



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA AGROPECUARIA Y DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES

CARRERA DE INGENIERÍA EN PRODUCCIÓN, EDUCACIÓN Y EXTENSIÓN AGROPECUARIA

**“FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LOS LIDERES
BARRIALES DE LA PARROQUIA CASANGA, CANTÓN PALTAS,
PROVINCIA DE LOJA”**

**TESIS DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO
EN PRODUCCIÓN, EDUCACIÓN Y
EXTENSIÓN AGROPECUARIA.**

AUTOR:

Ovidio Marcelo Ramírez Jiménez

DIRECTOR:

Dr. Héctor Francisco Castillo Castillo Mg. Sc.

Loja-Ecuador

2015

CERTIFICACIÓN

Dr. Héctor Francisco Castillo Castillo Mg.Sc.
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente Artículo Científico de la tesis titulada **“FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LOS LIDERES BARRIALES DE LA PARROQUIA CASANGA, CANTÓN PALTAS, PROVINCIA DE LOJA”** realizado por el autor Ovidio Marcelo Ramírez Jiménez, previo a la obtención del título de Ingeniero en Producción, Educación y Extensión Agropecuaria ha sido debidamente revisado y consta de fidedigna los datos, resultados y conclusiones de la tesis antes mencionada.

Lo certifico en honor a la verdad, autorizando su presentación para los trámites legales correspondientes.



.....
Dr. Héctor Francisco Castillo Castillo Mg.Sc.

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

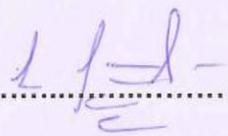
UNIVERSIDAD NACIONALDELOJA

ÁREA AGROPECUARIA Y DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES

Tesis

**“FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LOS LIDERES BARRIALES DE
LA PARROQUIA CASANGA, CANTÓN PALTAS, PROVINCIA DE LOJA”**

Presentado a los miembros del tribunal calificador como requisito previo a la obtención del título: **Ingeniero en Producción, Educación Y Extensión Agropecuaria.**

Dr. Alfonso Saraguro Martínez Mg. Sc. .....
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ing. Paulina Vanesa Fernández Mg. Sc. .....
VOCAL

Ing. Nohemí del Carmen Jumbo Mg. Sc. .....
VOCAL

AUTORÍA

Yo, Ovidio Marcelo Ramírez Jiménez, declaro ser el autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de misma.

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



Autor: Ovidio Marcelo Ramírez Jiménez

Firma:

CI. 1104724909

Fecha: Loja, Julio de 2015.

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

Yo, Ovidio Marcelo Ramírez Jiménez declaro ser autor de la tesis titulada “**FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LOS LIDERES BARRIALES DE LA PARROQUIA CASANGA, CANTÓN PALTAS, PROVINCIA DE LOJA**”, como requisito para optar al grado de INGENIERIA EN PRODUCCIÓN, EXTENSIÓN Y EDUCACIÓN AGROPECUARIA; 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 07 días del mes de octubre de dos mil quince, firma el autor.

Firma:.....

Autor: Ovidio Marcelo Ramírez Jiménez

Cédula: 1104724909

Dirección: Parroquia Casanga

Correo Electrónico: ramirezjimeenz1988@yahoo.es

Celular: 0981677158

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis:

Dr. Héctor Francisco Castillo Castillo Mg.Sc..

Tribunal de Grado:

Dr. Alfonso Saraguro Martínez Mg.Sc.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ing. Paulina Vanesa Fernández Mg.Sc.

VOCAL

Ing. Nohemí del Carmen Jumbo Mg.Sc

VOCAL

AGRADECIMIENTO

Al culminar este trabajo de investigación que me he propuesto ejecutar, quiero consignar mi gratitud imperecedera a cuantos posibilitaron su realización:

A DIOS por la vida que nos otorga cada día, pues sin su presencia no hubiese sido posible este momento muy importante en mi vida, gracias a él que me dio la sabiduría, salud y amor manifestado en esos seres que me acompañaron incondicionalmente en este proceso.

A la Carrera en Producción, Educación y Extensión Agropecuaria que nos brindó los espacios y escenarios necesarios en la formación profesional.

A mis maestros que me inculcaron conocimientos y valores para desempeñarnos en mi vida profesional.

Al doctor Héctor Castillo quien dirigió el presente trabajo investigativo.

A mi familia, quienes con su apoyo moral y económico hicieron posible este sueño de llegar a ser profesional y triunfar en la vida.

A mis amigos y compañeros que nos apoyaron en los momentos difíciles de esta carrera, gracias por su comprensión y apoyo.

El autor.

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen María.

A mis padres Ángel Ramírez y Emérita Jiménez, a mis hermanas y hermanos Jenny, Rosa Ángel y Álvaro por ser ellos el árbol principal que me cobijó bajo su sombra dándome así la fuerza para seguir caminando y lograr alcanzar esta meta anhelada, que hoy gracias a Dios, conjuntamente con ellos lo he logrado, Dios los bendiga, les de salud y mucha vida para poder retribuirles un poco de lo que me han dado.

Los amo, para ustedes este logro y todos los que me faltan por alcanzar este es solo el comienzo de una vida llena de éxitos para ustedes.

Ovidio Marcelo Ramírez Jiménez

INDICE GENERAL

| | |
|---|------|
| CERTIFICACIÓN..... | ii |
| CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO..... | iii |
| AUTORÍA..... | iv |
| CARTA DE AUTORIZACIÓN..... | v |
| AGRADECIMIENTO..... | vi |
| DEDICATORIA..... | vii |
| INDICE GENERAL..... | viii |
| INDICE DE FIGURAS..... | x |
| INDICE DE CUADROS..... | xi |
| TÍTULO..... | xii |
| RESUMEN. | xiii |
| ABSTRACT..... | xiv |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 2. REVISIÓN DELITERATURA..... | 3 |
| 2.1. CAPACITACIÓN..... | 3 |
| 2.1.1. Definición..... | 3 |
| 2.1.2. Tipos de Capacitación..... | 4 |
| 2.1.3. Objetivos de la Capacitación..... | 6 |
| 2.1.4. Beneficios de la Capacitación..... | 6 |
| 2.1.5. Función de la Capacitación..... | 7 |
| 2.2. PARTICIACION. | 8 |
| 2.2.1. Concepto. | 8 |
| 2.2.2. Elementos de la Participación..... | 10 |
| 2.2.3. Ventajas de la Participación. | 10 |
| 2.3. ORGANIZACIÓN COMUNITARIA..... | 11 |
| 2.3.1. Definición. | 11 |
| 2.3.2. Factores que Impiden la Organización Comunitaria. | 12 |
| 2.4. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL COMUNITARIO..... | 12 |
| 2.4.1. Definición..... | 12 |
| 2.5. LIDERAZO..... | 13 |
| | 13 |

| | |
|--|----|
| 2.5.1. Definición..... | 15 |
| 2.5.2. Liderazgo Comunitario..... | 16 |
| 2.5.3. Líder Comunitario. | 16 |
| 2.5.4. Funciones del Líder Comunitario..... | 18 |
| 2.5.5. Habilidades de un Líder Comunitario..... | 19 |
| 2.6. DESARROLLO COMUNITARIO..... | 19 |
| 2.6.1. Definición. | 21 |
| 2.6.2. Tipos De Desarrollo..... | |
| 2.7. "LA CAPACITACIÓN EN FUNCIÓN DEL FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LOS MORADORES DEL BARRIO VIRGENPAMBA DE LA CIUDAD DE LOJA"..... | 23 |
| 2.7.1. Intercambio Inicial con el Sujeto Necesitado de la acción Profesional..... | 23 |
| 2.7.2. Exploración del Escenario: | 24 |
| 2.7.3. Diagnóstico y Búsqueda de Soluciones..... | 25 |
| 2.7.4. Discusión e interpretación de resultados..... | 26 |
| 3. MATERIALES Y MÉTODOS..... | 26 |
| 3.1. MATERIALES..... | 26 |
| 3.1.1. Materiales de Campo..... | 26 |
| 3.1.2. Materiales de Oficina..... | 26 |
| 3.2. MÉTODOS..... | 26 |
| 3.2.1. Ubicación..... | 28 |
| 3.2.2 Tipo de Estudio | 28 |
| 3.2.3. Muestra..... | 29 |
| 3.2.4. Metodología..... | 43 |
| 4. RESULTADOS..... | 66 |
| 5. DISCUSIÓN..... | 67 |
| 6. CONCLUSIONES..... | 68 |
| 7. RECOMENDACIONES..... | 69 |
| 8. BIBLIOGRAFÍA..... | 70 |
| 9. ANEXOS..... | |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Mapa (PDyOT Casanga, 2011) | 27 |
| Figura 2: Representación gráfica sobre el nivel de instrucción de los moradores.... | 43 |
| Figura 3: Representación gráfica sobre la existencia de la organización barrial. | 43 |
| Figura 4: Representación gráfica sobre la función en la organización barrial. | 45 |
| Figura 5: Representación gráfica sobre las mejoras realizadas en la comunidad.... | 46 |
| Figura 6: Representación gráfica sobre las Necesidades fortalecer los servicios básicos. | 50 |
| Figura 7: Representación gráfica del nivel de participación de la comunidad en la organización. | 51 |
| Figura 8: Representación gráfica sobre los problemas que impiden una adecuada gestión..... | 52 |
| Figura 9: Representación gráfica sobre la importancia de la capacitación..... | 53 |
| Figura 10: Nivel de interés por la comunidad para capacitarse..... | 54 |
| Figura 11: Representación gráfica sobre el criterio sobre el liderazgo barrial..... | 56 |
| Figura 12: Representación gráfica sobre la influencia del líder en el barrio. | 57 |
| Figura 13: Representación gráfica sobre los estilos de liderazgo. | 58 |
| Figura 14: Representación gráfico sobre los aspectos del líder en la organización. | 59 |
| Figura 15: Representación gráfica de la importancia de capacitación del líder, | 60 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|---|----|
| Cuadro 1: Nivel de instrucción de los integrantes de las organizaciones barriales..... | 43 |
| Cuadro 2: Existencia de organización barrial | 44 |
| Cuadro 3: Función en la organización barrial..... | 45 |
| Cuadro 4: Mejorar de la comunidad. | 46 |
| Cuadro 5: Servicios básicos con que cuenta la comunidad. | 47 |
| Cuadro 6: Necesidades para fortalecer los servicios básicos. | 49 |
| Cuadro 7: Calificación de la participación de la comunidad en la organización. | 51 |
| Cuadro 8: Problemas que impiden una adecuada gestión..... | 52 |
| Cuadro 9: Importancia de la capacitación comunitaria..... | 53 |
| Cuadro 10: Nivel de interés de la comunidad para capacitarse. | 54 |
| Cuadro 11: Criterio sobre el liderazgo en el barrio..... | 55 |
| Cuadro 12: Criterio sobre la influencia del liderazgo en el barrio..... | 56 |
| Cuadro 13: Estilo de liderazgo | 58 |
| Cuadro 14: Aspectos que debe tener un líder..... | 59 |
| Cuadro 15: Importancia de la capacitación para el líder. | 60 |
| Cuadro 16: Nombre de los líderes comunitarios. | 61 |

**“FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LOS LIDERES
BARRIALES DE LA PARROQUIA CASANGA, CANTÓN PALTAS,
PROVINCIA DE LOJA”**

RESUMEN.

El presente estudio realizado en la parroquia de Casanga, Cantón Paltas Provincia de Loja donde moran aproximadamente unos de 1800 habitantes, se basa en objetivos concretos que habilitan el fortalecimiento organizativo de sus líderes, con la finalidad que estos cuenten con las herramientas necesarias para gestionar distintos procesos de desarrollo en las comunidades, mejorando la calidad de vida, enmarcados en el Buen Vivir. En este trabajo, se utilizó herramientas como: la matriz de problemas, necesidades y encuestas direccionadas; analizar la noción del fortalecimiento organizativo y los factores que dificultan su logro en el ámbito del desarrollo comunitario. Se llevó a cabo una indagación crítica mediante un análisis de carácter cualitativo sobre las categorías de: Capacitación Comunitaria, Participación, Liderazgo Comunitario, la Organización Comunitaria, mismas que sustentadas teóricamente, apoyaron al proceso de investigación. Los principales resultados obtenidos en la investigación de campo, se visualizan los diversos factores que inciden en el desarrollo organizacional de la comunidad como: la escasa participación comunitaria, un débil liderazgo, la inexistencia de algunos servicios básicos e infraestructura social, una débil organización; que una vez expuestos los resultados en cuadros y gráficos estadísticos se demuestra parte cuantitativa y cualitativa de la investigación, para luego de un análisis y estudio de acuerdo a los resultados obtenidos, permitió comprobar el problema planteado en un inicio del proyecto; por lo que se ha realizado una propuesta de capacitación en Función del Fortalecimiento Organizativo de la parroquia Casanga tendiente a garantizar los derechos de los y las habitantes de este sector

ABSTRACT

This study Casanga Parish, Canton Province of Loja Paltas where dwell approximately 1800 inhabitants, is based on specific objectives that enable the organizational strengthening of their leaders, in order that they have the necessary tools to manage different development processes in communities, improving the quality of life, framed in good living. Tools used in this work, as the array of problems, needs and addressed surveys; analyze the notion of organizational strengthening and the factors that hinder their achievement in the field of community development. It conducted a critical inquiry by analyzing qualitative information on the following categories: Community Training, Participation, Community Leadership, Community Organization, which supported them theoretically supported the research process. The main results obtained in the field research, fuzzy glimpse factors affecting the organizational development of the community as poor community participation, weak leadership, lack of basic services and social infrastructure, weak organization; once exposed results in statistical tables and charts of quantitative and qualitative research proved, then an analysis and study according to the results, allowed to check the problem posed at the beginning of the project; so it has made a proposal Function Training Organizational Strengthening parish Casanga aimed at guaranteeing the rights of the people living in this sector

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo ha adquirido mayor importancia en situaciones de crisis, pero las dificultades no crean líderes; solo muestran la clase líderes que tenemos, los altos niveles de desempeño de una organización, se encuentran estrechamente ligados con la adecuada dirección y liderazgo que maneja quien se encuentra al frente de la misma.(D` Sousa, A. 1996)

En todo el mundo, hablar de Capacitación en la actualidad es realmente indispensable, es la herramienta que permite el desarrollo económico, social, cultural, ideológico y organizativo de: comunidades, empresas, instituciones, etc. ya que si no se prepara al talento humano en todos los aspectos y necesidades de las mismas, no podrá enfrentar las diferentes problemáticas que se les presenten, debido a que limitadamente cuentan con herramientas necesarias que les permitan dar solución a sus problemas, es por ello que todos los gobiernos deberían entender la necesidad de capacitación de sus pueblos como una inversión a pequeño, mediano y largo plazo y no como un gasto irre recuperable.(D` Sousa, A. 1996)

Diferentes autores definen a la Capacitación Comunitaria, como “la construcción de organizaciones comunitarias de aprendizaje activo, reflexivo, participativo y crítico mediante la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo personal y colectivo de sus habitantes, necesaria e indispensable en el sector puesto que permitirá a sus habitantes ser los gestores de su propio desarrollo”.

El presente proceso investigativo se refiere directamente a la escasa capacitación de los líderes barriales, de la parroquia de Casanga y cómo afecta al fortalecimiento organizativo del sector, que les impide luchar de forma mancomunada para exigir a las autoridades la dotación de los servicios e infraestructura social básicos inexistentes, que les permita mejorar su calidad de vida.

