003)

¿Quién toma las decisiones para el cumplimiento de objetivos en el beneficio del barrio?

De acuerdo a los criterios determinados por la directiva mencionaron lo siguiente:

- Directiva y algunos moradores

- Presidente y secretario

Análisis cualitativo

La toma de decisiones es por algunos integrantes de la directiva como es el secretario, presidente y algunos moradores, ya que por parte de los demás integrantes de la directiva no hay mucho interés por las decisiones que se toman para el desarrollo comunitario y el bienestar de sus habitantes, en el proceso de toma de decisiones deben estar al corriente y ser integrados todas las personas que conforman el barrio para que este proceso sea democrático para el barrio y un trabajo con el barrio.

No solo la directiva es la encargada de la toma de decisiones también son las mujeres y hombres de la comunidad, la actividad de la toma de decisiones se construye colectivamente, es decir, que cada uno de los integrantes de la comunidad tiene una tarea fundamental para lograr el resultado propuesto. Dado que es un ejercicio democrático, las mismas comunidades determinan quiénes son los responsables. (Latapi, 2015)

¿Qué estrategias considera usted que debería tener una organización para que se encuentre debidamente organizada y fortalecida?

Tabla 10
Estrategias para la organización

Variable	Frecuencia	Porcentaje
UN MODELO EN EL QUE SE IMPLICA QUE LOS ACTORES DE LA ORGANIZACIÓN DEBEN TENER PROPORCION ENTRE EL ANALISIS Y LA ACCION	2	29%
UNA PERSPECTIVA COMPARTIDA ENTRE LOS	5	71%
MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN		
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

Interpretación cuantitativa

De acuerdo a la encuesta dirigida a la directiva del barrio, el 71% manifestaron que la estrategia que deberían tener una organización para que se encuentre organizada es UNA PERSPECTIVA COMPARTIDA ENTRE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN, mientras que el 29% mencionaron que deberían tener una organización en base a UN MODELO EN EL QUE SE IMPLICA QUE LOS ACTORES DE LA ORGANIZACIÓN DEBEN TENER PROPORCION ENTRE EL ANALISIS Y LA ACCION

Análisis cualitativo

Los encuestados manifestaron que la estrategia que deberían tener es una perspectiva compartida entre los miembros de la organización.

La organización necesita un nivel muy alto de comunicación y participación compartida por parte de todos los moradores y sus líderes, al comunicarse con la comunidad hay muchas maneras de transmitir un mensaje efectivamente y hacerle saber a todos los moradores lo que se está programando, por qué se está haciendo y por qué todos deberían participar, esto nos ayudaría a con un punto de vista más global de todos los integrantes y se podría llegar a acuerdos mejor establecidos por todo el barrio, permitiendo así el desarrollo de la comunidad.

Planificar acciones es fundamental para la organización comunitaria. Hacer que otros participen activamente. La organización comunitaria da resultados en parte porque la fortaleza que existe está en la mayoría de las opiniones que dan los integrantes de la organización. La idea de que “no podemos hacerlo solos, juntos podemos lograr todo” es el pilar de una organización comunitaria. (Nagy, 2017)

¿Qué sugerencias daría usted lograr el fortalecimiento organizacional en el barrio?

Las sugerencias de la directiva del barrio fueron:

- Mejorar la comunicación
- Capacitaciones sobre temas en resolución de conflictos y liderazgo.
- Participación activa en las actividades y toma de decisiones dentro del proceso debe ser libre y voluntaria para así alcanzar la democracia y la armonía del grupo.

Análisis cualitativo

Los encuestados sugirieron para fortalecer la organización mejorar la comunicación, ya que con el dialogo se puede dar mensajes claros a todos los habitantes de la comunidad, otro criterio dado es la capacitación sobre temas en resolución de conflictos y liderazgo, porque para poder llevar una organización se necesita de un líder capacitado y apto, por ultimo tenemos la participación activa en las actividades y toma de decisiones dentro del proceso debe ser libre y voluntaria para así alcanzar la democracia y la armonía del grupo, en esta sugerencia deben colaborar tanto los moradores y directiva, los líderes como es la directiva tiene que direccionar la toma de decisiones y todas las actividades planteadas para el beneficio del barrio.

ANÁLISIS DE ENTREVISTA

Análisis de Entrevista estructurada aplicada al secretario del barrio.

¿Cuántos años lleva trabajando la directiva en el barrio?

La participación ha de referirse a aquellos procesos donde las personas no se limitan a ser simples observadores, sino que se involucran en los procesos, se ven implicados, motivan el cambio con sus acciones y además lo hacen de forma constante también se podría decir que 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 de la que vive (Salmán, 2012).

Dando respuesta lo que dice el autor, la participación debe ser parte de todas las personas que conforman la comunidad no solo de la directiva, lo cual da a notar que en este periodo no habido un desarrollo fructífero de la comunidad para mejorar esto se debe capacitar a todos los líderes para que haya un desarrollo comunitario y el barrio crezca en pleno desarrollo.

¿Cuántas veces al año se reúne la directiva y moradores?

La participación comunitaria es un proceso mediante diferentes agentes de la comunidad se implican de manera directa o indirecta en la toma de decisiones, o en la planificación, diseño, coordinación, implementación o evaluación de servicios, usando métodos de consulta, colaboración y empoderamiento (López, 2018).

En respuesta a lo explicado por el autor y lo mencionado por el secretario del barrio la participación no es activa por parte de la directiva del barrio y los moradores, lo cual nos da a notar que hay escases de liderazgo, comunicación y participación, lo que aria falta para mejorar la

organización, lo que se podría llegar con una colaboración por todos los habitantes y líderes de la comunidad.

¿Los moradores del barrio se interesan por los problemas de la comunidad?

La participación comunitaria se trata de que un grupo específico de población, que comparten algunas necesidades, problemas o centros de interés y viven en una misma comunidad, tratan activamente de identificar esas necesidades, problemas o centros de interés, toman decisiones y establecen mecanismos para atenderlas (Idañez, 2013).

Referente a lo que dio repuesta el secretario y sustentando lo que expresa el autor es evidente los problemas que tiene este barrio respecto a la organización se da a conocer que hay una débil organización, colaboración y muchos conflictos vecinales por parte de la mayoría de los moradores lo que no permite que haya un desarrollo comunitario.

¿Qué problemas nota en el barrio?

La toma de decisiones organizacional se define formalmente como el proceso de identificar y resolver los problemas. El proceso tiene dos etapas principales. En la etapa de la identificación del problema, la información acerca de las condiciones organizacionales y del entorno se monitorea para determinar si el desempeño es satisfactorio y para diagnosticar la causa de las desventajas. La etapa de la solución del problema es cuando se consideran los cursos de acción alternos; se selecciona y se implementa una alternativa (Muñoz, Vivero & Vergara, 2004).

Los problemas mencionados por el entrevistado se da por la desorganizacion, la poca participacion y gestion por parte de los moradores y lideres barriales esto a traves del tiempo podria traer mas problemas y agrabar la situacion del barrio como de sus moradores.

RESULTADOS DEL PROCESO DE LA TÉCNICA DE OBSERVACIÓN

La aplicación de la observación directa como técnica para la recolección de información tuvo como fin identificar y conocer la estructuración y organización del barrio, y a la vez observar cómo es la actividad dinámica en el mismo.

Por ende, dentro de lo observado y al referirse a su nivel de estructura organizacional se pudo conocer que, por la falta de obras en el sector, así como problemas de legislación de terrenos trajo consigo la necesidad de formar una directiva con el fin de realizar gestiones pertinentes mismos que permitan resolver las necesidades requeridas de los habitantes del barrio. Así mismo la importancia de conocer la cantidad de familias que residen en el barrio va de la mano con sus necesidades que impiden el desarrollo del mismo. Se pudo evidenciar mediante conversatorios con los moradores que existen aproximadamente 39 familias, la mayoría se dedican a la comercialización de verduras en los mercados, albañilería, agricultura y quehaceres domésticos.

Dentro de las problemáticas inmersas en la comunidad observadas y a la vez corroboradas mediante la manifestación de los actores sociales se encuentran las siguientes:

- Vías en mal estado, mismas que carecen de aceras y bordillos.
- Falta de parques recreacionales.
- Ausencia de casa comunal.
- No cuentan con capilla que les permita poner en práctica su religión.
- Escaso alumbrado público.
- Falta de servicio de recolección de basura.
- Conflictos entre vecinos.
- Abandono de menores de edad sin la tutela de algún adulto.

La observación aplicada fue de forma participativa y directa ya que se pudo recolectar información relevante relacionado al objeto de estudio. Sin embargo, en lo que respecta las problemáticas encontradas se logró comprobar la poca organización existente en el barrio y a la vez evidenciar que aún existen moradores que mantienen su interés por el desarrollo de la comunidad en la que habitan.

g. DISCUSIÓN.

La presente investigación tiene como finalidad determinar las características de la organización y su fortalecimiento en el barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja, la misma que se dio cumplimiento a través de herramientas científicas y metodológicas aplicadas a los diferentes actores sociales comunitarios en base a la aplicación de herramientas como la encuesta y la entrevista, mediante una guía de preguntas misma que se aplicó a 51 moradores entre ellos a 7 integrantes de la directiva, que permitieron recopilar información, objetiva y veraz, además dicha metodología facilitaron el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

Fundamentar teóricamente y metodológicamente las características de la organización y su fortalecimiento en el barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja y la intervención del trabajador social.

El cumplimiento de este primer objetivo se sustenta de manera científica, previa revisión de fuentes primarias, secundarias y terciarias, a través de la revisión teórica de libros, artículos científicos, revistas, etc. Creando a la revisión de literatura y haciendo énfasis en las categorías de análisis mismas que fueron identificadas y hacen relación a la Estructura organizativa y la perspectiva de fortalecimiento desde la mirada del trabajo social.

Además, cabe señalar que la investigación se fundamentó en teorías centradas en el análisis del estudio de la organización y liderazgo motivacional en la comunidad barrial, en cuanto a su participación y trabajo en equipo en actividades planificadas; y a la vez comprensión de la dinámica social. De modo que el desarrollo organizacional es una serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientadas al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual

y de mejorar el desempeño de la organización, mediante la alteración de las conductas de los miembros de la organización en el trabajo. Porras y Robertson (como se citó en Montufar, 2011, p.64)

Es evidente que los habitantes del barrio Tejar de Jericó son los actores principales dentro de la organización comunitaria, pero cabe recalcar que el papel de la directiva es indispensable en este proceso, si no existe un trabajo en conjunto entre estos actores, la participación y la planificación de la comunidad es nula, es por ello que se pone en de manifiesto la estructura de la teoría organizacional misma que se encarga del estudio del desarrollo evolutivo de la sociedad, aportando con particularidades para alcanzar los objetivos y así el progreso de la comunidad (Rodriguez D. , Gestion Organizacional , 2011)

Sin embargo, la participación de un líder motivacional, se basa en cualidades como: seguridad de sí mismo, recibe críticas constructivas, no cuenta con una verdad absoluta, maneja la comunicación asertiva, inspira respeto y confianza (citado por Gomez,2000). La directiva del barrio es un agente principal y primordial, los papeles que tienen los convierten en líderes motivacionales para activar y dirigir la conducta de las personas, sin embargo, el papel que desarrollan dentro del barrio Tejar de Jericó es mínimo porque no existen una buena convivencia con los moradores, las relaciones interpersonales son escasas, lo cual impide un liderazgo motivacional.

Se establece que la estructura organizativa según (Shvarstein, 2000) son los distintos modelos de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado, las estructuras incorporan cambios y transforman los modos de relación entre los participantes.

El fortalecimiento organización según (Montero, 2003) entiende que es el proceso mediante el cual los miembros de una comunidad ósea los individuos interesados y los grupos organizados desarrollan conjuntamente capacidades y recursos, para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y critica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos.

El Trabajo Social comunitario es un proceso que se lleva a cabo para la consecución de bienestar social. El modo de conseguir este fin es siempre a través de la utilización, potenciación o creación de recursos, siendo la propia comunidad el principal recurso a tener en cuenta en cualquier intervención comunitaria. En este proceso perseguimos la mejora del entorno social, en el sentido de que nuestra intervención la haremos depender del elemento territorial al que siempre debemos hacer referencia (Castro, 2018).

Lo que nos conlleva al segundo objetivo:

Identificar las características de la organización en el barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja.

Se dio cumplimiento al segundo objetivo a través de las encuestas y entrevistas realizadas a la directiva y moradores del barrio Tejar de Jericó donde se pudo identificar los diferentes elementos que inciden en la colectividad afectando la organización e inestabilidad de la comuna como son: poco liderazgo, conflictos entre vecinos, poca participación de los miembros de la comunidad en la toma de decisiones y un escaso trabajo en equipo por parte de la directiva y moradores, lo cual ha venido agravando la desorganización y no permite un desarrollo positivo para la comunidad. Es por ello que la participación colectiva y activa de los moradores del barrio forma parte del desarrollo de la comunidad.

Es evidente la poca organización existente en el barrio, la cual se ve reflejada en los resultados de la aplicación tanto de encuestas como entrevistas en donde el 70% de los moradores manifiestan que el barrio donde vive no se encuentra debidamente organizado, debido a la poca participación y gestión de los moradores lo cual impide obtener mejoras en cuanto a su desarrollo comunitario y por ende carecer de una estructura organizacional. Es por ello que partiendo de la importancia de la organización Parsons menciona que “la organización son los elementos sociales o agrupaciones, humanas construidas en forma deliberada o reconstruidas para alcanzar metas específicas”.

