



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

**Título:**

**“El liderazgo en el desarrollo productivo  
Agrícola de la comunidad Zañe, Parroquia  
Chuquiribamba del cantón Loja y la intervención  
del Trabajador Social”**

Tesis Previa a Optar  
el Grado de Licenciada  
en Trabajo Social

**Autora:**

María Astrid Solano Moreno

**Directora de Tesis:**

Dra. Claudia Sofía Medina León Mg. Sc

**LOJA – ECUADOR**

**2018**



## CERTIFICACIÓN

Dra. Claudia Sofía Medina León Mg. Sc.

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

### CERTIFICA:

Haber dirigido, asesorado y revisado en todos sus componentes el desarrollo de la Tesis titulada: **“EL LIDERAZGO EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO AGRÍCOLA DE LA COMUNIDAD ZAÑE, PARROQUIA CHUQUIRIBAMBA DEL CANTÓN LOJA Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL.”** de autoría de la Srta. María Astrid Solano Moreno, la cual cumple con los requisitos de forma y fondo exigidos por la investigación para la graduación de Licenciada en Trabajo Social, de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, y en cumplimiento a las disposiciones reglamentarias pertinentes, autorizo su presentación ante el organismo pertinente, y sustentación pública.

Loja, 16/02/2018

.....  
Dra. Claudia Sofía Medina León Mg. Sc.  
**DIRECTORA DE TESIS.**

## AUTORIA

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

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

**Autora:** María Astrid Solano Moreno

**Firma:** .....



**Cédula:** 1105834210

**Fecha:** Loja, mayo de 2018

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

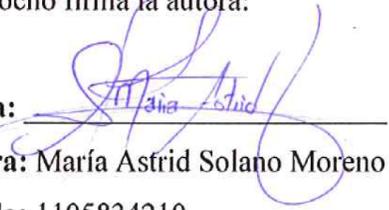
Yo María Astrid Solano Moreno, declaro ser autora de la tesis titulada: “**EL LIDERAZGO EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO AGRÍCOLA DE LA COMUNIDAD ZAÑE, PARROQUIA CHUQUIRIBAMBA DEL CANTÓN LOJA Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL.**” Como requisito para optar el grado de: **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre al mundo la reproducción integral de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja a los 17 días del mes de mayo del dos mil dieciocho firma la autora:

**Firma:**

  
**Autora:** María Astrid Solano Moreno

**Cedula:** 1105834210

**Dirección:** Loja, Argelia calle Galileo Galilei y Chuquimarca

**Correo electrónico:** mariaah\_26-02@hotmail.com

**Teléfono:** 0969291060

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Directora de Tesis:** Dra. Claudia Medina Mg. Sc.

**Tribunal de grado:**

**Presidenta:** Dra. Rina del Cisne Narváez Mg. Sc

**Vocal:** Dra. Betti Reyes Masa Mg. Sc

**Vocal:** Lic. Inés Catalina Villamagua Mg. Sc.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar un agradecimiento sincero a la Universidad Nacional de Loja, Facultad Jurídica Social y Administrativa, Carrera de Trabajo Social, con cada uno de sus Directivos y Docentes por los conocimientos impartidos y darme la oportunidad de iniciar y culminar mi Carrera de formación Universitaria.

A la Dra. Claudia Medina Mg. Sc. Directora de Tesis, que con paciencia y ética profesional transmitió sus sabios conocimientos y experiencias contribuyendo para la realización ejecución de este Trabajo.

Finalmente a la Sra. Leovina Valle, lideresa de la Comunidad de Zañe y a los moradores quienes con su valiosa apertura y predisposición hicieron posible la realización y culminación de este trabajo Investigativo

**La Autora**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedico:

Primeramente a Dios por darme la fortaleza, perseverancia, sabiduría, amor y salud.

A mis padres Carlos Solano y María Moreno quien con su esfuerzo y dedicación supieron apoyarme para que pueda obtener este logro en mi vida.

A mis hermanos por motivarme, confiar en mí y brindarme su valioso apoyo moral siendo quienes me dieron la fuerza necesaria para hacer que cada día me supere hasta alcanzar mi meta.

A toda mi familia, amigos y todos quienes creyeron en mí, por tener su apoyo, confianza y cariño. De igual manera dedico este trabajo, a mis docentes quienes me han orientado en todo momento ya que con su sabia enseñanza supieron forjar por el camino del conocimiento.

**María Astrid Solano**

**a. TÍTULO**

**“EL LIDERAZGO EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO AGRÍCOLA DE  
LA COMUNIDAD ZAÑE, PARROQUIA CHUQUIRIBAMBA DEL  
CANTÓN LOJA Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL”**

## **b. RESUMEN**

El presente trabajo de investigación denominado **“El liderazgo en el desarrollo productivo agrícola de la Comunidad Zañe, y la intervención del Trabajador Social”** es de vital importancia debido a que permitirá cambiar la situación en la que se encuentran los moradores, con el propósito de lograr un liderazgo empoderado y la participación activa de los miembros de la comunidad, para así de manera mancomunada alcanzar el desarrollo productivo agrícola en la Comunidad Zañe.

Los objetivos específicos posibilitaron fundamentar las categorías del objeto de estudio a través de diversas teorías, además, que se identificaron causas y consecuencias, que permitieron tener el contacto directo con la realidad investigada y mediante aquello establecer una propuesta de intervención brindando alternativas de solución al objeto de estudio.

El trabajo se sustenta bajo la aplicación de 86 encuestas a moradores y a la directiva conformada por cinco integrantes. Se utilizó la metodología del autodesarrollo comunitario enfocado en las tres primeras etapas: Intercambio inicial con el sujeto necesitado de la acción profesional, cuya etapa consiste en conocer la percepción del sujeto demandante sobre los problemas y características generales de la comunidad, segundo la exploración del escenario, que permitió obtener datos empíricos relacionados con la problemática investigada permitiendo confrontar con referentes teóricos y finalmente con el diagnóstico y búsqueda de soluciones, aquí los sujetos involucrados manifestaron alternativas de solución las mismas que fueron aplicadas con el apoyo de técnicas y herramientas de investigación como la ficha de observación, diálogo y encuestas.

Entre los principales hallazgos de la investigación las causas encontradas en relación al débil liderazgo son las siguientes: deficiente participación y comunicación, falta de tiempo y débil

liderazgo que influye en el desarrollo productivo agrícola de la comunidad, por lo tanto, se pretende fomentar un liderazgo empoderado motivando a la participación y cooperación activa por parte de los moradores.

Es indispensable destacar la participación del Trabajador Social como orientador, coordinador y planificador para lograr que los líderes tomen con responsabilidad el trabajo que los moradores les confían y así alcanzar las metas en común. Por tal motivo se diseñó una propuesta de intervención denominada “Fortalecimiento del liderazgo para el desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe, Parroquia Chuquiribamba”

## **ABSTRACT**

The present research work called "**The leadership in the agricultural productive development of the Zañe Community and the intervention of the Social Worker**" is of vital importance because it will allow to change the situation in which the inhabitants find themselves, in order to achieve a empowering leadership and the active participation of the members of the community, in order to jointly achieve productive agricultural development in the Zañe Community.

The specific objectives made it possible to base the categories of the object of study through various theories, in addition, that causes and consequences were identified, which allowed having direct contact with the reality investigated and through that establishing an intervention proposal providing alternative solutions to the object study.

The work is based on the application of 86 surveys to residents and to the directive formed by five members. The methodology of community self-development focused on the first three stages was used: Initial exchange with the subject in need of professional action, whose stage consists in knowing the perception of the demanding subject about the problems and general characteristics of the community, second the exploration of the scenario , which allowed to obtain empirical data related to the researched problematic allowing to confront theoretical referents and finally with the diagnosis and search of solutions, here the involved subjects manifested alternative solutions that were applied with the support of techniques and research tools such as observation sheet, dialogue and surveys.

Among the main findings of the research, the causes found in relation to weak leadership are the following: poor participation and communication, lack of time and weak leadership that influences the agricultural productive development of the community, therefore, it is intended to promote leadership empowerment motivating participation and active cooperation on the part of the inhabitants.

It is essential to highlight the participation of the Social Worker as counselor, coordinator and planner to ensure that the leaders take responsibility for the work that the residents entrust to them and thus reach the common goals. For this reason, an intervention proposal called "Strengthening the leadership for the agricultural productive development of the Zañe community, Chuquiribamba Parish" was designed.

### **c. INTRODUCCIÓN**

El liderazgo es el proceso de influir sobre las actividades de un grupo organizado hacia la consecución de sus metas, trabajando con mucho entusiasmo para así iniciar procesos de cambio evolutivo facilitando su contribución a la eficiencia y el éxito de una comunidad.

El presente trabajo de investigación se realizó en la Comunidad Zañe donde se investigó la importancia del liderazgo dentro de la comunidad, siendo fundamental para el desarrollo productivo agrícola, para lo cual se establece el problema objeto de estudio: “Cómo incide el débil liderazgo en el desarrollo Productivo Agrícola de la Comunidad Zañe, Parroquia de Chuquiribamba”.

Mediante la investigación realizada, el presente trabajo consta de los siguientes apartados:

**APARTADO I:** Titulado “**REVISIÓN DE LITERATURA**” soporta el estudio científico de varios autores acorde a cada variable como; Liderazgo, Desarrollo Productivo Agrícola y Trabajo Social Comunitario contrastando con el criterio personal relacionado al objeto de estudio lo cual orienta a conocer la situación de la Comunidad Zañe y dando a conocer el rol del Trabajador Social en la intervención comunitaria.

**APARTADO II:** Se detallan los “**MATERIALES Y MÉTODOS**”, los mismos que permitieron obtener la información de manera ordenada y precisa al aplicar la metodología del autodesarrollo comunitario, aplicando métodos y técnicas como la observación directa, dialogo y encuestas.

**APARTADO III:** Hace referencia a la “**DISCUSIÓN DE RESULTADOS**” lo cual permitió conocer los principales hallazgos obtenidos en la investigación de campo, se contrastó los diversos resultados expresándose en análisis cuantitativo y cualitativo de variables e indicadores. Además la discusión permitió verificar el problema latente en la comunidad contrarrestando con otras investigaciones.

**APARTADO IV:** Corresponde a las “**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**” siendo el producto del trabajo investigativo lo cual a través de los objetivos y la realidad del contexto social se realizan las mismas, conociendo la causa-efecto del objeto de estudio.

En este contexto, el presente trabajo investigativo conlleva a una Propuesta de Intervención Social para “Fortalecimiento del liderazgo para el desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe, Parroquia Chuquiribamba” la cual tiene como fin ser un aporte para que tanto líderes como moradores puedan ser entes activos para realizar estrategias de desarrollo, valorando la contribución que podrían ofrecer cada uno de sus miembros a la Comunidad.

## **d. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **1. Liderazgo**

#### **1.1 Definición de Liderazgo**

Según (Montero, 2003) Liderazgo es considerado como el proceso de influir en la gente mediante las ideas de manera positiva. Es importante que en una comunidad exista más de un líder ya que fomenta la iniciativa, creatividad y la coordinación del trabajo que se realiza en la comunidad, es necesario promover este tipo de liderazgo para garantizar el relevo generacional.

Por tanto, el líder como agente de desarrollo debe transitar hacia una labor de control o supervisión por las acciones y decisiones de su comunidad, de esta manera ayuda a visionar su comunidad hacia senderos prósperos en donde sus metas materialicen el trabajo en equipo, dando ejemplo y transmitiendo valores. Es así que los líderes para su comunidad se constituyen en verdaderos modelos de transformación y desarrollo para una comunidad que necesita ser parte fundamental de la sociedad fomentando a la participación.

Es por ello, que actualmente es prioritario para los líderes comunitarios el ejercicio de la participación, que enseña a ser más democráticos, pluralista y tolerantes. El líder del que se habla busca facilitar la participación, promoviendo el desarrollo y crecimiento de una nación entera comprometiendo a la solidaridad comunitaria, de necesidades compartidas, de historia común, de objetivos comunes además de la prioridad de los intereses colectivos sobre los individuales en cuanto al trabajo que se realiza para la comunidad. Esto significa que cuando un líder deja de consultar a los miembros de los grupos organizados y a las personas clave de la comunidad a la

cual pertenece, cuando negocia sus intereses sin tomarlos en cuenta ni informar a tiempo, cuando busca beneficiarse a costa de los recursos de la comunidad o a sus espaldas, dejará de ser líder de la comunidad.

Según (Tracy, 2014) el liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en la gente, los líderes tienen una visión y un sentido de misión que eleva e inspira a hombres y mujeres para ayudarlos a conseguir esa misión. El líder debe motivar, impulsar y entusiasmar para lograr el compromiso en los demás y así conseguir la visión propuesta, un buen objetivo o misión ofrece una idea clara de dirección no solo a la organización, sino a cada persona de la organización un buen objetivo unifica a todos en una causa común.

*De acuerdo a los autores liderazgo es considerado como el conocimiento, la actitud activa y positiva y las conductas que tienen los líderes, influyendo en las personas mediante idea, haciéndolos responsables y sobre todo que tengan control de su trabajo para llevar a cabo las metas de la comunidad. En este sentido el líder debe motivar, impulsar y entusiasmar para lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión y así trabajen en su realización.*

### **1.1.2 Características de un líder o lideresa:**

Según (Salazar, 2006) las características que debe predominar en líderes son las siguientes:

- ♣ Debe tener una actitud adecuada basada en valores: (honestidad, puntualidad, imparcialidad, participativo).

- ♣ Habilidad para observar y diagnosticar las situaciones, determinando cuales responden a los intereses de la mayoría.
  
- ♣ Habilidad de responder de manera diferente a cada situación, conservando siempre una actitud adecuada.
  
- ♣ Ser visionario, debe tener una visión de largo plazo, adelantarse a los acontecimientos, detectar oportunidades mucho antes que los demás.
  
- ♣ Una persona de acción, no sólo se fija objetivos exigentes, sino que lucha por alcanzarlos sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.
  
- ♣ Debe tener coraje, el líder no se desanima ante las dificultades defiende con determinación sus convicciones manteniendo a la gente unida.
  
- ♣ Comunicador: es decir tener habilidad para vender su visión, es convincente, sabe presentar sus argumentos para conseguir y ganar el apoyo.
  
- ♣ Gran negociador: luchador por conseguir sus objetivos, le exige negociar continuamente.
  
- ♣ Capacidad de Mando: basar su liderazgo en el arte de la convicción teniendo autoridad cuando la situación lo requiera.

- ♣ El líder consigue entusiasmar a su grupo, el futuro que ofrece el líder es tan importante que merece luchar por ello, un verdadero liderazgo va siempre unido al grupo.

Según (Malaret, 2003) menciona que en un equipo u organización además de contar con líderes que ejerzan el liderazgo a través de su autoridad formal, pueden existir otros que lo sean por su autoridad moral, o sea, que lo ejerzan por decisión del grupo. Ambos “liderazgos” pueden ser ejercidos por una misma persona o por más de una según sea el caso.

- ♣ El líder debe aplicar un estilo de liderazgo en función de las circunstancias, cambiando el mismo, si es necesario, o utilizando combinaciones en los casos prudentes.
- ♣ El liderazgo ante todo debe ser eficaz de manera integral, y por la influencia y repercusión que tiene sobre los seguidores debe ser portador de una ética social que permita la transparencia y la honestidad en todas las actuaciones y decisiones.
- ♣ En sentido general, es un proceso que interrelaciona al líder, al seguidor, a la situación existente en ese momento y a las actividades que se realizan. Debe ser capaz de incrementar la cohesión del equipo de trabajo.