Además también se identificará a los futuros líderes de la comunidad, tomando en cuenta la importancia que tiene un líder en la organización, a pesar que no todos desarrollamos este espíritu, porque estamos acostumbrados a depender de otros para lograr nuestras metas y objetivos, por lo que en el desarrollo de la capacitación también se motivara a la comunidad a que se involucre en el desarrollo comunitario, especialmente a los jóvenes de la comunidad que responden a un mundo globalizado, ya el liderazgo es crucial para el desarrollo de los pueblos.

Para esta investigación se plantearon los siguientes objetivos:

1. Identificar los líderes barriales de la parroquia Casanga cantón Paltas, provincia de Loja.
2. Diagnosticar los factores que producen la escasa participación de los líderes barriales de la parroquia de Casanga cantón Paltas, provincia de Loja.
3. Diseñar un plan piloto de capacitación que potencie la participación de los actores y actoras del desarrollo comunitario del sector.
4. Ejecutar dos talleres de capacitación priorizados por los líderes barriales.

2. REVISIÓN DELITERATURA

2.1. CAPACITACIÓN

2.1.1. Definición

Según Blaque, 1999: Es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud.(Whitehill, 1953)

Mace, 1990 propone: Es una necesidad, porque las personas aprenden de todos modos en el ejercicio de sus funciones, la capacitación es una guía o ayuda

En 1991 Werther,& Davis, dice: Es una actividad que se enseña a los empleados como forma de desempeñar su puesto actual.

Es el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicio. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso.

Conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

2.1.2. Tipos de Capacitación

2.1.2.1. La capacitación, es una forma de enseñanza – aprendizaje

Por la cual aprendemos todos los días, este, no siempre es intencional y consiente, pero, siempre implica adicionar algo nuevo, al saber previo, por lo tanto podemos decir que el aprendizaje es un proceso constructivo y relacional; que nos permite tener un pensamiento propio que activa los mecanismos internos de cuestionamiento autónomo, es decir preguntarse, buscar respuestas que tengan sentido para quien las pregunta. También implica modificar cambiar, pasar de un estado y condición hacia otro estado y condición e involucra voluntad para hacerlo, es así como la capacitación permite el involucramiento, la participación y predisposición para exponerse a nuevas condiciones; capacitar a la comunidad significa algo más que enseñar a gestionar, es forjar la credibilidad en sus propias capacidades, desechar el no puedo, no valgo, no merezco por el juntos podemos y lo lograremos porque merecemos tener una mejor calidad de vida. (Rodríguez, M; García, M 2013).

2.1.2.2. La capacitación comunitaria, se enmarca en el desarrollo del ser humano

No como objeto de cambio sino como sujeto de desarrollo integral, forjador del fortalecimiento del tejido organizacional comunitario, de la misma forma la capacitación permite convertir una obra física en una herramienta para el aprendizaje de las comunidades donde ellas decidan e intervengan en todas las fases de los proyectos e inclusive reflejen sus saberes etno-culturales mediante el reconocimiento de sí mismas, de sus problemas, necesidades de desarrollo, potencialidades y recursos, estimulando en ellas el deseo y voluntad de comprometerse con su propio desarrollo. (Rodríguez, M; García, M 2013).

Mace, 1990 propone; La capacitación también genera experiencias de trabajo organizado y compartido, apuntando al aumento de sus fortalezas internas, para que la participación ciudadana en la toma de decisiones y gobernabilidad local y nacional dejen de ser solo una expresión consagrada en la constitución Política

del Ecuador y se convierta en una forma de ayudar a descargar los vagones del ferrocarril y ponerlo en marcha. En otras palabras podemos decir que la capacitación nos permite Trabajar juntos y trabajar bien donde el último fin del fortalecimiento organizacional es el lograr el buen vivir de todos.

Estar capacitado es ser capaz de efectuar algo, es afirmar que uno no es impotente, que uno está vivo y funcionando, que es un ser humano, capaz de efectuar significa, ser activo, no pasivo solamente, en definitiva, es la prueba de que uno es así: efectuó luego soy, es decir al estar capacitados podemos participar activamente, concertar, incluirnos, se líderes o lideresas, en fin ser los actores de nuestro propio desarrollo.

Es evidente que El desarrollo local y las actividades que con él se relacionan han adquirido en el transcurso de los últimos años una importancia estratégica nueva dentro de la dinámica del desarrollo de las sociedades. Este reconocimiento refleja en parte los problemas de ajuste estructural de nuestras economías y la aparente dificultad que tienen nuestras políticas nacionales tradicionales para manejar la crisis consecuente del empleo y el aumento de la pobreza y el desempleo. Como resultado, presenciamos ahora la proliferación de iniciativas, políticas y estrategias nuevas para reinstaurar el desarrollo del empleo en nuestras comunidades.

2.1.2.3. La Capacitación en la actualidad

Representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. (Rodríguez, M; García, M 2013).

2.1.3. Objetivos de la Capacitación

-  Promover el desarrollo integral de las personas, y como consecuencia el desarrollo de la organización.

- ✚ Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades.

Con la finalidad de que los centros de trabajo identifiquen y apliquen los aspectos mínimos necesarios que deben ser considerados para emprender un proceso de capacitación organizado, que involucre como actividad natural del mismo el dar cumplimiento a las disposiciones legales que se establecen en la materia, las fases sugeridas. (Rodríguez, M; García, M 2013)

2.1.4. Beneficios de la Capacitación

2.1.4.1. Para las organizaciones

Entre los beneficios que tiene la empresa con la capacitación se pueden enumerar los siguientes

- ✚ Crear mejor imagen de la empresa
- ✚ Mejora la relación jefe subordinado
- ✚ Eleva la moral de la fuerza de trabajo
- ✚ Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo.

2.1.4.2. Para los trabajadores

Entre los beneficios que obtienen los colaboradores con la capacitación están:

- ✚ Elimina los temores de incompetencia.
- ✚ Sube el nivel de satisfacción con el puesto
- ✚ Desarrolla un sentido de progreso

2.1.5. Función de la Capacitación

Se inserta como parte integrante del acontecer cotidiano de las organizaciones y para cumplir con sus objetivos, toma información del medio ambiente y del entorno comunitario. (Mace, 1990.)

Por ello, es necesario que antes de tomar alguna decisión al respecto se lleve a cabo un estudio que permita identificar la situación real que en términos generales prevalece en la comunidad o en el centro de trabajo.

El análisis situacional, en el esquema que aquí se presenta, constituye la primera fase del proceso capacitador porque define el momento en que se establecen las bases de las actividades posteriores.

Por lo anterior, éste debe reflejar información sobre:

- ✚ Misión, objetivos y metas.
- ✚ Proceso de desarrollo.
- ✚ Estructura organizacional.
- ✚ Líderes y Líderes de Grupos focales.
- ✚ Recursos disponibles.
- ✚ Moradores.
- ✚ Fortalezas y debilidades.
- ✚ Oportunidades y amenazas.

Los puntos débiles o deficiencias encontradas deben ser cuidadosamente estudiadas a fin de establecer con claridad los problemas que pueden y deben ser resueltos con capacitación.

La capacitación al ser una actividad planeada contribuye a preparar y formar al recurso humano que requiere actualmente en una comunidad o empresa, por lo tanto no todos los problemas pueden ser satisfechos con la misma. (Rodríguez, M; García, M 2013.)

2.2. PARTICIACION

2.2.1. Concepto

La participación es la actividad desplegada por el conjunto de los actores sociales para el logro de un proyecto de acción común orientado por objetivos y metas, el cual tendrá formas y niveles diferentes de expresión.

El tema de la participación social ocupa un lugar relevante en las ciencias sociales desde hace algunos años, se inscribe en una alternativa política que se acerca más a la utopía que al real desenvolvimiento del mundo actual. Busca una relación estado-sociedad diferente, donde el hombre deje de ser objeto para trocarse en sujeto. Es una proyección optimista, inscripta en la reflexión sobre cómo construir sociedades verdaderamente democráticas donde la justicia, la igualdad, la solidaridad y el humanismo no sean solamente metas declaradas, inalcanzables en la práctica cotidiana.

Participar, es más que estar presentes, más que movilizar, más que intercambiar criterios, más que opinar; participar significa sensibilizarse, tomar parte, implicarse, decidir, actuar comprometedoramente. Los participantes investigan su propia realidad y analizan las causas de los problemas.(Rodríguez, M; García, M 2013).

La participación como un concepto polisémico ha sido ampliamente tratada por diversas disciplinas, nos centraremos en dos alternativas fundamentales:

Participación como adhesión a un proyecto (cuando se nos informa de algo y solo de esa manera se nos involucra).

Participación como proceso de intervención popular que alcanza su autenticidad en la toma de decisiones (insistimos en que este último aspecto como índice inequívoco de verdadera participación).

Si la participación se convierte en un peso, un compromiso, un esfuerzo personal muy grande, sólo pocos participarán. Los demás delegarán, como ha ocurrido casi siempre hasta ahora, excepción hecha por momentos y ocasiones puntuales de gran y masiva participación que constituyen la excepción y no la regla. Lo fundamental en un proceso comunitario es que muchos participen aunque su participación concreta sea, digamos, pequeña y/o limitada a algo concreto. El gran problema técnico de un plan es que aunque participando poco y/o en algo limitado, quienes participan se sientan parte del todo, es decir, del proceso más general y más amplio que es el proceso comunitario. Aquí evidentemente juega un papel importantísimo la información comunitaria.

La otra cuestión que se plantea relacionada con la participación y en general con el proceso comunitario es que todo proceso participativo tiene que crear nuevas organizaciones sociales. Si la participación no crea (o fomenta, o refuerza) organización social es una participación inútil y ociosa y no productiva del cambio social que es antes que nada un cambio político. Si no se crea organización, al final el equipo comunitario es el que va a llevar la voz cantante en todo el proceso transformándose su naturaleza y adquiriendo un papel que ya no es profesional y técnico sino que va a ser prácticamente político y decisional. Desde este punto de vista el proceso comunitario.

El objetivo de la participación está casi siempre presente en las acciones y proyectos de trabajo social., refiere un ideal de relación que se busca articular entre los hombres en su acción grupal y social cotidiana., apunta a una democratización de esas relaciones, en el sentido en que posibilita una redistribución más igualitaria de poder.

Para nosotros, la participación es importante dentro del desarrollo comunitario porque despliega conocimientos y habilidades que mejoran la efectividad y eficiencia de los proyectos, satisface necesidades espirituales de los comunitarios, genera poder en los participantes, profundiza su identidad y compromiso, además de que disminuye los costos de los proyectos. (Whitehill, 1953).

2.2.2. Elementos de la Participación

- **Formar Parte.** Concurrencia a una movilización, asistencia a un evento, uso de un servicio. Importa lo cuantitativo.
- **Tener Parte.** Desempeñar un papel, tener alguna función.
- **Tomar Parte.** Decidir. Completa la idea de participación. Apela a la conciencia de que se puede y se debe cambiar. Según Rodríguez, M; García, M 2013.

2.2.3. Ventajas de la Participación

Entre las ventajas de la participación enunciaremos las siguientes:

- ✚ Permite dar tratamiento a una gran variedad de necesidades y perspectivas que no es posible ver desde niveles más altos que el barrio y la comunidad.
- ✚ Permite reforzar las redes comunitarias y realzar los recursos positivos de la comunidad.
- ✚ Tiende a aumentar la comprensión de la comunidad sobre los procesos necesarios para solucionar los problemas.
- ✚ Eleva la autoestima en la población participante y le otorga sentido a su vida, al proporcionársele control sobre los eventos del contexto en la cual se desenvuelve.
- ✚ Permite la creatividad en la búsqueda de soluciones. (Whitehill, 1953)

2.3. ORGANIZACIÓN COMUNITARIA

2.3.1. Definición

Es el proceso continuo por el cual la población se organiza, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de la población; esta se da cuando la población reconoce que existe problemas en su ambiente de vida, se propone y logra solucionar estos problemas básicos de la vida con la participación de toda la comunidad.

La organización comunitaria nos ayuda a identificar las necesidades, las aspiraciones, los recursos y trabajar en la solución de los problemas más importantes que hay en la comunidad y que comparten en necesidades e intereses afines que les conlleven a mejorar sus condiciones individuales basados en los principios de la unión y la cooperación mutuas debe ser mantenida a través de la participación cada vez mayor de sus miembros debida y oportunamente motivada por los directivos de turno. Según Rodríguez, M; García, M 2013.

Dentro de este tipo de organización, en el mundo Andino, tenemos a “Las Formas Tradicionales de Organización Comunitaria”, que se dan en el medio campesino-indígena, que constituyen un sistema de organización de acuerdo con su tradición histórica y cultural; prácticas, modos y valores culturales transmitidos socialmente, que persisten hasta la actualidad, como formas culturales subyacentes a la realidad indígena-mestiza de nuestro medio, como mecanismos que lo permiten mantener las raíces de identidad heredadas de nuestros pueblos prehispánicos.

Las formas de organización comunitaria, que se pueden utilizar en la implementación de proyectos de desarrollo socioeconómico ambiental tenemos a la “Minga”, que se basa en cooperación voluntaria de la población que vive en la comunidad, los mismos que pueden ser vecinos, amigos, familiares y allegados, con el propósito de realizar trabajos de beneficio común, como la construcción de la escuela, casa comunal, etc. Mantiene Whitehill, 1953.

2.3.2. Factores que Impiden la Organización Comunitaria

Existen muchas causas que impiden una buena organización comunitaria, dentro de las principales tenemos las siguientes: El egoísmo, el individualismo, un débil liderazgo, el conformismo, falta de comunicación entre sus miembros, pésimas relaciones humanas, falta de tiempo disponible, interferencia de gobiernos intransigentes. Que coartan la libertad y su derecho a la asociación entre otras. Todas estas causas se afirman en las necesidades y aspiraciones de un conglomerado social. Según Rodríguez, M; García, M 2013.

2.4. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL COMUNITARIO

2.4.1. Definición

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

El fortalecimiento permite a las organizaciones reconocer sus fortalezas para potenciarlas y sus debilidades para superarlas, como también cualificarse permanentemente y mejorar sus habilidades, técnicas y destrezas tomando en cuenta el contexto específico en el que interactúan, este es un proceso dinámico que va más allá de la ejecución de un proyecto; por ello se debe adoptar la reflexión permanente sobre lo que se hace y se quiere como práctica de crecimiento de las organizaciones que la practican. (Rodríguez, M; García, M 2013).

En este sentido, los objetivos de un ejercicio de fortalecimiento de organizaciones comunitarias se dirigen a generar capacidades de autogestión, de generar condiciones para ganar autonomía y sostenibilidad, y buscar niveles de integralidad promoviendo acciones que mejoren su vida organizativa, sus iniciativas productivas y las relaciones con su entorno.(Whitehill, 1953)

2.5. LIDERAZO

2.5.1. Definición

El liderazgo es como la belleza: difícil de definir, pero reconocible cuando se le ve.

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Otros autores lo definen como: El liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, aunque la realidad sea diferente, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Otras definiciones son: "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas".

El filósofo Hugo Landolfi define al liderazgo como: "El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales "de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales". (Warren Bennis).

Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes. Implica que haya una persona (líder o no) que pueda influir y motivar a los demás (seguidores). De ahí que en los estudios sobre liderazgo se haga énfasis en la capacidad de persuasión e influencia. Tradicionalmente, a la suma de estas dos variables se le ha denominado carisma. Sin embargo, los estudios actuales en psicología y sociología han concluido que el carisma no tiene la importancia que históricamente se le había otorgado y que también hay otros factores que son más determinantes a la hora de construir el verdadero liderazgo.

Como el liderazgo es un fenómeno eminentemente humano, no es fácil de determinar y menos aún de desarrollar. No obstante, su importante papel, crucial en ciertas ocasiones, en la dinámica del desarrollo local, nos obliga a estudiarlo en su realidad verdadera, para entenderlo mejor y, eventualmente, para apoyarlo y mejorarlo. En una sociedad o comunidad, el liderazgo se consagra sobre todo a establecer objetivos, planificar y realizar otras labores estratégicas pertinentes. El líder no es indiferente a sus subalternos en este contexto, pero la relación interpersonal no es aquí decisiva, aunque las consideraciones respecto a estos últimos desempeñan sin duda un papel. El líder sirve a quienes lo apoyan dándoles una mejor imagen de su realidad social y señalándoles direcciones de

cambio. Aquí se habla de liderazgo transformacional, que crea modificaciones decisivas en la forma de pensar y actuar de una comunidad. Más allá de la transacción individuo-líder, este fenómeno actúa un poco como un movimiento social.

El liderazgo, al contrario de la autoridad, no es el resultado necesario de la designación formal a un cargo determinado ni está ligado a un empleo o función directiva. Es una forma de poder no formal que se asocia con características de un individuo o de un grupo de individuos. Son los miembros de la comunidad o de un grupo quienes voluntariamente conceden liderazgo a alguien. (Rodríguez, M; García, M 2013).

2.5.2. Liderazgo Comunitario

Es la capacidad que tienen unas personas de influir más que otros miembros de la comunidad en el desarrollo de actividades o la toma de decisiones a favor de la misma.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), lo define como "El liderazgo comunitario es un intento de influencia interpersonal, dirigido través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas u objetivos que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten.

Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.

A criterio personal esta debe ser la herramienta que posibilite la intervención de la ciudadanía en un proceso participativo de transformación de sus condiciones de vida, mediante la capacitación como un proceso alcanzado por un colectivo

logrando un nivel de conciencia que le facilite actuar sobre sus problemas de manera ordenada con la participación de todos sus miembros según sus posibilidades y que para hacerlo sostenible la organización debe ser dinámica, actualizada y coherente con los cambios globales y locales que se suscitan. (Rodríguez, M; García, M 2013).

2.5.3. Líder Comunitario

Es una persona con habilidades de influencia requeridas en un momento particular del desarrollo del grupo y a la que se le coloca en una situación en la que usa estas habilidades para ayudar al grupo a conseguir sus fines, comprometida en asumir una posición de poder debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo.

El líder comunitario es aquel que se caracteriza por la constante búsqueda de ideas para los múltiples problemas que aquejan a su comunidad. Y planifica sus soluciones, pues generalmente dentro de la praxis líder-comunidad, donde él como experto planificador, comparte consejos, estrategias y experiencia y diseña e investigue acciones adicionales que contribuyan a perfeccionar los métodos comunitarios en la búsqueda de sus soluciones. (Rodríguez, M; García, M 2013)
Considerando las cualidades que diferencia a un líder con los demás, es su carisma y espíritu de lucha incesante con el fin de lograr un bien común o meta en la vida.

Ser Líder es conseguir una meta, es romper paradigmas que han afectado nuestras decisiones y que han hecho que vivamos sin percatarnos de las grandes posibilidades que están a nuestro alcance. Según Rodríguez, M; García, M 2013.

2.5.4. Funciones del Líder Comunitario

- Dinamizadores de la comunidad para lograr un desarrollo y mejora en la calidad de vida de la comunidad.

- Deben de representar a la comunidad y ser los interlocutores ante Organismos, autoridades y otras instituciones locales, departamentales y nacionales. serán los encargados de redactar y expresar las necesidades de la comunidad a las que pertenecen ante cualquier organismo o autoridad.
- En colaboración con el resto de la comunidad, deben realizar el diagnóstico de las necesidades de su comunidad para hacer frente a los problemas y/o eventos de emergencia que pudieran plantearse
- Deben formar parte del comité para la administración y gestión de actividades comunitarias.
- Deben de ser los responsables de programar, organizar, dirigir, administrar, gestionar y evaluar un proyecto comunitario.
- Tienen que velar por la situación medio ambiental de la comunidad y realizar una valoración de la misma periódicamente. (Whitehill, 1953).

En base a las consideraciones anteriores, el liderazgo local podría definirse como un proceso de influencia compartida entre un líder y una comunidad determinada, en un momento y en un contexto específico.

Ser líder es el arte de hacer que los demás hagan cosas que uno está convencido que se deben realizar; el auténtico líder actúa sobre la cultura de la comunidad hasta el punto de llegar a ser su arquitecto social, presentándole nuevos valores que beneficien a todos sus miembros.

Dentro de las comunidades cabe destacar que el débil liderazgo es producto de la escasa capacitación en fortalecimiento Organizativo, y en la identificación de verdaderos líderes y lideresas.

Más cuando hablamos de débil liderazgo, no estamos hablando de la ausencia de hombres o mujeres deseosos, sino más bien, de hombres y mujeres sin la preparación adecuada y eficaz para la edificación de sus objetivos en común que conlleva la capacitación, de ahí entonces que la necesidad de capacitación en liderazgo, no sólo es una realidad, sino que es una demanda urgente para que la

comunidad pueda crecer, desarrollarse y tener nuevos líderes y lideresas proactivos y proactivas. (Rodríguez, M; García, M 2013).

2.5.5. Habilidades de un Líder Comunitario

Dentro de las habilidades de un líder social comunitario se enmarcan las siguientes:

- ✚ Comprensión y capacidad de análisis de la realidad social, política y cultural de las comunidades.
- ✚ Capacidad de estímulo hacia la participación comunitaria.
- ✚ Capacidad de propiciar la constitución de equipos de trabajos y la organización comunitaria a través de: La definición de misión, visión y objetivos.
- ✚ La integración afectiva, establecimiento de canales y códigos de comunicación La distribución repartida de tareas y responsabilidades.
- ✚ Capacidad para la articulación de las organizaciones comunitarias.
- ✚ Capacidad de influencia en el fortalecimiento de identidades colectivas liberadoras.
- ✚ Capacidad de propiciar la aparición de liderazgos verdaderamente constructivos y democráticos.
- ✚ Capacidad de incorporar en la comunidad la “cultura de proyectos”
- ✚ Capacidad de interrelación y negociación con las entidades del Estado, y demás actores de la sociedad en general.
- ✚ Capacidad de influir en la elevación de los niveles de calidad del trabajo comunitario y sus productos.
- ✚ Capacidad de captación y administración eficiente de los recursos. (Rodríguez, M; García, M 2013).

2.6. DESARROLLO COMUNITARIO

2.6.1. Definición

Algunos autores en lugar de la expresión “Desarrollo Comunitario” prefieren utilizar otras denominaciones distintas: “organización de la comunidad”, “acción social comunitaria” o “Desarrollo de la Comunidad”.

En la obra de C. Ware (1986) se utiliza la expresión “organización de la comunidad” como medio de promover el mejoramiento general y el alcance de objetivos específicos. Su objetivo primordial consiste en hacer que los recursos de la comunidad satisfagan las necesidades del pueblo. Esta autora concibe el Desarrollo de la Comunidad como una técnica social de promoción humana y de movilización de recursos humanos, integrada en los planes nacionales de desarrollo; y que atiende, básicamente, al proceso educativo y a la promoción de cambios en los pequeños grupos.

Para E. Ander-Egg (1987) el Desarrollo de la Comunidad vendría definido por las siguientes notas básicas:

-  Es una técnica o práctica social, al apoyarse en el conocimiento científico de lo social y en determinadas ciencias sociales.
-  Su objetivo fundamental se dirige a la promoción del hombre; movilizándolo recursos humanos e institucionales, mediante la participación activa y democrática de la población en el estudio, programación y ejecución de los diferentes programas comunitarios.
-  No es una acción sobre la comunidad, sino una acción de la comunidad; donde la población toma decisiones y asume sus consecuencias.
-  Es una metodología de trabajo desde la base: actúa a nivel psicosocial a través de un proceso educativo que pretende desarrollar las potencialidades

de los individuos, grupos y comunidades con objeto de mejorar sus condiciones de existencia.

- ✚ Aparece configurada por la integración y fusión de cuatro elementos principales: el estudio de la realidad, la programación de las actividades, la acción social conducida de manera racional y la evaluación de lo realizado.
- ✚ Todo proceso de Desarrollo Comunitario lleva implícita la promoción y movilización de recursos humanos, a través de un proceso educativo concientizador.
- ✚ La participación popular es el elemento fundamental en los programas de Desarrollo de la Comunidad. Los factores que favorecen la participación son: el consenso, las libertades públicas, la proximidad social, la formación (a través de la escuela, los medios de comunicación social y las asociaciones populares) y la información (o circulación de noticias y mensajes entre los organismos gubernamentales y la población).
- ✚ Finalmente, aunque el Desarrollo de la Comunidad tiene un carácter instrumental, la intencionalidad de sus programas concretos (objetivos y finalidades) está en función del marco teórico de referencia y de la concepción ideológico-política de quienes realizan y aplican esta técnica social.

Por su parte, T. Porzecanski (1983) define el Desarrollo de la Comunidad como:
“El conjunto de acciones destinadas a provocar un cambio orientado de conductas a nivel de un microsistema social participativo y que signifique una etapa más avanzada de progreso humano”

La Intervención Comunitaria es uno de los factores integrantes del Desarrollo Comunitario; aquel en que la introducción de un elemento externo con la intención de modificar el funcionamiento de una comunidad en una dirección dada y desde una postura de autoridad (característica de los procesos de “intervención”), se

conjuga con la consideración de la comunidad como protagonista principal del proceso que se vaya a desarrollar (característica del Desarrollo Comunitario). No es ni siquiera una parte específica del Desarrollo Comunitario, sino una actitud y una forma de trabajo de unos agentes sociales profesionales, especialmente los trabajadores sociales, que aplican diferentes modelos de la práctica social comunitaria. (Martínez, J 2012).

2.6.2. Tipos de Desarrollo

Enunciaremos algunos tipos de desarrollo; pero haremos énfasis en los que conciernen de manera especial a la temática del presente proyecto.

2.6.2.1. Desarrollo sostenible: Los términos desarrollo sostenible, desarrollo perdurable y desarrollo sustentable se aplican al desarrollo socioeconómico, y su definición se formalizó por primera vez en el documento conocido como Informe Brundtland (1987), fruto de los trabajos de la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, creada en Asamblea de las Naciones Unidas en 1983. Dicha definición se asumió en el Principio 3º de la Declaración de Río (1992). Es a partir de este informe cuando se acotó el término inglés sustainable development, y de ahí mismo nació la confusión entre si existe o no diferencia alguna entre los términos desarrollo sostenible y desarrollo sustentable.

Boullón, 2006:20 dice: A partir de la década de 1970, los científicos empezaron a darse cuenta de que muchas de sus acciones producían un gran impacto sobre la naturaleza, por lo que algunos especialistas señalaron la evidente pérdida de la biodiversidad y elaboraron teorías para explicar la vulnerabilidad de los sistemas naturales

El ámbito del desarrollo sostenible puede dividirse conceptualmente en tres partes: ecológico, económico y social. Se considera el aspecto social por la relación entre el bienestar social con el medio ambiente y la bonanza económica.

El triple resultado es un conjunto de indicadores de desempeño de una organización en las tres áreas. Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades.

Para que exista el desarrollo sostenible se necesitan tres elementos fundamentales: una sociedad, un medio ambiente y una economía. Las tres áreas deben convivir de forma armoniosa y la sobre valoración a alguna de ellas podría ser causa de desastre; por ejemplo si consideramos que el dinero es lo más importante de la vida y para conseguirlo somos capaces de agotar hasta el último recurso natural, se va a generar un desajuste tal que perderemos como sociedad.

El desarrollo sostenible afirma que la naturaleza es un medio pero que es necesario respetar ciertos límites a fin de no cometer equivocaciones que puedan costar la vida a las futuras generaciones. Lo fundamental en el desarrollo sostenible es la armonía absoluta entre humanidad y naturaleza.

Ante esta situación, se plantea la posibilidad de mejorar la tecnología y la organización social de forma que el medio ambiente pueda recuperarse al mismo ritmo que es afectado por la actividad humana.(Rodríguez, M; García, M 2013).

2.6.2.2. Desarrollo a escala humana la nueva perspectiva.- El desarrollo se refiere. a las Personas y no a los objetos. Este es el postulado básico del Desarrollo a Escala Humana, aceptar este postulado ya sea por opciones éticas, racionales o intuitivas, nos conduce a formulamos la siguiente pregunta fundamental: "¿Cómo puede establecerse que un determinado proceso de desarrollo es mejor que otro?". Dentro del paradigma tradicional, se tienen indicadores tales como el Producto Geográfico 'Bruto, el cual es, de alguna manera y caricaturizado un poco, un indicador del crecimiento cuantitativo de los objetos. Necesitamos ahora un indicador del crecimiento cualitativo de las personas. ¿Cuál podría ser?, contestamos la pregunta en los siguientes términos: "El mejor proceso de desarrollo será aquél que permita elevar más la calidad de

vida de las personas". Este tipo de desarrollo se enfoca en la capacitación del talento humano, para que este sea un actor pro-activo positivo y no negativo.

La pregunta siguiente se desprende del inmediato: "¿Qué determina la calidad de vida de las personas?", la calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales". Surge la tercera pregunta: "¿Cuáles son esas necesidades fundamentales? y/o ¿quién decide cuáles son?". Antes de responder a esta pregunta, deben hacerse algunas comparaciones, como que son las necesidades y que los satisfactores. (Brundtland en 1987).

2.7. LA CAPACITACIÓN EN FUNCIÓN DEL FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LOS MORADORES DEL BARRIO VIRGENPAMBA DE LA CIUDAD DE LOJA

Para la realización de la investigación sobre La capacitación en función del Fortalecimiento Organizativo de los moradores del barrio Virgenpamba de la ciudad de Loja, se utilizó diferentes métodos como Método Inductivo-Deductivo, Método Estadístico, Método Analítico, más estos fueron utilizados en la realización del proyecto, por lo que dentro del tema de tesis se utilizó la Metodología del Autodesarrollo comunitario, del que se recurrió a sus tres fases.

2.7.1. Intercambio Inicial con el Sujeto Necesitado de la Acción Profesional

En esta primera etapa, se realizó la aproximación al barrio Virgenpamba para crear empatía con los moradores y conocer los aspectos más relevantes de la comunidad, como sus características generales, los problemas que requieren solución priorizada y los escenarios particulares más afectados en el sector; en el proceso de esta fase se utilizó el diario de campo, conversatorios con dirigentes barriales y el dialogo de saberes con los que se obtuvieron los primeros datos de la historia de este sector.