Sin embargo, se pudo evidenciar que el 52% de los moradores manifestaron que participan directamente en la toma de decisiones, mientras que el 48% mencionaron que su participación en el barrio es de manera indirecta, lo cual esto permite caracterizar a la participación dentro de la comunidad como un accionar importancia para el desarrollo de actividades, en donde la misma permite una buena estructura organizacional colaborando directamente en el desarrollo comunitario y social del barrio “Tejar de Jericó”, mediante la libre expresión de las necesidades de los moradores durante reuniones realizadas por el comité del barrio, se logra conocer las problemáticas que aqueja a dicha población y de esta manera se involucren en la participación colectiva y a su vez permitan buscar soluciones mediante la autogestión a través de los actores sociales. En el proceso de toma de decisiones se define formalmente como un proceso de identificar y resolver problemas, por lo cual consta de dos etapas, la primera de identificar problemas, la información acerca de las condiciones organizacionales y del entorno se monitorea para determinar si el desempeño es satisfactorio y para diagnosticar la causa de las desventajas. La etapa de la solución del problema es cuando se consideran los cursos de acción, alternos; se selecciona y se implementa una alternativa. (Leonor Vergara, 2004)

Lo cual nos da paso al tercer objetivo que es:

Diseñar una propuesta de intervención social que proyecte el fortalecimiento organizacional en el barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja.

El tercer objetivo planteado se ejecutará a través del diseño de la propuesta de intervención social que tiene como fin mejorar la organización de los moradores del barrio Tejar de Jericó. Con la ayuda de las herramientas como es entrevista y la encuesta realizada a la directiva y moradores de la comunidad, es notable que la participación de los moradores en los procesos de organización es muy escasa, por este motivo resulta importante fomentar la participación y colaboración tanto de la directiva como de los moradores, concientizar a los habitantes para que se den cuenta lo importante que son en la comunidad para el desarrollo social y comunitario.

Es importante realizar talleres o escuelas motivacionales a los habitantes para que así tengan las ganas y las fuerzas de trabajar por el bien de la comunidad y se den cuenta lo importante que son para el barrio.

Así mismo implementar otras alternativas como capacitaciones sobre liderazgo, esto ayudaría a mejorar la participación de la directiva, serviría para fortalecer la organización, teniendo personas capaces que puedan sobrellevar un barrio y así alcanzar el desarrollo tanto de la comunidad como de sus moradores.

Fomentar el trabajo y colaboración en equipo lo cual ayudara a los moradores y a la directiva del barrio a desarrollar habilidades e integrarse de mejor manera en la sociedad y mejorar en los valores como personas y comunidad.

En lo que compete a las consecuencias que generar la desorganización el entrevistado manifestó que la poca participación, el individualismo y el escaso trabajo en equipo con moradores y directiva, genera desconfianza, inseguridad y conflictos vecinales, en los habitantes.

Lo cual los habitantes no tienen claro que es organización como lo manifiesta (Morgan, 1990). Es decir que son sistemas accesibles que requieren gestionar cuidadosamente compensar y equilibrar sus necesidades insertas e instalarse a las circunstancias ambientales o del entorno.

Según Luhmann (citado por Rodríguez, 2008) “las organizaciones son sistemas sociales de tipo propio, diferenciado por su capacidad de condicionar la pertenencia, es decir poner condiciones que deben ser cumplidas por quienes quieren unirse y pertenecer en ellas”.

h. CONCLUSIONES

Una vez examinados los resultados más destacados de la investigación de campo se obtiene las siguientes conclusiones:

-La participación dentro de la comunidad hace referencia a las características que los moradores deben fortalecer para alcanzar una excelente toma de decisiones para mejorar el desarrollo personal, social y comunitario de los habitantes del barrio.

- Actualmente la comunidad cuenta con poco desarrollo comunitario debido a la escasa gestión de los líderes y lideresas, falta de compromiso por los moradores y su escasa participación en las actividades planificadas del barrio mismo que trae consigo la mala toma de decisiones y por ende impide mejorar la calidad de vida de los moradores. La presencia de problemas sociales también muestra que la comunidad no posee un significativo desarrollo social.

- La intervención de un profesional como el trabajador social es necesario para el desarrollo de una comunidad, esto debido a que, mediante mecanismos estratégicos, participativos e inclusivos, puede lograr plasmar en los habitantes el empoderamiento necesario para que sean actores sociales y a su vez comprometidos y responsables del adelanto y progreso de su comunidad.

- La elaboración de la propuesta de intervención social permitirá impulsar una cultura y conocimientos de lo que es mantener un buen liderazgo comunitario mismo que coadyuvarán al desarrollo social del barrio.

i. RECOMENDACIONES.

Luego de establecer las conclusiones de la investigación se da paso a las siguientes recomendaciones:

-A los moradores del barrio que, a través de su participación, y trabajo en equipo conformen comités con líderes preparados para trabajar con y para la comunidad, que motiven la inserción de las personas en reuniones en el barrio con el objeto de renovar la organización para que haya un buen desempeño y desarrollo comunitario.

-Se recomienda a los líderes y lideresas del barrio, que sean quienes promocionan a los moradores una adecuada organización y un desarrollo comunitario manteniendo su empoderamiento en cuanto a la toma de decisiones para que así todos tengan un mejor desarrollo comunitario.

-Se recomienda un profesional como es el trabajador social para que desde su enfoque social trabaje con todas las personas que integran la comunidad, plasme en ellos el compromiso de participar en la propuesta diseñada para fortalecer la organización.

- Que la propuesta de intervención social sea ejecutada con el fin de fomentar al fortalecimiento organizacional de la comunidad, en el cual permitirá formar líderes comunitarios responsables y comprometidos que se preocupen por el bienestar integral de la comunidad de sus habitantes.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Propuesta de intervención social



FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL BARRIO

“TEJAR DE JERICÓ” DE LA CIUDAD DE LOJA.

+UNIÓN -CONFLICTO

AUTOR:

JHON BRYAN OCHOA JIMENEZ

LOJA- ECUADOR

2020

unl
Universidad
Nacional
de Loja

qa rola
vaccious

1. Título.

FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL BARRIO “TEJAR DE JERICÓ” DE LA CIUDAD DE LOJA.

2. Descripción.

La siguiente propuesta de intervención social tiene como intención el fortalecimiento organizacional del barrio “TEJAR DE JERICÓ” de la ciudad de Loja, mediante el diseño de un proceso de trabajo mismo que contiene: talleres, dinámicas y actividades las cuales serán dirigidas a los líderes y demás moradores y a la vez permitirán potenciar la participación comunitaria y el liderazgo organizacional que consienta promover el desarrollo social en los habitantes del barrio. Será realizado por la directiva del barrio, los moradores y establecimientos oportunos.

La propuesta en sí, pretende potenciar el fortalecimiento en cuanto a la participación comunitaria y el liderazgo organizacional en los moradores del barrio, en la cual permita participar a la comunidad, por medio de la identificación de problemas y a la vez se tomen medidas de intervención al momento de buscar opciones de solución, realizando de manera activa y participativa procesos que motiven la capacitación y desarrollo de la comunidad.

3. Datos de Generales de la Comunidad.

3.1. Muestra de habitantes.

Consta con 51 personas como muestra.

3.2. Dirección.

- **Ciudad**

Loja

- **Provincia**

Loja

- **Parroquia**

San Sebastián

- **Barrio**

“Tejar de Jericó”

4. Beneficiarios.

Beneficiarios directos

- Moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Beneficiarios indirectos:

- Gobierno Descentralizado del cantón Loja
- Universidad Nacional de Loja

5. Organizado.

- Jhon Bryan Ochoa Jiménez

6. Justificación.

La presente propuesta está encaminada a un proceso de intervención social la cual contribuye al mejoramiento del fortalecimiento organizacional de la directiva y los moradores de la comunidad “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja, a través de la implementación de talleres de

capacitación orientados al fortalecimiento organizacional que permita la participación de la directiva y moradores de la comunidad.

Por ende, dentro de la teoría del liderazgo motivacional se enfatiza las características de un buen líder, mismas que ayudarán a fortalecer la organización comunitaria y a la vez mejorar el trabajo en equipo. Para Romero (como se citó en Gómez, 2000) se destacan tres motivadores fundamentales: poder, logro y afiliación, estos motivadores activan y dirigen la conducta de las personas, aunque no necesariamente están presentes en igual intensidad en cada persona; y en la mayoría de los casos, solo uno de ellos determina el tipo de conducta que manifiesta el líder, los líderes que han alcanzado cierto crecimiento personal conducen a sus seguidores a la búsqueda del mismo, entendiendo este crecimiento como un proceso por el cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior y exterior. (p.17)

Es por ello que la siguiente propuesta de intervención social se justifica por el débil liderazgo que existe en el barrio Tejar de Jericó mismo que se evidencio en la poca organización de la comunidad, la cual provoca en los moradores el desinterés de participar en las mejoras del barrio de tal manera que no ha permitido el desarrollo social; por lo que se pretende generar espacios de reflexión que permita la participación activa de la directiva y moradores en el manejo de resolución de problemas de manera individual o colectiva mediante relaciones interpersonales adecuadas y con un alto nivel de comunicación para alcanzar el desarrollo de su comunidad, a través del trabajo en equipo que genere bienestar y el desarrollo social de la comunidad.

La acción del trabajador social en el barrio Tejar de Jericó de la ciudad de Loja se encuentra orientada a promover en los moradores del barrio la participación activa en cuanto a la toma de decisiones y a la realización de actividades que permitan lograr un buen liderazgo y desarrollo

organizacional, mediante la utilización de recursos, estrategias y habilidades con el fin de alcanzar el bienestar de cada uno de los moradores, contribuyendo de esta manera el desarrollo de la comunidad.

7. Objetivos.

Objetivo General

- Potenciar la participación comunitaria y el liderazgo organizacional a través de la ejecución de diferentes actividades que consienta promover el desarrollo social en los moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Objetivos Específicos

- Sensibilizar a los habitantes del barrio para motivar la participación activa y el cambio social durante la toma de decisiones en beneficio de la comunidad.
- Desarrollar talleres de capacitación en relación al liderazgo y participación comunitaria en los moradores, con el fin de promover el desarrollo del barrio.

Especificación operacional de actividades.

Fase de socialización.

Actividades:

- Programación y realización de reunión con actores locales de la comunidad con el fin de socializar la propuesta de intervención social.

Tareas:

- Realización de convocatorias con el fin de dar a conocer la reunión a realizarse a los directivos y moradores.

- Diálogo con los líderes y lideresas, así como a los demás presentes en la reunión.
- Registro de asistencia.

Fase de gestión.

Actividades:

- Gestionar los recursos necesarios entre ellos gestionar profesionales para la ejecución de las actividades planificadas.

Tareas:

- Realizar la debida gestión a instituciones públicas y privadas los recursos humanos y materiales requeridos para la ejecución de las actividades planificadas en la propuesta.
- Entablar una comunicación activa con líderes/as y profesionales, con el fin de dar a conocer los puntos clave a tratar en base a las actividades a realizarse.

Fase de sensibilización, capacitación y motivación.

Actividades:

- Desarrollo de talleres de sensibilización dirigidos a los moradores, líderes/as del barrio impartidos por el equipo multidisciplinario representante del GAD cantonal de Loja, MIES, así como profesionales de instituciones privadas.

Tareas:

- Charlas de sensibilización para fortalecer la participación comunitaria en los moradores del barrio, así como técnicas de comunicación necesarias para la solución de conflictos.
- Taller sobre la participación y planificación comunitaria, con el fin de potenciar la participación activa y el cambio social en los moradores del barrio.
- Taller sobre la motivación y trabajo en equipo. Así como la importancia de la organización barrial para el desarrollo social de la comunidad.

Fase de evaluación:**Actividades:**

- Evaluar y medir el impacto que genera la propuesta en los moradores del barrio, mediante la utilización de herramientas metodológicas.

Tareas:

- Elaboración de registro de asistencia para constatar la participación y el interés de los moradores en los talleres planificados.
- Memoria fotográfica.

8. Metodología.

Capacitaciones participativas (Charla y talleres sobre fortalecimiento, participación, trabajo en equipo, desarrollo comunitario, sensibilización para que los moradores participen)

9. Recursos.**Recursos humanos**

Trabajador social

Moradores del barrio

Recursos materiales

Computadora

Impresora

Proyector

Papel

Material didáctico

Hojas volantes

Amplificación

Fotografías

Computadoras

Otros

10. Resultados.

Los resultados a cumplir en el transcurso de implementación de talleres son:

- Conseguir en un 80% la colaboración de los moradores del barrio “Tejar de Jericó” vayan en un a los talleres ofrecidos en la propuesta
- Moradores y líderes motivados, concienciados y capacitados para resolver problemas dentro de la comunidad en un ambiente de armonía

11. Financiamiento

El financiamiento para la realización de la siguiente propuesta de intervención en la cual se contará con la utilización de recursos materiales y económicos, estarán cubiertos a través de convenios de apoyo, q entre la comunidad e instituciones locales, parroquiales y cantonales y tendrá un valor estimado de la cantidad de 1.815. dólares

12. Presupuesto.

Tabla 11

Presupuesto de Propuesta de Intervención Social.