*Los criterios otorgados por los autores en cuanto a características de liderazgo, son que deben tener habilidades para observar, diagnosticar y responder además de fijarse objetivos exigentes y luchar por alcanzarlos, en sí, el líder explica claramente que hay que hacer y cómo debe hacerse supervisando de manera permanente, fijando plazos y escuchando con atención los puntos de vista*

*y sugerencias de otras personas, sobretodo debe ser portador de una ética social que permita la transparencia y la honestidad en su accionar.*

### **1.1.3 Funciones de un líder**

De acuerdo a (Maxwell, 2016) las funciones que debe cumplir un líder son las siguientes:

<b>FUNCIONES</b>	<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>
<b>Representar</b>	Capacidad que tiene el líder de expresar el sentir de su grupo o comunidad, frente a las decisiones y en las tareas o trabajos que se llevan a cabo. Para esto el líder debe estar en permanente relación con el grupo.
<b>Movilizar</b>	Logra que el grupo no esté en actitud pasiva, no se trata de agitar al grupo sino que éste responda de forma activa en cualquier circunstancia.
<b>Generar formación</b>	Impulsa procesos de toma de conciencia. No se trata de que solamente el líder domine ciertos temas, sino de que ayude al grupo a reflexionar sobre las situaciones que se presentan y a analizar alternativas de solución.
<b>Organizar:</b>	Logra que todas las ideas e iniciativas diversas que hay en un grupo lleguen a una idea común. Es la acción de colectivizar, clarificar, y ordenar las diferentes ideas e iniciativas unificando las acciones en beneficio colectivo.
<b>Coordinar:</b>	Promueve y unifica la comunicación y los aportes de los miembros de los grupos, es decir, pone en orden las diferentes acciones y actividades para alcanzar los objetivos de acuerdo a los principios e intereses del grupo y de la comunidad.
<b>Planificar:</b>	Este punto se refiere a establecer fechas y pensar en qué acciones son las más necesarias para que los objetivos se vayan logrando. Un buen plan ayuda a prever y precisar los pasos a seguir antes que los acontecimientos sean negativos tomando en consideración con qué recursos humanos y materiales se cuenta.

<b>Analizar la situación:</b>	Es decir, estudia la realidad global y concreta la situación que los rodea. Tiene la capacidad para entender la situación del país orientando y asesorando a la comunidad.
<b>Asesorar:</b>	Sugiere ideas acorde a la situación fomentando la reflexión, participación y formación de la gente.
<b>Control de funcionamiento.</b>	La relación que debe tener un líder con su grupo, debe estar siempre basada en una actitud de compartir, de aprender, y retroalimentar.
<b>Generar participación:</b>	Mide la participación no por la cantidad de gente que asiste a las actividades, sino se trata de que cada miembro sienta la organización como algo propio, que se involucre de lleno en las acciones y en las actividades de la comunidad.

**Fuente:** Maxwell J. (2016)

**La autora:** Ma. Astrid Solano

(Crosby, 2011) manifiesta que las funciones del liderazgo dependen a que esté orientado, por ejemplo:

- ♣ El liderazgo concentrado en las personas tiende a aumentar la satisfacción de ellas y la cohesión del grupo.
- ♣ El liderazgo orientado a las tareas. Tiende a estructurar la tarea de los subordinados en el sentido de hacerles saber lo que se espera de ellos.

La función de liderazgo es inducir o persuadir a todos los subalternos o seguidores a conseguir las metas de la organización de acuerdo con su capacidad máxima. Al ser humano le ha interesado la naturaleza del liderazgo desde los inicios de la historia, tratando de investigar las características de los líderes y de los no líderes, se han tomado en cuenta las características personales, pero

actualmente se le ha dado más importancia al "comportamiento", habilidades y acciones apropiadas; utilizando 3 tipos de habilidades:

- ♣ **Habilidad técnica.**- Conocimiento y capacidad de una persona en cualquier tipo de proceso o técnica.
- ♣ **Habilidad humana.**- Capacidad para trabajar eficazmente con las personas y para obtener resultados del trabajo en grupo.
- ♣ **Habilidad conceptual.**- Capacidad para pensar en términos de modelos, marcos de referencia y relaciones amplias como en los planes estratégicos a largo plazo.

*Considerando la base conceptual de los autores, estas funciones están dadas dentro del contexto de una determinada situación pero se coincide en que las siguientes son las esenciales: planeación, iniciación, control, apoyo, información y evaluación.*

*En sí, las funciones del líder son de representar a su grupo frente a las decisiones y tareas que se planifica impulsando procesos de toma de conciencia, promoviendo la comunicación y considerando las sugerencias de los miembros donde exista la participación activa de todos. Por consiguiente mide la participación no por la cantidad de gente que asiste a las actividades, sino se trata de que cada miembro sienta la organización como algo propio, debe estar siempre basada en una actitud de compartir, de aprender, y retroalimentar.*

### 1.1.4 Estilos de Liderazgo

De acuerdo a Maxwell los estilos de liderazgo son los siguientes:

<b>ESTILOS</b>	<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>
<b>Dirigir</b>	El líder explica claramente que hay que hacer y cómo debe hacerse, supervisa de manera permanente, fija plazos, especifica lo que no es negociable y controla con firmeza las situaciones que presenta la comunidad.
<b>Guiar</b>	El líder manifiesta las razones de sus decisiones y como las tareas o proyectos se relacionan con los objetivos de la organización, escucha con atención los puntos de vista y sugerencias de las otras personas, desarrolla las habilidades de otros y procura involucrarlos en los proyectos.
<b>Apoyar</b>	El líder apoya las ideas de otros sin involucrarse directamente en las labores, contribuye a desarrollar la confianza en otros fomentando la participación.

Fuente: Maxwell J. (2016)

La autora: Ma. Astrid Solano

*De acuerdo al autor los estilos de liderazgo están direccionados a la iniciativa que tiene el líder para guiar a los demás a la consecución de objetivos, basando su función en el entusiasmo, energía y proactividad promoviendo la interacción y participación de las personas.*

### 1.2 Liderazgo Comunitario

El liderazgo comunitario es aquel que garantiza el logro, participación, responsabilidad, compromiso con los fines comunitario de quienes están al frente de una comunidad, en ocasiones los líderes pueden ser llevados al desánimo y la impotencia siendo solución la distribución y delegación de tareas y la participación organizada de otros miembros de la comunidad, de tal modo que las personas realicen muchas pequeñas actividades específicas, cuya suma conlleve a la

conducción por los líderes lo que permita alcanzar exitosamente los objetivos, sin que algunos miembros se desgasten en el proceso.

Otro aspecto fortalecedor del grupo y de sus líderes en el mantenimiento de la práctica de la reflexión aunada a la acción, que permite evaluar consecuencias y riesgos, sopesar decisiones a tomar y reconocer cuándo se está ante una situación final que exige actos límite, a pesar de los riesgos. Esta práctica evitaría a las comunidades sorpresas desagradables y permitiría su preparación para afrontar las dificultades. Más allá del deber el liderazgo es un fenómeno comunitario. (Montero, 2003)

Los liderazgos comunitarios, asumen “movimientos libres”, que procuran generar dinamismo a la comunidad, son apropiadores de cierta “autoridad” que les permite direccionarse hacia el frente de la movilidad comunitaria, forjando objetivos, proponiendo finalidades, creando tácticas y estrategias de mejoramiento, buscando crear redes y relaciones con otros líderes y sus organizaciones comunitarias etc.

En muchas de ellas, el liderazgo también presupone un hecho fundamental, y es la delegación hacia la cabeza visiblemente sabia o conocedora, la cual pueden aglutinar, en base a su experiencia, posibilidades de éxito de la misma comunidad. En tanto, el liderazgo comunitario no es autoritario, se habla de solidaridad comunitaria, de necesidades compartidas, de historia común, de objetivos comunes y, se trata también de la prioridad de los intereses colectivos sobre los individuales en cuanto al trabajo que se realiza para la comunidad y se demuestra en cuando hay situaciones adversas como el encierro, lo que significa que cuando un líder deja de consultar a los miembros de los grupos organizados y a las personas clave de la comunidad a la cual pertenece, cuando

negocia sus intereses sin tomarlos en cuenta ni informar a tiempo, cuando busca beneficiarse a costa de los recursos de la comunidad o a sus espaldas, dejará de ser líder de la comunidad.(Easterling, 2011).

*Los autores mencionan que el liderazgo comunitario es aquel que garantiza la participación, democracia y compromiso entre todos los miembros de una comunidad, además de que la distribución y delegación de tareas es esencial para que los miembros de la comunidad tomen responsabilidad, en este sentido con el liderazgo comunitario se logra capacidades de los líderes y lideresas para dar respuesta al problema latente perfilándose como promotor de relaciones, talentos, de conocimientos y experiencias con el propósito de crear comunidades mas sanas produciendo estructuras de valores.*

### **1.2.1 El liderazgo transformador y comunitario**

Es un tipo de liderazgo comunitario que se produce en circunstancias caracterizadas por la participación, que puede calificarse en un punto neurálgico de transformación. Este modo de liderazgo es definido por la presencia de un fuerte e intenso componente afectivo; por el despliegue de energía y de trabajo, no sólo del líder, sino del grupo al cual pertenece, pues de hecho una de sus cualidades es la de movilizar a las personas del grupo y de su área de influencia (Montero, 2006).

Los líderes transformadores desarrollan además vínculos sólidos con los demás miembros de la comunidad, quienes a su vez le corresponden con intensa simpatía y cariño, presentes aún en aquellas personas menos participativas (aquellos que ayudan desde lejos, que dan su aprobación, pero no mucho más, o que se involucran esporádicamente en las actividades comunitarias).

Las características de los líderes transformadores observadas en las comunidades es que son motivadores, movilizan e inducen a otros miembros de la comunidad a llevar a cabo o contribuir con mayor intensidad o alcance del que habían prometido originalmente o del que se esperaba, por lo tanto tratan de fomentar y aumentar la participación de las personas tímidas o apartadas.

En general, tratan de incorporar nuevos miembros tanto a los grupos organizados como a las actividades emprendidas desde ellos, comprometiendo al mayor número de personas posible en diferentes tareas, distribuyen así el esfuerzo y generan más compromiso, colocan el beneficio de la comunidad y de sus grupos organizados por encima del interés propio, estimulando el desarrollo de la comunidad, modifican la jerarquía de necesidades de los miembros de los grupos comunitarios organizados y junto con ellos, producen una redefinición de las necesidades sentidas por otros miembros de la comunidad en general.

De igual manera, fomentan la movilización de la conciencia sobre necesidades latentes, tratan de que la participación en actividades para alcanzar metas comunitarias tenga efectos compensatorios para quienes participan en ellas. Fomentan la alegría y el goce en la tarea, sus palabras y obras sirven de modelo e inspiración para otros miembros de grupos organizados y para la comunidad en general, procuran estimular intelectualmente a sus compañeras y compañeros de actividades y a otras personas de la comunidad. Buscan también el desarrollo personal de los participantes, son personas amables con un cierto encanto personal y carisma.

No reaccionan negativamente a la crítica, su comportamiento usualmente es alegre, cuidadoso, afectuoso y llano, conocen personalmente a cada participante. Se comunican fácilmente con las

personas de la comunidad, se interesan por sus problemas cotidianos y las escuchan con atención. Dan consejo y orientación a los participantes, comparten información con la comunidad.

Procuran que las actividades de los grupos organizados, así como los problemas de los diversos sectores de la comunidad sean conocidas y compartidas por todos. Tratan de que los éxitos y dificultades sean compartidos, delegan responsabilidades en otros miembros del grupo, fomentando el desarrollo y mejor uso de sus capacidades, son respetuosos de la disidencia y están dispuestos a negociar con ella para unir fuerzas, sin sacrificar el bienestar y las metas de la comunidad. (Bernal, 2009).

*Los autores manifiestan que liderazgo transformador hace referencia al espíritu activo y visionario del líder al desarrollar vínculos sólidos con las personas menos participativas fomentando al involucramiento activo y la conciencia sobre las necesidades latentes tratando de que trabajar por el desarrollo de la Comunidad tenga efectos compensatorios animando al goce y la alegría a través de actividades artísticas y culturales rompiendo la rutina teniendo iniciativas creativas para lograr la motivación en moradores.*

*El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo aumentando la motivación, la moral y el rendimiento en los miembros de la comunidad.*

### **1.2.2 Características del liderazgo comunitario**

Los líderes comunitarios, se caracterizan por ser personas participativas, democráticas, activas, que generan y fortalecen el compromiso con la comunidad, logran tener modelos de acción y

fuentes de información para la comunidad, gozan de un carácter político al buscar el bienestar colectivo (Maquera, 2011).

Según (Montaño, 2005) las características que tiene el liderazgo comunitario dependen de la percepción que tienen de sí mismos, la cual a su vez depende de su relación con los demás miembros de la comunidad. Así, la legitimidad y credibilidad de los líderes es construida en la relación con el grupo, de esta forma, los líderes derivan de esa relación la confianza en sí mismos y refuerzan su autoestima, a la vez que se distribuye el apoyo social entre los miembros de la comunidad al fomentar la participación de los demás.

Dada la complejidad de proponer formas de legitimización de líderes y confianza, la problematización se convierte en un común denominador, puesto que los individuos que conforman una organización, no solo atienden a culturas, si no que a prejuicios e intereses, muchas veces contrarios a las propias organizaciones de las que forman parte, de ahí, la preponderancia de evaluar mediante diferentes análisis las discusiones de dichas problemáticas, sus causas y consecuencias, y a su vez, sus posibles soluciones.

*El enfoque de los autores hace referencia a que los líderes se caracterizan por ser personas democráticas, activas, que tienen un profundo compromiso con su comunidad, además de que son capaces de promover la participación de otros miembros de la comunidad. En tanto Montaño menciona que las características dependen de la percepción de cada persona y su actitud frente a diversas situaciones.*

### **1.2.3 Participación Comunitaria**

(Pastor, 2009) define que la participación ciudadana es un proceso dinámico, lento, complejo y activo, dónde las dimensiones social e individual actúan de manera transaccional, dando “luz” a una compleja amalgama de interacciones, orientadas a favorecer el crecimiento cualitativo de los sujetos involucrados, con sus propias dinámicas y niveles de expresión y en orden a la intensidad de la percepción de sus necesidades.

Una intervención profesional orientada al “empoderamiento” comunitario, a impulsar el capital social local implica tres dimensiones estratégicas participativas:

- a) Crear y fortalecer redes de relaciones inclusivas;
- b) generar un compromiso colectivo en torno a necesidades sentidas, a través de la coordinación interinstitucional e interdisciplinar y
- c) promover y organizar procesos de participación descentralizada a través de toma de decisiones ascendentes (governabilidad ascendente)

Según (Arriaza, 2012). La participación va más allá de la movilización o de la presencia física del individuo y exige una implicación e intervención de los sujetos en el proceso; es por tanto una participación activa que requiere del compromiso de los participantes.

Concebido de este modo, el querer participar se corresponde con el derecho del sujeto a asumir o no una tarea determinada, se asocia a la motivación que el individuo pueda sentir, lo que se corresponde al desarrollo de un proceso comunicativo; cuando hablamos de saber participar nos estaremos refiriendo entonces al resultado de un proceso educativo mientras que poder participar es el resultado de un proceso organizativo. Participar implica establecer en primer lugar las vías y

mecanismos para poder ejercitar una tarea, pero tendría que ser a la vez, la vía y los mecanismos para poder trasladar la información y sería además, la vía y los mecanismos para poder mantener vivo el grupo”. Si no existen los espacios y las vías que faciliten este intercambio, entonces los sujetos no podrían participar.

*De acuerdo a las bases conceptuales la participación de la comunidad es indispensable para lograr su propósito de manera que habrá de ganarse la confianza hasta que se vayan produciendo cambios más importantes y protagonizados por la comunidad. Con la participación la comunidad se empodera logrando resolver problemas partiendo con los recursos que cuentan y la disposición y compromiso que asumen.*

#### **1.2.4 Importancia de la Participación Comunitaria**

La importancia de la participación es que favorece al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar social; asimismo, contribuye con la autonomía, la capacidad de toma de decisiones, fortalece la autoestima personal como social de los miembros de la comunidad, beneficiando la identidad social por medio de la organización, por lo tanto fortalece la capacidad de autogestión a través del desarrollo de actividades fomentando la imaginación y comunicación, etc.