2.7.2. Exploración del Escenario: En esta segunda fase se realizó un pre-diagnostico captando los datos empíricos relacionados con las problemáticas del

barrio, para lo cual se utilizó técnicas como: la observación participante, las entrevistas individuales a los moradores más antiguos del sector como también las entrevistas grupales; otra técnica que tuvo gran importancia fueron los referentes teóricos pues con ellos se pudo confrontar los datos empíricos obtenidos, y se procedió a la elaboración de la matriz de diagnóstica participativa, donde fueron detectados los problemas y necesidades que acucian al barrio Virgenpamba, como la inexistencia de algunos servicios básicos e infraestructura, la escasa participación de los moradores en la organización comunitaria, la falta de empoderamiento de su realidad entre otros, que condujo a la organización y planificación de las siguientes etapas.

2.7.3. Diagnóstico y Búsqueda de Soluciones: En esta fase se realizó el diagnóstico de la problemática a resolverse por parte de los moradores del barrio Virgenpamba y nosotras como facilitadoras del proyecto de desarrollo, a través de las reuniones, donde se confrontó los conocimientos empíricos obtenidos con los referentes teóricos de partida, ajustándolos a las características de la población. Esto determinó que es la escasa capacitación de los moradores en función del fortalecimiento de la organización comunitaria lo que impide su participación activa dentro de la misma, estableciendo de esta forma la necesidad de realizar y ejecutar un proyecto de desarrollo en fortalecimiento Organizativo, con temas como la organización comunitaria la importancia de la participación, mediación, resolución de conflictos y procedimiento parlamentario.

En esta etapa se utilizó el registro de participación, con el que se afirmó la escasa participación de los moradores, el diario de campo y el diálogo de saberes, a través de los cuales se pudo elaborar los antecedentes del barrio; la matriz FODA con la que se hizo posible la determinación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para el diseño del proyecto y la realización del proyecto de desarrollo y las entrevistas y encuestas que fueron aplicadas a 52 personas, incluidos líderes barriales, moradores más antiguos del universo total de población cuyo número aproximado de habitantes es de 250 personas entre niños jóvenes y adultos, representando así al 40% de la población.(Rodríguez, M; García, M 2013).

2.7.4. Discusión e interpretación de resultados

Dando cumplimiento con los objetivos propuestos en el proyecto inicial es necesario señalar que se partió de la aplicación de la encuesta estructurada, donde se pudo determinar el objetivo principal de la investigación, el cual fue plantear una propuesta de capacitación en función del fortalecimiento de la organización comunitaria del sector objeto de estudio.

Los estudios realizados en la Carrera de trabajo Social han permitido hacer una lectura más clara de la realidad circundante; a esto se suma el trabajo investigativo realizado en el barrio Virgenpamba de la parroquia el Valle del Cantón Loja, en donde, se evidencia claramente el problema que impide el desarrollo de su barrio como es el desconocimiento de temas relacionados con el desarrollo comunitario, desconocimiento que conlleva al que me importismo y a no insertarse en verdaderos procesos de gestión en beneficio de su entorno.

Las personas encuestadas no apoyan a la directiva en las gestiones, opinando que es el Municipio quien debe encargarse de realizar las obras, es decir que el pensamiento paternalista sigue presente, solo esperan que se les dé, mientras que en la actualidad las personas deben convertirse en autores/as de su propio desarrollo.

Sin embargo se identifican la importancia y la necesidad de capacitarse, dan la pauta para plantear una propuesta de capacitación en función del fortalecimiento de la organización comunitaria del sector objeto de estudio, orientada a desarrollar procesos de adelanto y bienestar que conlleven a una vida enmarcada en el buen vivir y la justicia social.(Rodríguez, M; García, M 2013).

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. MATERIALES

3.1.1. Materiales de Campo

- ✚ Proyector
- ✚ Encuestas
- ✚ Cámara fotográfica
- ✚ Papelotes
- ✚ Cartulinas
- ✚ Tarjetas
- ✚ Cinta
- ✚ Marcadores
- ✚ Formularios
- ✚ Plan de clases

3.1.2. Materiales de Oficina

- ✚ Computador
- ✚ Documentos impresos.
- ✚ Impresora

3.2. MÉTODOS

3.2.1. Ubicación

3.2.1.1. Ubicación política

El presente trabajo investigativo se desarrolló en la parroquia Casanga misma que se encuentra ubicada al Sur Oeste del cantón Paltas, a 26 Km de la cabecera cantonal Catacocha, por la vía panamericana que conduce a los cantones fronterizos Célica y Macará. Consultado en PDOT Casanga, 2011.

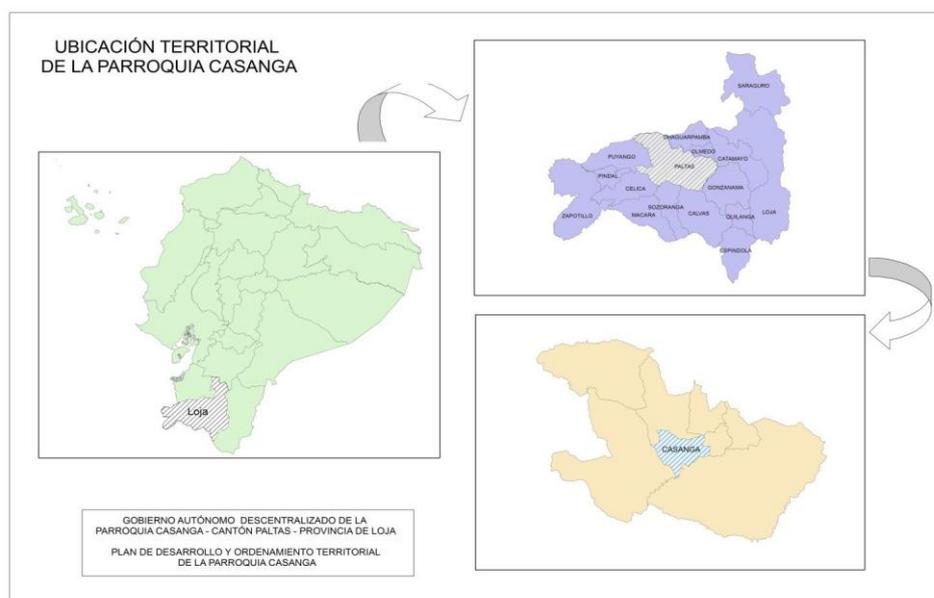


Figura 1: Mapa de ubicación de la Parroquia Casanga

Fuente (PDyOT Casanga, 2011)

3.2.1.2. Ubicación geográfica

Sus límites son:

Norte: Con las parroquias Lauro Guerrero y Cangonamá

Sur: Con la Parroquia Catacocha

Este: Con las parroquias Casanga y Catacocha.

Oeste: Con la parroquia Guachanamá

Casanga se encuentra entre sus coordenadas X:637204, Y:9556259 Cuenta con una extensión territorial de 52 Km² (5226,40 ha), con ocho barrios y la cabecera parroquial, cuneta con servicios básicos como: agua para consumo humano, vías de acceso, luz eléctrica, letrización, y se caracteriza por su producción de maní, maíz, frejol, caña, guineo, café, y hortalizas, así mismo cuenta con especies ganaderas como bovinos, caprinos, porcinos y la producción de aves de corral. (PD y OT Casanga, 2011)

3.2.2. Tipo de Estudio

Este trabajo se enmarca en la investigación científica, siendo su tipo descriptiva porque se parte de un diagnóstico que permite apreciar la situación actual en lo referente a los procesos de gestión realizados por los líderes y hacer una descripción detallada de cada uno de ellos. En la investigación se analizó la participación de la comunidad con los líderes, su gestión, para en base a ello se propone elaborar un Plan de Capacitación, que fortalezca los procesos de gestión, en estas instituciones educativas, ayudados de herramientas metodológicas como es el Marco Lógico.

3.2.3. Muestra

La parroquia de Casanga cuenta con 8 barrios reconocidos jurídicamente dentro de los cuales 200 habitantes pertenecen las organizaciones que se beneficiaran del plan de capacitación.

Fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza

e = Límite aceptable de error muestral

Desarrollo de la fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{e^2(N-1) + \sigma^2 Z^2}$$

$$n = 200(0,5)^2(1,96)^2 / (0,05)^2 (200-1) + (0,5)^2(1,96)^2$$

n=128 encuestas

3.2.4. Metodología

3.2.4.1 Metodología para el primer objetivo

“Identificar los líderes barriales de la parroquia Casanga cantón Paltas, provincia de Loja”.

Para el cumplimiento de este objetivo se realizarán las siguientes actividades:

- a. **Diagnóstico y aplicación de la encuesta:** Para este proceso se aplicó una encuesta con la finalidad de detectar a los líderes de las distintas comunidades, como también identificar sus fortalezas, debilidades y temáticas que serán necesarias implementarse en el presente plan de capacitación. (ver anexo 1)
- b. **Análisis y tabulación:** Seguidamente se procedió a tabular y analizar la información.

3.2.4.2 Metodología para el segundo objetivo

“Diagnosticar los factores que producen la escasa participación de los líderes barriales de la parroquia de Casanga cantón Paltas, provincia de Loja”

Para el cumplimiento de este objetivo se realizarán las siguientes actividades:

- a. Diagnóstico y aplicación de la encuesta :** Se procedió a invitar a los habitantes de cada barrio a una reunión de sensibilización sobre el proyecto que se desea ejecutar, con la finalidad de que los líderes cuenten con las competencias y herramientas necesarias, para involucrar a la comunidad en los distintos procesos de desarrollo en beneficio de los mismos, en la misma que se pudo establecer la relación del líder con la comunidad, observándose una satisfacción en base a las mejoras logradas en la comunidad, y finalmente se procedió a aplicar las encuestas sobre cómo se observa el liderazgo en la comunidad y la importancia de capacitación para fortalecer los conocimientos empíricos y carismáticos con la que cuentan los líderes, luego se procedió a tabular y analizar la información (ver anexo 2).
- b. Análisis y tabulación:** Seguidamente se procedió a tabular y analizar la información.

3.2.4.3 Metodología para el tercer objetivo

“Diseñar un plan piloto de capacitación que potencie la participación de los actores y actoras del desarrollo comunitario del sector”

- a. Diseño del Plan de Plan de Capacitación: Finalmente** Una vez socializados los resultados de las encuestas se procedió a diseñar el plan de capacitación apoyados de la matriz del marco lógico la misma que cuenta con el siguiente proceso metodológico,
- b. Matriz de involucrados.** Seguidamente se aplicó la herramienta matriz de involucrados, con la finalidad de identificar los intereses, problemas, necesidades, recursos y mandatos de los involucrados (Líderes, Junta Parroquial, Colegio), para el diseño del Plan de Capacitación, para el mismo se utilizó una encuesta misma que se resume en la matriz de involucrados (ver anexo 3).

- c. **Análisis de la problemática y Alternativas;** Para el análisis de la problemática se utilizó la herramienta metodológica del árbol de problemas, que consiste en realizar un amplio análisis sobre los problemas concretos percibidos por los involucrados y expresados en la etapa anterior, se pretende encontrar las relaciones causales y por ende la jerarquización de esos problemas percibidos.(ver anexo 4).

Seguidamente para el análisis de alternativas se elaborara el árbol de objetivos, que consiste en la conversión de los problemas percibidos en objetivos o soluciones, como pasó inicial para identificar la situación futura deseada.

- d. **Matriz de marco lógico:** Una vez armado el árbol de objetivos, se diseñó la Matriz de Marco lógico (Fin, propósito, componentes, actividades, indicadores, medios de verificación y supuestos). Esta matriz nos permitió, resumir las características principales del proyecto, desde el diseño e identificación (¿cuál es el problema?), la definición (¿qué debemos hacer?), la valoración (¿cómo debemos hacerlo?), la ejecución y supervisión (¿lo estamos haciendo bien?), hasta la evaluación (¿lo hemos logrado?).

- e. **Socialización:** Una vez diseñado el plan de capacitación se realizó una reunión para socializarlo con los líderes y miembros de las comunidades, para que cada uno de ellos establezca sus acuerdos y compromisos en el desarrollo del plan de capacitación.

f. Plan Piloto de Capacitación en Fortalecimiento Organizativo a los Líderes Barriales de la Parroquia De Casanga

NATURALEZA DEL PROYECTO

Descripción

Este plan consiste en la realización de un conjunto de actividades de fortalecimiento organizacional y está dirigido a los líderes barriales de la parroquia de Casanga quienes se encuentran afectados por la escasa capacitación, generándose una débil organización que no permite el adelanto de la calidad de vida de los habitantes del sector.

El desarrollo de este plan, se lo hace con el objetivo de fomentar la participación de la comunidad, para que mediante la identificación de sus problemáticas, asuman de forma participativa la responsabilidad de buscar soluciones que potencien su autodesarrollo comunitario; realizando de manera continua eventos de capacitación, participación e involucramiento que permitan fortalecer su organización comunitaria.

Justificación

La capacitación es una herramienta imprescindible de cambio positivo en las organizaciones. Hoy no puede concebirse solamente como entrenamiento o instrucción, supera a estos y se acerca e identifica con el concepto de educación.

La tarea de la función de capacitación es mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo esté formada y preparada para superarse continuamente. Esta debe desarrollarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y con los planes de la organización. En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar

con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.

Por esta razón conscientes de la problemática que atraviesan los líderes, por la escasa capacitación que restringe su desarrollo comunitario, limitando la participación en la búsqueda de resultados de interés social y general, que mejoren la calidad de vida de sus habitantes.

Así mismo, porque a través de la capacitación este sector contara con líderes fortalecidos que faciliten el desempeño de la comunidad, potenciando la participación, que conllevara a mejoraran los niveles de gestión para que las autoridades de los gobiernos seccionales asuman la responsabilidad compartida de mejorar la calidad de vida de la población.

Esto se logrará mediante la ejecución de charlas de: liderazgo, de concienciación de los beneficios que trae la participación comunitaria, y del fortalecimiento de líderes barriales.

Marco institucional:

Este proyecto se llevará a cabo en la parroquia de Casanga, por financiado por el GAD de la parroquia, como una respuesta a la problemática detectada durante el proceso de investigación, con el objetivo de fortalecer la organización comunitaria para que sean los autores de su propio desarrollo; mediante la ejecución de talleres de fortalecimiento organizativo, en el cual se trataran los temas de Organización, liderazgo, elaboración de proyectos, manejo de conflictos, relaciones humanas, valores, Gestión comunitaria y desarrollo rural.

OBJETIVOS

Objetivo General.

- ✚ Capacitar a los líderes barriales para el fortalecimiento de la organización comunitaria.

Objetivos Específico

- ✚ Desarrollar talleres de capacitación, para fortalecer a los líderes barriales, con la finalidad que cuenten con los conocimientos necesarios para realizar los distintos procesos de gestión.
- ✚ Realizar intercambios de experiencias entre líderes con otras organizaciones.

METAS

Fin

- ✚ Al cuarto año de culminación del proyecto, se cuenta con el 100% de líderes con talento humano y conocimientos para ser gestores de mejoras en sus comunidades.

Efecto

- ✚ A los dos años de ejecución del proyecto, la parroquia tiene el 60% de líderes capacitados de acuerdo a su perfil quienes trabajan en el fortalecimiento organizativo de sus comunidades.

De producto

- ✚ Hasta el primer mes de ejecución del proyecto el Gad parroquia realiza dos convenios con OGs y/o ONGs para el fortalecimiento de las capacidades técnicas y pedagógicas de los líderes barriales.
- ✚ A partir del quinto mes de ejecución del proyecto por lo menos el 70% de líderes han fortalecido sus capacidades de organización.
- ✚ Hasta el final del proyecto, los líderes por lo menos han realizado dos círculos de aprendizaje entre los líderes de otras organizaciones para intercambiar experiencias, en lo referente a la organización comunitaria.
- ✚ El GAD realiza convenios con 4 GADs parroquiales para intercambiar experiencias sobre la organización comunitaria y los diferentes estilos de liderazgo.