Nº	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	132	Refrigerios	\$ 2,00	\$ 264
2	25	Materiales de oficina	\$ 30,00	\$ 750
3	60	Transporte	\$ 0,30	\$ 18
4	30	Fotocopias	\$ 0,05	\$ 15
5	30	Impresiones	\$ 0,10	\$ 3
6	30	Proyector (por hora)	\$ 10.00	\$ 300
7	3	Capacitadores	\$ 100.0	\$ 300
8		SUBTOTAL		\$ 1.650
9		Imprevisto 10%		\$ 165
10		TOTAL		\$1.815

Fuente: moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

Nota: La presente propuesta de intervención social será financiada a través de convenios de apoyo entre la comunidad e instituciones locales, parroquiales y cantonales como GAD del cantón Loja, Vice prefectura de Loja, entre otros.

13. Matriz de marco lógico

Tabla 12

Proyecto de Fortalecimiento Organizacional del barrio “Tejar de Jericó” de la Ciudad de Loja.

Resumen narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto o Riesgo
Fin Potenciar la participación comunitaria a través de la ejecución de diferentes actividades que consientan en promover el desarrollo del barrio “Tejar de Jericó”	Promover el desarrollo comunitario mediante actividades planificadas. Fortalecer conocimientos de los moradores para el involucramiento de actividades	Conversatorios Informes Memorias fotográficas. Registro de asistencia.	SUPUESTO <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del gobierno descentralizado del cantón Loja para que se ejecute las capacitaciones oficiales RIESGO <ul style="list-style-type: none"> • Escaso tiempo para capacitaciones
Propósito -Sensibilizar a los habitantes del barrio para motivar a la participación activa y el cambio social en el proceso de ejecución de la propuesta -Desarrollar talleres de capacitación con temas en relación a la participación comunitaria, con el fin de promover el desarrollo del barrio	Proyectar soluciones en los problemas, fortaleciendo una visión social motivadora y referencial para el desarrollo comunitario.	Talleres de capacitación y motivación. Registro de asistencia. Moradores participando en los talleres y capacitaciones.	SUPUESTO <ul style="list-style-type: none"> • Participación e interés de la directiva y moradores RIESGO <ul style="list-style-type: none"> • Poco interés y confiabilidad por parte de los moradores

		Memoria fotográfica.	
Componentes	Unión y trabajo en equipo de parte de todo el barrio para el desarrollo de actividades	Talleres con respecto a la organización barrial, trabajo en equipo.	SUPUESTO
-Conseguir en un 80% la colaboración de los moradores del barrio Tejar de Jericó vayan en un a los talleres ofrecidos en la propuesta	Comunidad organizada para la mejor toma de decisiones.	Registro de asistencia a los talleres	<ul style="list-style-type: none"> Resultados beneficiosos por las capacitaciones dadas
-Moradores y líderes motivados, concienciados y capacitados para resolver problemas dentro de la comunidad en un ambiente de armonía			RIESGO
			<ul style="list-style-type: none"> Moradores ven el taller como algo no productivo
Actividades			SUPUESTO
Sensibilización barrial	Capacitación comunitaria	Informe de la capacitación ejecutada	<ul style="list-style-type: none"> Ayuda de instituciones competentes en la ejecución de la propuesta
-Realizar técnicas y actividades que permitan la sensibilización de los moradores	Importancia de la participación comunitaria	Registro de asistencia	RIESGO
Talleres de participación comunitaria		Memoria fotográfica.	<ul style="list-style-type: none"> Desinterés de los establecimientos competentes para las capacitaciones
-Charlas de sensibilización para fortalecer la participación comunitaria de todos los habitantes de la comunidad			
-Diálogo de la importancia de la participación comunitaria y desarrollo			
-Charla sobre como impulsar el trabajo en equipo.			

Fuente: moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

14. Cronograma operativo

Tabla 13

Propuesta de intervención social para “EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL BARRIO TEJAR DE JERICÓ”

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TAREAS	CALENDARIO																								RECURSOS MATERIALES
			MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
OBJETIVO GENERAL - Potenciar la participación comunitaria y el liderazgo organizacional a través de la ejecución de diferentes actividades que consienta promover el desarrollo social en los moradores del	Realizar técnicas y actividades que permitan la sensibilización de los moradores -Elaboración y colocación de afiches y convocatorias en lugares estratégicos. -Capacitar e integrar	Entrega de convocatorias a moradores del barrio.																									-Esferos -Hojas -Movilización
		Socialización de actividades que se van a efectuar en el sector. -Saludo de bienvenida -Crear un ambiente adecuado de trabajo																									-Proyector -Computadora -Pizarra -Marcadores -Borrador

k. Bibliografía.

- Andrade, R. R. (2013). *PERIODICOS ELECTRONICOS EN PSICOLOGIA*. Obtenido de PERIODICOS ELECTRONICOS EN PSICOLOGIA: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2013000200005&fbclid=IwAR19UiQzI68osTbBVH2vDYvpIjGi2kMb57KfNkf2hGfc0Uu7DOdlcDN1UMo
- Arias, G. (2016). Poblacion de estudio. *Alergia* , 202.
- Armijos, M. (2010). *Planificacion Estrategica e indicadores de Desempeño en el secctor publico*. ILPES-CEPAL.
- Ávila, A. A. (2007). *Aprendiendo a vivir juntos en la comunidad*. Bogota: Imprenta Nacional de Colombia.
- AVRE. (2016). *Proceso de fortalecimiento organizativo*. Bolivar: Arfo.
- BanEcuador. (2016). *las ventajas de la asociatividad*. Quito: BANEQUADOR B.P.
- Baronc, S. (2009). *Las Estructuras Organizacionales: Cultura, Principios, Modelos de innovación*. Santo domingo. Republica Dominicana: Corropio.
- Barrezueta, H. D. (2012). *Ley organica de discapacidades*. Quito: Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador.
- Barrezueta, H. E. (2017). *CODIGO ORGANICO DE ORGANIZACION TERRITORIAL, COOTAD*. QUITO.
- Bastons, M. (2004). *La toma de decisiones en la organizacion* . Ariel.
- Benavidez, E. C. (2008). *Organizacion Comunitaria*. Esteli: AECID.
- Benavidez, E. C. (2008). *ORGANIZACION COMUNITARIA*. ESTELI: COMERCIAL 3H.
- Bere, G. (2018). Objetivos del trabajo social comunitario. *Trabajo social comunitario*, 1.
- Bernard, C. C. (2014). *Desarrollo social y comunitario*. Mexico: Trillas.
- Blanco, M. R. (2012). Las organizaciones de la sociedad civil y la agenda internacional de desarrollo: escenario latinoamericano. *Las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y Marisa Revilla Blanco*, 7.
- Bojacà, L. G. (2002). *Trabajo social*. Bogota: CUN.
- BUKLES, J. M. (2011). *SAS DIALOGUE*. Obtenido de SAS DIALOGUE.
- Calzadilla, S., Price, R., & Riveros, A. &. (2000). La organización comunitaria. Análisis de un proceso exitoso: Comunidad Las Casitas de La Vega. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 204.
- Castelló, J. (2015). *TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES*. VALENCIA: Colegio Oficial de trabajo social de Valencia.

- Castro, P. F. (.07 de 05 de 2018). *Castilla-La mancha*. Obtenido de Castilla-La mancha: https://www.eldiario.es/clm/palabras-clave/trabajo-social-comunitaria-ciudadania-activa_6_768933101.html
- Cathcart, D. M. (EL CONCEPTO DE COMUNIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIO –HISTÓRICO-CULTURAL Y LINGÜÍSTICO.). *EL CONCEPTO DE COMUNIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIO –HISTÓRICO-CULTURAL Y LINGÜÍSTICO. . SANTIAGO DE CUBA: CIENCIA EN PC.*
- Cathcart, M. C. (2009). *EL CONCEPTO DE COMUNIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIO – HISTÓRICO-CULTURAL Y LINGÜÍSTICO. SANTIAGO DE CUBA: CIENCIA EN SU PC.*
- CRONICA. (19 de AGOSTO de 2017). CRONICA LAS NOTICIAS DEL DIA. *FAMILIAS DE TEJAR DE JERICÓ TEMEN SER REUBICADOS DE SUS INMUEBLES*. Obtenido de CRONICA LAS NOTICIAS DEL DIA: <https://www.cronica.com.ec/informacion-2/ciudad/item/20182-familias-de-tejar-de-jerico-temen-ser-reubicados-de-sus-inmuebles>
- Cueto, R., Seminario, E., & Balbuena, & A. (2015). Significados de la organización y participación comunitaria en comunidades vulnerables de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología*, 61.
- Daft, R. (2011). *Teoria y diseño organizacional* . Santa fe: CENGAGE.
- DARIO, L. R. (2011). EL FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN BARRIAL EN ECUADOR COMO ELEMENTO NECESARIO PARA EL AVANCE DEL DESARROLLO SOCIAL. EL CASO LOJA. *CONTRIBUCION A LAS CIENCIAS SOCIALES*.
- Diaz, Y. (2014). *LOJA PARA TODOS*. Obtenido de LOJA PARA TODOS: <https://www.loja.gob.ec/noticia/2014-08/se-reubicaran-las-familias-del-tejar-de-jerico>
- DIEZ, E. R. (2006). *TRABAJO SOCIAL COMUNITARIO*. RIOJA: UNIVERSIDAD DE RIOJA.
- discapacidades, C. n. (2019). *Consejo nacional para la igualdad de discapacidades*. Obtenido de Consejo nacional para la igualdad de discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Dolan, S. L., & Martín, I. (2005). *Los 10 mandamientos para la direccion de personas*. Barcelona: Gestión 2000.
- economica, e. (2017). *Enciclopedia Economica*. Obtenido de Enciclopedia Economica: <https://enciclopediaeconomica.com/organizacion/>
- ECUADOR, G. D. (2018). *SECRETARIA TECNICA TODA UNA VIDA*. Obtenido de SECRETARIA TECNICA TODA UNA VIDA: <https://www.todaunavida.gob.ec/estrategia-de-fortalecimiento-comunitario/#>
- Ecuador, G. d. (2019). *Consejo nacional para la igualdad de discapacidades*. Obtenido de Consejo nacional para la igualdad de discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Egg, E. A. (2003). *Introduccion al trabajo social*. España: Lumen Argentina.
- Egg, E. A. (2003). *Introduccion al trabajo social* . Argentina : Lumen.

- EZEQUIEL, A. E. (1984). *INTRODUCCION AL TRABAJO SOCIAL*. BUENOS AIRE: HVMANITAS.
- FERNANDO, C. C. (2019). *CONSTITUCION DEL ECUADOR*. QUITO.
- FERNANDO, N. (2000). *La organización barrial como centro de renecuentro social*. QUITO.
- Forero, M. T. (2012). *Plan de desarrollo comunitario*. Bogota: Trazamos.
- Galeano, L. B. (2002). *trabajo social*. Bogota: CUN.
- Garcés, L. M. (2017). REGLAMENTO PERSONALIDAD JURIDICA ORGANIZACIONES SOCIALES. En L. M. Garcés, *REGLAMENTO PERSONALIDAD JURIDICA ORGANIZACIONES SOCIALES*. QUITO: LEXIS FINDER .
- GARCIA, J. (2017). *Universidad de Alicante*. Obtenido de Universidad de Alicante: <https://cvnet.cpd.ua.es/Guia-Docente/GuiaDocente/Index?wcodest=&wcodasi=19529&wlengua=es&scaca=2013-14#objFormativos>
- Garcia, M. E. (2002). *La Motivación*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Gasalla, J. M. (2014). *La nueva direccion de personas*. Zaragoza: PIRAMIDE.
- Gerena, G. C. (1985). *Los intereses como motivacion*. New York: Plenum.
- Gobierno de la republica del Ecuador. (2018). *Guia de procedimiento parlamentario*. Quito-Ecuador: Ministerio de desarrollo urbano y vivienda.
- Gobierno de la Republica del Ecuador. (2018). *Plan Toda una Vida*. Obtenido de Plan Toda una Vida: <https://www.todaunavida.gob.ec/estrategia-de-fortalecimiento-comunitario/#>
- Gómez, C. A. (2000). *Liderazgo: Conceptos, Teorias y hallazgos relevantes*. Bogota: Cuadernos Hispanoamericanos de psicologia .
- Guarderas, V. M. (2013). *PROPUESTA DE RESCATE DE LA IDENTIDAD CULTURAL DE LA FIESTA RELIGIOSA DE LA VIRGEN DE EL CARMEN EN EL BARRIO ZAMORA HUAYCO ALTO EL CARMEN*. LOJA.
- GUARDERAS, V. M. (2013). *PROPUESTA DE RESCATE DE LA IDENTIDAD CULTURAL DE LA FIESTA RELIGIOSA DE LA VIRGEN DE EL CARMEN EN EL BARRIO ZAMORA HUAYCO ALTO EL CARMEN*. LOJA.
- Hamui-Sutton, A. (MARZO de 2013). *ELSEIVER*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-la-tecnica-grupos-focales-S2007505713726838>
- Heath, S. M. (2014). Que es el liderazgo? *El liderazgo, un desempeño efectivo*, 29.
- Hernández, J., Gallardo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Juárez . México: PEARZON.
- Idañez, M. J. (13 de Noviembre de 2013). *Maria Jose Aguilar Idañez*. Obtenido de Maria Jose Aguilar Idañez: <https://mariajoseaguilaridanez.wordpress.com/2013/11/30/participacion-comunitaria-que-es/>