De la misma manera la participación es importante para la generación de proyectos de desarrollo, la cual tiene tres aspectos fundamentales,

- ♣ Los cooperantes se inclinan cada vez más a trabajar con instancias más próximas y confiables para la comunidad.

- ♣ Trabajar para las personas y con las personas fortalecerá la institucionalidad local para el desarrollo; y por último,
- ♣ El estimular la participación de los involucrados en la solución del problema favorece la búsqueda de una democracia participativa (Torres, 2013).

En definitiva, el sentido de la participación social, comunitaria y ciudadana, es generar **“inteligencia colectiva”** o social como bien apuntan numerosos autores y responsables políticos en materia de participación ciudadana (Celaya, 2009). La inteligencia individual y aislada se queda corta para poder incidir en lo colectivo, para poder acceder al campo de los valores de la comunidad y poder generar formas de convivencia. Todos dependemos de la inteligencia social, que además es generada por las personas y su calidad cívica, por las personas y la calidad de sus interacciones (Marina y Rodríguez, 2009:). Este es el principal espacio de trabajo y fin de la Participación y sus modalidades, el ser capaz –desde los procesos y las múltiples formas de participar–, de genera inteligencia colectiva, desde el ejercicio de nuestro rol ciudadano para la renovación, mejora, cambio y construcción de sociedad/ comunidad.

En sí, el trabajo de base en participación (el encuadre, diseño, enfoque, concepción, filosofía) es muy importante, y nuestra formación, capacidad de persuadir, motivar y creer en que las cosas pueden cambiar (a mejor) ayudan a caminar en una u otra dirección. La participación es de vital importancia debido a que permite organizarse e integrarse a las asociaciones y grupos que tiene un número preciso de miembros y una diferenciación interna de funciones, que implican un conjunto definido de relaciones de autoridad, gestiona programas, proyectos y obtiene resultados de acuerdo a sus fines y objetivos.

*Los autores concuerdan que la participación es importante en una comunidad debido a que favorece el mejoramiento de la calidad de vida y bienestar social beneficiando la identidad social por medio de la organización, por lo tanto fortalece la capacidad de autogestión a través del desarrollo de actividades, además de que el estimular la participación en los moradores en la solución del problema latente favorece la búsqueda de una democracia participativa.*

## **2. Desarrollo Productivo Agrícola**

### **2.1 Características que fundamentan el desarrollo**

(Múnera, 2004) manifiesta las principales características del desarrollo.

#### **El desarrollo como proceso: más que un resultado**

Alude a un descubrimiento del ser desde una perspectiva antológica, en él se revelan las potencialidades del sujeto. Es un proceso que se estimula y dirige hacia puntos particulares. El desarrollo se mide en términos de indicadores económicos, sociales y políticos que expresan la dirección y magnitud del cambio, valorar los medios e instrumentos de desarrollo general, permite potenciar desarrollos en campos particulares que finalmente conducen a un mayor nivel de desarrollo global.

#### **El desarrollo con sentido social y político**

Es un proceso de activación y canalización de fuerzas sociales de avance en la capacidad asociativa, de ejercicio de la iniciativa y de la inventiva. Por lo tanto, se trata de un proceso social y cultural, se produce desarrollo cuando en la sociedad se manifiesta una energía capaz de canalizar, de forma convergente, fuerzas que estaban dispersas.

El desarrollo no conduce a un tipo de humano, sino a la diversidad creciente de los trayectos de vida personales mediante los cuales cada uno combina su identidad personal y cultural con la apertura al mundo técnico y mercantil. El desarrollo del territorio se torna político por el hecho de que responde a un ideal colectivo, en el cual co-existen diferenciados esfuerzos y acciones provenientes de actores sociales, gubernamentales, gremiales y académicos; no puede obviarse que tales esfuerzos se encuentran implicados directamente por las políticas públicas que tienen como principal reto concretar oportunidades que cobijen a amplios sectores de la sociedad.

Para (Amartya, 2000) El concepto de *desarrollo*, hace referencia a la mejora de las condiciones de vida sin poner en riesgo los recursos de las generaciones futuras, ello implica, lograr un aprovechamiento adecuado de los recursos naturales, para satisfacer las necesidades de la población, pero sin poner en riesgo la sobrevivencia de las generaciones futuras. En este contexto la naturaleza es un medio frágil, es un ecosistema en equilibrio inestable; la intensa o desmedida explotación de los recursos naturales podría dar lugar a alteraciones significativas del medio ambiente, lo que pondría en riesgo al conjunto del ecosistema, y a la vida misma; por ello, lo fundamental es la armonía entre la humanidad y la naturaleza. Este concepto de desarrollo también integra aspectos económicos, políticos, sociales e incorpora a la naturaleza como un factor fundamental.

Múltiples factores inciden en el desarrollo, es decir, muchas acciones se pueden realizar e impulsar a fin de contribuir al desarrollo de una población. Esta amplitud tiene un aspecto favorable y, al mismo tiempo, tiene un aspecto débil. El aspecto favorable se traduce en la existencia de una amplia variedad de acciones que coadyuvan al desarrollo, desde la construcción de caminos, la electrificación rural, la dotación de agua potable, los programas de salud, los de alfabetización, los

programas educativos por televisión, los de educación sexual, los de capacitación en el ejercicio de la democracia u otras muchas acciones contribuyen al desarrollo. El aspecto débil se traduce en la incidencia diferenciada de estas acciones en el desarrollo, es decir, no todas tienen el mismo impacto o efecto, algunas acciones tienen una incidencia menor, o su incidencia es tangencial, y si nos concentramos en estas acciones el resultado será un menor nivel de desarrollo.

El concepto de desarrollo económico se asimila con el cambio cualitativo de la economía, con la reestructuración económica, con el progreso tecnológico y con mejoras en las condiciones de vida de la población. Según lo señalado, se alcanzará el *desarrollo económico* si generando una mayor cantidad de bienes y servicios también se logra que estos bienes lleguen a la mayoría de la población, es decir, logrando una sociedad más equitativa que posibilite el desarrollo pleno de sus habitantes.

Para disponer de una mayor cantidad de bienes y servicios es necesario apoyar y potenciar a:

1. ***Los factores productivos:*** Mano de obra y capital. La mano de obra puede capacitarse, adquirir nuevas destrezas y conocimientos.

2. ***La base material de los procesos productivos, especialmente agropecuarios:*** La tierra, mediante su mejoramiento (de sus capacidades productivas a través del uso de fertilizantes orgánicos e inorgánicos, etc.) y mantenimiento (o reproducción devolviéndole sus condiciones originales).

3. ***Los procesos productivos de generación de productos:*** Mediante la articulación con redes de proveedores que disminuyan los “baches” en los procesos continuos de producción, o al lograr la provisión de insumos de mejor calidad, también los productos finales serán de calidad superior.

4. **Las tecnologías con que se realizan los procesos productivos:** Mediante al apoyo a procesos de innovación tecnológica.

*De acuerdo a las concepciones de los autores, el desarrollo hace referencia a la mejora de las condiciones de vida sin poner en riesgo los recursos de las generaciones futuras, ello implica, lograr un aprovechamiento adecuado de los recursos, también integra aspectos económicos, políticos, sociales e incorpora a la naturaleza como un factor fundamental lo que es esencial en una comunidad para garantizar una mejor calidad de vida.*

## **2.2 Desarrollo productivo**

De acuerdo a (Mendieta, 2015). El Desarrollo Productivo es parte del *desarrollo económico*, puesto que también busca el aumento de la cantidad de bienes y servicios, pero tiene la connotación de tener una mayor incidencia en el ámbito rural, sin descuidar el ámbito urbano, y de focalizarse más en el potenciamiento de los factores y de los procesos productivos. Desde el punto de vista de los sectores, el Desarrollo Productivo tiene una mayor incidencia en el sector primario y menor en el sector secundario, en este contexto, el Desarrollo Productivo se centra más en el establecimiento de servicios para la mejora de los procesos productivos actuales y no actúa sobre el cambio cualitativo de la economía o con la reestructuración económica, aspectos sobre los cuales sí tiene incidencia el *desarrollo económico*. Por lo señalado, el *desarrollo económico* es un concepto mucho más amplio, de mayor alcance, mientras que el concepto de Desarrollo Productivo es un concepto más acotado.

(CEPAL, 2004) manifiesta que la clave del desarrollo económico general se relaciona con el nivel y la velocidad de aumento de la productividad, ésta depende del comportamiento de los

agentes económicos en un contexto macroeconómico; de su predisposición a asumir riesgos, innovar e invertir; de la presión que ejercen sus competidores y sus clientes; de su preocupación por reducir costos y mejorar su eficiencia; de su constante búsqueda de nuevas oportunidades y áreas de mercado, y de las ventajas de complementariedad y sinergia que se generan entre las empresas, posibilitando la aparición de economías externas.

Por ello, un factor decisivo en el desarrollo económico y productivo de la región es la disponibilidad, capacidad y calidad de sus agentes económicos. Existen elementos vinculados con la trayectoria histórica, social, educativa, cultural y económica de un país, región o localidad que están presentes en el tejido empresarial, en el entramado de instituciones de apoyo y en la articulación entre agentes.

*Con respecto a las teorías de los autores desarrollo productivo es una fracción de lo que engloba el desarrollo económico teniendo cierta similitud debido a que busca el aumento de bienes productivos en la zona rural. Donde se aplica procesos que teniendo como resultado mejores productos para brindar un mejor servicio y de esa manera lograr una estabilización y mejor calidad de vida.*

### **2.2.1 La agenda para el sector agrícola**

Las principales tareas internas se pueden agrupar en los siguientes temas:

***Invertir en capital humano.*** La mayoría de los productores agrícolas de la región tiene menos de cuatro años de escolarización formal y sus hijos unos dos años más. Esto es insuficiente para

hacer frente a las complejidades y retos de información e innovación productiva y comercial. Es necesario hacer esfuerzos en tres frentes: fomentar la escolaridad durante más años y mejorar la calidad y pertinencia de la enseñanza; impartir educación a adultos, y elevar la cobertura y pertinencia de la asistencia técnica.

***Fomentar la asociación y las redes de empresas.*** Una vía para reducir la incidencia de los costos fijos de transacción es aumentar el volumen producido y transado. Se conocen instrumentos para desarrollar redes de empresas y movimientos asociativos que perduren en el tiempo con el dinamismo innovador necesario; pero, son difíciles de implementar y de replicar por diversas razones: los equilibrios a lograr entre distintas personalidades, actores en situaciones diversas, actitudes oportunistas, altibajos en los ciclos productivos, y metas que, por lo tanto, son difíciles de conciliar, sobre todo si se trata de grupos heterogéneos.

***Reducir costos de transacción y de transporte.*** Reducción de los costos de transacción sobre todo para los pequeños productores que enfrentan los mayores costos, gran parte de los cuales son fijos. Esto es posible, mejorando los flujos de información, fortaleciendo la capacidad negociadora de los pequeños productores o fomentando la constitución de cooperativas. Asimismo, se requiere encontrar fórmulas para atraer inversiones hacia vialidad y transporte, lo que demanda marcos institucionales, regulatorios y legales sólidos, contratos transparentes y fórmulas financieras innovadoras. (Morrison, 2005)

## **Pasos concretos para impulsar el Desarrollo Productivo**

(Aragónes, 2015) menciona seis pasos, con los cuales se podrá tomar la iniciativa, desde diferentes sectores, para impulsar el Desarrollo Productivo. Estos pasos son sencillos, pero requieren de la voluntad política de las autoridades y del interés de los potenciales beneficiarios.

### **Paso 1:**

En primer lugar se tiene que trabajar en dos ámbitos:

1) Se requiere establecer un espacio institucional de participación a través del cual los actores productivos interactúen con el sector público u otro tipo de instancia que posibilite la participación de representantes de productores, con el propósito de articular la política pública. En este espacio institucional se debe analizar y revisar las facultades otorgadas a la instancia municipal, el alcance de las competencias asignadas, para en función de ello, definir si corresponde legislar, o reglamentar y/o ejecutar y el Órgano encargado de estas facultades.

2) Realizar un diagnóstico del territorio, con la mayor información posible, a fin de determinar los principales problemas económicos de la región, así como sus oportunidades. Se debe reunir la mayor cantidad de estadísticas e información que posibilite tener un cuadro amplio de los complejos productivos existentes; no siempre es fácil conseguir esta información, pero se tiene que hacer el esfuerzo ya que muchas instituciones, tanto públicas como privadas, tienen información dispersa.

### **Paso 2:**

En segundo lugar, es necesario identificar los problemas, demandas u oportunidades principales por atender, es decir, se trata de construir la agenda pública en la temática de Desarrollo Productivo. Siempre existen múltiples demandas, diversas y numerosas, se trata de lograr consensos básicos

que permitan la priorización de las mismas con base a la vocación productiva de una región, y a los complejos productivos priorizados por otras instancias públicas o privadas, ya que es factible que se pueda obtener recursos para la implementación de las acciones futuras.

**Paso 3:**

En tercer lugar, es necesario revisar las competencias que tiene asignadas cada nivel de Gobierno, para que las acciones que se planifiquen estén enmarcadas en la norma y/o se analice las posibilidades de realizar acuerdos intergubernativos que posibiliten la realización de las acciones demandadas, y que las mismas se encuentren enmarcadas en la normativa vigente.

**Paso 4:**

En cuarto lugar, el Ejecutivo, o de Gobierno Autónomo Municipal, en paralelo debe trabajar en dos temas:

1) Elaborar un proyecto de norma, ya sea ley, decreto u otros instrumentos, según corresponda de acuerdo a las competencias, para dar cobertura legal a las acciones que se vayan a planificar, pero sobre todo para que las acciones a implementarse sean continuas a lo largo del tiempo, y se constituyan en efectivas políticas públicas.

2) Confeccionar un plan de acción que incluya objetivos, instrumentos, acciones sistemáticas y el momento de las mismas, así como sus resultados y evaluación. En este proceso se deben revisar las disponibilidades presupuestarias. En el plan se debe definir cómo se llevarán a cabo las acciones, en base a las propias capacidades institucionales del sector público o en base a alianzas, y el interrelacionamiento institucional que requerirá la implementación de las acciones identificadas. En este paso es necesario planificar la integración enfoques transversales y criterios de calidad.

**Paso 5:**

En quinto lugar se debe inscribir los recursos requeridos en el plan de acción en el Plan Operativo Anual (POA). Teniendo en cuenta que una política pública para su implementación requiere de recursos, estos pueden provenir de: a) recursos públicos de algún nivel de Gobierno o de alguna otra entidad pública, b) de los productores, o c) de la cooperación internacional. La asignación de recursos es fundamental, ya que sin recursos la política pública se queda en el papel, no siendo posible su ejecución.

**Paso 6:**

En sexto lugar, poner en marcha las acciones identificadas y realizar una evaluación de los resultados alcanzados al final de cada año. Para poner en marcha las acciones, es necesario predefinir si éstas serán realizadas únicamente por el personal de la entidad pública o por otros actores; la disponibilidad de los suficientes recursos humanos se ha constituido en una de las principales limitaciones para ejecutar eficaz y plenamente las políticas públicas, de ahí su importancia. Y finalmente, antes de concluir la gestión anual es necesario iniciar la evaluación de lo realizado, de los resultados logrados, para a partir de estos resultados, ajustar y efectuar modificaciones que posibiliten mejorar la gestión y el desempeño de la política pública. En este paso se debe verificar la puesta en práctica de la inserción de los enfoques transversales y de los criterios de calidad en la ejecución de la competencia, así como una evaluación de los resultados conseguidos con estas acciones.