BENEFICIARIOS

- ✚ Líderes barriales de la parroquia de casanga, quienes contarán con los conocimientos y herramientas necesarias para trabajar por el adelanto de su comunidad.
- ✚ Tesista, ya que este proyecto le permite obtener su título de Ingeniero en Producción, Educación y Extensión Agropecuaria.
- ✚ GAD, Casanga, ya que contara con líderes capacitados, que contribuyen a mejorar la calidad de los habitantes de la parroquia, sirviendo así como ejemplo para el resto de comunidades cercanas.

UBICACIÓN

El proyecto se desarrollara en la parroquia de Casanga, perteneciente al Cantón Paltas en la Provincia de Loja, en las instalaciones del GAD, parroquial.

TEMÁTICA

En el desarrollo del plan de capacitación se abordaran las siguientes temáticas.

- ✚ Elaboración de propuestas.
- ✚ Manejo de conflictos.
- ✚ Liderazgo y Gestión.
- ✚ Relaciones humanas.
- ✚ Desarrollo participativo.
- ✚ Gestión comunitaria.
- ✚ Participación de la comunidad.
- ✚ Valores.
- ✚ Desarrollo Rural.
- ✚ Oratoria.
- ✚ Hablar en público

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| Objetivo | Tema | Tiempo |
|---|---------------------------|-----------------------|
| Contar con los conocimientos técnicos y metodológicos para la formulación de proyectos. | Elaboración de proyectos. | 4 sesiones de 8 horas |
| Desarrollar habilidades de liderazgo que permitan ejercer su rol de autoridades con mayores niveles de efectividad, aplicando las herramientas de Liderazgo Situacional con sus | Liderazgo y Gestión. | 6 sesiones de 8 horas |

| | | |
|--|---|---------------------------|
| equipos de trabajo. | | |
| Conocer una serie de técnicas de manejo de conflictos y desarrollen habilidades para enfrentar los conflictos desde una nueva perspectiva, que le permita mejorar su clima comunitario. | Manejo de conflictos | 2 sesiones de ocho horas. |
| Impulsar la participación social y ciudadana en los procesos de gobierno local, estatal y nacional en un sentido democrático y de justicia social. | Desarrollo participativo. Gestión comunitaria. | 4 sesiones de 8 horas |
| Ayudar a los participantes a identificar las áreas en que es necesario mejorar el desarrollo de las habilidades conductuales, orientadas a resguardar la calidad de las relaciones interpersonales. | Relaciones humanas y valores | 2 sesiones de 8 horas |
| Brindar especial atención a los criterios de género en el incremento de la productividad de la mujer en los aspectos productivos, por medio de su participación en el desarrollo de proyectos rurales. | Desarrollo Rural | 4 sesiones de 8 horas. |
| Entrenar la técnica y el arte de la oratoria desarrollando un procedimiento para preparar una intervención en público y practicando una serie de | Oratoria. Hablar en público | 2 sesiones de 8 horas |

| | | |
|--|--|--|
| <p>habilidades y destrezas para reducir la ansiedad, motivar al auditorio, pronunciar un discurso elocuente y ejercer un impacto en las vidas de quienes escuchan.</p> | | |
|--|--|--|

FINANCIAMIENTO

Este plan de capacitación será financiado por el GAD parroquial, contándose con un presupuesto de 10000 dólares.

DISCUSIÓN

- ✚ Dando cumplimiento con los objetivos propuestos en el proyecto inicial es necesario señalar que se partió de la aplicación de la encuesta estructurada, donde se pudo determinar el objetivo principal de la investigación, el cual fue, plantear una propuesta de capacitación en función del fortalecimiento de la organización comunitaria del sector objeto de estudio.
- ✚ Los estudios realizados en el ámbito de la extensión agropecuaria, han permitido hacer una lectura más clara de la realidad circundante; a esto se suma el trabajo investigativo realizado en la parroquia de Casanga, del Cantón Paltas, en donde, se evidencia claramente el problema que impide el desarrollo de su barrio como es el desconocimiento de temas relacionados con el desarrollo comunitario, desconocimiento que conlleva a un débil involucramiento y a no insertarse en verdaderos procesos de gestión en beneficio de su entorno.
- ✚ En el análisis se puede determinar que las personas encuestadas no apoyan a la directiva en las gestiones, opinando que es el Municipio quien debe encargarse de realizar las obras, es decir que el pensamiento paternalista

sigue presente, solo esperan que se les dé, mientras que en la actualidad las personas deben convertirse en autores/as de su propio desarrollo.

Sin embargo existe el interés de ellos en la importancia y necesidad de capacitarse, dan la pauta para plantear una propuesta de capacitación en función del fortalecimiento de la organización comunitaria del sector objeto de estudio, orientada a desarrollar procesos de adelanto y bienestar que conlleven a una vida enmarcada en el buen vivir y la justicia social.

3.2.4.4 Metodología para el cuarto objetivo

“Ejecutar dos talleres priorizados por los líderes barriales”

Para el cumplimiento de este objetivo se desarrolló las siguientes actividades.

- a. Priorización de Talleres:** Conjuntamente con los líderes de la comunidad se procedió a seleccionar dos temáticas, para el desarrollo de talleres según el criterio de cada uno de los integrantes y las necesidades más prioritarias según lo consideren los involucrados.
- b. Ejecución del Taller.** La ejecución de estos talleres fueron financiados por el GAD de la parroquia de casanga.

PLANIFICACIÓN DEL TALLER

DATOS INFORMATIVOS:

RESPONSABLE: Ovidio Marcelo Ramírez Jiménez
HORA: 09:00 A 12:00
FECHA: 21 de junio del 2015
LUGAR: Solón Social GAD Casanga

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 14
TEMA: Liderazgo Participativo, Gestión Comunitaria
METODO: Ciclo del Aprendizaje

| OBJETIVOS | Contenidos | Estrategias Metodológicas | Recursos | Evaluación | Observaciones |
|--|--|---|--|--|--|
| Dar a conocer la importancia del Liderazgo Participativo y como realizar la Gestión Comunitaria. | Liderazgo. Tipos de Liderazgo. Liderazgo en la Organización Liderazgo y la participación social | Bienvenida Dinámica rompecabezas. Tesista dará la bienvenida a los participantes y entregara las fichas para que los participantes busquen el resto de fichas y armen el rompecabezas, seguidamente reflexionaran el mensaje y mencionaran su expectativa en el taller. | Cartulinas. Computador . Proyector. Documentos de apoyo. Paleógrafos . | Técnica : Lluvia de ideas Instrumento Entregar círculos elaborados de cartulina para que los participantes señalen como se sintieron y como | Finalizado el taller se entregara un pequeño refrigerio para los participantes. Los talleres se desarrollaron de la siguiente manera. De 09 a 10:30 sobre Liderazgo De 10:45 a 12H00 sobre gestión y se realizara la evaluación |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>Acuerdos y compromisos.</p> <p>Presentar los acuerdos y compromisos, para que el taller se lleve de manera participativa, a su vez dejar un espacio para que los participantes hagan las respectivas sugerencias.</p> <p>1)Experiencia Concreta :</p> <p>Se proyectara un video sobre liderazgo en una organización de Agua Potable.</p> <p>2) Observación y Reflexión :</p> <p>Realizar una reflexión sobre el video</p> <p>Formar grupos de trabajo, mediante la dinámica capitán manda, una vez conformados los grupos entregar un Paleógrafo para que cada grupo.</p> | <p>Marcadores.</p> <p>Instalaciones.</p> <p>Cinta.</p> | <p>ha quedado su nivel de conocimientos.</p> | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>3)Conceptualización :</p> <p>Presentación de diapositivas.</p> <p>Entrega de un refrigerio.</p> <p>4)Aplicación Práctica:</p> <p>Analizar las ventajas y desventajas de la participación de la comunidad en la gestión y en el desarrollo de su territorio.</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|

4. RESULTADOS

a. ANÁLISIS DE ENCUESTAS SOBRE EL FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES BARRIALES

Se partió de una encuesta a los habitantes de las ocho comunidades de la Parroquia Casanga para identificar líderes de cada una de sus comunidades.

Cuadro 1: Nivel de instrucción de los integrantes de las organizaciones barriales.

| Nivel de instrucción | f | % |
|----------------------|------------|------------|
| Primaria | 96 | 75 |
| Secundaria | 24 | 18,75 |
| Superior | 8 | 6,25 |
| Ninguna | 0 | 0 |
| Otra | 0 | 0 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: El autor.

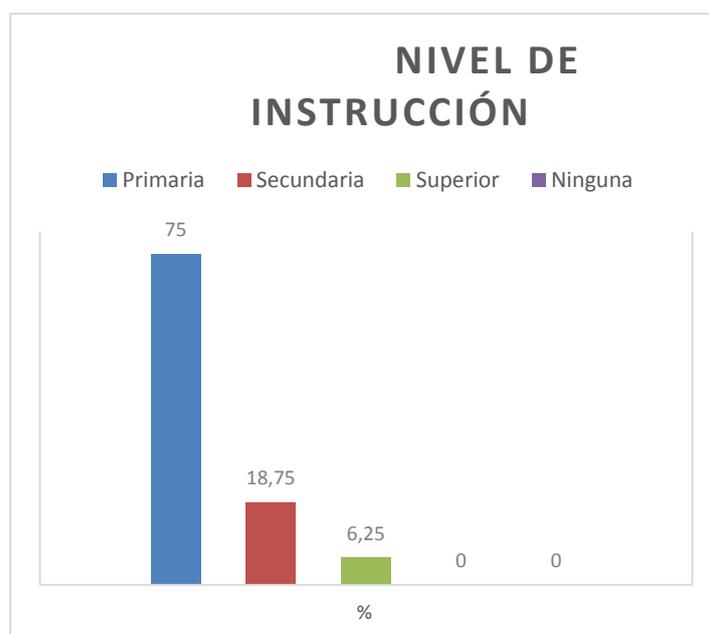


Figura 2: Representación gráfica sobre el nivel de instrucción de los moradores.

En el presente cuadro y figura se observa que el 75% de la comunidad, tienen un nivel de instrucción primaria, lo cual indica que hay un nivel básico de educación, en los que se involucran los líderes que cuentan con los conocimientos básicos, sin embargo acorde a las necesidades actuales en las que nos encontramos en un mundo totalmente globalizado, dichos conocimientos no son suficientes para que se pueda gestionar proyectos tanto en instituciones gubernamentales, como también no gubernamentales, de otro lado, también 18,75% cuenta con un nivel de instrucción secundario y solo el 6,25% cuenta con un nivel superior de educación, sin embargo de esta realidad, es fundamental y necesario fortalecer el liderazgo en esta parroquia, como también trabajar en campañas de identificación de posibles líderes, para establecer una formación continua de los mismos, ya que la base principal para todo proceso de desarrollo es la influencia del líder en la comunidad.

Cuadro 2: Existencia de organización barrial

| Organización Barrial | f | % |
|-----------------------------|------------|------------|
| SI | 128 | 100 |
| No | 0 | 0 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: El autor.



Figura 3: Representación gráfica sobre la existencia de la organización barrial.

De los datos recolectados el 100% de los habitantes manifiestan que sí existe organización barrial, como: directiva del agua, club deportivo, organización de productores, si se considera que la organización comunitaria. Es el proceso continuo por el cual la población se organiza, con la finalidad de mejorar sus condiciones de vida con la participación de toda la comunidad, se puede decir que la organización barrial se concentra especialmente dentro de los ámbitos de los servicios básicos, el ámbito deportivo y de manera limitada para procesos productivos, por lo que como GAD parroquial, debería concentrarse en fortalecer estas organizaciones mediante sus líderes, para que no solamente la población se limite a organizarse cuando se trata del deporte o algún servicio básico, sino al contrario, que de estas organizaciones, se generen desarrollos productivos, de esta manera cuenten con ingresos adecuados e incrementen su capital como socos y usuarios en la organización, fomentando la cultura del ahorro, y a través de ello se genere fuentes de trabajo en la comunidad.

Cuadro 3: Función en la organización barrial.

| RESULTADOS | f | % |
|-------------------|------------|------------|
| Directiva | 48 | 37,5 |
| Integrante | 64 | 50 |
| Ninguna | 16 | 12,50 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: El autor.



Figura 4: Representación gráfica sobre la función en la organización barrial.

De los datos obtenidos, se observa que el 50% son de alguna manera integrante de una organización barrial, el 37,5 son miembros de la directiva y solamente el 2% no cumple ninguna función en la organización, esta información permite identificar que del número de personas que participaron en el diagnóstico el 50% son integrantes de las organización, por lo que vemos que existe un involucramiento de los moradores en este tipo de organizaciones.

Cuadro 4: Mejorar de la comunidad.

| Mejoras en la comunidad. | f | % |
|---------------------------------|------------|------------|
| SI | 120 | 93,75 |
| No | 8 | 6,25 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: El autor.



Figura 5: Representación gráfica sobre las mejoras realizadas en la comunidad.

De los datos obtenidos se observa que el 93,75% afirma que los líderes barriales realizan procesos de mejora para la comunidad, por lo cual actualmente se cuenta con servicios básicos como; agua entubada, letrinas, luz y algunas infraestructuras importantes como canchas deportivas y el 6,25% manifiesta que no, por lo que no se visualiza un incremento de mejoras en la comunidad como mejoramiento de las vías, alumbrado eléctrico, como efecto de la gesto de sus líderes barriales.

Cuadro 5: Servicios básicos con que cuenta la comunidad.

| BARRIO | Escuela | Colegio | Casa Comunal | Canchas Deportivas | Vialidad | Sistema de Agua | Luz eléctrica |
|-----------------|--|----------------|---------------------|---------------------------|--------------------------------------|------------------------|----------------------|
| Buena Esperanza | Si existe, en la actualidad está cerrada | No dispone | No dispone | No dispone | Cuenta con un acceso en buen estado | En construcción | Servicio al 100% |
| La Sota | Si existe, en la actualidad está cerrada | No dispone | No dispone | No dispone | Cuenta con dos acceso en buen estado | En construcción | Servicio al 100% |
| Guaypira | Si existe | No dispone | Si dispone | En construcción | Cuenta con un acceso en buen estado | Funcionado eficiente | Servicio al 100% |
| Sabanilla | Si existe, en la actualidad está cerrada | No dispone | No dispone | No dispone | Acceso Panamericana | Funcionado eficiente | Servicio al 100% |
| Zapotepamba | Si existe | No dispone | No dispone | No dispone | Cuenta con un acceso en buen estado | Funcionado eficiente | Servicio al 100% |
| Naranjo | Si existe | No dispone | Si dispone | Si Dispone | Acceso Panamericana | Funcionado eficiente | Servicio al 100% |
| Macandamine | Si existe | Si existe | No Dispone | Si Dispone | Cuenta con dos acceso en buen estado | Funcionado eficiente | Servicio al 100% |
| Piedra Punta | No dispone | No dispone | No dispone | Si Dispone | Cuenta con dos acceso en buen estado | En construcción | Servicio al 100% |

Fuente: El Autor.