- JARA, S. A. (2015). *"PROPUESTA DE INTERVENCION SOCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROECOLÓGICOS ECOVIDA DE LA COMUNIDAD SAN AGUSTIN DE LA CIUDAD DE LOJA*. LOJA.
- JORGE, G. (1985). *LAS ORGANIZACIONES BARRIALES DE QUITO*. QUITO: ILDIS.
- JUNGEMANN, B. (09 de OCTUBRE de 2008). *CETRI*. Obtenido de CETRI: <https://www.cetri.be/Organizaciones-sociales-y-ancraje?lang=fr>
- Kawata, P. A. (2002). *Desarrollo de liderazgo*. Washington: National Minority Aids Council.
- Latapi, A. E. (2015). *Involucramiento comunitario en la toma de decisiones publicas* . Juearez : CCIUDADANO.
- Malito, I. (2004). *Liderazgo en gerencia comunitaria*. Barquisimeto: JADIH.
- Martí, C. I. (17 de Noviembre de 2008). *Madrid Blogs*. Obtenido de Madrid Blogs: https://www.madrimasd.org/blogs/salud_publica/2008/11/17/107090
- Mello, F. A. (1983). *Desarrollo organizacional enfoque integral*. Mexico: NORIEGA.
- Millán, J. J. (2008). *Caracterización*. BARRANQUILLA: PENSAMIENTO Y GESTION.
- Montero, M. (2003). Caracas: Universidad central de Venezuela.
- Montero, M. (2003). *Teoria y practica de la psicologia comiunitaria*. Buenos Aires: PAIDOS.
- Montero, M. (2006). *Teoria y practica de la psicologia comunitaria*. Buenos Aires: PAIDOS.
- Montufar, R. G. (2011). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*. Juarez-Mexico: McGRAW-HILL.
- Montufar, R. G. (2013). *Desarrollo organizacional principios y aplicaciones*. Santa Fe: Mc Graw Hill Education.
- MORA, I. J. (2015). *PROCESOS PARTICIPATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACION AGRO-ARTENSAL "LA ACHIRITA" DE LA PARROQUIA RURAL QUINARA* . LOJA.
- Morgan, G. (1990). *Imagenes de la organizacion* . Madrir-España: RA-MA.
- Munguia, E. A., & Mengoza, V. O. (2006). *Teoria de las organizaciones*. Jalisco, Mexico: Umbral.
- Nagy, J. (2017). *Caja de herramientas comunitarias*. Obtenido de Caja de herramientas comunitarias: <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/valoracion/promocion-estrategias/vision-general/principal>
- PROCESOS PARTICIPATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACION AGRO-ARTESANAL "LA ACHIRITA" DE LA PARROQUIA RURAL QUINARA*. (2015). LOJA.
- Ramos, G. S. (2001). Participacion social y comunitaria. *Participacion Social y Comunitaria. Reflexiones*, 90.

- Reglamento del Sistema Unificado de Información de Organizaciones Sociales. (2015). *Reglamento del Sistema Unificado de Información de Organizaciones Sociales*. Ecuador: Secretaría General Jurídica.
- Regueira, A. (2013). *Convencion Americana de derechos humanos y su proyeccion en el derecho Argentino*. Buenos Aires: Copyright.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Juarez - Mexico: Pearson prentice hall.
- Robertis, C. d. (2006). *Metodología de la intervención del trabajo social*. Buenos Aires: Lumen.
- Rodriguez, D. (2008). *Gestion Organizacional*. Santiago - Chile: Alfaomega.
- Rodriguez, D. (2011). *Gestion organizacional*. Chile: EDICIONES UC.
- Rodriguez, D. (2011). *Gestion Organizacional*. Chile: Ediciones UC.
- RODRIGUEZ, D. (2014). *LIDEFER.COM*. Obtenido de LIDEFER.COM: <https://www.lifeder.com/trabajo-social-comunitario/#Funciones>
- Rodriguez, E. (2010). Estilos de liderazgo, cultura, organizativa y eficacia: un estudio empirico. *Revicyh LUZ*, 634.
- ROMAN, A. (2011). *MED WARE*. Obtenido de MED WARE : <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/GES01/5267>
- Romero, D. L. (2019). *Acuerdo ministerial Nro.: MDT 096*. Quito: Ministerio del trabajo .
- Rudith, V. (2015). *Cuaderno de trabajo de participantes Fortalecimiento organizacional*.
- Ruiz, V. (2004). *Organizaciones comunitarias y gestion asociada*. Buenos Aires: Paidos SAICF.
- Salud, O. M. (2019). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de Organizacion Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Secretaria acional de plan y desarrollo. (2017). *Plan nacional para el buen vivir 2017-2021*. Obtenido de Plan nacional para el buen vivir 2017-2021: <http://planparatodoscloud.senplades.gob.ec/objetivo-7>
- Secretaría de Desarrollo Social, C. d. (2017). *World habitat awards*. Obtenido de World habitat awards: <https://www.world-habitat.org/es/premios-mundiales-del-habitat/ganadores-y-finalistas/programa-comunitario-de-mejoramiento-barrial/#award-content>
- Sergi Valera, E. P. (1994). *El concepto de la identidad social urbana*. Barcelona: Universital.
- Shvarstein, J. E. (2000). *Identidad de las Organizaciones*. Buenos Aires- Argentina: PAIDOS.
- Solorio., R. M. (2012). *TRABAJO EN EQUIPO*. SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.
- Speare, O. R. (2017). *Liderazgo*. San Pedro: Alfíl .
- Tercero Cotillas, M. R., Fernandez Pacheco, B. L., & Peña Ruiz, M. G. (2017). *Desarrollo comunitario*. Madrid: SINTESIS.

Troya, M. (2019). *LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL EN LOS MORADORES DEL BARRIO LA VEGA, CANTÓN CATAMAYO Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL*. Loja: UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

Velasco, D. C. (2010). *Igualdad y no discriminación*. QUITO: V&M Gráficas .

I. ANEXOS

Anexo 1: Anteproyecto



Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Caracterización de la estructura Organizativa del barrio “Tejar de Jericó” de la Ciudad de Loja y perspectivas de fortalecimiento desde la mirada del Trabajo Social.

Proyecto de Investigación
previo a optar el grado de
Licenciado en Trabajo Social.

AUTOR:

JHON BRYAN OCHOA JIMENEZ

LOJA – ECUADOR

2019

1. TEMA:

Caracterización de la estructura Organizativa del barrio “Tejar de Jericó” de la Ciudad de Loja y perspectivas de fortalecimiento desde la mirada del Trabajo Social.

2. PROBLEMÁTICA

Hoy en día, el término comunidad viene siendo relativamente persistente conceptualizado por varios autores, uno de ellos es Elena Socarrás, quien define a la comunidad como “algo que va más allá de una localización geográfica, es un conglomerado humano con un cierto sentido de pertenencia. Es, pues, historia común, intereses compartidos, realidad espiritual y física, costumbres, hábitos, normas, símbolos, códigos”. (Cathcart M. C., 2009)

A más del concepto mencionado anteriormente, cabe recalcar que dentro de una comunidad debe existir una organización comunitaria, la misma que permitirá el fortalecimiento organizacional y el desarrollo de la misma (ECUADOR, 2018), en donde la comunidad se une y detecta los problemas que les afecte su crecimiento como comunidad, mismos que pueden ser de carácter social, cultural, económico, político y productivo, de este modo la estructura del grupo de personas funciona de acuerdo a métodos y un objetivo en común que permita buscar posibles soluciones. (Benavidez E. C., 2008)

En América Latina los movimientos y organizaciones sociales luchan para mejorar sus condiciones de vida, requiriendo una gran participación del estado y de sus políticas públicas en sus territorios. El estudio de organizaciones sociales como los Consejos Comunales y Comités de Salud muestran logros, dificultades y contradicciones insertas en la comunidad. Muchos de los movimientos y las organizaciones sociales que han estado surgiendo en América Latina a partir de los años noventa muestran una expresa dimensión territorial en su lucha social. Este anclaje territorial es una consecuencia de los impactos causados por las políticas neoliberales en los ámbitos económico, político, ambiental y cultural, tanto en la escala global como en cada territorio nacional. Muchos movimientos han optado

por una ocupación y reapropiación de espacios territoriales, experimentando y rescatando formas de vivir, de producir, de autogobernar y auto gestionar que les permitan preservar y reconstruir su identidad territorial, basándose en la reivindicación de sus derechos sociales, económicos, políticos, culturales y ambientales. Estamos hablando de movimientos sociales como el Movimiento Sin Tierra (MST) en Brasil ; los zapatistas en Chiapas, México ; el Movimiento Social de Comunidades Negras en el Pacífico colombiano ; también de movimientos como los piqueteros, específicamente de los trabajadores de fábricas recuperadas, y las asambleas barriales en Argentina ; el movimiento de la “Coordinadora del Agua” en la guerra del agua cochabambina, y el que se agrupa alrededor de la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador. (JUNGEMANN, 2008)

No obstante, para que exista una comunidad organizada debe de existir un buen líder comunitario, en donde partiendo del concepto de liderazgo mismo que es considerarlo un factor psicosocial facilitador u obstaculizador en la articulación y fortalecimiento comunitario (Montero, 2003). La palabra Liderazgo según (Delgado, 2005), denota "un proceso interpersonal que implica los intentos de influir en otros individuos para lograr determinada visión" (Hitt, Black & Porter, 2006), a través de la formación de una red cooperativa de trabajo formada por personas motivadas y comprometidas por concretar la visión, transformando su realidad (Kotter, 1990).

Sin embargo, el débil liderazgo a Nivel Mundial, es notorio en vista que un líder es el encargado de liderar e influir a las personas para que sean seguidores de organizaciones agroecológicas entre otras, como en cualquiera otra índole empresarial de empoderar a los empleados conscientes de la necesidad de ejercer un liderazgo eficaz para obtener el máximo rendimiento de los equipos y unos óptimos resultados empresariales. Es por ello que, las habilidades de liderazgo siguen siendo el

principal punto débil en las organizaciones, tal como revelan prácticamente todos los estudios realizados en los últimos años, tanto a nivel local como internacional. (Andrade, 2013)

De igual forma a Nivel Nacional, en las organizaciones el liderazgo convierte una visión en realidad para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión. (Akio, 2011).

Nuestro país, a pesar de todas las leyes y campañas, que el estado ecuatoriano ha creado en busca del buen vivir, en especial de las áreas más vulnerables, no se ha podido conseguir el involucramiento y participación de los habitantes, quedando todo el trabajo realizado sin frutos. (JARA, 2015)

Las organizaciones barriales en el Ecuador surgen, para evitar acciones "ilegales" por parte de especuladores inmobiliarios, que se aprovechan de una de las necesidades más sentidas por los habitantes de nuestros barrios. Existen barrios populares que en sus inicios contemplaban, a nivel de planificación, la existencia de espacios destinados a áreas verdes, parques, plazas, zonas recreativas, calles y parqueaderos públicos, pero con el transcurso de los años, debido al apetito desmedido de los promotores inmobiliarios, lotizadores⁰ particulares o propietarios territoriales, dichas áreas fueron lotizadas y vendidas. Esto provocó, en más de una ocasión, la protesta de los moradores y su consecuente organización en Comités u otras formas orgánicas que les permitieran defender sus intereses. La organización surge como una respuesta de los moradores a la venta indiscriminada de los lotes destinados a áreas recreativas o calles. la organización surge como un

mecanismo que permite frenar el incumplimiento de los urbanizadores exigiendo la realización de las obras y de los trámites legales para la entrega de las escrituras. En otras ocasiones, una vez producida la venta de lotes sin urbanizar, los vecinos deciden agruparse para reivindicar ante las autoridades municipales la realización de las obras básicas de infraestructura. (JORGE, 1985)

En la ciudad de Loja, la organización barrial, ha protagonizado en el desarrollo de dicha ciudad, en vista de que la misma, ha sido la gestora de múltiples acciones con el fin de buscar la calidad de vida de las y los lojanos. Un ejemplo latente de ese accionar es la posta de la Lojanidad, evento a través del cual en la década de los 60, un grupo de lojanos se organizaron y exigieron al gobierno nacional y local, invertir en obras de servicios básicos, en la actualidad la ciudad de Loja se encuentra constituida por 257 barrios, los que de acuerdo a sus necesidades se han venido organizando y estructurando fin de que, con el apoyo del I. Municipio y su nivel de gestión, puedan resolver las necesidades básicas insatisfechas. (DARIO, 2011)

La ciudad de Loja no está libre de esta realidad ya que el sondeo realizado con anterioridad a los habitantes del barrio “TEJAR DE JERICÓ” mediante la aplicación de la técnica de la entrevista se determina algunas problemáticas como: la poca organización, presencia de escaso liderazgo, poca gestión, falta de empoderamiento de los habitantes del barrio, la falta de capacitación de la directiva del barrio, poca participación de los moradores, misma que se evidencia en un mala infraestructura básica como: alcantarillado, centro de salud, aceras y bordillos, carreteras no pavimentadas a pesar que tiene más de 35 años de haber sido establecida, por la razón que no hay quien los dirija para mejorar la situación social en la que vive el sector. (CRONICA, 2017).