*Los autores hacen referencia a que para obtener el desarrollo productivo, es necesario tener un proceso ordenado como invertir en el capital humano para que se capaciten y puedan elevar la producción, además de tener un vínculo con empresas ya sean públicas o privadas que*

*garanticen la salida del producto, para conocer el progreso es necesario iniciar la evaluación de lo realizado, de los resultados logrados, para a partir de estos resultados, ajustar y efectuar modificaciones que posibiliten mejorar la gestión y el desempeño de los involucrados.*

### **3. Trabajo Social Comunitario**

#### **3.1 Definición.**

El Trabajo Social Comunitario constituye uno de los niveles de intervención del Trabajo Social que ofrece un conjunto importante de excelencias, no sólo desde la perspectiva de la propia disciplina sino también, desde la perspectiva del profesional que le da vida.

Según Twelvetrees defensor de la intervención especializada, identifica el Trabajo Social Comunitario con la naturaleza y los objetivos del Trabajo Social, considerando a éste como agente de cambio que interviene en la comunidad. El trabajador social debe, desde este enfoque, mantener un contacto continuo con la comunidad y trabajar a través de sus grupos. (Twelvetrees, 1988)

(Robertis, 1993) desde su visión de la realidad como un todo con diferentes dimensiones, individual, grupal y comunitaria, expone la evidente dimensión colectiva del individuo, y la dimensión individual de la intervención comunitaria, estableciéndose entre lo colectivo e individual una relación dialéctica, de influencias recíprocas. De Robertis opta por lo que denomina intervención colectiva, considerando al grupo como un nivel intermedio y básico a través del cual se configura y estructura la intervención comunitaria con la población.

El Trabajo Social Comunitario pretende basarse en algunos supuestos cercanos a los enunciados para el Trabajo Social con casos y el de grupos, que (Murray G. Ross, 1967) resume en los siguientes:

- Las comunidades tienen recursos suficientes para responder a sus propias necesidades.
- Las personas quieren cambiar y pueden cambiar y este cambio es diferente cuando es endógeno o cuando es impuesto.
- Una «aproximación global» a la comunidad, puede producir éxitos que no aporta la «aproximación fragmentada».
- La democracia requiere una participación y una acción cooperadora en los asuntos de la comunidad.
- Las comunidades necesitan frecuentemente ayuda al objeto de organizarse para afrontar sus necesidades, lo mismo que los individuos la necesitan para afrontar sus propias necesidades.

*De acuerdo a la concepción de los autores, el rol de agente de cambio que asume el trabajador social es el de mantener contacto continuo con la comunidad y trabajar a través de grupos tomando en consideración los recursos para responder a las propias necesidades primando la democracia y participación de todos los involucrados.*

### **3.2 El papel del Trabajador Social en la acción comunitaria.**

El Trabajador Social es un profesional que interviene científica, técnica y humanísticamente en los problemas sociales que son el resultado de necesidades humanas no satisfechas o contingentes, para crear conjuntamente con los sectores afectados las condiciones para mejorar su calidad de vida y modificarlas condiciones que generan esos problemas.

El profesional dirige su intervención hacia personas, familias, grupos, organizaciones sociales, comunidades e instituciones públicas y privadas, en una gama muy amplia de programas, proyectos y servicios con el apoyo de las políticas sociales del Estado; la autogestión, la participación de la

sociedad civil y el apoyo internacional. Realiza estudios sociales, para orientar procesos de intervención profesional e interdisciplinaria; organiza sistemas administrativos para la presentación de servicios sociales; participa en la programación de políticas y programas sociales; moviliza recursos humanos; desarrolla métodos y estrategias para la organización y capacitación social. (Rozas, 2002).

El Trabajador Social, en las fases iniciales de su trabajo en una comunidad, no expresa en modo alguno sus sentimientos respecto a las condiciones en que esta se hará. Ni ensalza ni culpa. Porque al hacerlo podría herir susceptibilidades en la vida comunitaria y destruir su utilidad. Pero a medida que se adentra en ella, a medida que llega a comprender su naturaleza y conocer a su gente puede comenzar a identificar para su propio uso como son los aspectos de la comunidad que debe aceptar simplemente y no sacar como tema de discusión ni siquiera en un futuro previsible también debe conocer las características de la vida comunitaria que puede y debe alcanzar; por ejemplo, proyectos cooperativos que han alcanzado éxito en el pasado, indicaciones de buena voluntad y deseo de cooperar con otros grupos, luchas para definir o para enfrentarse con problemas comunitarios, esfuerzos para conseguir una auto comprensión asociación comunitaria etc.

Además es necesario conocer si hay grupos o esfuerzos en la comunidad que necesitan de su apoyo. Los deliberados esfuerzos de la asociación comunitaria para llegar a un acuerdo y a un modus operandi. Esto sugiere que, si bien el Trabajador de la acción comunitaria puede aceptar la comunidad tal como es, trabaja con la mira puesta en su objetivo de lograr la participación de los miembros de la comunidad en el proceso de trabajar en los problemas comunitarios tal como los conciben. (Carvajal, 2016).

*El Trabajador Social en la acción Comunitaria tiene como fin lograr la integración y organización de los miembros de la Comunidad, fomentando el enriquecimiento y potencial de los individuos siendo esencial para derribar barreras y solucionar los problemas cotidianos además practica la democracia haciendo que todos los moradores aporten con ideas para obtener el desarrollo y progreso que anhelan. El trabajador Social entiende que la comunicación es la base de todo proceso social, además de que es de doble vía para lograr que tengan resultados fructíferos,*

### **Elementos del Trabajo Social Comunitario**

Según (Marchioni, 1989) los elementos que configuran el Trabajo Social Comunitario son: conciencia crítica, participación, cooperación y programas de acción social.

El trabajo comunitario debe entonces estimular sistemáticamente el desarrollo de la **conciencia crítica** de los sujetos individuales y colectivos en las comunidades en torno a las contradicciones y malestares allí presentes, de manera que se potencien las capacidades para la identificación de éstas así como sus adecuados estilos de afrontamiento. Ello posibilitará el planteo de la salud a partir de las fuerzas endógenas comunitarias y consiguientemente su autodesarrollo.

La **participación** hace referencia de cómo llevar a cabo comportamientos individuales de búsqueda y libre elección de aquello que está disponible en la situación presente, y comportamientos colectivos de asociación y de promoción de recursos. En sí, la participación significa “libertad con responsabilidad”, donde la libertad se confunde con igualdad ideal de oportunidades y la responsabilidad con la aceptación del orden establecido.

La **cooperación** es el aporte desde el rol de cada uno, para lograr la consecución de la Tarea propuesta. La cualidad de la aportación proviene de la Verticalidad (Biografía personal) y la Horizontalidad (Relación coyuntural Grupo-Tarea), que imprimen un estilo de colaboración sobre la base de lo que se dice o hace en un nivel explícito y a lo sentido y lo pensado en un nivel implícito.

*El Trabajador Social Comunitario realiza su acción social a través de un proceso de investigación siendo parte de la formación profesional que permite recabar información para entender el problema que incide en dicho sector y posterior a ello en conjunto con la colectividad plantear estrategias de solución. Para ello la comunidad se debe constituir con bases sólidas en valores y visión de cambio y desarrollo siendo necesario para enfrentar retos y continuar persiguiendo el objetivo en común. Así mismo, a través de su metodología intervencionista busca el bienestar para los sujetos demandantes de la intervención comunitaria. Teniendo como base fundamental el empoderamiento de los moradores para que estos sean gestores de su propio cambio e incidentes directos de su bienestar y desarrollo social. Al lograr el cambio obtenido se crean nuevas oportunidades en desarrollo y empoderamiento social.*

### **3.3 Trabajo Social y Desarrollo Rural**

Este es un campo de acción que ofrece muchas posibilidades de trabajo, pero en el cual muy pocos desean trabajar, salvo el comienzo de la vida profesional. Los asistentes sociales tienden a trabajar en la ciudad (hecho que es común en todas las profesiones), por ello se explica, en parte, el escaso desarrollo de los programas de Servicio Social en el sector rural.

Por ahora, “las tareas que los trabajadores sociales han desempeñado en este campo de acción profesional han sido principalmente dentro de la intervención en programas de reforma agraria, de colonización, y sólo en muy contados casos participan en programas de crédito agrícola supervisado”. Sin embargo, los programas de reforma agraria ofrecen un amplio campo de actividad a los trabajadores sociales en los aspectos específicamente educativos de esos proyectos, ya que el objetivo de los mismos no es solamente dar mayores medios para vivir, sino que también procuran progresos correlativos que enseñan a vivir (alimentación, vestuario, habitación, higiene, recreación, acción social, etc.).

*El rol de Trabajador Social en el desarrollo rural es arduo debido a que trabaja en aspectos específicos de la vida cotidiana, empezando con la concientización y sensibilización para que las capacitaciones sean fructíferas y puedan ser aplicadas en la cotidianidad. Además el Trabajador Social rompe todo paradigma de los moradores para aprovechar los recursos de la comunidad de la mejor manera beneficiando al colectivo logrando cumplir con los objetivos propuestos y así los moradores sean gestores de su propio cambio convirtiéndose en una comunidad progresista y emprendedora.*

### **3.4 Características de la Intervención Comunitaria:**

Para (De Robertis y Pascal 1994), las características de la intervención comunitaria son:

- ♣ La delimitación precisa del lugar correspondiente a la intervención, completada con la delimitación de la categoría de población involucrada. Es una intervención a nivel microsocioal.

- ♣ Tiene un carácter público, con la obligación de compartir con otros asociados lo que limita considerablemente el poder del trabajador social.
- ♣ Suelen ser intervenciones de larga duración, de ahí la importancia de una organización planificada en el tiempo, del establecimiento de plazos, etc.

De acuerdo a (De Robertis y Pascal, 1994) el método de intervención colectiva. Señalan que la tendencia actual es hablar del método en Trabajo Social como un mismo procedimiento con adaptaciones particulares según las dimensiones de trabajo. Más que un método específico y único de Trabajo Social de comunidad habla de la puesta en acción de la metodología general en Trabajo Social (con las herramientas necesarias para el abordaje de la dimensión comunitaria) y la adaptación de este método en función de cada grupo o situación.

Como primer acercamiento con la comunidad es necesario plantear los siguientes objetivos de intervención:

- ♣ Movilizar a la población, ayudarla a organizarse y procurar la globalización de la acción para conseguir el desarrollo global de la comunidad.
- ♣ Reconstrucción de la identidad, reconociendo las diferencias y afirmando las especificidades.
- ♣ Refuerzo de la solidaridad a partir de la oposición entre los intereses opuestos.
- ♣ Prevención y promoción de la salud.

Después del planteamiento de objetivos es necesario continuar con las siguientes etapas para el método de intervención comunitaria:

- ♣ Problema social o demanda, punto de partida de la intervención social (problemas sentidos por la población).
- ♣ Análisis de la situación: recogida de información para la comprensión global de la situación y elaboración de una hipótesis de trabajo.
- ♣ Evaluación preliminar y operativa: relacionar los diversos componentes de la situación y realizar la evaluación profesional de la misma.
- ♣ Elaboración de uno o varios proyectos de intervención, a través de la confrontación y negociación del proyecto del trabajador social con el cliente y el del organismo empleador, lo cual desemboca en el contrato.
- ♣ Puesta en práctica del proyecto común y de las intervenciones elegidas.
- ♣ Evaluación de los resultados.
- ♣ Clausura de la intervención.

*El Trabajador Social Comunitario para realizar una intervención toma en cuenta características que son parte del proceso para llegar a su meta, primordialmente conoce las inconformidades de la Comunidad posteriormente reúne a los miembros para mediar la situación y llegar a las posibles soluciones frente al problema detectado siendo esencial capacitar a los moradores para que exista un guía que logre mantenerlos activos y motivados realizando la planificación de actividades que son convenientes y oportunos para la Comunidad*

### **3.5 Tareas del Trabajador Social Comunitario**

1) Descubrir necesidades y potencialidades del espacio social de que se trate (barrio, institución, un colectivo social, etc.)

2) Tomar contacto con la gente, desarrollar la voluntad de trabajar para satisfacer necesidades (trabajar la conciencia de necesidad y de posibilidad de mejora) y reunirla.

3) Formar y establecer las estructuras colectivas, repartir las tareas.

4) Ayudar a identificar y elaborar objetivos, clarificarlos, establecer prioridades.

5) Mantener la organización activa.

6) Tener cuidado de las relaciones, ayudar a comunicar.

7) Apartarse y concluir.

(Dumas B. y Seguiré M. 1997): Diferencian en el seno de las acciones comunitarias tres procesos de carácter transversal:

1) El proceso de concienciación: Trabajar la identidad del actor, permitiendo la identificación colectiva de los miembros del grupo en un proceso de concienciación.

2) El proceso de organización: Reforzar los vínculos de cooperación, a la vez internos y externos, en el marco del proceso de organización.

3) El proceso de movilización: Construir una relación de fuerzas y negociar sobre los retos colectivos y sociales con los actores institucionales, a través del proceso de movilización”.

*El Trabajo Social Comunitario es una gran tarea que tiene múltiples destrezas del agente que realiza la intervención se encarga con el debido proceso de promoción y dinamización que implica el desarrollo de acciones colectivas para ayudar a la comunidad, además promueve la organización y formación de líderes activistas, mientras lo necesite la Comunidad el Trabajador Social Comunitario realizar el papel de dinamizador y animador del grupo manteniendo a los*

*moradores motivados y extender y defender la democracia a través de la participación. Con la intervención del Trabajador Social Comunitario la comunidad quede consolidada y unida con líderes activos que tengan una misión y visión clara de lo que pretendan realizar en beneficio de la colectividad superando cualquier diferencia y manteniendo el dialogo para solucionar los retos que se presentan en el día a día permitiendo mejorar la calidad de vida de los moradores y logrando cumplir con las metas en común. El accionar del Trabajador Social en la comunidad ayudará a guiar hacia senderos prósperos en beneficio del desarrollo productivo del sector, logrando contar con la participación activa de todos.*

## **e. MATERIALES Y MÉTODOS**

El presente trabajo de investigación se utilizó materiales siendo esenciales para la investigación y fundamentación de datos, así mismo se utilizaron medios tecnológicos que facilitaron el proceso investigativo. Entre los materiales que se utilizó son los siguientes:

### **Material Bibliográfico.**

- ♣ Tesis
- ♣ Libros
- ♣ Revistas
- ♣ Páginas web

### **Material de Oficina.**

- ♣ Copias
- ♣ Hojas de papel bond
- ♣ Esferos
- ♣ Otros

### **Material de almacenamiento electrónico.**

- ♣ Pen drive
- ♣ CD's
- ♣ Cámara fotográfica

### **Material Informático**

- ♣ Computadora
- ♣ Impresora
- ♣ Diapositivas

## **Metodología**

En el proceso de investigación se considera la metodología del Auto Desarrollo Comunitario a través del cual se utilizaron métodos, técnicas e instrumentos que permitieron contrastar la información empírica con la científica haciendo más efectivo el presente trabajo. Los resultados que se presenta a continuación han sido obtenidos a través de las tres primeras etapas del “MAC”, indicando que esta metodología atraviesa por cinco etapas de las cuales se consideró tres etapas debido a que la cuarta y quinta se refiere a la ejecución y evaluación de la propuesta de acción social. (Misma que necesita de mayor tiempo para su aplicación)

### **PRIMERA ETAPA.- Intercambio inicial con el sujeto necesitado de la acción profesional.**

Esta etapa consiste en conocer la percepción del sujeto demandante sobre las características generales de la comunidad, los problemas generales y los escenarios más afectados. Iniciar un proceso de captación de emergentes y de formulación hipotética del sistema de contradicciones subyacentes a la problemática comunitaria. Establecer los compromisos de colaboración entre las partes e inicio de la conformación del Plan Operativo de investigación e intervención

Para la presente etapa los sujetos demandantes de la intervención profesional fueron líderes y moradores de la Comunidad Zañe, Parroquia de Chuquiribamba a quienes se aplicó las técnicas de la observación y diálogo los cuales contribuyeron a tener un acercamiento e idea clara de los problemas que inciden en la Comunidad.