Con la información obtenida se visualiza que existe un estancamiento en las comunidades en lo referente a los servicios básicos sin considerar el centro parroquial, podemos observar que no existen infraestructuras importantes como casas comunales, centros de salud, centros infantiles, centros de acopio, que mejoren las condiciones de vida de los moradores, por lo que se hace necesario trabajar sobre fortalecimiento organizacional, en la que motive a las personas a no limitarse a organizarse cuando se ofrece algún dinero, herramientas, insumos o infraestructuras, o sacar dinero, por el contrario aprovechar dichos capitales para generar organizaciones productivas que incrementen el capital de las organizaciones actuales y a su vez generen fuentes de empleo.

b. CRITERIO DE LOS MORADORES SOBRE LOS REQUERIMIENTOS PARA LOGRAR QUE EL BARRIO CUENTE CON TODOS LOS SERVICIOS BÁSICOS

Los moradores y líderes se manifiestan con el interés de capacitarse donde se percibe los siguientes resultados:

Cuadro 6: Necesidades para fortalecer los servicios básicos.

| Necesidades para fortalecer los servicios básicos. | f | % |
|---|------------|------------|
| Colaboración de los miembros de la comunidad. | 40 | 31,25 |
| Apoyo de los Organismos gubernamentales | 30 | 23,44 |
| Unión entre moradores. | 10 | 7,81 |
| Fortalecer las capacidades de los líderes. | 30 | 23,44 |
| Buena gestión | 8 | 6,25 |
| TOTAL | 128 | 100 |

Fuente: El autor.

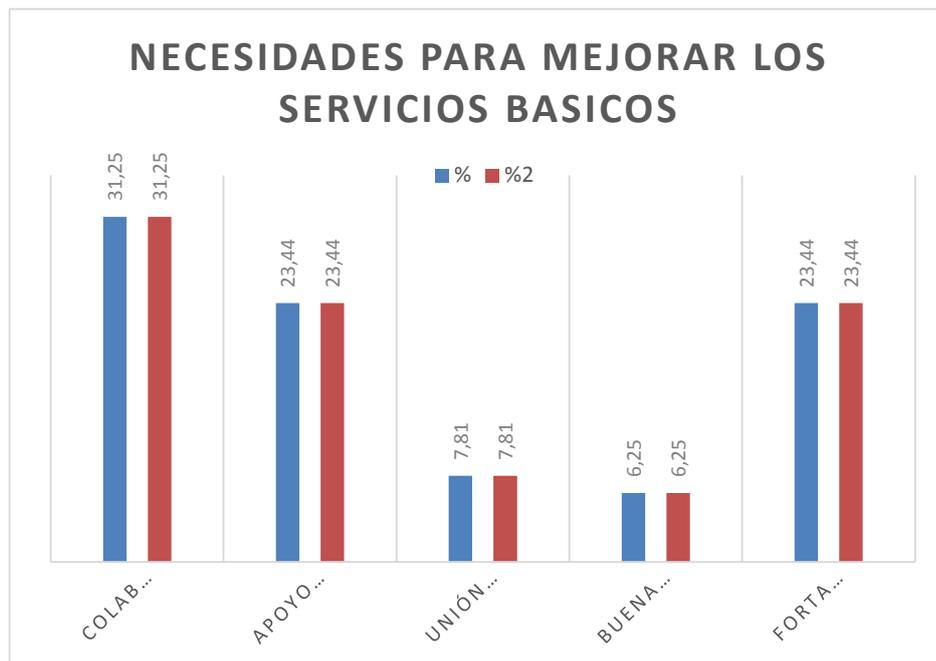


Figura 6: Representación gráfica sobre las Necesidades fortalecer los servicios básicos.

De los datos obtenidos se puede evidenciar, que el 31,25 % de la comunidad afirma, que para que exista mejoras en lo referente a los servicios básicos, se requiere del apoyo de la comunidad, en un 23,44 % afirman que se debe fortalecer las capacidades de los lideres, como también el apoyo de los organismos gubernamentales, el 7,81 % manifiesta que debe existir unión entre colaboradores y el 6,25 % una buena gestión, quizá porque estamos acostumbrados a un sistema paternalista en la que solamente nos gusta recibir, pero no generamos recursos por dichos estímulos, con una débil cultura por emprender, lo cual sería un aspecto relevante del plan de capacitación, apuntar hacia la ejecución de emprendimientos, en el que se aproveche los recursos propios de la zona.

Cuadro 7: Calificación de la participación de la comunidad en la organización.

| Nivel de participación | f | % |
|------------------------|------------|------------|
| Buena | 104 | 81,25 |
| Mala | 0 | 0 |
| Regular | 24 | 18,75 |
| TOTAL | 128 | 100 |

Fuente: El autor.

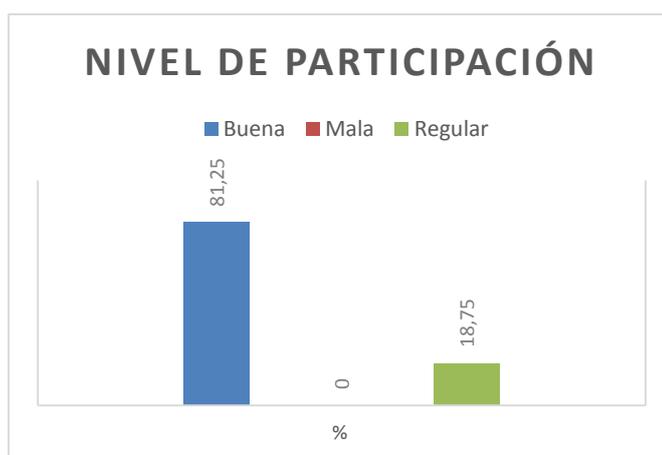


Figura 7: Representación gráfica del nivel de participación de la comunidad en la organización.

En lo referente a la participación de la comunidad en la organización, se visualiza que el 81,25% considera que la participación de la comunidad en las actividades del barrio es muy buena, es decir que se cuenta con un adecuado número de personas, dispuestas a organizarse y el 18,75% la califica como regular. En este aspecto es muy importante señalar la importancia de la participación como la principal herramienta de desarrollo local, en la que la propia comunidad encuentra sus respuestas y expresan su sentido de identidad, en esta comunidad vemos que existe ese involucramiento adecuado para mejorar sus condiciones actuales.

Cuadro 8: Problemas que impiden una adecuada gestión.

| Problemas que impiden una adecuada gestión. | f | % |
|--|------------|------------|
| Dificultades familiares. | 10 | 7,81 |
| Escasos recursos económicos, para salir a realizar gestiones | 30 | 23,44 |
| Débil organización | 40 | 31,25 |
| Deficiente apoyo de los moradores. | 30 | 23,44 |
| Conflictos en la organización | 8 | 6,25 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: El autor.

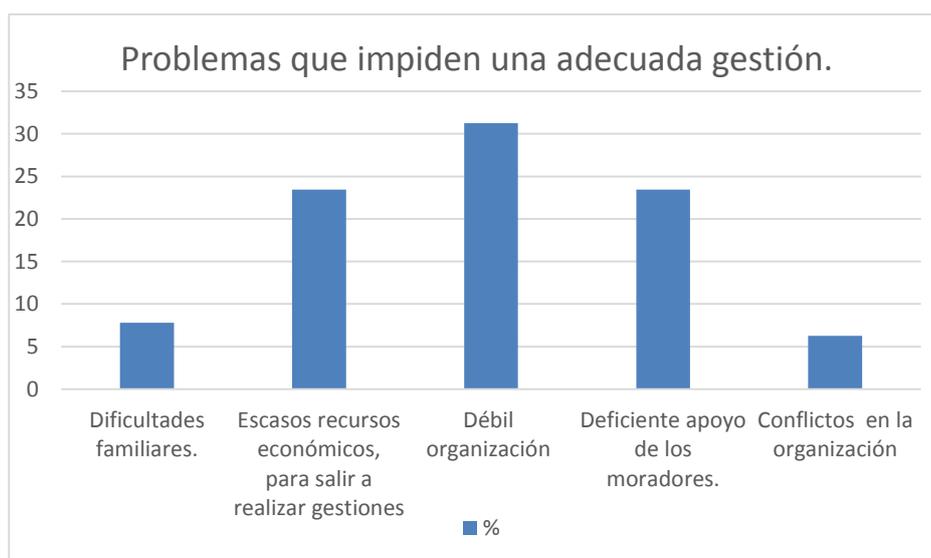


Figura 8: Representación gráfica sobre los problemas que impiden una adecuada gestión.

La figura del líder dentro de la organización como un individuo capaz de motivar, liderar e implementar el cambio organizacional, inspirando en el personal a su cargo confianza, compromiso y conocimiento de los procesos productivos existentes, y de las mejores prácticas en el cumplimiento de las metas, mediante la generación de cambios positivos para la organización, garantizando que todos los procesos que demanden transformación sean llevados a cabo de una manera proactiva, en esta comunidad se observa que algunos factores que inciden de

manera negativa en el líder son en un 31,25 % es la débil organización, seguido de la participación e involucramiento de los moradores en un 23,44% escasos recursos para realizar gestiones 23,44%, y dificultades familiares y conflictos entre un 7,81 y 6,25 % respectivamente por lo que se concluye que existe deficientes estímulos para las personas que participan como líderes, ya que si existiera mayor participación de la comunidad no se esperaría que los resultados vengan solo del líder, si no que se delegaría funciones a cada integrante de la comunidad.

Cuadro 9: Importancia de la capacitación comunitaria.

| RESPUESTAS | f | % |
|--------------|------------|------------|
| SI | 128 | 100 |
| No | 0 | 0 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: El autor.

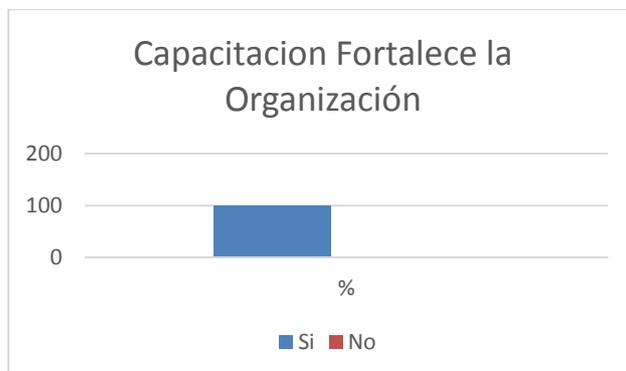


Figura 9: Representación gráfica sobre la importancia de la capacitación.

Se puede verificar que la mayor parte de los moradores opinan que la capacitación es un factor importante para el desarrollo de la comunidad, ya que por medio de la misma, les permitirá mejorar sus niveles de conocimiento y aportar nuevas ideas, que contribuyan al desarrollo de la comunidad, entendiendo que la capacitación comunitaria es la construcción de organizaciones de aprendizaje activo, reflexivo, que van a contribuir al desarrollo del individuos en el desempeño de una actividad. Es necesario hacer referencia

al pequeño grupo que resta importancia a la capacitación ya que su desinterés en ella puede convertirse en una semilla de dejadez del trabajo sinérgico en este barrio.

Cuadro 10: Nivel de interés de la comunidad para capacitarse.

| Criterio de la comunidad | f. | % |
|---------------------------------|------------|------------|
| SI | 128 | 100 |
| No | 0 | 0 |
| TOTAL | 128 | 100 |

Fuente: El autor.



Figura 10: Nivel de interés por la comunidad para capacitarse.

Si la capacitación comunitaria se enmarca en el ser humano; como sujeto de desarrollo integral, forjador del fortalecimiento organizacional comunitario, que permite convertir una obra física en una herramienta para el aprendizaje de las comunidades donde ellas decidan e intervengan en todas las fases de los proyectos e inclusive reflejen sus saberes etno-culturales mediante el reconocimiento de sí mismas, de sus problemas, necesidades de desarrollo, potencialidades y recursos, estimulando en ellas el deseo y voluntad de comprometerse con su propio desarrollo, entonces se puede señalar que es muy importante la apertura que los moradores del sector dan al presente proyecto ya que todos expresan su deseo de ser capacitados para el desarrollo de su comunidad.

Temas de interés para la capacitación

- ✚ Liderazgo y Gestión
- ✚ Relaciones humanas.
- ✚ Gestión Comunitaria.
- ✚ Cursos de computación básica.
- ✚ Taller de valores.
- ✚ Manejo de conflictos.
- ✚ Desarrollo comunitario.
- ✚ Fortalecimiento organizativo.
- ✚ Manejo de animales menores.

Los temas seleccionados por las personas encuestadas demuestran un gran interés por insertarse en procesos de superación, que les de la pauta para un desarrollo personal y barrial; ya que mediante la aplicación de estos talleres ellos desarrollaran una mejor convivencia, que conlleve a la concertación y búsqueda de soluciones a los problemas comunes a todos, lo que les permitirá mejorar su nivel de vida, volviéndolos autores de su propio desarrollo.

c. ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN BARRIAL

Cuadro 11: Criterio sobre el liderazgo en el barrio.

| Liderazgo barrial | f. | % |
|--------------------------|------------|------------|
| SI | 120 | 93,75 |
| No | 8 | 6,52 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: El autor.

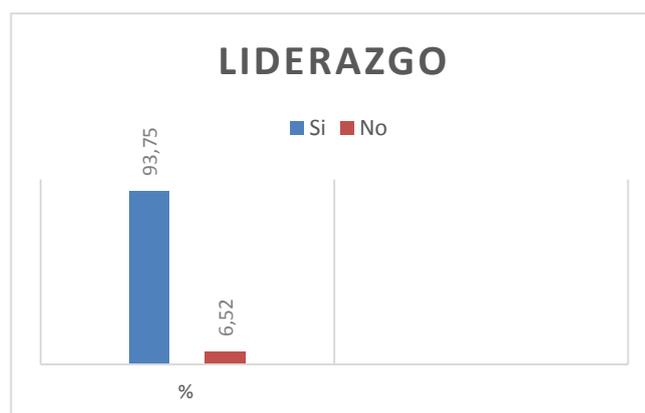


Figura 11: Representación gráfica sobre el criterio sobre el liderazgo barrial.

La eficacia del proceso que pone en marcha es a largo plazo. Se considera que los líderes comunitarios se caracterizan por ser personas... autónomas, capaces de tomar decisiones y de ser dueños de su vida personal y social como individuos y miembros de la sociedad... La autonomía se consigue a través de la participación y la comunicación. “La Autonomía posibilita que el individuo tome decisiones y resuelva de forma activa los requerimientos y las exigencias con que se encuentra, basándose en el análisis de la realidad y de los factores que la determinan, esto se refleja en los resultados que nos da esta encuesta en la que 93,75% afirma que en la medida de las posibilidades y con los escasos recursos con los que se cuenta han existido mejoras en beneficio de la comunidad.

Cuadro 12: Criterio sobre la influencia del liderazgo en el barrio.

| Influencia del líder en el barrio. | f | % |
|--|------------|------------|
| Mejoramiento comunitario. | 30 | 23,44 |
| En la gestión y participación de la comunidad | 30 | 23,44 |
| Generando obras en el barrio. | 40 | 31,25 |
| Manteniendo al pueblo unidos en las organizaciones | 28 | 21,88 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: El autor.