Realizado el sondeo precedente se determina que la escasa participación de los moradores en función del operar agrupado frena el fortalecimiento organizacional del barrio, esta situación

demuestra la poca motivación y empoderamiento de los habitantes causada por la distancia de una cultura organizativa que no permita a las personas cumplir roles y ser parte de la toma de decisiones dentro del barrio. (Millán, 2008)

La poca capacitación de los miembros directivos en temas de trabajo en equipo con grupos, obstaculiza la intervención activa en los habitantes y desvincula al capital humano para desempeñar con eficiencia y creatividad las demandas del desarrollo del sector barrial. (Solorio., 2012).

Tomando en cuenta que el fortalecimiento de una organización o grupos de organizaciones es una serie de pasos que involucra algunas fases, mediante estos pasos se puede determinar cuáles son los problemas más notables y con esta base de conocimientos se podría planificar medidas para impulsar el fortalecimiento de cuyo barrio. En este proceso participarían todas las personas que habitan en este sector. (Armijos, 2010).

Lo que se expuso con anterioridad y como principal tema el fortaleciendo organizacional es un proceso con una serie de pasos de intervenciones y acciones en las cuales participan los moradores del barrio (MORA, 2015), realizando actividades de seguimiento que se orientan hacia programas de acción para aumentar la efectividad y bienestar de este sector como es “Tejar de Jericó” y destacando la importancia que tiene, se enuncia el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son las características y las posibilidades de fortalecimiento organizacional en el barrio “Tejar de Jericó” de la Ciudad de Loja?

3. JUSTIFICACIÓN.

La presente investigación se justifica de acuerdo al Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, “Art. 129. De conformidad a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior, en el nivel de formación profesional, como requisito para la graduación, el estudiante, previa la planificación, aprobación y supervisión respectivas, debe presentar y sustentar un trabajo de investigación (tesis de grado) conducente a una propuesta para resolver un problema o situación práctica, con características de viabilidad, rentabilidad y originalidad”.

En lo Social, negociar ante los organismos adecuados para poder satisfacer nuestras demandas, principalmente en lo que pertenece al cumplimiento de las políticas de Estado por parte de los organismos competentes (educación, Salud, Bienestar Social, empleo, vivienda, entre otros aspectos) para así lograr y mejorar la prosperidad del barrio y sus pobladores.

En lo académico, la carrera de trabajo social establece que el estudiante debe tener una inserción con la población por lo cual esto nos dará experiencias nuevas para nuestra vida como profesionales lo cual esta investigación científica se da para hallar alternativas de solución y así lograr el cambio social por el cual luchamos.

En este proyecto se utilizará las líneas de investigación de la carrera de Trabajo Social en la comunidad, como son:

- Falta de Liderazgo en la organización comunitaria.
- Desarrollo y participación comunitaria.
- En lo personal, esta investigación se fundamenta con el propósito de orientar la búsqueda de soluciones adecuadas para el fortalecimiento organizacional de barrio “Tejar de Jérico”

y con ello presentar una propuesta desde la mirada del trabajo social; en razón de ello, se justifica esta investigación académicamente.

4. OBJETIVOS

Objetivo General.

- Determinar las características de la organización y su fortalecimiento en el barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja.

Objetivos Específicos.

- Fundamentar teóricamente y metodológicamente las características de la organización y su fortalecimiento en el barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja y la intervención del trabajador social.
- Identificar las características de la organización en el barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja.
- Diseñar una propuesta de intervención social que proyecte el fortalecimiento organizacional en el barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja.

5. MARCO TEÓRICO

Fortalecimiento organizacional:

El fortalecimiento de una organización o un grupo de organizaciones es un proceso que implica varias fases. Se parte de un diagnóstico para identificar, de acuerdo a los objetivos de la organización, cuáles son sus fortalezas y cuáles son sus debilidades. Mediante el diagnóstico se pueden determinar las causas de los problemas o debilidades, para con base en este conocimiento poder planificar medidas para fomentar el fortalecimiento de la organización. En este proceso deben participar las personas que integran la organización. (IICA, 2005)

El plan de fortalecimiento puede incluir entre otros aspectos el desarrollo de las personas mediante procesos de capacitación en temas de planificación, administración, gestión de proyectos, legislación, entre otros. También incluye la formación en aspectos vinculados al desarrollo de habilidades sociales que contribuyan a mejorar su acción como líderes de sus organizaciones. Algunos de estos temas pueden ser: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, toma de decisiones, manejo de conflictos, negociación, control de emociones, entre otros. En este cuaderno se abordan dos de estos temas, el liderazgo en su relación con el trabajo en equipo y la negociación, incluyendo la comunicación asertiva. (Rudith, 2015)

Es un proceso que ayuda a identificar y definir sus valores a los miembros de la organización hacia un desarrollo integral, es una serie de intervenciones y actividades en las cuales participan los miembros de la organización, realizando actividades de seguimiento que se orientan hacia programas de acción; el fortalecimiento Organizacional, es un proceso en el que se puede adquirir habilidad para obtener y comunicar información. Es un compromiso de los directivos a largo plazo,

los cuales tienen una responsabilidad personal en el programa y sus resultados. Es crear un proceso ideado para aumentar la efectividad y bienestar de la organización. (Carrera Raúl Arturo 2004)

El fortalecimiento también significa actuar en unidad y articulación, respetándose entre todas y todos, considerando que el conjunto de personas (hombres, mujeres, jóvenes, niñas, niños y adultos mayores) pueden ser agentes activos de su sociedad, sin tener que sufrir opresión, marginación, ni discriminación. (Velasco, 2010)

¿Qué permite el fortalecimiento Organizacional?

- Desarrollar la propia fuerza organizativa que tenemos las personas.
- Desarrollar habilidades organizativas y de gestión.
- Desarrollar liderazgo para crear oportunidades para el cambio e impulsar la formación de redes, participación y liderazgo. (BanEcuador, 2016)
- Conocer los elementos del funcionamiento de las organizaciones de servicios de bienestar y las aportaciones específicas a la gestión, el liderazgo y la calidad en los servicios humanos públicos y privados.
- Conocer los modos de intervenir con organizaciones para ayudarles a tomar decisiones fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos, y para promover la participación de los usuarios.
- Conocer el proceso de formulación, puesta en práctica y evaluación de programas sociales, el desempeño profesional de los trabajadores sociales en su gestión y la participación en los mismos de organizaciones públicas y privadas.

- Ser capaz de aplicar los métodos y técnicas de organización, participación, planificación, evaluación y financiación de los Servicios Sociales, incluidos los relativos a la evaluación y la gestión de la calidad.
- Ser capaz de preparar y tomar parte activa en reuniones de toma de decisiones.
- Ser capaz de participar dentro de redes y equipos interdisciplinarios e interinstitucionales con el fin de establecer acuerdos de cooperación, y abordar de manera constructiva los posibles desacuerdos.

Conocer la Responsabilidad Social Corporativa. (GARCIA, 2017)

Organización.

Las organizaciones son por lo general personas jurídicas creadas para el logro de determinados objetivos financieros y sociales, mediante la interacción del trabajo Humano con recursos económicos, físicos y tecnológicos. Estos recursos tienen que ser administrados a través de estructuras jerárquicas caracterizadas por relaciones de poder, controles y evaluación, división del trabajo, comunicaciones complejas, motivación, capacitación, retroalimentación, y liderazgo, para el logro de los objetivos determinados. (Prieto, Jorge. 2012)

Una organización es el conjunto de elementos compuesto principalmente por personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común. Las organizaciones son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntas objetivas que serían inalcanzables en forma individual. Forman un sistema cooperativo racional, es decir, las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes. Esta lógica permite conjugar e integrar esfuerzos individuales y grupales para producir

resultados más amplios. De ahí la importancia de las personas y los grupos en el comportamiento organizacional. (Pérez, Arango, y Sepúlveda. 2011)

Las organizaciones dependen de las actividades y de los esfuerzos colectivos de muchas personas que colaboran en su funcionamiento. Los recursos humanos de las organizaciones están constituidos por individuos y grupos, es decir, por la gente que desempeña actividades y hace aportaciones que permiten a la organización servir para un propósito particular. Sin embargo, para que las personas puedan dar resultados y contribuir a la prosperidad de las organizaciones necesitan recursos físicos y materiales como tecnologías, materias primas, equipos, instalaciones y dinero, los cuales son manejados o procesados por personas. Todos esos recursos son indispensables para producir bienes y servicios y, en consecuencia, para el éxito de la organización.

Las organizaciones son la palanca del desarrollo económico y social de cualquier país. Las relaciones que se observan en la sociedad moderna son posibles gracias a que personas agrupadas se involucran en proyectos comunes. La sociedad moderna se ha desarrollado gracias a la creación de organizaciones especializadas en crear y ofrecer bienes y servicios. En la actualidad, es poco probable que el esfuerzo de una sola persona logre gran cosa, vivimos en una sociedad de organizaciones, que son el motor de la innovación y el progreso.

El grado de desarrollo de una nación y la calidad de vida de su pueblo dependen fundamentalmente de las características de sus organizaciones, las cuales son importantes tanto para las naciones como para las personas, pues pasan la mayor parte de su vida entre ellas. (Chiavenato Idalberto 2009)

Organización Social.

La organización social es un sistema inserto en otro más amplio, que es la sociedad con la cual interactúa; ambas se influyen mutuamente. La organización está constituida por un grupo de individuos que unen actuaciones para alcanzar determinados propósitos. Lo que caracteriza a las organizaciones sociales es que, para alcanzar sus objetivos, cada uno de sus integrantes debe desempeñar una función o cumplir un papel particular que, de alguna manera, es diferente de los demás y que los roles del resto de sus integrantes demandan, con el fin de llevar a cabo las funciones propias. La organización social se constituye, entonces, en una red de relaciones de interdependencia entre sus componentes que cumplen funciones diferentes. (ROMAN, 2011)

Organización barrial.

En el estricto sentido de la palabra, barrio, parroquia, aldea, caserío o recinto (término usado en la costa) no es sino un pequeño conglomerado humano que vive compartiendo los pequeños espacios que la marginalidad les ofrece, en conjunción de sus recursos, trabajo y facilidades sociales públicas y privadas. No existe un orden jerárquico preestablecido, ni una jefatura designada a dedo, más bien se establecen preferencias hacia los liderazgos que se destacan por su participación activa en los asuntos de la vida comunitaria y una prelación hacia ellos en las designaciones, ya sea para las elecciones democráticas, o las designaciones por encargo de tal o cual tarea. (FERNANDO N. , 2000)

Trabajo social en organizaciones

La profesión del Trabajo Social promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas

sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno.

A partir de esta definición consensuada a nivel mundial, el perfil que requiere el profesional del Trabajo Social vendría definido por un conjunto de competencias técnicas (conocimientos), metodológicas (habilidades), de relación (participativas) y personales (cualidades y actitudes) que permiten al Trabajador Social acceder a un desempeño profesional efectivo. (GARCIA, 2017)

Roles y funciones del trabajo social comunitario.

El trabajo social comunitario busca el bienestar social de la población. Intenta que desde la misma población se genere el análisis de la situación y la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la comunidad, a través del empleo de sus propios recursos.

Entre las funciones principales destaca crear espacios y procesos que sirvan para potenciar los recursos y habilidades de las personas que conforman la comunidad. La idea de esto es que desde la propia comunidad salgan las distintas opciones para desarrollarse integralmente sin que haya exclusión.

Puede decirse que su objetivo fundamental es lograr coexistir en paz, respetando la dignidad del otro y garantizando los derechos cívicos que están establecidos. (RODRIGUEZ, 2014)

Funciones compartidas:

Las funciones compartidas, “tal como su denominación indica, se realizan con otras profesiones, en el sentido de que no son específicas o exclusivas del trabajo social; éstas son de dos tipos: Implementador de políticas sociales y educador social informal y animador-promotor.”

La función de Implementador de Políticas Sociales, su acción comprende la realización de actividades en la prestación de servicios sociales específicos que benefician a los ciudadanos, habida cuenta de los derechos sociales reconocidos por la constitución y leyes. En cuanto a la función de educador social y de animador-promotor que se le atribuye al trabajo social, no es una función propia de la profesión, ni de ninguna otra; se trata más bien de una cualificación necesaria para la práctica y para la de otras profesiones.

Funciones específicas:

- “Consultor asesor-orientador-consejero social
- Proveedor de servicios sociales
- Informador-agente de remisión de recursos y servicios.
- Gestor-intermediario entre usuarios e instituciones, entre recursos y necesidades.
- Investigador y diagnosticado de problemas sociales.
- Identificador de situaciones-problemas y recursos.
- Planificador/programador de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales para mejorar la calidad de vida.
- Administrador de programas y servicios sociales.
- Movilizador de recurso humano, institucionales, técnicos, materiales y financieros.
- Ejecutor de programas y proyectos sociales y actividades de atención, ayuda y apoyo.
- Evaluador de necesidades, servicios y programas y de su propia intervención social.
- Reformador de instituciones-activista social.
- Animador-facilitador-movilizador-concientizador”.
- Educador social informal. (EZEQUIEL, 1984)

El papel del trabajador social en organización de la comunidad, según M.G. Ross, combina roles de guía, capacitador, facilitador y terapeuta social.