### **SEGUNDA ETAPA.- Exploración De Escenario y Formulación Del Pre diagnóstico**

Pretende analizar los datos empíricos relacionados con la problemática de los sujetos implicados, obtenidos mediante la aplicación de los diferentes instrumentos y confrontarlos con

los referentes teóricos de partida para construir los indicadores teóricos, a partir de los cuales se elabora la matriz para el diagnóstico participativo y se organiza la propuesta metodológica de intervención.

En esta etapa se utilizó técnicas como la observación directa, diálogos y encuestas con los moradores y líderes de la Comunidad, la misma que sirvió para conocer las inconformidades de ambos actores, la cual se pudo concluir que existe un débil liderazgo ocasionando desmotivación a los moradores, estas acciones no permite que trabajen de manera mancomunada en beneficio del desarrollo productivo de la Comunidad.

### **TERCERA ETAPA.- Diagnóstico y búsqueda de soluciones**

Como su nombre lo indica, los objetivos fundamentales de la misma son realizar el diagnóstico de la problemática a resolver por el demandante y facilitar el proceso corrector. Ello ocurre al unísono a través de diferentes vías, pero especialmente, a través de los espacios grupales de reflexión,

El grupo formativo ofrece la posibilidad de que la población participante por sí mismo identifique las contradicciones que constituyen causas de sus malestares, y constituya alternativas que promuevan desarrollo. En el proceso grupal ello se expresa en la elaboración por los sujetos participantes de proyectos de vida que contienen en si la realización de potencialidades.” (Rivero R)

Esta etapa tuvo como objetivo la valoración y devolución del diagnóstico de la problemática obtenida a través de los resultados tanto de líderes como moradores, con la información receptada en las dos etapas anteriores dada a través de una reunión con los actores involucrados en la cual se planteó de manera colectiva soluciones a la problemática determinada que consta de una propuesta

de intervención social para fortalecer el liderazgo con la finalidad de lograr el desarrollo productivo agrícola de la Comunidad. Con lo que determinó que las reuniones tuvieron una gran acogida permitiendo dar respuesta al problema latente.

## **TÉCNICAS:**

### **Observación**

Es la acción de observar o mirar algo o a alguien con mucha atención y detenimiento para adquirir algún conocimiento sobre su comportamiento o sus características. (Blanco, 2008)

*La técnica de la observación permitió tener el primer acercamiento con el escenario de intervención y conocer de manera previa los factores que inciden en el liderazgo de la Comunidad Zañe. Y por lo consiguiente obtener los datos empíricos para realizar la ficha de observación.*

### **Encuesta**

La *encuesta* es un instrumento de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (Vázquez, 2010)

*La utilización de la encuesta permitió receptar información cualitativa y cuantitativa para posteriormente hacer la respectiva sistematización de información e identificar el problema de mayor relevancia. La encuesta fue estructurada por un cuestionario direccionado al objeto de estudio mismo que fue aplicada tanto a líderes como moradores de la comunidad Zañe.*

## **Población y Muestra**

### **Población:**

De acuerdo a datos obtenidos en el Plan de Desarrollo y Organización Territorial, la parroquia rural de Chuquiribamba cuenta con 2.798 habitantes, conformada por 28 barrios población a lo largo y ancho de su territorio y específicamente Zañe cuenta con 110 habitantes, lugar donde se realizó la presente investigación.

### **Muestra Probabilística**

En base a la verificación de los 110 habitantes en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PD Y OT), población actual de la comunidad Zañe de la Parroquia Rural Chuquiribamba y mediante el muestreo correspondiente se abordó a un grupo representativo de 86 personas incluyendo a 5 personas que conforman la directiva de la Comunidad Zañe.

## **f. RESULTADOS**

### **PRIMERA ETAPA.- Intercambio inicial con el sujeto necesitado de la acción profesional.**

En el desarrollo de la primera etapa se utilizó la matriz de observación, misma que sirvió para conocer de manera general la estructuración de la Comunidad, además permitió identificar los aspectos físicos como la diversa producción agrícola que poseen, también permitió observar de manera directa los problemas latentes en el sector entre los cuales está: casa comunal descuidada, capilla a media construcción, e inadecuadas relaciones interpersonales. También se pudo observar que existe egoísmo entre los mismos moradores además de una inadecuada comunicación, durante las reuniones se pudo observar que hay una inasistencia mayoritaria y cuando alguno de los moradores trata de dar alguna opinión sobre actividades que benefician a la comunidad, existe una reacción negativa y pesimista por parte del resto de moradores lo que de esa manera no llegan a concluir de manera exitosa y, en ocasiones terminan en discusiones afectando las relaciones interpersonales en la comunidad.

Además permitió conocer más, acerca del débil liderazgo debido a que en cierta reunión los líderes les manifestaba a los moradores que asistieran a los eventos de capacitación en manualidades que se iba a realizar en Chuquiribamba, sin embargo, la invitación no fue expresada con la convicción y motivación requerida por ende los moradores no se sintieron seguros ni motivados de querer asistir en a dicha capacitación.

Después se llevó a cabo la **técnica del diálogo** principalmente con la lideresa Sra. Leovina Valle y demás líderes y moradores, permitiendo obtener de manera precisa información sobre los

problemas que están afectando el progreso de la Comunidad como son: débil liderazgo, limitada participación, falta de organización, egoísmo, falta de interés y conformismo, todos estos problemas se deben a la falta de compromiso y empoderamiento por parte de la directiva provocando la desunión y desmotivación en moradores. Además, uno de los moradores manifestó que algunos al ver la actitud de los líderes muchos moradores han dejado de asistir y aportar al desarrollo de la Comunidad.

**Valoración:** Al culminar con la primera etapa y después de haber aplicado la técnica de la observación y los diálogos se logró evidenciar de manera general los problemas que afectan a la Comunidad. Permitiendo construir el instrumento pertinente para llegar de manera precisa a la problemática que se convertiría en objeto de estudio

## **SEGUNDA ETAPA.- Exploración de escenario y formulación del pre diagnóstico**

En esta etapa se realizaron diálogos y encuestas con los moradores y líderes de la Comunidad Zañe manifestando que existe un débil liderazgo siendo el motivo por el cual los moradores no participan. Para dar cumplimiento con esta etapa se aplicó instrumentos como la encuesta dirigida a los 6 líderes de la Comunidad y 86 moradores.

La encuesta permitió recolectar información de manera directa con los moradores, mismos que manifestaron sus inconformidades, mencionando que la directiva no toma la debida responsabilidad ni el compromiso con la comunidad prevaleciendo el bien personal que el común, es necesario tener presente que el liderazgo no lo ejerce una sola persona si no es el resultado de trabajo en equipo de toda la directiva la cual no existe.

Además mencionan que la forma de actuar de los líderes en la comunidad es débil, haciendo énfasis en el poco empoderamiento que asumen al realizar actividades, debido a que no existe una buena comunicación demostrando actitud conformista y negativa teniendo como resultado el poco apoyo e involucramiento de los moradores, ya que mencionan que no hay motivación, guía ni orientación por parte de los líderes es por ello que no se ha logrado tener una organización definida y consolidada, con esta entrevista se pudo conocer las causas por la cual los moradores no participan y por ende no se benefician de un liderazgo empoderado y transformador

Para fomentar la integración de todos los moradores, los mismos manifestaron que se debería realizar capacitaciones para fortalecer los líderes y crear el empoderamiento que la comunidad necesita a través de actividades dinámicas como las mingas de limpieza, actividades recreativas-deportivas, culturales y artísticas ya que esto va a generar confianza y ánimos de trabajar de manera unida por objetivos en común, además mencionaron que se debe realizar talleres de estrategias productivas donde se logre generar maneras de emprendimiento como la horchata artesanal, verduras y especias con los productos que ya se cultivan en la comunidad y talleres de producción agrícola para conocer la manera de realizar abono agrícola para cuidar del suelo y así tener una mejor producción

Ha sido necesario preguntar **¿Cuáles son los productos que más se dan en la Comunidad?** Debido a que la comunidad es rica en producción agrícola siendo parte de la propuesta de acción social la cual se puede generar actividades emprendedoras que beneficie el desarrollo productivo agrícola de la comunidad y el bienestar de la familia, lo mencionado se lograría con el apoyo y dirección de líderes activistas con visión de desarrollo e innovación y voluntad de trabajar por la Comunidad.

A través de los líderes de la Comunidad, se corroboró lo que anteriormente ya manifestaron los moradores, debido a que los líderes son conscientes de que no ejercen un liderazgo empoderado ya que carecen de conocimientos sobre las funciones y roles del líder. Además se logró identificar que en la directiva existe un bajo nivel de comunicación y de compromiso, reflejándose en su accionar al no existir ningún plan de trabajo, a su vez consideran que su misma actitud desmotiva a los moradores a que participen creando así un ambiente hostil entre moradores. Los líderes manifiestan que para lograr la participación de los moradores es indispensable firmar una carta de compromiso especificando acciones al momento de incumplir alguna de las partes, además que es necesario realizar capacitaciones con temas relevantes como; liderazgo, organización, participación, estrategias productivas que logren generar un empoderamiento y emprendimiento con los productos que producen, fomentando la unión y bienestar de todos los moradores al lograr el desarrollo productivo agrícola de la Comunidad.

**Valoración:** Al culminar la segunda etapa y habiendo aplicado la técnica de la encuesta tanto a líderes como moradores de la Comunidad Zañe se logró recabar información de manera directa con los involucrados permitiendo priorizar el problema que más sobresale en el sector siendo el débil liderazgo por las siguientes causas: egoísmo, desorganización comunitaria, desinterés, falta de motivación y compromiso entre otras. Conscientes de esta realidad por la que están atravesando se llegó a abrir espacios de reflexión e interacción permitiendo establecer relaciones responsables entre los habitantes, ya que están dispuestos a asistir a reuniones y tener diálogos prudentes y fructíferos con el propósito de llegar a acuerdos, para, de manera mancomunada realizar actividades planificadas que beneficien el bienestar de las familias y por ende el desarrollo productivo de la comunidad Zañe.

## MATRIZ DE DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

PROBLEMAS	PRIORIDADES	FACTORES CONDICIONANTES	POSIBLES ACCIONES	RECURSO S PROPIOS	APORTE S	RESPONSABL ES
<p><b>-Débil liderazgo</b></p> <p><b>-Falta de compromiso entre líderes.</b></p> <p><b>-Falta de planificación y coordinación.</b></p> <p><b>-Inadecuadas relaciones interpersonales.</b></p> <p><b>-Falta de comunicación.</b></p> <p><b>-Falta de participación comunitaria</b></p> <p><b>- Desorganización Comunitaria.</b></p> <p><b>-Estancamiento del desarrollo productivo agrícola.</b></p>	<p><b>-Débil liderazgo (factor que hace que los líderes evadan sus responsabilidades y de esa manera no trabajen por el desarrollo de la comunidad)</b></p> <p><b>-Falta de participación comunitaria (limitante para que los líderes puedan realizar actividades al no contar con la participación de los moradores)</b></p> <p><b>-Estancamiento del desarrollo productivo agrícola (la falta de un líder empoderado limita el desarrollo productivo debido a que no existe planificación alguna)</b></p>	<p><b>-Desinterés y conformismo de líderes en responsabilidad de su rol.</b></p> <p><b>Falta de corresponsabilidad entre líderes y moradores</b></p> <p><b>-Falta de apoyo de las autoridades competentes.</b></p>	<p><b>-Brindar capacitaciones con los temas: Liderazgo, Importancia del Liderazgo, Taller de conformación de grupos, Participación vs. Organización, Organización en Desarrollo Productivo.</b></p> <p><b>-Movilización de recursos humanos mediante la gestión conjuntamente con la directiva de la comunidad Zañe, Sr. Carlos Jiménez Pdte. De GAD Chuquiribamba y Universidad Nacional de Loja.</b></p> <p><b>-Elaboración del plan de acción de actividades para paliar el problema latente.</b></p>	<p><b>Docentes de la UNL.</b></p> <p><b>Autoridades del GAD Chuquiribamba.</b></p> <p><b>Comunidad Zañe.</b></p>	<p><b>GAD de Chuquiribamba y UNL.</b></p>	<p><b>Sr. Carlos Jiménez Pdte.</b></p>

### **TERCERA ETAPA.- Diagnóstico y búsqueda de soluciones**

La presente etapa tuvo como objetivo la búsqueda de soluciones frente al objeto de estudio, donde se creó espacios dinámicos de reflexión y análisis de la situación en la que se encuentran, para ello se procedió a hacer la convocatoria a todos los moradores a una reunión la cual se la realizó en horas de la noche siendo las 20h00 teniendo como prioridad la realización de una propuesta de acción social que beneficie a todos quienes integran la comunidad Zañe.

En la reunión se efectuó la devolución de los resultados sistematizados de los instrumentos anteriormente aplicados, donde se trabajó en equipo de manera activa y organizada para que todos se expresen, para ello se aplicó la técnica de lluvia de ideas en la que se realizaron grupos de trabajo lo cual consistía en plantear las soluciones que considerare el grupo para paliar el objeto de estudio que es el débil liderazgo, al culminar con la actividad un representante de cada grupo expuso el trabajo realizado manifestando que es vital y necesario fortalecer el débil liderazgo además de recibir capacitaciones en participación, organización, emprendimiento, estrategias productivas, etc.

Por tal razón y tomando en consideración los criterios de los actores involucrados se consideró necesario diseñar la propuesta para fortalecer el liderazgo y participación para mejorar el desarrollo productivo agrícola de la Comunidad Zañe.

#### **Valoración:**

I. En la primera etapa se cumplió con lo establecido con la colaboración de líderes y moradores de la Comunidad.

**II.** Los actores involucrados en la investigación se comprometieron a colaborar en las actividades a realizarse que conlleve al bienestar de la Comunidad en general.

Finalmente con los resultados obtenidos y socializados se logró establecer la propuesta de intervención social que fortalecerá el liderazgo y participación para mejorar el desarrollo productivo agrícola de la Comunidad Zañe.

**ENCUESTA APLICADA A MORADORES DE LA COMUNIDAD ZAÑE DE LA  
PARROQUIA CHUQUIRIBAMBA**

**PREGUNTA N°1: ¿Qué es para usted Liderazgo?**

**A continuación se detalla los criterios emitidos por los moradores de la comunidad.**

- ♣ Personas que están al frente de una comunidad.
- ♣ La directiva que organiza y planifica con el objetivo de buscar el desarrollo de la comunidad.
- ♣ Personas que buscan el bienestar y adelanto de una comunidad.
- ♣ La manera en que organizan a una comunidad para el desarrollo de la misma y sobre todo que tome los comentarios de los demás.
- ♣ Personas activas que realizan actividades para el progreso de la comunidad, buscando la integración de todos.
- ♣ Activistas con motivación que logran integrara a una comunidad teniendo objetivos en común.
- ♣ Es quien se preocupa por los problemas de la comunidad y motiva a los demás a realizar actividades para tener un bienestar entre todos.
- ♣ Es aquella persona que tiene objetivos claros y hace que los demás se inspiren y participen en actividades en el que todos salgan beneficiados.
- ♣ Es quien busca el bienestar de todos y no es egoísta.
- ♣ Es quien sabe organizar a la comunidad y hace que participen a través de la motivación y las actividades programadas.