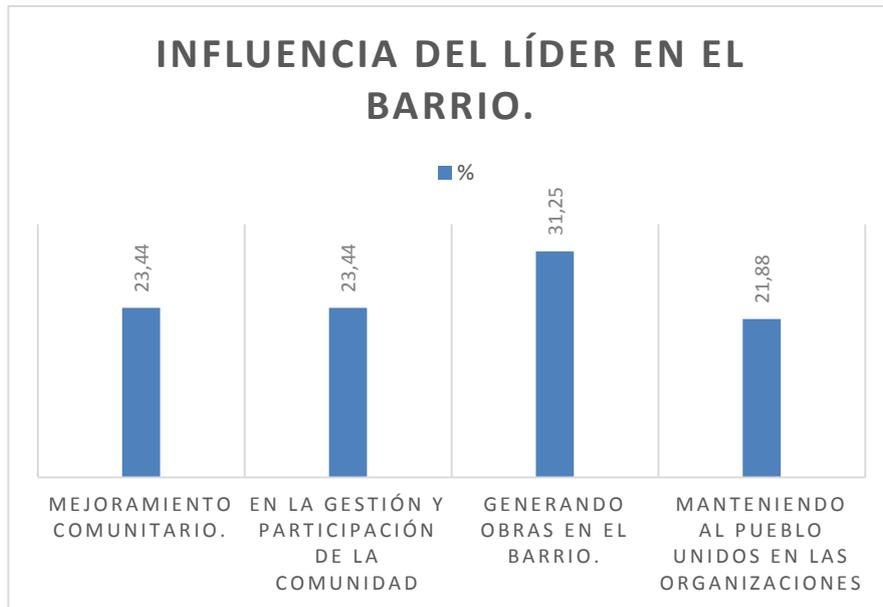


Figura 12: Representación gráfica sobre la influencia del líder en el barrio.

El líder comunitario no sólo nace, se hace. El punto de partida para transformarnos en líderes comunitarios es desear mejorar la calidad de vida de nuestra comunidad. Algunos ejemplos de líderes comunitarios son personas que trabajan en organizaciones de la comunidad formales e informales, como parroquias, clubes, asociaciones, grupos barriales, entre otras. Se requiere de líderes comprometidos para desarrollar proyectos que busquen el desarrollo comunitario y social, por esto, “Los proyectos de desarrollo deberían prestar cada vez más atención al fortalecimiento de elementos claves como las motivación, la organización (capital social), el liderazgo y la formación de capacidades al interior de las comunidades (capital humano), y en esta comunidad se evidencia que la influencia del líder se refleja en el desarrollo de obras y fortaleciendo la unión entre los moradores.

Cuadro 13: Estilo de liderazgo

| Influencia del líder en el barrio | f | % |
|-----------------------------------|-----|-------|
| Bueno | 40 | 31,25 |
| Malo | 0 | 0 |
| Regular | 88 | 68,75 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: El autor.

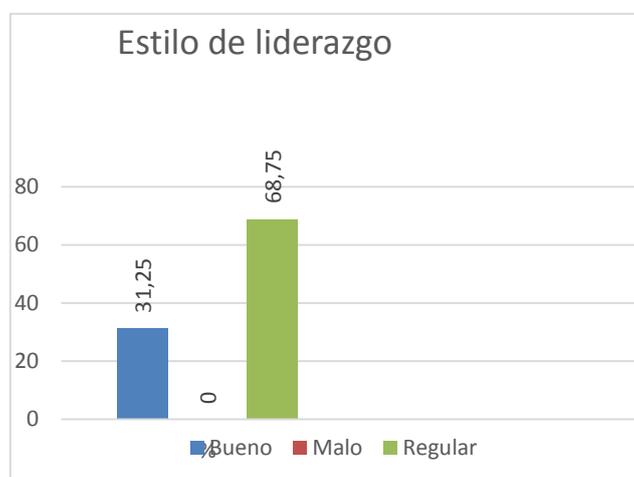


Figura 13: Representación gráfica sobre los estilos de liderazgo.

El liderazgo es un insumo fundamental en la organización. Existen diferentes estilos de liderazgo. El estilo autocrático (suavizado por la fraternidad y la disposición de negociar) es necesario en muchas ocasiones, para lograr el éxito en condiciones muy difíciles y para operar y mantener el sistema en funcionamiento. De acuerdo a la información obtenida el 68,75% manifiesta como el regular el liderazgo del líder, a pesar de que anteriormente señalaron que exista un buen liderazgo en el barrio, contrastando con la satisfacción en base al estilo de liderazgo, siendo importante señalar que no se puede satisfacer en un 100% a cada individuo, siempre habrá algún descontento e inconformidad.

Cuadro 14: Aspectos que debe tener un líder.

| Aspectos del líder en el barrio. | f | % |
|----------------------------------|------------|------------|
| Practica de Valores | 30 | 23,44 |
| Comunicación efectiva y asertiva | 30 | 23,44 |
| Capacidad de Gestión | 40 | 31,25 |
| Emprendedor | 28 | 21,88 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: Los autores.

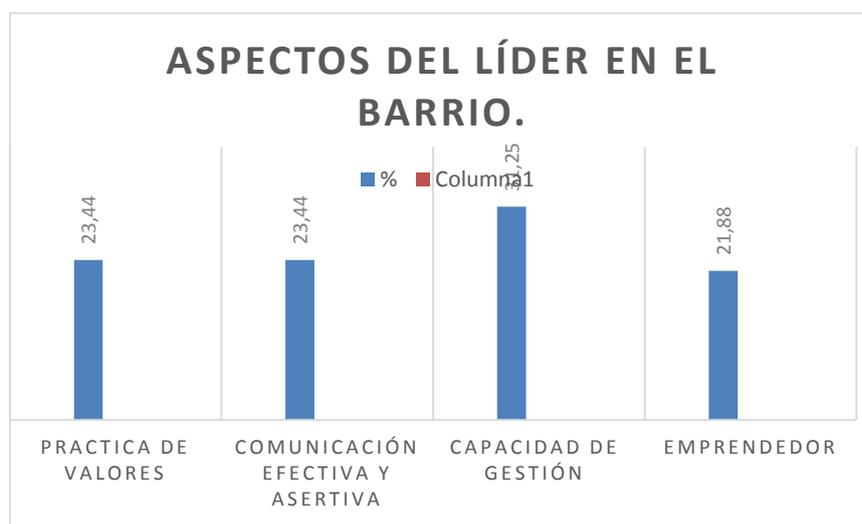


Figura 14: Representación grafico sobre los aspectos del líder en la organización.

La base para una adecuada organización, son las relaciones personales, señalando la importancia de que el líder posea algunas cualidades muy importantes como respeto, tolerancia para escuchar las ideas pues todos pensamos de manera distinta, practicar la comunicación efectiva y asertiva, servicial y empoderado con su comunidad, pacifista, responsable y consecuente, todo esto permite mantener su credibilidad en la comunidad e involucrar a todos en el desarrollo de su pueblo, dichas cualidades como también los conocimientos y competencias son muy necesarias, por lo que el presente plan de capacitación debe centrarse también en las relaciones humanas.

Cuadro 15: Importancia de la capacitación para el líder.

| Importancia de la capacitación para el líder | f | % |
|--|-----|-----|
| Si | 128 | 100 |
| No | 0 | 0 |
| Total | 128 | 100 |

Fuente: El autor.

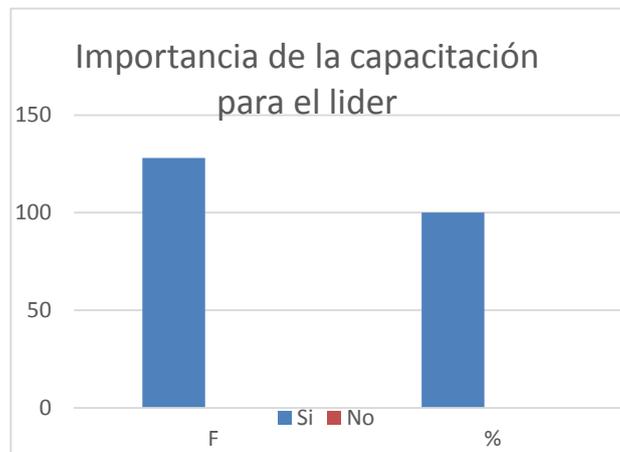


Figura 15: Representación gráfica de la importancia de capacitación del líder,

El 100% de los encuestados manifiesta que es muy importancia capacitar a los lideras debido a que la capacitación nos permite contar con los conocimientos adecuados para evitar los desafíos en un mundo cambiante, en la que el conocimiento juega un papel importante en los distintos procesos de desarrollo.

Cuadro 16: Nombre de los líderes comunitarios.

| APELLIDO Y NOMBRES | BARRIO |
|---------------------------|--------------------|
| Herrera Arcelio | Zapotepamba |
| Gálvez Alberto | Sabanilla |
| Ramírez Obando | La Sota |
| Campoverde Victoriano | Guaypira |
| Motoche Jesús | Naranjo |
| Ramírez Alcides | Macandamine |
| Bosa Manuel | Piedra Punta |
| Balcázar Frajil | Buena Esperanza |

Fuente: El autor.

Para el proceso de capacitación también se considerara a más de los líderes barriales a las personas seleccionadas por los encuestados, ya que unos de los objetivos de este proyecto es identificar a los futuros líderes, para fortalecer sus conocimientos, debido a que siempre se debe pensar a futuro y aprovechar los talentos jóvenes y preparados.

d. MATRIZ MARCO LÓGICO

| DESCRIPCIÓN | INDICADORES CCT | VERIFICADORES | SUPUESTOS |
|---|---|---|--|
| FIN | IMPACTO | | DE SUSTENTABILIDAD |
| Contribuir a fortalecer la organización de las comunidades de la parroquia de Casanga mediante la ejecución de planes anuales de capacitación para sus líderes actuales y futuros de dichas comunidades. | Al cuarto año de culminación del proyecto, se cuenta con el 100% de líderes con talento humano y conocimientos para ser gestores de mejoras en sus comunidades. | Documento de evaluación. | Líderes barriales de la parroquia de Casanga, crean sus propios emprendimientos productivos, financieros, generando fuentes de trabajo en sus comunidades. |
| PROPÓSITO | EFECTO | | DE PROPÓSITO A FIN |
| El GAD de la parroquia de Casanga ejecuta un plan de capacitación anual acorde a las necesidades individuales y colectivas de los líderes barriales, en base a ello realiza un intercambio de experiencias. | A los dos años de ejecución del proyecto, la parroquia tiene el 60% de líderes capacitados de acuerdo a su perfil quienes trabajan en el fortalecimiento organizativo de sus comunidades. | Observación de mejoras Actas de reuniones. Registro de participantes. | GAD Municipal del cantón Paltas facilita recursos y escenarios para capacitar a los Líderes. |
| COMPONENTES | DE PRODUCTO | | DE COMPONENTE A PROPÓSITO |
| La parroquia Casanga cuenta con Líderes capacitados quienes fortalecen las organizaciones barriales con la participación de los integrantes de las comunidades. | Hasta el primer mes de ejecución del proyecto el Gad parroquia realiza dos convenios con OGs y/o ONGs para el fortalecimiento de las capacidades técnicas y pedagógicas de los líderes | Documentos de convenios | Convenios realizados permiten la asignación de capacitadores para desarrollar el plan de capacitación. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>Líderes de la parroquia de Casanga realizan intercambios de experiencias entre docentes de la institución u otras instituciones educativas.</p> | <p>barriales.</p> <p>A partir del quinto mes de ejecución del proyecto por lo menos el 70% de líderes han fortalecido sus capacidades de organización.</p> <p>Hasta el final del proyecto, los líderes por lo menos han realizado dos círculos de aprendizaje entre los líderes de otras organizaciones para intercambiar experiencias, en lo referente a la organización comunitaria.</p> <p>El GAD realiza convenios con 4 GADs parroquiales para intercambiar experiencias sobre la organización comunitaria y los diferentes estilos de liderazgo.</p> | <p>Registro de participantes, Memoria técnica</p> <p>Documento del informe realizado en los intercambios</p> <p>Documento de convenio Entrevistas Fotografías.</p> | <p>Apertura de otras instituciones para realizar intercambios de experiencias</p> |
|--|--|--|---|

| ACTIVIDADES | PRESUPUESTO | EJECUCIÓN PRESUPUESTAL | DE ACTIVIDAD A COMPONENTE |
|---|--|--|---------------------------|
| <p>1. La parroquia Casanga cuenta con Líderes capacitados quienes fortalecen las organizaciones barriales con la participación de los integrantes de las comunidades.</p> <p>1,1 Convenios con OGs Y ONGs para la ejecución de los talleres.</p> <p>1,2 Ejecución participativa del plan anual de capacitación en las siguientes temáticas</p> <ul style="list-style-type: none">  Elaboración de propuestas.  Manejo de conflictos.  Liderazgo y Gestión.  Relaciones humanas.  Desarrollo participativo.  Gestión comunitaria.  Participación de la comunidad.  Valores. | <p>Oficios 10 Biáticos 100 Total 110</p> <p>Capacitador 100 Material didáctico 100 Refrigerios 500 Total 1600</p> | <p>Facturas y notas de venta autorizadas por el SRI.</p> | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">  Desarrollo Rural.  Oratoria.  Hablar en público. <p>1,3 Seguimiento al plan de capacitación y talleres ejecutados</p> <p>1,4 Elaboración del informe final sobre fortalezas y debilidades del plan de capacitación y talleres a ejecutarse.</p> <p>2, Líderes de la parroquia de Casanga realizan intercambios de experiencias entre docentes de la institución u otras instituciones educativas.</p> <p>2.1 Reuniones semestrales para realizar intercambios de experiencias ente líderes barriales.</p> <p>2.2 Gestiones para intercambiar experiencias con otras instituciones educativas</p> | <p>Beaticos: 1000</p> <p>Costo Total 2710. Dólares.</p> | | |
|---|---|--|--|

5. DISCUSIÓN

- ✚ Dando cumplimiento con los objetivos propuestos en el proyecto inicial es necesario señalar que se partió de la aplicación de la encuesta estructurada, donde se pudo determinar el objetivo principal de la investigación, el cual fue, plantear una propuesta de capacitación en función del fortalecimiento de la organización comunitaria del sector objeto de estudio,
- ✚ Los estudios realizados en el ámbito de la extensión agropecuaria, han permitido hacer una lectura más clara de la realidad circundante; a esto se suma el trabajo investigativo realizado en la parroquia de Casanga, del Cantón Paltas, en donde, se evidencia claramente el problema que impide el desarrollo de su barrio como es el desconocimiento de temas relacionados con el desarrollo comunitario, desconocimiento que conlleva a un débil involucramiento y a no insertarse en verdaderos procesos de gestión en beneficio de su entorno.
- ✚ En el análisis se puede determinar que las personas encuestadas no apoyan a la directiva en las gestiones, opinando que es el Municipio quien debe encargarse de realizar las obras, es decir que el pensamiento paternalista sigue presente, solo esperan que se les dé, mientras que en la actualidad las personas deben convertirse en autores/as de su propio desarrollo.
- ✚ Sin embargo existe el interés de ellos en la importancia y necesidad de capacitarse, dan la pauta para plantear una propuesta de capacitación en función del fortalecimiento de la organización comunitaria del sector objeto de estudio, orientada a desarrollar procesos de adelanto y bienestar que conlleven a una vida enmarcada en el buen vivir y la justicia social.