Guía: Este rol el trabajador social ayuda a la comunidad a establecer y a encontrar medios de conseguir sus propios fines. El papel de guía, implica la iniciativa de acercamiento a una comunidad que no ha pedido ayuda. Este es el trabajo más difícil, el que se realiza con las comunidades que presenta actitudes de indiferencia y desorganización; aquí la tarea del trabajador social es la de estimular un sentido de necesidad para una vida más adecuada. El trabajador social ha de ser objetivo ante los comportamientos y la situación de la población, ya que su interés ha de centrarse en el análisis de las causas y el tratamiento, más que en los juicios de valor sobre las mismas. Finalmente, supone la identificación del trabajador social con la comunidad, así como la comprensión de las situaciones que vive la misma, para lo cual es preciso que sea capaz de establecer unas relaciones adecuadas con la población.

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

Facilitador: consistente en facilitar información y orientaciones sobre la situación de la comunidad con la que trabaja, en los diferentes momentos del proceso: investigación diagnóstica

de la comunidad, manejo de métodos, información técnica, valoración y datos sobre otras comunidades.

Terapeuta social: este papel implica la actuación como terapeutas sociales, realizando un diagnóstico y tratamiento de la comunidad, a través de sus grupos representativos. Para ello tiene que descubrir las ideas y actitudes que crean tensión y que generan la desintegración en la comunidad, para hacer que los grupos de esta las reconozcan y acoten, para posteriormente desarrollar sus capacidades de funcionamiento social. (DIEZ, 2006)

Trabajo social una profesión y una disciplina para lograr bienestar integral.

Profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas

Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social.

Se respalda en las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas. El TS involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a los desafíos de la vida y para aumentar el bienestar. (International Federation of Social Workers, 2015)

Sujeto-sujeto de intervención del profesional en trabajo social.

El objeto del trabajo social es la interacción entre el sujeto y su entorno social. Aquel sujeto en situación de necesidad, de problema o en proceso de cambio.

Por esta razón, el trabajo social como disciplina, puede, sabe y debe estar en cualquier contexto donde haya personas.

Otras disciplinas se ocupan del sujeto o el entorno por separado. Persona (y su situación), entorno social y la interacción entre ambos conforman un sistema relacional inter-retroactuante. (AGUILAR, 2013)

Valores y principios para la práctica en trabajo social.

- Reconocer el valor, la dignidad y su singularidad.
- Identificar y promover las fortalezas y la resiliencia del usuario
- Respeto a la diversidad y competencia cultural
- Promover la autodeterminación del usuario
- Protección de la confidencialidad
- Competencia
- Integridad
- Bienestar de las personas
- Empatía.

MARCO NORMATIVO

Reglamento personalidad jurídica organizaciones sociales. Constitución de la república del Ecuador (FERNANDO C. C., 2019)

Decreto ejecutivo 193

Registro Oficial Suplemento 109 de 27-oct.-2017

Estado: Vigente

Lenín Moreno Garcés

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Artículo 66 de la Constitución de la República garantiza el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.

Artículo 96 de la Constitución, reconoce todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular para desarrollar procesos de autodeterminación; organizaciones que podrán articularse en diferentes niveles para fortalecer el poder ciudadano.

Artículo 30 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana reconoce todas las formas de organización de la sociedad, tanto de hecho como de derecho, como expresión de la soberanía popular que contribuyan a la defensa de los derechos individuales y colectivos, la gestión y resolución de problemas y conflictos, al fomento de la solidaridad, la construcción de la democracia y la búsqueda del buen vivir; que incidan en las decisiones y políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como, de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos. Las organizaciones podrán articularse en diferentes niveles para fortalecer el poder ciudadano y sus formas de expresión. (Garcés, 2017)

Código orgánico de organización territorial, COOTAD

Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010 Última modificación: 29-dic.-2017

Estado: Reformado

Hugo Enrique del Pozo Barrezueta

DIRECTOR DEL REGISTRO OFICIAL

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo. 1.- **Ámbito.** - Este Código establece la organización político-administrativa del Estado ecuatoriano en el territorio: el régimen de los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados y los regímenes especiales, con el fin de garantizar su autonomía política, administrativa y financiera. Además, desarrolla un modelo de descentralización obligatoria y progresiva a través del sistema nacional de competencias, la institucionalidad responsable de su administración, las fuentes de financiamiento y la definición de políticas y mecanismos para compensar los desequilibrios en el desarrollo territorial.

Artículo. 2.- **Objetivos.** - Son objetivos del presente Código:

- a) La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados, en el marco de la unidad del Estado ecuatoriano;
- b) La profundización del proceso de autonomías y descentralización del Estado, con el fin de promover el desarrollo equitativo, solidario y sustentable del territorio, la integración y participación ciudadana, así como el desarrollo social y económico de la población;
- c) El fortalecimiento del rol del Estado mediante la consolidación de cada uno de sus niveles de gobierno, en la administración de sus circunscripciones territoriales, con el fin de impulsar el desarrollo nacional y garantizar el pleno ejercicio de los derechos sin discriminación alguna, así como la prestación adecuada de los servicios públicos;
- d) La organización territorial del Estado ecuatoriano equitativa y solidaria, que compense las situaciones de injusticia y exclusión existentes entre las circunscripciones territoriales; e) La afirmación del carácter intercultural y plurinacional del Estado ecuatoriano;
- f) La democratización de la gestión del gobierno central y de los gobiernos autónomos descentralizados, mediante el impulso de la participación ciudadana;

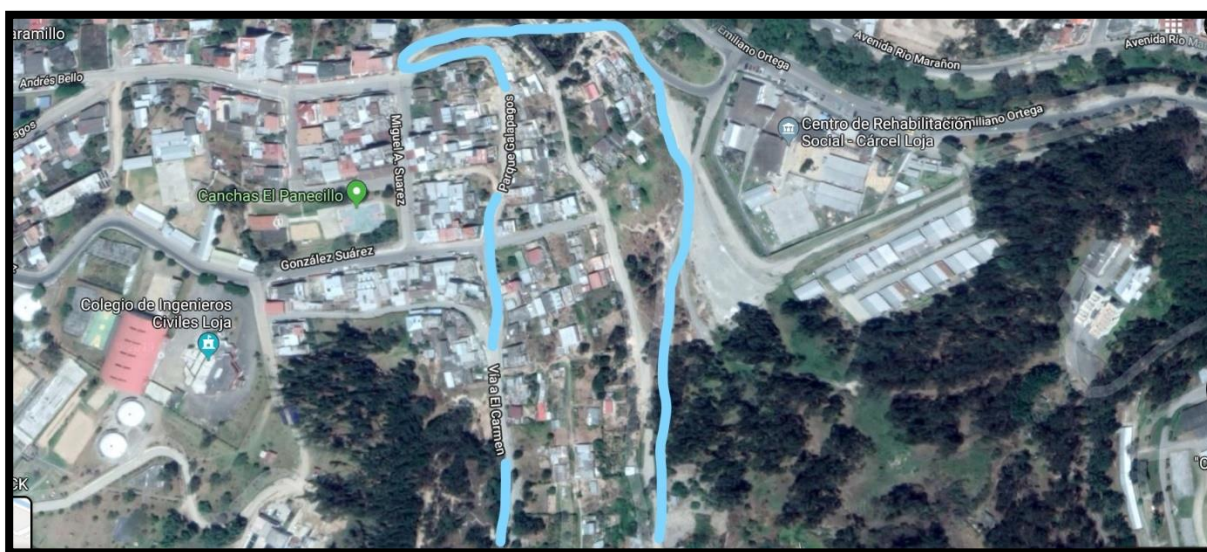
g) La delimitación del rol y ámbito de acción de cada nivel de gobierno, para evitar la duplicación de funciones y optimizar la administración estatal;

h) La definición de mecanismos de articulación, coordinación y corresponsabilidad entre los distintos niveles de gobierno para una adecuada planificación y gestión pública;

i) La distribución de los recursos en los distintos niveles de gobierno, conforme con los criterios establecidos en la Constitución de la República para garantizar su uso eficiente; y,

j) La consolidación de las capacidades rectora del gobierno central en el ámbito de sus competencias; coordinadora y articuladora de los gobiernos intermedios; y, de gestión de los diferentes niveles de gobierno. (Barrezueta H. E., 2017)

Marco institucional y organizacional.



El barrio “TEJAR DE JERICÓ” lleva 35 años de creación, se encuentra ubicado en la parte urbana al sur de la ciudad de Loja, perteneciente a la parroquia de San Sebastián, entre el centro

de rehabilitación social cárcel de Loja y el barrio Panecillo, este sector está dividido en 3 manzanas y en 2 etapas.

Su clima es Templado – subhúmedo con una temperatura promedio de 16° C. y consta con 136 habitantes. (GUARDERAS, 2013)

En el año de 1984 se asentaron los primeros pobladores como la familia Borja, Muicela, Castillos y la familia Romero. La familia Aguirre dio a estas familias terrenos para que se asienten sin papeles que certifiquen que son dueños propietarios, hoy en la actualidad personas perjudicadas y la directiva del barrio lucha por la propiedad de estos terrenos. (Díaz, 2014)

MARCO ORGANIZACIONAL

El barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja se encuentra con una directiva compuesta con las siguientes personas:

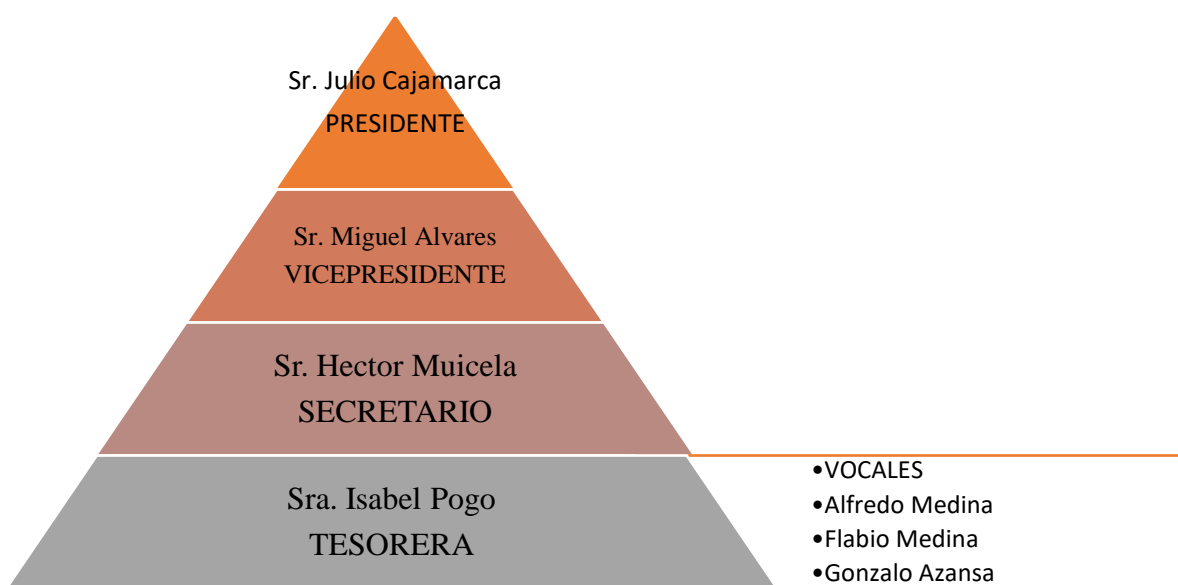


Figura 1: Marco Organizacional del barrio “Tejar de Jericó”

6. METODOLOGÍA

Recursos materiales

Para el presente trabajo se utilizará los siguientes materiales:

- Internet
- Impresiones
- Copias
- Computador
- Transporte
- Materiales de Escritorio
- Cámara fotográfica
- Proyector o infocus
- Anillado
- Empastado
- CD

En el proceso investigativo para la problemática planteada se aplicarán los siguientes métodos:

MÉTODOS:

Método Científico. -Entendido como el camino a seguir para encontrar la verdad acerca de la problemática planteada, permitirá de una manera lógica lograr la adquisición organizada y sistemática de conocimientos en su aspecto teórico acerca de las variables del problema objeto de estudio, mismo que guiará para encontrar la vía más factible a la solución del problema propuesto.

Método Inductivo y deductivo. - como auxiliar del método científico que se fundamentará en el arte de dialogar, argumentar y discutir, mismo que permitirá establecer conclusiones que partiendo de lo general a lo particular.

Técnicas e instrumentos:

Las técnicas e Instrumentos a utilizarse serán:

La observación. - esta técnica permitirá visualizar de forma general la realidad del barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja.

La Encuesta. - auxiliará a obtener información relevante en cuanto al objeto de la investigación, con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados.

Entrevista. - el mismo que ayudará a obtener información importante referente a la vida cotidiana, la participación, y la organización del barrio desde sus inicios.

Recolección Bibliográfica. - accederá obtener información de diferentes libros, folletos, documentos, publicaciones e internet, para establecer criterios que permitan el desarrollo de contenidos teóricos y prácticos relacionados con el problema de investigación dentro del barrio.