## **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

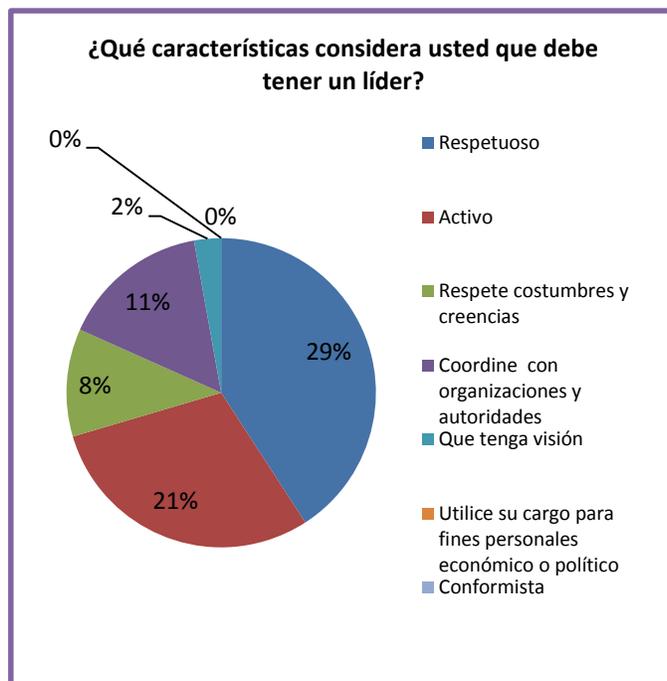
Según Montero Liderazgo es aquel que organiza a los miembros de la Comunidad y realiza actividades emprendidas desde ellos, comprometiendo al mayor número de personas posible en diferentes tareas, distribuyendo el esfuerzo y generando compromiso además fomentan la movilización y la toma de conciencia sobre necesidades latentes. Procurando estimular intelectualmente a sus compañeras y compañeros de actividades que beneficien el desarrollo de la Comunidad. En la Comunidad Zañe los moradores mencionan que liderazgo implica a personas activas que realizan actividades para el progreso de la comunidad, buscando la integración de toda la población basada en objetivos comunes mediante una adecuada organización y planificación a través de propuestas que motivan la participación activa de los moradores para que todos sean beneficiarios de programas de liderazgo que genere un cambio y transformación en el desarrollo productivo agrícola de la zona.

## PREGUNTA N°2: ¿Qué características considera usted que debe tener un líder?

CUADRO N°1

Variable	(f)	%
Humilde	83	29%
Respetuoso	83	29%
Activo	61	21%
Respete costumbres y creencias	25	8%
Coordine con organizaciones y autoridades	32	11%
Que tenga visión	7	2%
Utilice su cargo para fines personales económico o político	0	0%
Conformista	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>291</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N°1



FUENTE: "Encuesta aplicada a moradores de la Comunidad Zañe"  
AUTORA: María Astrid Solano-2017

### INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:

Los resultados del cuadro N° 1 en relación a las características que debe poseer un líder, con porcentaje similar del 29% menciona que es la humildad y ser respetuoso, el 21% responde que debe ser activo, el 11% manifestaron que se debe coordinar con organizaciones y autoridades el 8% revelaron que se debe respetar costumbres y creencias de cada persona, y finalmente el 2% aludieron que debe tener visión de cambio y no utilizar su cargo para fines personales económico o político.

## **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Según Montero Maritza las características que derivan a un buen líder es ser democrático y participativo que genere y fortalezca el compromiso con la Comunidad realizando actividades donde se logre integrar a los miembros de manera activa brindando la información que los moradores requieran teniendo un carácter político al buscar el bienestar colectivo. En la Comunidad Zañe se evidencia claramente que los moradores tienen un concepto claro por lo que mencionan que un líder debe poseer características que le permita intervenir con la población, donde demuestren humildad, respeto y sobre todo pretender constituirse en entes activos con visión de cambio para lograr el desarrollo en la comunidad. Por lo que el líder debe direccionar su accionar con ideas claras, metas y objetivos comunes que promuevan el desarrollo productivo agrícola de la comunidad. Al contrastar lo teórico con lo empírico se concluye que los líderes no cuentan con las características que la autora menciona para poder llevar la comunidad al progreso.

### **PREGUNTA N° 3: ¿Cómo es el actuar del líder en su comunidad?**

**A continuación se detalla los criterios emitidos por los moradores de la comunidad.**

- ♣ No realiza actividades.
- ♣ Muy bueno porque trabaja por la comunidad y hace que los moradores participen apoyando en las actividades planificadas.
- ♣ Bueno porque ayudan a los demás.
- ♣ No hay empoderamiento de los líderes y no realiza actividades en beneficio de la comunidad debido a la falta de compromiso de los moradores.
- ♣ Trabaja poco debido a que no existe la colaboración de los moradores.

- ♣ Tienen actitud conformista y negativa y no hay una buena comunicación entre los mismos líderes es por ello que no participan los moradores.
- ♣ No hay acuerdos entre la misma directiva y de ese modo no realizan actividades.
- ♣ Si trabaja cuando son las fiestas religiosas en la comunidad.
- ♣ Los líderes no organizan actividades por que no tienen interés en buscar el desarrollo de la comunidad donde se habita.
- ♣ No hay interés en organizar ni hacer que sean partícipes los moradores, las actividades que se han organizado son pocas debido a que los mismos líderes no toman la iniciativa ni planifican.

#### **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Fariás manifiesta que en el actuar de los líderes se debe lograr la participación de todos los moradores, incluyéndolos y dándoles responsabilidades en las actividades que se realicen en la Comunidad, acompañándolos, guiándolos y brindándoles la confianza para lograr un ambiente armónico y fructífero. En la Comunidad Zañe es determinante las respuestas de los moradores ya que la mayoría mencionan que la forma de actuar de los líderes en la comunidad es débil donde hacen énfasis en el poco empoderamiento que asumen al realizar actividades en beneficio de la comunidad, debido a que no existe una buena comunicación, demostrando una actitud conformista y negativa teniendo como resultado el poco apoyo e involucramiento por parte de los moradores , siendo uno de los factores para que no se ejecute de manera exitosa actividades ni se elabore una planificación de actividades y por ende no se propicie el bienestar en la comunidad.

**PREGUNTA N 4: Considera usted, que la directiva ha trabajado por el adelanto de su comunidad**

**CUADRO N°2**

Variable	(F)	%
Si	33	38%
No	53	62%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N°2**



**FUENTE:** "Encuesta aplicada a moradores de la Comunidad Zañe"  
**AUTORA:** María Astrid Solano-2017

**INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:**

De acuerdo al cuadro N°. 2 se evidencia que la directiva no trabaja por el adelanto de la comunidad según los moradores en un 62% mientras que el 38% manifestaron que si realiza actividades en beneficio de la misma.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Los líderes en una comunidad son la clave para que motiven y potencien al resto de moradores a participar logrando de manera conjunta la transformación, bajo este fundamento de manera crítica , los moradores de la Comunidad Zañe manifestaron que la directiva no trabaja por el adelanto de la comunidad debido a que no existe el interés, organización ni coordinación de los mismos líderes además de la falta de motivación y participación de los moradores ya que de ese modo no existe colaboración ni el compromiso para con la Comunidad. Mientras que una minoría de la población mencionó que la directiva si trabaja por la comunidad aunque con poca participación de los moradores sin embargo no se logra realizar las actividades con el éxito esperado.

**PREGUNTA N° 5: ¿Con qué frecuencia participa usted de las actividades en la comunidad?**  
**CUADRO N°3** **GRÁFICO N°3**

Variable	(F)	%
Siempre	14	16%
A veces	50	58%
Nunca	22	26%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>



**FUENTE:** "Encuesta aplicada a moradores de la Comunidad Zañe"

**AUTORA:** María Astrid Solano-2017

**INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:**

En relación a los resultados del cuadro N°. 3 el 58% de la población participa a veces, seguidamente del 26% que nunca participan y por último el 16% siempre participan de las actividades planificadas por los líderes.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Según Morales, Navas y Molero la participación de moradores de una Comunidad en actividades es esencial para alcanzar metas comunitarias teniendo efectos compensatorios, para quienes participan en ellas fomentando la alegría y el goce en la tarea además procuran estimular intelectualmente a sus compañeras y compañeros de actividades y a los líderes de la comunidad buscando siempre el desarrollo colectivo. De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia claramente que los moradores no participan activamente de actividades planificadas por los líderes debido a que carecen de motivación, no hay comunicación afectuosa ni empoderamiento que facilite planificar actividades conjuntas para lograr objetivos de desarrollo productivo en común.

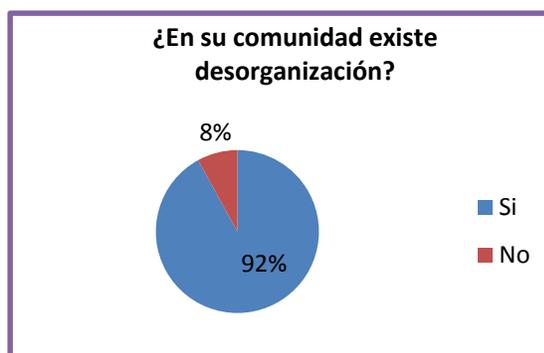
Para ello proponen recibir capacitaciones para fortalecer el liderazgo además de actividades donde se logre el involucramiento de los moradores de la Comunidad.

**PREGUNTA N° 6: ¿En su comunidad existe desorganización?**

**CUADRO N°4**

Variable	(F)	%
Si	79	92%
No	7	8%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 4**



**FUENTE:** “Encuesta aplicada a moradores de la Comunidad Zañe”

**AUTORA:** María Astrid Solano-2017

**ANÁLISIS CUANTITATIVO:**

En relación a los resultados del cuadro N°.4, si en la comunidad existe desorganización el 92% mencionaron que sí y el 8% restante no.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:**

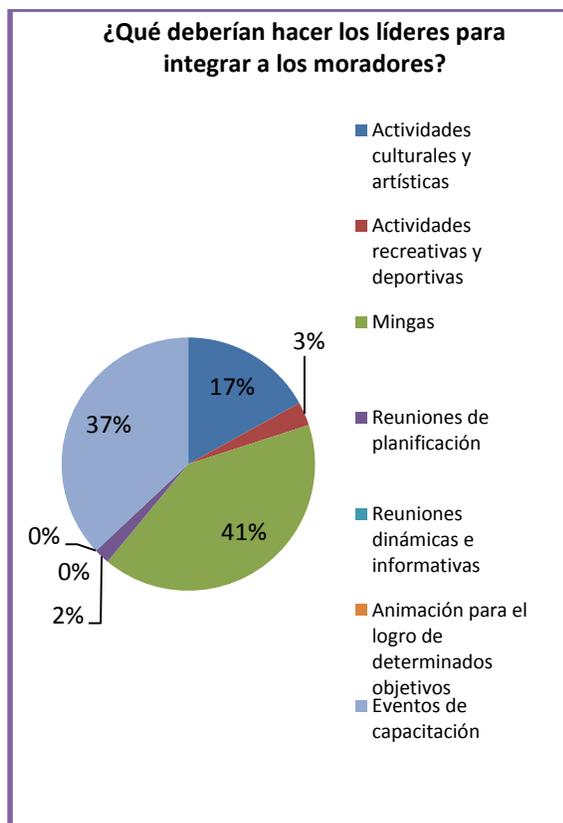
De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia claramente que hay desorganización en la comunidad Zañe, los moradores no son partícipes en actividades que posibilite interactuar con todos los miembros debido a la falta de motivación, comunicación y empoderamiento por parte de los líderes es por ello que no se ha logrado tener una organización consolidada, además de que no existe la concientización plena de los moradores sobre los problemas que inciden en el sector y la importancia de la participación activa de todo el colectivo para lograr el desarrollo productivo de la Comunidad.

**PREGUNTA N° 7: ¿Qué deberían hacer los líderes para integrar a los moradores?**

**CUADRO N° 5**

Variable	(f)	%
Actividades culturales y artísticas	34	17%
Actividades recreativas y deportivas	6	3%
Mingas	83	41%
Reuniones de planificación	3	2%
Reuniones dinámicas e informativas	0	0%
Animación para el logro de determinados objetivos	0	0%
Eventos de capacitación	74	37%
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 5**



**FUENTE:** “Encuesta aplicada a moradores de la Comunidad Zañe”

**AUTORA:** María Astrid Solano-2017

**INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:**

Los resultados del cuadro N°. 5 refleja el tipo de actividades que se deben realizar para lograr la integración de los moradores, el 41% mencionaron que se deben realizar mingas seguidamente del 37% dijeron que se deben planificar eventos de capacitación, el 17% manifestaron que se debe hacer actividades culturales y artísticas, el 3% aludieron que deben realizar actividades recreativas y deportivas y por último el 2% manifestaron que se debe realizar reuniones de planificación.

## **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Según Montero para fomentar la integración de los moradores es necesario realizar actividades dinámicas donde el centro de reuniones no tenga un ambiente tedioso además se debe haber una sana rotación de líderes en beneficio de ellos mismos y de la comunidad; que el mayor número de personas posible debería participar en los grupos organizados y en las actividades planificadas por ellos y en su producción y decisión. Asimismo, la subdivisión de las tareas, de manera que cada objetivo final se distribuya en muchos pequeños objetivos inmediatos, puede garantizar no solamente su logro sino también la participación y la responsabilidad de muchas personas, su compromiso con los fines comunitarios, la distribución del control y dirección en la comunidad. Los moradores que conforman la Comunidad Zañe consideran que para lograr la integración de todos es necesario realizar mingas de limpieza, eventos de capacitación que permita fortalecer el liderazgo, formando líderes capaces de dirigir la comunidad y fomentar la participación a través de actividades recreativas deportivas, culturales y artísticas ya que esto va a generar la confianza en los moradores. Además cabe mencionar que con la implementación de talleres en temas afines como liderazgo, estrategias productivas y producción agrícola la directiva y moradores verán cambios positivos permitiendo el bienestar y el desarrollo productivo de la comunidad.

En contraste a la concepción teórica, en la comunidad no se ha cumplido con la realización de actividades dinámicas que genere un ambiente armónico, sin embargo, los moradores manifiestan que es necesario tener reuniones donde existan momentos recreativos y dinámicas donde se logre el involucramiento de todos.

**PREGUNTA N° 8: ¿Cuáles son los productos agrícolas que más se dan en su comunidad?**

**A continuación se detalla los criterios emitidos por los moradores de la comunidad.**

- ♣ Verduras

- ♣ Papa
- ♣ Maíz
- ♣ Cebolla
- ♣ Hiervas para horchata

### **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

En esta encuesta ha sido necesario realizar la pregunta de debido a que la comunidad es rica en producción agrícola siendo parte de la propuesta de acción social la cual se puede generar actividades emprendedoras que beneficie el desarrollo productivo agrícola de la comunidad pero el débil liderazgo no permite que esta producción sea una fuente de ingresos que beneficie al colectivo.

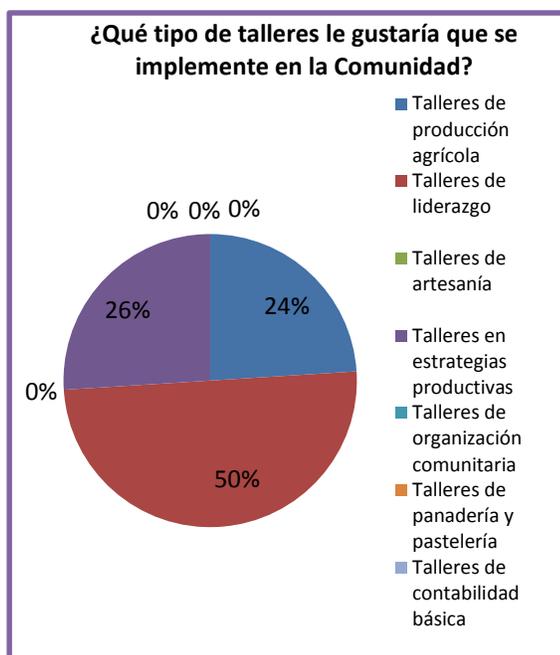
Los moradores de la comunidad mencionan que los productos que más se cultivan son las verduras, papa, maíz, cebolla y hiervas para preparar horchata. Durante todo el año logran tener la producción de estos productos debido a que tienen riego de agua permanente. Lo que con una buena dirección y guía de líderes se lograría tener emprendimientos como la elaboración de horchata artesanal, verduras procesadas lo que con el conformismo de la actual directiva no se ha logrado reunir a los moradores mucho menos plantear actividades que logran el desarrollo productivo del sector. Para ello consideran que es necesario fortalecer el débil liderazgo fomentando la participación activa a través de la propuesta para mejorar el desarrollo productivo agrícola de la comunidad.