6. CONCLUSIONES

- ✚ Los moradores de las distintas organizaciones de la parroquia de Casanga, a pesar de contar con niveles de instrucción aceptables y acorde a las edades existentes no le dan la real importancia a la organización barrial, su participación es muy limitada, es una comunidad muy paternalista que deja toda la responsabilidad a su líder barrial.
- ✚ La escasa capacitación en función del fortalecimiento organizativo conlleva a que los moradores de la parroquia, no participen ni se involucren en la búsqueda de soluciones a sus problemas comunes afectando, de esta forma a su propio desarrollo; realidad que fue evidenciada en las mejoras existentes en cada una de las comunidades.
- ✚ Los líderes barriales, producto de la débil organización comunitaria, no realizan una verdadera gestión encaminada a la dotación de servicios e infraestructura social básica.
- ✚ La comunidad y líderes expresa su deseo de fortalecer sus conocimientos para alcanzar un verdadero desarrollo.

7. RECOMENDACIONES.

- ✚ A los integrantes de las distintas comunidades, que deben valorar los diferentes niveles de organización local, para que junto al Gad parroquial se realicen acciones que conlleven al fortalecimiento de su organización.
- ✚ Al Gad parroquial, que incremente programas y proyectos de coordinación, capacitación, participación y salud en sus distintos barrios en coordinación de los líderes barriales, que les permitan mejorar su calidad de vida.
- ✚ Que los líderes barriales participen activamente de las actividades encaminadas a gestionar la dotación de servicios e infraestructura social básica, y fortalezcan su organización barrial
- ✚ Al Gad parroquial, que continúen con procesos de capacitación continua, en distintas actividades productivas, sociales y deportivas que posibiliten la solución de sus problemas y la satisfacción de sus necesidades elevando así su calidad de vida.

8. BIBLIOGRAFÍA

Rodríguez, M; García, M 2013. La capacitación en función del fortalecimiento organizativo de los moradores del barrio Virgenpamba de la ciudad de Loja". (En línea). Loja. Consultado Nov. 05 del 2014. Disponible en repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/701/1/90611.pdf.

Sánchez, S; 2007. Proyecto "Fortalecimiento de la participación política de ligerezas en Ecuador". (En línea). Quito. Consultado Nov. 03 del 2014. <http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/369/File/PDF/CentrodeReferencia/InstrumentosdeDerechosHumanos/InformesDH/Proyectofortalecimientoliderezas.pdf>.

Muñoz, J; 2012. Intervención comunitaria: concepto. El desarrollo comunitario". (En línea). Murcia: Consultado Nov. 21 de noviembre del 2014. <http://www.eumed.net/rev/cccss/22/concepto-desarrollo-comunitario.html>

Whitehill, 1953 disponible en: https://en.wikipedia.org/wiki/Whitehill_Welfare_F.C.

Difunde Mace, 1990. Disponible en: https://en.wikipedia.org/wiki/Whitehill_

9. ANEXOS

Anexo 1. Encuesta para el primer Objetivo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.



El liderazgo en la organización, garantiza una eficiente gestión, solicito su colaboración respondiendo a la presente encuesta.

Nombre: _____ edad _____

1. ¿Considera usted que en su barrio existe liderazgo?

Si () No ()

Porqué _____

—

2. ¿Cómo usted considera que el liderazgo influye en su barrio?

3. ¿Cómo considera usted el estilo de liderazgo que tienen el líder de su barrio?

Bueno () Malo () Regular ()

Porqué _____

—

4. ¿Qué aspectos considera usted que debe tener un líder?

5. ¿La capacitación será un factor importante para un líder?

Si () No ()

Porqué _____

6. ¿En qué aspectos considera que se debe capacitar los líderes?

7. ¿Podría usted dar algún nombre de esta comunidad que se pueda considerar líder?

Porqué

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2. Encuesta para el segundo Objetivo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.



En busca de potenciar la participación que permitirá el fortalecimiento de la organización barrial le solicitamos su colaboración respondiendo a la presente encuesta.

1. Nombre: _____ edad _____

Nivel de instrucción:

Primaria () Secundaria. () Superior () Ninguna () Otra ()

2.-¿Existe organización barrial?

Si () No ()

Por qué _____

3. ¿Cuál es su función dentro de la Organización barrial?

4. ¿Los dirigentes cumplen con mejoras para la comunidad?

Si () No ()

Por qué _____

5. ¿Con que servicios básicos e infraestructura cuenta la comunidad?

6. ¿Qué se necesita para lograr que el barrio goce de todos los servicios básicos?

7. ¿Cómo califica usted su participación?

Buena () Mala () Regular ()

8. ¿Cuáles problemas considera usted que no permita una buena gestión del líder de su comunidad?

.....
.....

9. ¿Cree usted que la capacitación fortalece la organización comunitaria?

Si () No ()

10. ¿Le interesaría a usted recibir capacitación?

Si () No ()

11. ¿En qué temas?

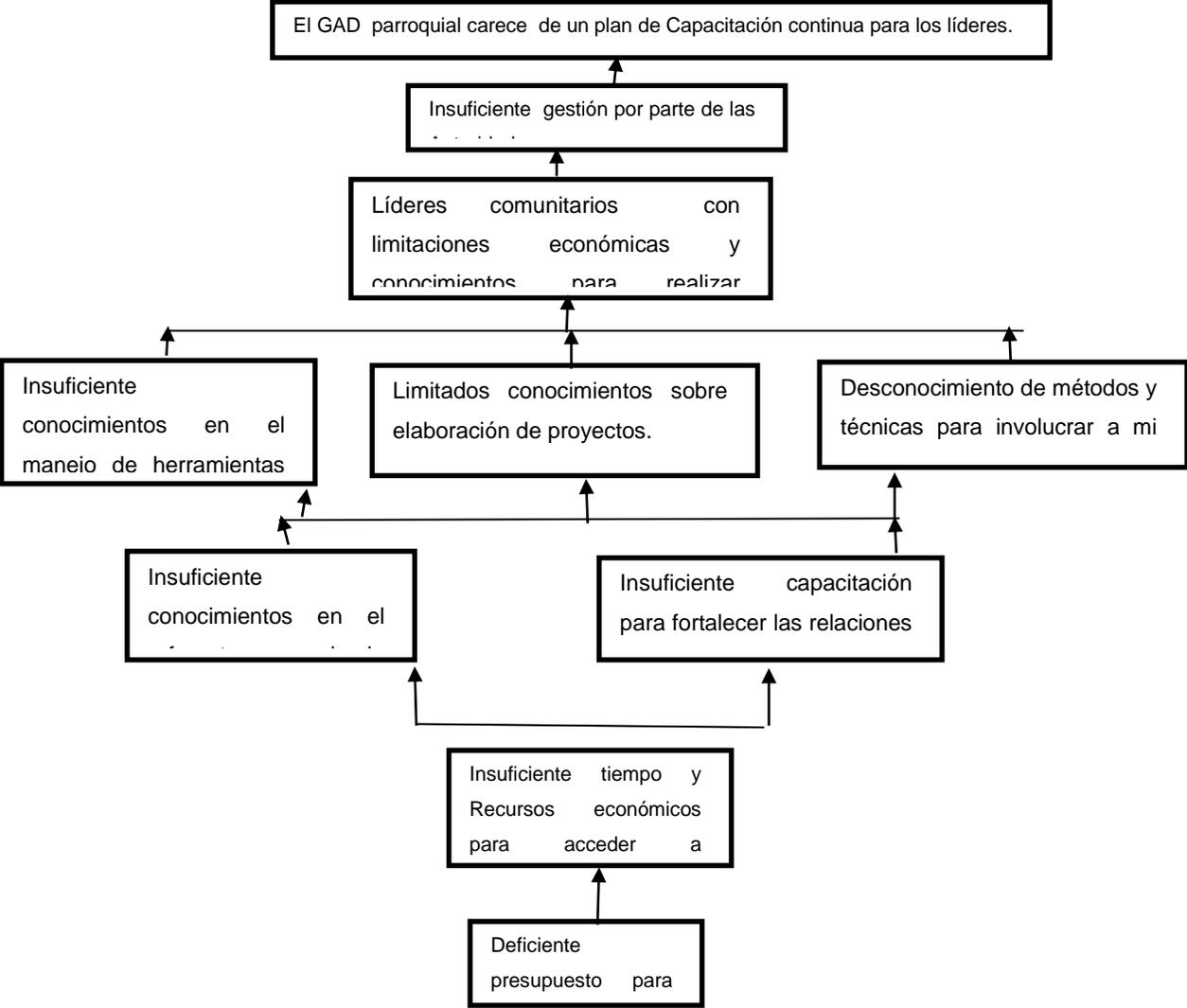
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3. Matriz de involucrados

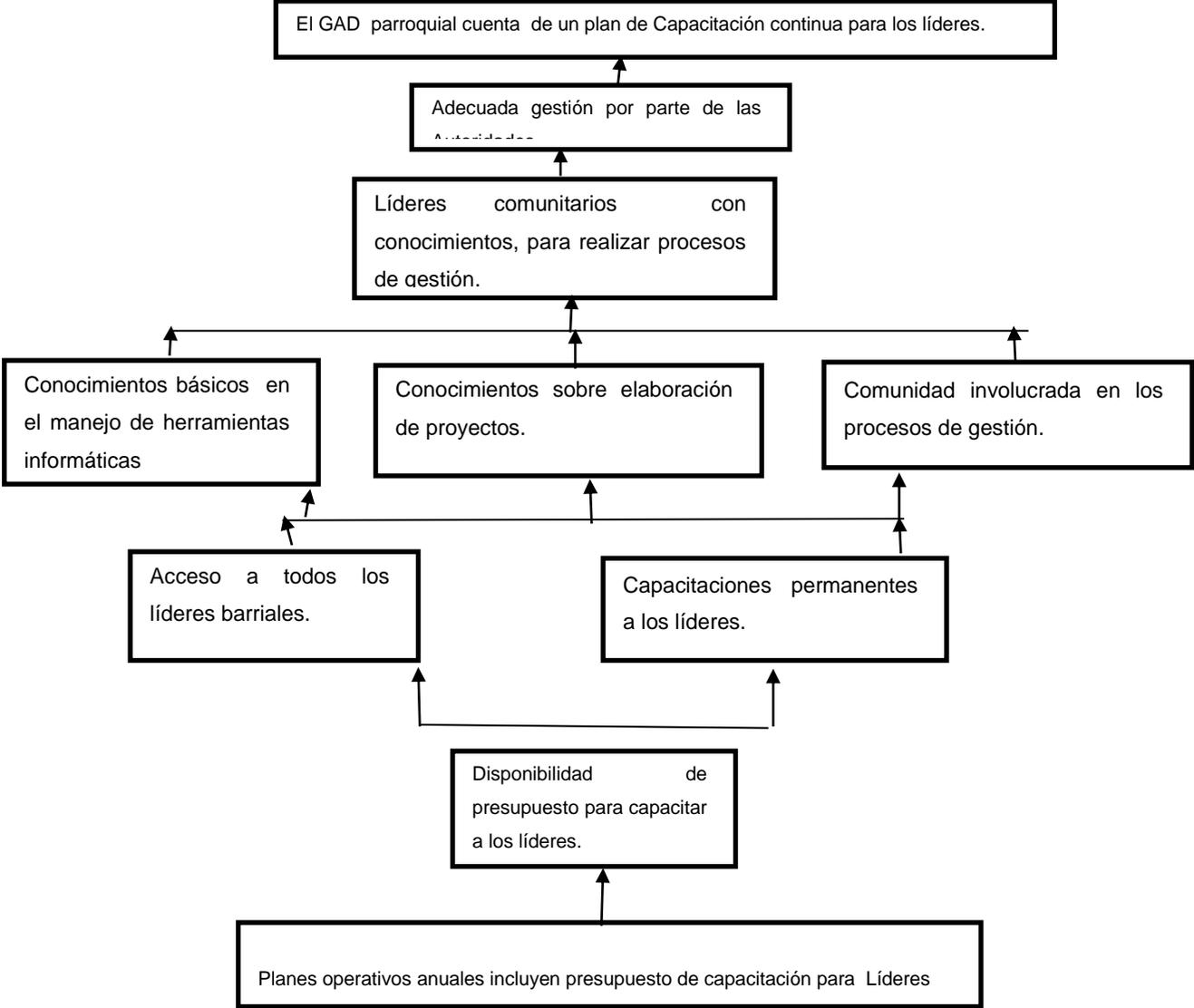
| Involucrados | Intereses | Problemas | Recursos y mandatos |
|--|---|--|---|
| Ovidio Marcelo Ramírez Jiménez | Diseñar un plan de capacitación permanente para los líderes. | Líderes comunitarios con limitaciones económicas y conocimientos, para realizar procesos de gestión. | Políticas: Leyes y reglamentos Cognitivos: talento humano Mandato. Administrar. |
| Herrera Arcelio Zapotepamba | Fortalecer los conocimientos para realizar adecuadas gestiones en mi comunidad. | Deficiente presupuesto para capacitación. | Políticas: Políticas de Estado. Mandato. Administrar |
| Gálvez Alberto Sabanilla | Actualizar los conocimientos en lo referente a liderar. | Insuficiente conocimientos en el manejo de herramientas informáticas. | Recursos cognitivos: Conocimientos básicos Mandato Administrar |
| Ramírez Obando La Sota | Actualización en métodos y técnicas de liderazgos efectivos y eficientes. | Desconocimiento de métodos y técnicas para involucrar a mi comunidad. | Recursos cognitivos: Conocimientos básicos Mandato Administrar |
| Campo verde Victoriano Guaypira | Mejorar las relaciones en mi comunidad. | Débil involucramiento de la comunidad para participar en procesos de gestión. | Recursos cognitivos: Conocimientos básicos. Mandato Administrar. |
| Motoche Jesús Naranjo | Trabajar en beneficio de mi comunidad. | Deficientes apoyo de la comunidad a los líderes barriales. | Recursos cognitivos: Conocimientos básicos Mandato Administrar. |
| Ramírez Alcides Macandamine | Contar con conocimientos adecuados para relacionarme con mi comunidad. | Desunión entre los moradores. | Recursos Cognitivos: Talento humano Mandato Administrar |
| Bosa Manuel Piedra Punta | Realizar gestiones en beneficio de mi comunidad. | Insuficiente capacitación para fortalecer las relaciones humanas. | Recursos Cognitivos: Conocimientos básicos Mandato Administrar, |
| Balcázar Frajil Buena Esperanza | Mejorar la calidad de los moradores. | Insuficiente conocimientos en el referente a manejo de herramientas informáticas. | Recursos Cognitivos: Conocimientos básicos. Mandato Administrar. |

| | | | |
|-------------------------|---|---|---|
| <p>MORADORES</p> | <p>Que todos los líderes estén actualizados para que realicen buenas obras.</p> <p>Se implante ese plan para que todos los líderes estén totalmente actualizados con las exigencias de hoy en día. Tener una capacitación permanente.</p> <p>Tener oportunidad de capacitarnos permanente mente</p> | <p>Adquirir conocimientos sobre elaboración de proyectos. Manejo equipos informáticos</p> <p>Insuficiente temática acorde a las necesidades de la institución y su entorno.</p> <p>Insuficiente tiempo y Recursos económicos para acceder a capacitarse.</p> <p>El GAD parroquial carece de un plan de Capacitación continua para los líderes.</p> <p>Insuficiente gestión por parte de las Autoridades</p> | <p>Recursos Cognitivos: Talentos Humanos</p> <p>Mandato enseñar</p> |
|-------------------------|---|---|---|

ANEXO 4. Árbol de problemas



Anexo 5. Árbol de objetivos



Anexo 6. Fotografías.

Imágenes de las diferentes actividades realizadas propuestas en el trabajo de investigación.