HERRAMIENTAS. -

Dentro de este proceso investigativo es indispensable contar con. -

Diario de campo. - que será utilizado para llevar un registro de la evolución del trabajo, recopilar la información y datos importantes, la entrevista, memoria fotográfica.

Matrices. - permitirán la organización y sistematización de la información recolectada.

Población y muestra. -

Universo:

El universo de investigación serán los 136 moradores del barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja, que se constituye.

7. CRONOGRAMA

Tabla 1: Cronograma de Actividades

AÑOS			2019																2020																											
	MESES		Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
N°	ACTIVIDAD	SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Revisión y aprobación del proyecto de tesis		x	x	x	x																																								
2	Revisión de literatura					x	x	x	x																																					
3	Análisis de información secundaria									x	x	x	x																																	
4	Elaboración y aplicación													x	x	x	x																													
5	Recolección de datos																x	x	x																											
6	Análisis y discusión de resultados																		x	x	x	x																								
7	conclusiones																								x	x	x	x	x																	
8	recomendaciones																												x	x	x															
9	Elaboración de propuesta																														x	x	x													
10	Redacción																														x	x	x	x	x											
11	Anexos																																x	x	x	x										
12	Elaboración de informe final																																													
13	Exposición de tesis																																													

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio “Tejar de Jericó”

Elaborado por: Jhon Ochoa

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

La elaboración y desarrollo de la presente investigación contará con la utilización de recursos materiales y económicos, mismos que en su totalidad serán financiados por el autor.

9. RECURSOS ECONÓMICOS

Los valores monetarios necesarios se estiman en 1,363.00 dólares americanos, los mismos que se detallan a continuación:

Tabla 2

Recursos Económicos

RECURSOS ECONOMICOS		
DETALLES	VALOR TOTAL	
- Internet	260.00	
- Impresiones	120.00	
- Copias	32.00	
- Transporte	360.00	
- Materiales de Escritorio	35.00	
- Materiales audiovisuales	40.00	
- Anillado	6.00	
- Empastado	75.00	
- CD	5.00	
- Coffee Break	100.00	
SUBTOTAL		1.033.00
Imprevistos	-----	330.00
TOTAL		\$1,363.00

Fuente: Encuesta dirigida a los moradores del barrio "Tejar de Jericó"

Elaborado por: Jhon Ochoa

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, R. R. (2013). *PERIODICOS ELECTRONICOS EN PSICOLOGIA*. Obtenido de PERIODICOS ELECTRONICOS EN PSICOLOGIA: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2013000200005&fbclid=IwAR19UiQzI68osTbBVH2vDYvpIjGi2kMb57KfNkf2hGfc0Uu7DOdlcDN1UMo
- Arias, G. (2016). Poblacion de estudio. *Alergia* , 202.
- Armijos, M. (2010). *Planificacion Estrategica e indicadores de Desempeño en el secctor publico*. ILPES-CEPAL.
- Ávila, A. A. (2007). *Aprendiendo a vivir juntos en la comunidad*. Bogota: Imprenta Nacional de Colombia.
- AVRE. (2016). *Proceso de fortalecimiento organizativo*. Bolivar: Arfo.
- BanEcuador. (2016). *las ventajas de la asociatividad*. Quito: BANEQUADOR B.P.
- Baronc, S. (2009). *Las Estructuras Organizacionales: Cultura, Principios, Modelos de innovación*. Santo domingo. Republica Dominicana: Corropio.
- Barrezueta, H. D. (2012). *Ley organica de discapacidades*. Quito: Asamblea Nacional de la Republica del Ecuador.
- Barrezueta, H. E. (2017). *CODIGO ORGANICO DE ORGANIZACION TERRITORIAL, COOTAD*. QUITO.
- Bastons, M. (2004). *La toma de decisiones en la organizacion* . Ariel.
- Benavidez, E. C. (2008). *Organizacion Comunitaria*. Esteli: AECID.
- Benavidez, E. C. (2008). *ORGANIZACION COMUNITARIA*. ESTELI: COMERCIAL 3H.
- Bere, G. (2018). Objetivos del trabajo social comunitario. *Trabajo social comunitario*, 1.
- Bernard, C. C. (2014). *Desarrollo social y comunitario*. Mexico: Trillas.
- Blanco, M. R. (2012). Las organizaciones de la sociedad civil y la agenda internacional de desarrollo: escenario latinoamericano. *Las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y Marisa Revilla Blanco*, 7.
- Bojacà, L. G. (2002). *Trabajo social*. Bogota: CUN.
- BUKLES, J. M. (2011). *SAS DIALOGUE*. Obtenido de SAS DIALOGUE.
- Calzadilla, S., Price, R., & Riveros, A. &. (2000). La organización comunitaria. Análisis de un proceso exitoso: Comunidad Las Casitas de La Vega. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 204.
- Castelló, J. (2015). *TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES*. VALENCIA: Colegio Oficial de trabajo social de Valencia.

- Castro, P. F. (.07 de 05 de 2018). *Castilla-La mancha*. Obtenido de Castilla-La mancha: https://www.eldiario.es/clm/palabras-clave/trabajo-social-comunitaria-ciudadania-activa_6_768933101.html
- Cathcart, D. M. (EL CONCEPTO DE COMUNIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIO –HISTÓRICO-CULTURAL Y LINGÜÍSTICO.). *EL CONCEPTO DE COMUNIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIO –HISTÓRICO-CULTURAL Y LINGÜÍSTICO. . SANTIAGO DE CUBA: CIENCIA EN PC.*
- Cathcart, M. C. (2009). *EL CONCEPTO DE COMUNIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIO – HISTÓRICO-CULTURAL Y LINGÜÍSTICO. SANTIAGO DE CUBA: CIENCIA EN SU PC.*
- CRONICA. (19 de AGOSTO de 2017). CRONICA LAS NOTICIAS DEL DIA. *FAMILIAS DE TEJAR DE JERICÓ TEMEN SER REUBICADOS DE SUS INMUEBLES*. Obtenido de CRONICA LAS NOTICIAS DEL DIA: <https://www.cronica.com.ec/informacion-2/ciudad/item/20182-familias-de-tejar-de-jerico-temen-ser-reubicados-de-sus-inmuebles>
- Cueto, R., Seminario, E., & Balbuena, & A. (2015). Significados de la organización y participación comunitaria en comunidades vulnerables de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología*, 61.
- Daft, R. (2011). *Teoria y diseño organizacional* . Santa fe: CENGAGE.
- DARIO, L. R. (2011). EL FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN BARRIAL EN ECUADOR COMO ELEMENTO NECESARIO PARA EL AVANCE DEL DESARROLLO SOCIAL. EL CASO LOJA. *CONTRIBUCION A LAS CIENCIAS SOCIALES*.
- Diaz, Y. (2014). *LOJA PARA TODOS*. Obtenido de LOJA PARA TODOS: <https://www.loja.gob.ec/noticia/2014-08/se-reubicaran-las-familias-del-tejar-de-jerico>
- DIEZ, E. R. (2006). *TRABAJO SOCIAL COMUNITARIO*. RIOJA: UNIVERSIDAD DE RIOJA.
- discapacidades, C. n. (2019). *Consejo nacional para la igualdad de discapacidades*. Obtenido de Consejo nacional para la igualdad de discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Dolan, S. L., & Martín, I. (2005). *Los 10 mandamientos para la direccion de personas*. Barcelona: Gestión 2000.
- economica, e. (2017). *Enciclopedia Economica*. Obtenido de Enciclopedia Economica: <https://enciclopediaeconomica.com/organizacion/>
- ECUADOR, G. D. (2018). *SECRETARIA TECNICA TODA UNA VIDA*. Obtenido de SECRETARIA TECNICA TODA UNA VIDA: <https://www.todaunavida.gob.ec/estrategia-de-fortalecimiento-comunitario/#>
- Ecuador, G. d. (2019). *Consejo nacional para la igualdad de discapacidades*. Obtenido de Consejo nacional para la igualdad de discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Egg, E. A. (2003). *Introduccion al trabajo social*. España: Lumen Argentina.
- Egg, E. A. (2003). *Introduccion al trabajo social* . Argentina : Lumen.

- EZEQUIEL, A. E. (1984). *INTRODUCCION AL TRABAJO SOCIAL*. BUENOS AIRE: HVMANITAS.
- FERNANDO, C. C. (2019). *CONSTITUCION DEL ECUADOR*. QUITO.
- FERNANDO, N. (2000). *La organización barrial como centro de renecuentro social*. QUITO.
- Forero, M. T. (2012). *Plan de desarrollo comunitario*. Bogota: Trazamos.
- Galeano, L. B. (2002). *trabajo social*. Bogota: CUN.
- Garcés, L. M. (2017). REGLAMENTO PERSONALIDAD JURIDICA ORGANIZACIONES SOCIALES. En L. M. Garcés, *REGLAMENTO PERSONALIDAD JURIDICA ORGANIZACIONES SOCIALES*. QUITO: LEXIS FINDER .
- GARCIA, J. (2017). *Universidad de Alicante*. Obtenido de Universidad de Alicante: <https://cvnet.cpd.ua.es/Guia-Docente/GuiaDocente/Index?wcodest=&wcodasi=19529&wlengua=es&scaca=2013-14#objFormativos>
- Garcia, M. E. (2002). *La Motivación*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Gasalla, J. M. (2014). *La nueva direccion de personas*. Zaragoza: PIRAMIDE.
- Gerena, G. C. (1985). *Los intereses como motivacion*. New York: Plenum.
- Gobierno de la republica del Ecuador. (2018). *Guia de procedimiento parlamentario*. Quito-Ecuador: Ministerio de desarrollo urbano y vivienda.
- Gobierno de la Republica del Ecuador. (2018). *Plan Toda una Vida*. Obtenido de Plan Toda una Vida: <https://www.todaunavida.gob.ec/estrategia-de-fortalecimiento-comunitario/#>
- Gómez, C. A. (2000). *Liderazgo: Conceptos, Teorias y hallazgos relevantes*. Bogota: Cuadernos Hispanoamericanos de psicologia .
- Guarderas, V. M. (2013). *PROPUESTA DE RESCATE DE LA IDENTIDAD CULTURAL DE LA FIESTA RELIGIOSA DE LA VIRGEN DE EL CARMEN EN EL BARRIO ZAMORA HUAYCO ALTO EL CARMEN*. LOJA.
- GUARDERAS, V. M. (2013). *PROPUESTA DE RESCATE DE LA IDENTIDAD CULTURAL DE LA FIESTA RELIGIOSA DE LA VIRGEN DE EL CARMEN EN EL BARRIO ZAMORA HUAYCO ALTO EL CARMEN*. LOJA.
- Hamui-Sutton, A. (MARZO de 2013). *ELSEIVER*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-la-tecnica-grupos-focales-S2007505713726838>
- Heath, S. M. (2014). Que es el liderazgo? *El liderazgo, un desempeño efectivo*, 29.
- Hernández, J., Gallardo, M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Juárez . México: PEARZON.
- Idañez, M. J. (13 de Noviembre de 2013). *Maria Jose Aguilar Idañez*. Obtenido de Maria Jose Aguilar Idañez: <https://mariajoseaguilaridanez.wordpress.com/2013/11/30/participacion-comunitaria-que-es/>

- JARA, S. A. (2015). *"PROPUESTA DE INTERVENCION SOCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROECOLÓGICOS ECOVIDA DE LA COMUNIDAD SAN AGUSTIN DE LA CIUDAD DE LOJA*. LOJA.
- JORGE, G. (1985). *LAS ORGANIZACIONES BARRIALES DE QUITO*. QUITO: ILDIS.
- JUNGEMANN, B. (09 de OCTUBRE de 2008). *CETRI*. Obtenido de CETRI: <https://www.cetri.be/Organizaciones-sociales-y-ancraje?lang=fr>
- Kawata, P. A. (2002). *Desarrollo de liderazgo*. Washington: National Minority Aids Council.
- Latapi, A. E. (2015). *Involucramiento comunitario en la toma de decisiones publicas* . Juearez : CCIUDADANO.
- Malito, I. (2004). *Liderazgo en gerencia comunitaria*. Barquisimeto: JADIH.
- Martí, C. I. (17 de Noviembre de 2008). *Madrid Blogs*. Obtenido de Madrid Blogs: https://www.madrimasd.org/blogs/salud_publica/2008/11/17/107090
- Mello, F. A. (1983). *Desarrollo organizacional enfoque integral*. Mexico: NORIEGA.
- Millán, J. J. (2008). *Caracterización*. BARRANQUILLA: PENSAMIENTO Y GESTION.
- Montero, M. (2003). Caracas: Universidad central de Venezuela.
- Montero, M. (2003). *Teoria y practica de la psicologia comiunitaria*. Buenos Aires: PAIDOS.
- Montero, M. (2006). *Teoria y practica de la psicologia comunitaria*. Buenos Aires: PAIDOS.
- Montufar, R. G. (2011). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*. Juarez-Mexico: McGRAW-HILL.
- Montufar, R. G. (2013). *Desarrollo organizacional principios y aplicaciones*. Santa Fe: Mc Graw Hill Education.
- MORA, I. J. (2015). *PROCESOS PARTICIPATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACION AGRO-ARTENSAL "LA ACHIRITA" DE LA PARROQUIA RURAL QUINARA* . LOJA.
- Morgan, G. (1990). *Imagenes de la organizacion* . Madrir-España: RA-MA.
- Munguia, E. A., & Mengoza, V. O. (2006). *Teoria de las organizaciones*. Jalisco, Mexico: Umbral.
- Nagy, J. (2017). *Caja de herramientas comunitarias*. Obtenido de Caja de herramientas comunitarias: <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/valoracion/promocion-estrategias/vision-general/principal>
- PROCESOS PARTICIPATIVOS PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACION AGRO-ARTESANAL "LA ACHIRITA" DE LA PARROQUIA RURAL QUINARA*. (2015). LOJA.
- Ramos, G. S. (2001). Participacion social y comunitaria. *Participacion Social y Comunitaria. Reflexiones*, 90.