**PREGUNTA N° 9: ¿Qué tipo de talleres le gustaría que se implemente en la comunidad?**

**CUADRO N° 6**

**GRÁFICO N° 6**

Variable	(f)	%
Talleres de producción agrícola	63	24%
Talleres de liderazgo	129	50%
Talleres de artesanía	0	0%
Talleres en estrategias productivas	66	26%
Talleres de organización comunitaria	0	0%
Talleres de panadería y pastelería	0	0%
Talleres de contabilidad básica	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>	<b>100%</b>



**FUENTE:** "Encuesta aplicada a moradores de la Comunidad Zañe"

**AUTORA:** María Astrid Solano-2017

**INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:**

El 50% de los moradores mencionaron que se debe implementar talleres de liderazgo seguidamente del 26% en talleres de estrategias productivas y por último el 24% manifestaron que se debe implementar talleres de producción agrícola.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:**

De acuerdo a los resultados obtenidos los talleres de liderazgo son lo primordial para que se logre organizar la comunidad creando unión en la misma para de esta manera lograr proponer propuestas en beneficio del desarrollo de la comunidad, también manifestaron que se debe realizar talleres de estrategias productivas donde se logre generar maneras de emprendimiento como la horchata

artesanal, verduras y especias con los productos que ya se cultivan en la comunidad y por ultimo talleres en producción agrícola para conocer y aprender la manera de realizar abono agrícola para cuidar el suelo y tener una mejor producción y venta de productos, con todo lo mencionado se lograría dar respuesta al requerimiento de la población para superar el requerimiento constituyéndose en una comunidad emprendedora y turística lo que beneficiaría a todo el colectivo.

**PREGUNTA N° 10: ¿Usted como morador, que alternativas de solución daría para mejorar el desarrollo productivo agrícola?**

**A continuación se detalla los criterios emitidos por los moradores de la comunidad.**

- ♣ Emprendimiento con los productos que se producen en la comunidad.
- ♣ Talleres de cómo hacer abono agrícola para cuidar el suelo y así tener una mejor producción.
- ♣ Compañerismo y compromiso entre líderes y moradores.
- ♣ Talleres en liderazgo para mejorar la comunicación y organización en la comunidad.
- ♣ Convocar a reuniones de manera permanente para planificar entre todos y generar responsabilidades haciendo que todos participen.
- ♣ Que los líderes estén en constante capacitación para que compartan sus conocimientos con los moradores y así lograr la consolidación de la comunidad.
- ♣ Que las autoridades ayuden en capacitaciones sobre abono agrícola para evitar la destrucción de las tierras.

## **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Según Serrano y García para lograr la transformación en la Comunidad y en los actores sociales que participan es facilitar el desarrollo de sus capacidades y auspiciando sus fortalecimiento para obtener y producir nuevos recursos conducentes a los cambios deseados y planificados por ellos mismos en su entorno. El logro de tal meta supone que esos actores sociales tengan capacidad de decisión, el control de sus propias acciones y la responsabilidad por sus consecuencias. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede evidenciar las respuestas vertidas por los moradores que conforman la comunidad Zañe al mencionar que no cuentan con una agenda de actividades ni objetivos que les permita la consolidación de la comunidad a través de la participación debido a que existe un débil liderazgo en la directiva al no tener iniciativa, motivación ni incentivo para con los moradores. En sí, el débil liderazgo juega un papel negativo impidiendo la interrelación, comunicación y confianza entre líderes y moradores lo que conlleva a que cada quien busque el beneficio individual limitando el desarrollo productivo agrícola.

**PREGUNTA N° 11: ¿Cómo participa usted en las actividades productivas de la comunidad?**

**A continuación se detalla los criterios emitidos por los moradores de la comunidad.**

- ♣ No participan debido a que no mantienen buena comunicación los mismos líderes para ello es necesario cambiar la directiva en beneficio de todos, además no hay motivación ni participación por parte de los moradores debido a que no hay planificación de actividades siendo necesario líderes activos que logren el involucramiento de los moradores de la Comunidad.
- ♣ Participan asistiendo a reuniones y ayudando en la ejecución de actividades para que se pueda llevar con éxito como la limpieza de las vías y construcción de la capilla de la iglesia.

## ANÁLISIS CUALITATIVO:

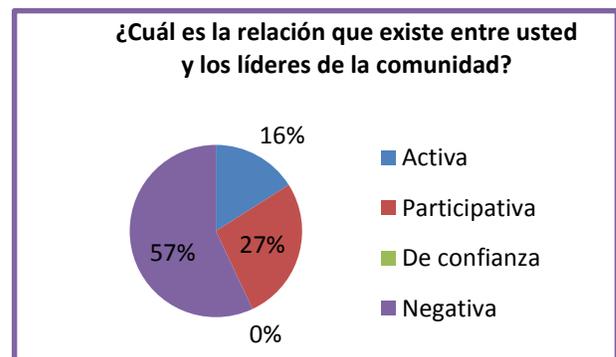
Los moradores mencionan que no participan de las actividades debido a que existe un débil liderazgo en la directiva al no tener iniciativa, motivación ni empoderamiento, provocando que los moradores se aíslen y no participen en reuniones es por ello que no se logra planificar actividades que beneficien el desarrollo de la comunidad como el emprendimiento en horchata artesanal, verduras picadas y pre cocidas y elaboración de especias con las plantas medicinales que se produce en la comunidad. Mientras que otros moradores mencionan que participan de las actividades colaborando en actividades que se han programado como la limpieza de vías y apoyo a la construcción de la Capilla de la Iglesia.

**PREGUNTA N° 12: ¿Cuál es la relación que existe entre usted y los líderes de la comunidad?**

**CUADRO N° 7**

Variable	(F)	%
Activa	14	16%
Participativa	23	27%
De confianza	0	0%
Negativa	49	57%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 7**



**FUENTE:** "Encuesta aplicada a moradores de la Comunidad Zañe"  
**AUTORA:** María Astrid Solano-2017

## **INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:**

De acuerdo al cuadro N°. 7 se pudo determinar que el 57% de los moradores mantiene una relación negativa con los líderes, seguidamente del 27% que manifiestan que hay una relación participativa y por último el 16% mencionan que hay una participación activa por parte de los moradores hacia los líderes.

## **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Los moradores mencionan que existe una relación negativa debido a que la falta de empoderamiento de la directiva limita lograr la participación, organización y compromiso de los moradores por ende se dificulta planificar actividades que logren el desarrollo como el emprendimiento en horchata artesanal, verduras picadas y pre cocidas y elaboración de especias con las plantas medicinales que se produce en la comunidad lo que permitirá el desarrollo productivo y fomentará el turismo beneficiando a la Comunidad, los demás moradores mencionan que en algunas ocasiones como las fiestas religiosas se logra la participación de ciertos moradores pero que aun así no se logra la participación de los moradores que integran la Comunidad Zañe.

## **PREGUNTA N° 13: ¿Cómo considera usted el desarrollo productivo de la comunidad?**

**A continuación se detalla los criterios emitidos por los moradores de la comunidad.**

- ♣ Es bueno por los productos que se producen en la comunidad
- ♣ No se logra obtener avances a la Comunidad debido a que no se toma conciencia de la riqueza productiva que hay y no se planifica actividades donde se emprenda con los productos como la horchata artesanal.
- ♣ No hay progreso en la comunidad porque no hay unión entre los mismos moradores debido a que no existe un liderazgo empoderado.

- ♣ Es malo porque la desorganización y falta de liderazgo no permite que se logren emprendimientos que beneficien a la comunidad.
- ♣ Los productos que se producen son buenos más aún cuando se da durante todo el año, pero falta que haya organización para realizar actividades que mejoren el desarrollo de la comunidad.

### **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

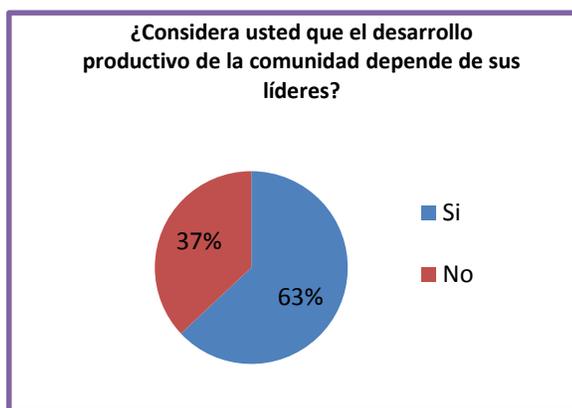
Los encuestados mencionaron que el desarrollo productivo de la comunidad es bueno debido a los productos agrícolas que se produce, donde se puede realizar emprendimientos como la realización y venta de horchata artesanal, verduras y elaboración de especias es decir, actividades que promuevan el adelanto de la comunidad y por ende el desarrollo productivo agrícola lo que se podría ejecutar con la colaboración, guía, y apoyo de líderes activos que tengan como propósito trabajar con los moradores mancomunadamente. Mientras que los demás mencionan que el desarrollo productivo es débil debido a que no se logra organizar para obtener estrategias de producción, proceso y venta de los productos que se pudieran emprender.

**PREGUNTA N° 14: ¿Considera usted que el desarrollo productivo de la comunidad depende de sus líderes?**

**CUADRO N° 8**

Variable	(F)	%
Si	54	63%
No	32	37%
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 8**



**FUENTE:** "Encuesta aplicada a moradores de la Comunidad Zañe"

**AUTORA:** María Astrid Solano-2017

### **INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:**

De acuerdo al cuadro N°.8 se puede evidenciar claramente que si el desarrollo productivo de la comunidad depende de sus líderes el 63% mencionaron que sí y el 37% manifestaron que no.

### **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

De acuerdo a resultados obtenidos se evidencia claramente que el desarrollo productivo si depende de líderes, porque ellos son los motivadores, los que movilizan e inducen a otros miembros de la comunidad a llevar a cabo o contribuir con mayor intensidad y alcance las actividades que beneficien el desarrollo es por ello que es indispensable que fomente la participación del colectivo. Para realizar emprendimientos en horchata artesanal, verduras y especias con lo que se logrará activar a la economía, logrará el desarrollo productivo de la comunidad y fomentar el turismo al convertirse en una comunidad emprendedora.

## ENCUESTA APLICADA A LÍDERES DE LA COMUNIDAD ZAÑE

### PREGUNTA N° 1: ¿Qué criterio tiene usted sobre Liderazgo?

A continuación se detalla los criterios emitidos por los líderes de la comunidad.

- ♣ Es aquel que tiene la capacidad de dirigir a la comunidad de la mejor manera para beneficio de todos.
- ♣ Es quien orienta a la comunidad al éxito con la ayuda de la participación de los moradores.
- ♣ Es quien se propone metas y no se rinde hasta conseguirlo, además motiva al resto para que todos sean beneficiados.
- ♣ Personas optimistas que trabajan por el adelanto de la comunidad en conjunto con los moradores.
- ♣ Es quien acompaña a sus vecinos en momentos difíciles.
- ♣ Son los que convocan a reuniones a los moradores para trabajar en beneficio de todos.
- ♣ Es quien trabaja con los demás líderes y Presidente de la Parroquia en beneficio de todo, dejando de lado el bien personal.
- ♣ Es quien organiza a los moradores para realizar actividades logrando que todos participen.
- ♣ Es quien le gusta trabajar por toda su comunidad y es visionario.
- ♣ Es una persona con valores y que no se rinde ante cualquier problema.
- ♣ Es una persona amable, respetuosa y solidaria que se preocupa por los demás moradores de la comunidad.
- ♣ Persona arriesgada que no le teme al fracaso, sino que busca medios para sacar adelante a los demás.

## ANÁLISIS CUALITATIVO:

Según Montero liderazgo es aquel agente de desarrollo que debe transitar hacia una labor de control o supervisión por las acciones y decisiones de su comunidad, de esta manera ayuda a visionar su comunidad hacia senderos prósperos en donde sus metas materialicen el trabajo en equipo, dando ejemplo y transmitiendo valores. En la comunidad Zañe los líderes manifiestan que liderazgo es quien tiene la capacidad de buscar soluciones a los problemas que manifiesta la comunidad, creando empoderamiento sobre los moradores a través de la motivación logrando un ambiente armónico de colaboración y participación, además no se dan por vencido ante cualquier problema su lucha continúa hasta lograr con la meta propuesta. Además de que es activo y busca dar respuesta a los problemas de la comunidad en conjunto con los moradores haciéndolos ser partícipes de su cambio y desarrollo.

### PREGUNTA N° 2: ¿Considera que el liderazgo en la comunidad es?

CUADRO N° 1

VARIABLE	(F)	%
Muy bueno	1	16%
Bueno	2	34%
Regular	3	50%
Malo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N° 1



FUENTE: "Encuesta aplicada líderes de la Comunidad Zañe"

AUTORA: María Astrid Solano-2017

### **INTERPRETACIÓN CUALITATIVA:**

En relación al cuadro N°. 1 el nivel de liderazgo en la comunidad es el 50% regular, seguidamente del 34% bueno y el 16% es muy bueno.

### **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

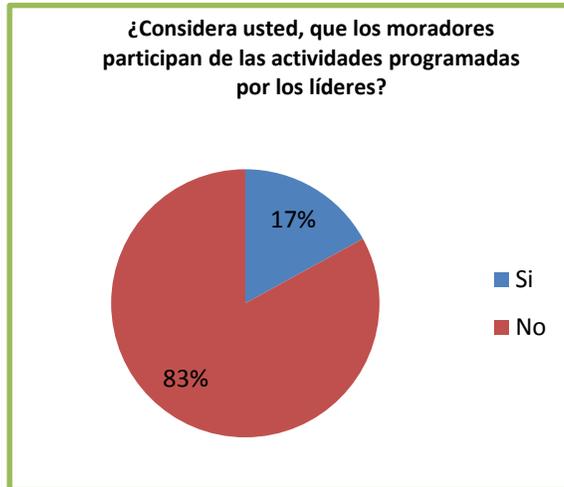
Es evidente que los líderes son conscientes de que no ejercen el liderazgo que la Comunidad requiere para el fortalecimiento y desarrollo de la misma, además mencionan que la directiva no toman con la debida responsabilidad el compromiso que tienen con la comunidad prevaleciendo el bien personal que el común, es necesario tener presente que el liderazgo no lo ejerce una sola persona si no es el resultado de trabajo en equipo de toda la directiva el cual con el esfuerzo de todos se logra el compromiso y confianza de los moradores para de esa manera planificar y ejecutar actividades que tengan como propósito el desarrollo productivo agrícola. Pero para que haya un buen liderazgo es necesario la participación de los moradores lo que básicamente no se da en la Comunidad además mencionan que es necesario fortalecer el liderazgo para poder liderar de manera eficaz logrando el involucramiento y participación activa de todos los moradores.

**PREGUNTA N° 3: ¿Considera usted, que los moradores participan de las actividades programadas por los líderes?**

**CUADRO N° 2**

VARIABLE	(F)	%
Si	1	17%
No	5	83%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 2**



**FUENTE:** "Encuesta aplicada a líderes de la Comunidad Zañe"

**AUTORA:** María Astrid Solano-2017

**INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:**

Los resultados del cuadro N°. 2 hace referencia a que el 83% de los moradores no participan mientras que el 17% manifestaron que si existe la participación.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Los líderes manifestaron que los moradores no participan debido a que en ocasiones no están de acuerdo con las acciones que realiza la directiva, además existe desorganización, desinterés y falta de compromiso por los moradores por lo que se los convoca a reuniones en la que solo asiste una minoría, la misma que al ver la falta de compromiso del resto de moradores se desaniman y terminan por abandonar a los líderes ocasionando la desintegración de la comunidad y por ende limitando el desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe.