- Reglamento del Sistema Unificado de Información de Organizaciones Sociales. (2015). *Reglamento del Sistema Unificado de Información de Organizaciones Sociales*. Ecuador: Secretaría General Jurídica.
- Regueira, A. (2013). *Convencion Americana de derechos humanos y su proyeccion en el derecho Argentino*. Buenos Aires: Copyright.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Juarez - Mexico: Pearson prentice hall.
- Robertis, C. d. (2006). *Metodología de la intervención del trabajo social*. Buenos Aires: Lumen.
- Rodriguez, D. (2008). *Gestion Organizacional*. Santiago - Chile: Alfaomega.
- Rodriguez, D. (2011). *Gestion organizacional*. Chile: EDICIONES UC.
- Rodriguez, D. (2011). *Gestion Organizacional*. Chile: Ediciones UC.
- RODRIGUEZ, D. (2014). *LIDEFER.COM*. Obtenido de LIDEFER.COM: <https://www.lifeder.com/trabajo-social-comunitario/#Funciones>
- Rodriguez, E. (2010). Estilos de liderazgo, cultura, organizativa y eficacia: un estudio empirico. *Revicyh LUZ*, 634.
- ROMAN, A. (2011). *MED WARE*. Obtenido de MED WARE : <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/GES01/5267>
- Romero, D. L. (2019). *Acuerdo ministerial Nro.: MDT 096*. Quito: Ministerio del trabajo .
- Rudith, V. (2015). *Cuaderno de trabajo de participantes Fortalecimiento organizacional*.
- Ruiz, V. (2004). *Organizaciones comunitarias y gestion asociada*. Buenos Aires: Paidos SAICF.
- Salud, O. M. (2019). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de Organizacion Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Secretaria acional de plan y desarrollo. (2017). *Plan nacional para el buen vivir 2017-2021*. Obtenido de Plan nacional para el buen vivir 2017-2021: <http://planparatodoscloud.senplades.gob.ec/objetivo-7>
- Secretaría de Desarrollo Social, C. d. (2017). *World habitat awards*. Obtenido de World habitat awards: <https://www.world-habitat.org/es/premios-mundiales-del-habitat/ganadores-y-finalistas/programa-comunitario-de-mejoramiento-barrial/#award-content>
- Sergi Valera, E. P. (1994). *El concepto de la identidad social urbana*. Barcelona: Universital.
- Shvarstein, J. E. (2000). *Identidad de las Organizaciones*. Buenos Aires- Argentina: PAIDOS.
- Solorio., R. M. (2012). *TRABAJO EN EQUIPO*. SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.
- Speare, O. R. (2017). *Liderazgo*. San Pedro: Alfíl .
- Tercero Cotillas, M. R., Fernandez Pacheco, B. L., & Peña Ruiz, M. G. (2017). *Desarrollo comunitario*. Madrid: SINTESIS.

Troya, M. (2019). *LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL EN LOS MORADORES DEL BARRIO LA VEGA, CANTÓN CATAMAYO Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL*. Loja: UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

Velasco, D. C. (2010). *Igualdad y no discriminación*. QUITO: V&M Gráficas .

Anexo 2: Matriz de Observación Directa

Tabla 3

Matriz de Observación Directa

Matriz de observación externa	
<p>Fecha: 08 de septiembre del 2019</p> <p>Objetivo: Conocer los aspectos físicos que conforman el barrio “Tejar de Jericó”</p>	
<p>El barrio Tejar de Jericó, se encuentra ubicado al Sur Este de la ciudad de Loja, pertenece a la parroquia de San Sebastián, este situado entre el centro de rehabilitación social cárcel de Loja y el barrio El Panecillo, este sector está dividido en 3 manzanas y 2 etapas. El barrio se creó en el año de 1984.</p> <p>Por la falta de obras y problemas de legalización de terrenos los llevo a formar para una directiva para que trabaje por los derechos de todo el barrio y sus habitantes.</p> <p>Son aproximadamente 39 familias que viven en el sector, la mayoría de los moradores se dedican a la comercialización de verduras en los mercados, albañilería, agricultura y quehaceres domésticos.</p> <p>Las problemáticas observadas son: vías en mal estado, carece de aceras y bordillos, no tiene parques recreacionales, ausencia de casa comunal, no cuentan con capilla, poco alumbrado público, no tiene servicio de recolección de basura, conflictos entre vecinos, abandono de niños sin la tutela de algún adulto.</p>	
<p>Observaciones:</p> <p>La presente matriz de observación, permitió conocer cuáles son las características físicas por las que está conformado el barrio Tejar de Jericó.</p>	

Anexo 3: Encuestas

Encuesta Dirigida a los Moradores del Barrio “Tejar de Jericó” de la ciudad de Loja

El objetivo de esta encuesta es determinar si los moradores consideran necesario fortalecer la organización barrial realizando estrategias de cambio con la comunidad.

1. ¿El barrio en el que vive usted se encuentra debidamente organizada?

Si () No ()

Porque:

2. ¿Considera usted que el barrio debe contar con una estructura organizacional que le permita alcanzar los objetivos planteados?

3. La relación entre directiva del barrio es:

Muy Buena () Buena () Regular () Mala ()

4. ¿Considera usted que el fortalecimiento de una organización depende de una participación activa de sus moradores?

5. ¿De qué manera usted participa en la toma de decisiones en el barrio para el desarrollo de actividades en el barrio? Directamente () Indirectamente ()

2. ¿Considera usted que se debe capacitar permanentemente a los miembros de la directiva para que lideren de forma eficaz las actividades y la organización se sienta fortalecida?

Si () No ()

Porque:

3. ¿Qué alternativas daría usted para mejorar la organización del barrio

**ENCUESTA DIRIGIDA A LA DIRECTIVA DEL BARRIO “TEJAR DE JERICO” DE LA
CIUDAD DE LOJA.**

El objetivo de esta encuesta es determinar si los miembros de la directiva consideran necesario fortalecer la organización barrial realizando estrategias de cambio con la comunidad

1. ¿El barrio “TEJAR DE JERICO” se encuentra debidamente organizado?

Si () No ()

Porque:

2. ¿Cómo es la estructura organizacional del barrio, cuáles son sus aspectos?

Positivos

Negativos

3. Considera usted que una adecuada organización permite lograr un cambio en el barrio.

Si () No ()

Porque:

4. ¿Cree usted que la directiva del barrio debe tener dentro de su estructura organizacional encargados o comisiones para el cumplimiento de las actividades?

Si () No ()

Porque:

5. ¿Existe colaboración y coordinación por parte de la directiva en el desarrollo de actividades?

Si () No ()

Cómo:

6. ¿Cuál es el nivel de participación de los moradores para la consecución de objetivos del barrio?

7. ¿Quién toma las decisiones para el cumplimiento de objetivos en el beneficio del barrio?

8. ¿Qué estrategias considera usted que deberían tener una organización para que se encuentre debidamente organizada y fortalecida?

- a. Un modelo en el que se implica que los actores de la organización deben tener proporción entre el análisis y la acción. ()
- b. Una perspectiva compartida entre los miembros de la organización ()
- c. Otros

9. ¿Qué sugerencias daría usted lograr el fortalecimiento organizacional en el barrio?

Anexo 4: Memoria fotográfica

Aplicación de la encuesta a directiva



Fuente: Jhon Ochoa

Autorización: Sr. Julio Cajamarca
Presidente del barrio “Tejar de Jericó”



Fuente: Jhon Ochoa

Autorización: Sr. Alfredo Medina Vocal
del barrio “Tejar de Jericó”



Fuente: Jhon Ochoa

Autorización: Sr. Héctor Muicela
Secretario del barrio “Tejar de Jericó”

Aplicación de la encuesta a moradores



Fuente: Jhon Ochoa

Autorización: Presidente del barrio “Tejar de Jericó”



Fuente: Jhon Ochoa

Autorización: Presidente del barrio “Tejar de Jericó”



Fuente: Jhon Ochoa

Autorización: Presidente del barrio “Tejar de Jericó”



Fuente: Jhon Ochoa

Autorización: Presidente del barrio “Tejar de Jericó”



Fuente: Jhon Ochoa
Autorización: Presidente del barrio “Tejar de Jericó”

INDICE

AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
a. TITULO	1
b. RESUMEN.....	2
c. INTRODUCCIÓN	6
d. REVISIÓN DE LITERATURA.....	9
1. Bases Teóricas.....	9
1.1. Teoría Organizacional.....	9
1.2. Teoría del liderazgo motivacional	10
2. Marco Conceptual	11
2.1. Estructura Organizativa	11
2.1.1. Estructura.	11
2.2. Tipos de Estructura.	11
Estructura burocrática clásica.	12
Estructura por departamentalización.....	12
Estructura matricial.	12

Estructura circular.	13
Estructura en red.	13
Estructura geográfica.	13
2.3. Organización.	13
2.3.1. Tipos de organizaciones.	14
2.4. Desarrollo organizacional	17
2.4.1. Objetivos del desarrollo organizacional.	18
2.4.2. Características del desarrollo organizacional.	19
2.4.3. Tipos de Intervenciones del Desarrollo Organizacional.	19
2.4.4. Fases de un proceso de desarrollo organizacional.	21
2.5. Perspectiva de Fortalecimiento	22
2.5.1. Fortalecimiento Organizacional.	22
2.5.2. Componentes del Fortalecimiento.	23
2.6. Procesos Organizativos.	24
2.6.1. Importancia de los procesos organizativos.	25
2.6.2. Procedimiento parlamentario.	26
2.7. Motivación	30
2.7.1. Características de la motivación.	30
2.7.2. Tipos de Motivación.	31
2.8. Participación	32

2.8.1.	Participación social.	33
2.8.2.	Participación Comunitaria.....	34
2.9.	Liderazgo	34
2.9.1.	Estilos de liderazgo.	35
2.10.	Toma de decisiones.....	39
2.10.1.	Decisión.	39
2.10.2.	Decisiones organizacionales.....	39
2.10.3.	Clasificación de decisiones.....	40
2.10.4.	Modelos en la Toma de Decisiones de las Organizaciones.....	41
2.11.	Intervención del Trabajador Social en el Fortalecimiento Comunitario.....	45
2.11.1.	Trabajo Social Comunitario.....	45
2.11.2.	Objetivos del Trabajo Social comunitario.	46
2.11.3.	Roles o tareas del Trabajo Social comunitario.	46
2.11.5.	Principios para el proceso de promoción de la comunidad.	53
2.11.6.	Trabajo social en los servicios sociales comunitarios.	56
2.11.7.	Trabajo social en el desarrollo comunitario.	56
3.	Marco Legal y Jurídico.	57
3.1.	Constitución de la República del Ecuador.	57
3.2.	Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	58
3.3.	Ley Orgánica de Participación Ciudadana.....	58

3.4.	Plan Nacional de Desarrollo - Toda una Vida	60
3.5.	Código orgánico de organización territorial COOTAD.....	61
4.	Marco institucional.....	66
4.1.	Ubicación geográfica	66
4.2.	Antecedentes históricos.	66
4.3.	Marco organizacional.....	67
e.	MATERIALES Y MÉTODOS.	68
	MATERIALES	68
	MÉTODOS	69
	TÉCNICAS	70
f.	RESULTADOS.....	72
	ENCUESTA DIRIGIDA A LOS MORADORES DEL BARRIO “TEJAR DE JERICO” DE LA CIUDAD DE LOJA.....	72
	ENCUESTA DIRIGIDA A LA DIRECTIVA DEL BARRIO “TEJAR DE JERICO” DE LA CIUDAD DE LOJA.....	80
	ANÁLISIS DE ENTREVISTA.....	89
	RESULTADOS DEL PROCESO DE LA TÉCNICA DE OBSERVACIÓN	91
g.	DISCUSIÓN.....	93
h.	CONCLUSIONES	99
i.	RECOMENDACIONES.....	100

j. PROPUESTA.....	101
k. Bibliografía.....	115
l. ANEXOS	121
Anexo 1: Anteproyecto	121
Anexo 2: Matriz de Observación Directa.....	155
Anexo 3: Encuestas	156
Anexo 4: Memoria fotográfica.....	159
INDICE	162
INDICE DE TABLAS	166

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	72
Tabla 2.....	74
Tabla 3.....	76
Tabla 4.....	77
Tabla 5.....	80
Tabla 6.....	81
Tabla 7.....	82
Tabla 8.....	83
Tabla 9.....	84
Tabla 10.....	86

Tabla 11.....	109
Tabla 12.....	110
Tabla 13.....	112

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Marco Organizacional del barrio “Tejar de Jericó”.....	67
------------------------------------------------------------------	----