**PREGUNTA N° 4: ¿Cuáles son las actividades que realizan los líderes en beneficio del desarrollo productivo agrícola de la Comunidad Zañe?**

- ♣ Realizan actividades para el arreglo de la capilla y mingas para la limpieza de vías lo cual los moradores no asisten y para hacer que se responsabilicen los lideres toman acciones drásticas como es multar con \$ 10.
- ♣ Reuniones para organizar las fiestas religiosas en la comunidad.
- ♣ No realizan ningún tipo de actividades.
- ♣ No hace nada debido al desinterés.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Es evidente que los líderes no se realizan actividades que beneficien al desarrollo productivo agrícola debido a que los moradores no participan cuando realizan actividades para la limpieza de vías y arreglo de la capilla, los líderes al ver el desinterés e inasistencia de los moradores multan con \$10 provocando sentimientos maléficos, los mismos actúan de esa manera debido a que no existen líderes que orienten, motiven e incentiven a la participación de los moradores, a su vez la directiva no logran motivar debido a que carecen de conocimiento sobre las funciones del líder. En ocasiones se realizan talleres en deferentes temáticas organizadas por el GAD Parroquial en Chuquiribamba, donde con anticipación se les hace llegar la invitación a todos y de igual forma tampoco asisten siendo desinterés de ellos mismos.

**PREGUNTA N° 5: ¿Cómo líderes de la comunidad han promocionado eventos de capacitación?**

**CUADRO N° 3**

VARIABLE	(F)	%
Si	0	0%
No	6	100%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N°3**



FUENTE: "Encuesta aplicadas a líderes de la Comunidad Zañe"

AUTORA: María Astrid Solano-2017

**INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:**

En relación al cuadro N°. 3 de acuerdo a los líderes encuestados el 100% manifestaron que no realizan eventos de capacitación a moradores.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Como es evidente en su totalidad los líderes encuestados contestan que no han promocionado eventos de capacitación debido a que desconocen de estrategias de liderazgo comunitario es por ello que no toman iniciativa en actividades de emprendimiento lo que llevaría al desarrollo productivo agrícola de la comunidad. Siendo el débil liderazgo el factor que limita planificar actividades y plantear objetivos en común donde se logre llegar a acuerdos mutuos y así potenciar la productividad de la Comunidad. Además son conscientes de que el papel de líderes no ha sido el mejor donde mencionan que es necesario capacitarse para conocer el rol del líder logrando aportar de mejor manera a la comunidad y por ende fomentar el involucramiento y participación activa de los moradores para de tal manera trabajar por el bienestar común.

**PREGUNTA N° 6: ¿Conoce usted cuáles son las causas por lo que los moradores de la comunidad no participan de las actividades programadas por los líderes?**

**A continuación se detalla los criterios emitidos por los moradores de la comunidad.**

- ♣ La falta de compromiso por parte de la directiva al no estar pendientes de los problemas de la comunidad.
- ♣ La falta de estrategias de empoderamiento para lograr el involucramiento, organización y participación activa de los moradores de la Comunidad Zañe.
- ♣ La falta de concientización de los moradores sobre los problemas que inciden en la comunidad y la importancia de la participación para lograr objetivos en común.

#### **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Los líderes consideran que las causas para que los moradores no sean entes participativos son muchas como la falta de tiempo, actitud, negativismo, conformismo por parte de la misma directiva donde es necesario realizar capacitaciones en tema de interés como liderazgo, estrategias productivas etc. También es necesario realizar actividades artísticas, culturales y deportivas para lograr mantenerlos activos y motivados para lograr cumplir con los objetivos que se proponga la Comunidad.

**REGUNTA N° 7: ¿Cada qué tiempo realizan reuniones para informar a los moradores las acciones que realizan?**

**CUADRO N° 4**

VARIABLE	(F)	%
Semanal	0	0%
Mensual	0	0%
Trimestral	6	100%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 4**



FUENTE: "Encuesta aplicada a líderes de la Comunidad Zañe"  
AUTORA: María Astrid Solano-2017

**INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:**

En relación al cuadro N°. 4 los líderes manifestaron que realizan reuniones trimestralmente en un 100%.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:**

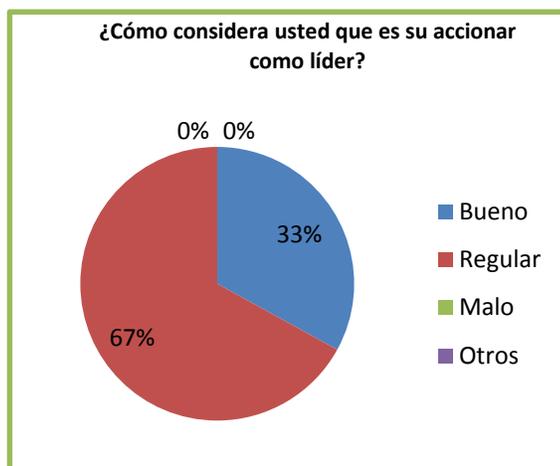
Como es evidente en su totalidad los líderes realizan las reuniones trimestralmente debido a que solo asiste una minoría de la población, además manifestaron que sin la participación de todos no se puede lograr la planificación ni ejecución de actividades que beneficien a la comunidad, la minoría que asiste no está comprometida al ver el desinterés de los demás moradores, es por ello que proponen elegir una nueva directiva convocando a todos los miembros con la anticipación pertinente, donde se logre el comprometimiento de todos y la realización de la agenda con la participación y distribución de responsabilidades a cada morador.

## PREGUNTA N° 8: ¿Cómo considera usted que es su accionar como líder?

CUADRO N° 5

VARIABLE	(F)	%
Bueno	2	33%
Regular	4	67%
Malo	0	0%
Otros	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO N° 5



FUENTE: "Encuesta aplicada a líderes de la Comunidad Zañe"  
AUTORA: María Astrid Solano-2017

### ANÁLISIS CUANTITATIVO:

De acuerdo al cuadro N°. 5 los encuestados mencionaron que en un 67% su accionar es regular y que el 33% es bueno.

### ANÁLISIS CUALITATIVO:

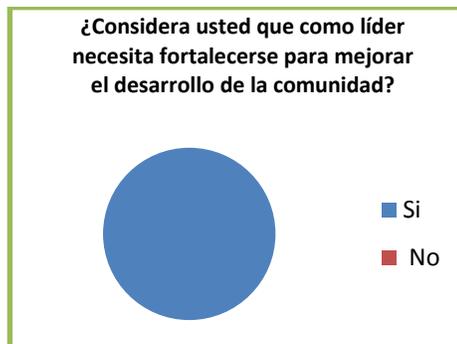
Los líderes de la Comunidad no siempre van a decir que su actuar es deficiente sin embargo su expresión corporal dio a conocer que son conscientes de que no han ejercido un buen liderazgo ni empoderamiento con la comunidad además de que carecen de planificación al no realizar actividades artísticas y culturales siendo el factor limitante para que no se trabaje en actividades de emprendimiento que logren la productividad y así conseguir involucrar a los moradores de manera que se mejore la participación, colaboración para lograr plantearse objetivos que conlleven a mantener a la comunidad organizada y activa.

**PREGUNTA N° 9: ¿Considera usted que como líder necesita fortalecerse para mejorar el desarrollo de la comunidad?**

**CUADRO N° 6**

VARIABLE	(F)	%
Si	6	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO N° 6**



**FUENTE:** "Encuesta a líderes de la Comunidad Zañe"  
**AUTORA:** María Astrid Solano-2017

**INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA:**

El 100% de los encuestados mencionaron que si necesitan fortalecerse para mejorar el desarrollo de la comunidad.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:**

De acuerdo a los resultados es evidente que los líderes son conscientes de los problemas que existen en la comunidad y anhelan capacitarse, organizarse, participar y colaborar en actividades que posibiliten fortalecer el liderazgo, relaciones interpersonales y sociales y por ende lograr el desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe.

**PREGUNTA N° 10: ¿Según su criterio, cómo se podría fortalecer la participación comunitaria?**

**En la presente interrogante no se ha elaborado el cuadro estadístico por ser una pregunta abierta, a continuación se detalla comentarios emitidos por líderes.**

- ♣ A través de talleres de liderazgo, organización y participación de la comunidad.
- ♣ Actividades artísticas, culturales y mingas donde se logre integrar a toda la comunidad.
- ♣ Estrategias para emprender con los productos que existen en la comunidad como la horchata artesanal logrando mantener fuentes de empleo y por ende el desarrollo de la comunidad.
- ♣ Compromiso entre líderes – moradores y viceversa a través de la firma de una carta de compromiso indicando las acciones que debe de asumir al incumplir alguna de las partes.

**ANÁLISIS CUALITATIVO:**

Los líderes manifiestan que para lograr la participación de la comunidad debe realizarse la firma de una carta de compromiso que indique las acciones a cumplir cuando alguna de las partes incumpla con su rol para lo cual se deba pagar el valor de \$50.00, además de que se logre dar capacitaciones en temas de liderazgo, organización, participación, estrategias productivas que logren generar un empoderamiento y emprendimiento como la realización de horchata artesanal, verduras y elaboración de especias fomentando la unión de todos los moradores además del beneficio y desarrollo productivo de la Comunidad Zañe.

## **PROPUESTA DE INTERVENCIÓN COMUNITARIA**

**FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO PARA EL DESARROLLO PRODUCTIVO AGRÍCOLA DE LA COMUNIDAD ZAÑE, PARROQUIA DE CHUQUIRIBAMBA.**



**INVESTIGADORA:**

**MARÍA ASTRID SOLANO**

a) **Descripción**

La comunidad Zañe se encuentra ubicada en la Parroquia Chuquiribamba, limita al norte con las Parroquias de Gualiel y Santiago, al sur con la Parroquia Chantaco y el Cantón Catamayo, al este con la Parroquia Santiago y oeste con la Parroquia El Cisne.

La propuesta es puesta a consideración de la parroquia Chuquiribamba con actividades a desarrollarse enmarcando en talleres basados en temáticas como: liderazgo, organización comunitaria, participación comunitaria, emprendimiento y producción agrícola. Las mismas que serán dirigidas a los líderes y demás moradores.

Las actividades se realizarán con el apoyo del GAD parroquial de Chuquiribamba conjuntamente con la Universidad Nacional de Loja, y los miembros de las comunidades quienes son los beneficiarios y están comprometidos a ser partícipes para con ello generar un cambio social y productivo. Siendo los actores sociales internos los miembros de la parroquia y actores externos el GAD parroquial y Universidad Nacional de Loja quienes serán parte de esta propuesta que contribuirá de manera directa e indirecta al desarrollo social y productivo.

b) **Justificación**

La propuesta fortalecerá el liderazgo y la participación activa de los miembros de las comunidades, teniendo como propósito lograr un alto nivel de participación comunitaria de hombres y mujeres, generando un impacto positivo, fortaleciendo las capacidades y habilidades para lograr el desarrollo productivo agrícola a través de talleres teóricos y prácticos participativos impulsando la cultura, el turismo y generando el desarrollo productivo agrícola de la Comunidad. Además favorecerá el proceso de involucramiento y una mejor convivencia de los moradores, para

que de este modo partiendo desde su concepción tomen respectivos acuerdos al momento de tomar decisiones que vayan en beneficio del desarrollo de la Parroquia. La propuesta de intervención comunitaria es el resultado de un trabajo de investigación con el propósito de fortalecer el liderazgo, para lograr el desarrollo productivo de los moradores de la Comunidad.

Finalmente la propuesta dará como resultado lograr el involucramiento y constitución de grupos, asociaciones que permita alcanzar los objetivos de los grupos familiares y de comunidad para mejorar el desarrollo productivo agrícola.

c) **Marco institucional**

• **Localización física.**

La Comunidad Zañe tiene 110 habitantes y pertenece a la parroquia rural Chuquiribamba de la Ciudad de Loja

Las instituciones que constan dentro de las propuestas:

Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chuquiribamba

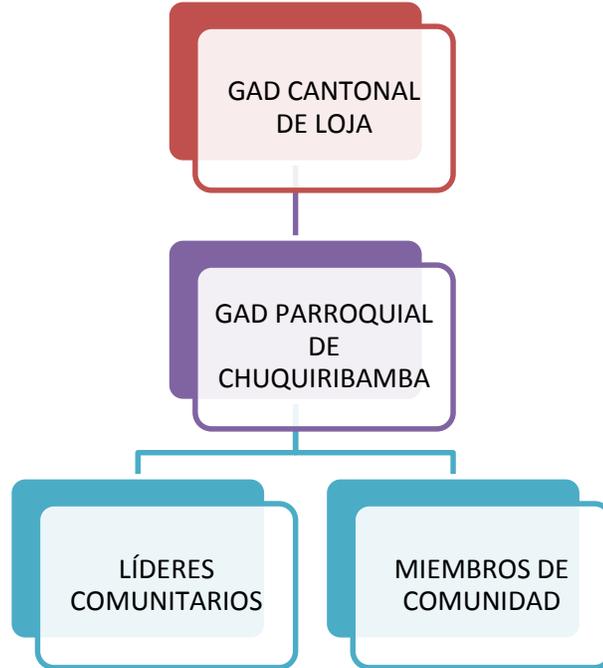
Líderes Comunitarios de las Comunidades De la Parroquia Chuquiribamba

Lideresa de la comunidad Zañe. Sra. Leovina valle

• **Organización funcional y administrativa**

La parroquia Chuquiribamba está liderada por el presidente de la Junta Parroquial el Sr. Carlos Jiménez quien dirige a los líderes de las dieciséis comunidades que integran a la Parroquia.

La comunidad Zañe está liderada por la Sra. Leovina Valle quien depende del gobierno parroquial para la realización de acciones sociales, culturales, políticas y económicas.



d) **Objetivos**

- **Objetivo General**

Fortalecer el liderazgo para el desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe, parroquia Chuquiribamba del cantón Loja.

- **Objetivo específicos**

- Sensibilizar a la comunidad a ser parte del proceso de ejecución de la propuesta
- Capacitar a líderes y moradores de la comunidad a través de talleres teóricos y prácticos que permita potenciar habilidades y destrezas en beneficio de la colectividad.
- Organizar a moradores y líderes en la transformación de la comunidad, a través de actividades formativas y prácticas comprendidas en la propuesta.

f) **Beneficiarios**

- Actores sociales implicados directos e indirectos

**Beneficiarios directos:** Los moradores de la Comunidad Zañe de la parroquia Chuquiribamba del Cantón Loja.

**Beneficiarios indirectos:** GAD Parroquial, GAD Cantonal y Universidad Nacional de Loja.

### EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN COMUNITARIO

TEMAS:	OBJETIVOS	ACTIVIDADES		DURACIÓN		CONTENIDOS		RECURSOS		INVOLUCRADOS	
		DE CARÁCTER COMUNITARIO						TIPO DE RECURSOS		TIPO DE ACTORES QUE PARTICIPAN EN EL EVENTO	
		ACCIÓN	FIN	HORAS	DÍAS	TEÓRICOS	PRÁCTICOS	FINANCIADOS	PROPIOS	INTERNOS	EXTERNOS
1 FASE DE BÚSQUEDA DE TALENTO HUMANO Y RECURSOS MATERIALES PARA LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA	Obtener los recursos que se van a utilizar en la propuesta	Gestionar los recursos ante las instituciones.	Contar con el Talento Humano y recursos materiales.	4 Horas	6 días	X			X	Líderes y moradores de la comunidad Zañe.	GAD parroquial de Chuquiribamba.
2 FASE DE SENSIBILIZACIÓN:	Sensibilizar a miembros de la comunidad sobre la importancia del liderazgo en el	Dar a conocer a los moradores las actividades que se realizarán en la propuesta.	Lograr que los moradores de la comunidad se integren y participen durante actividades	5 horas	4 días	X		X		Líderes y moradores de la comunidad Zañe.	GAD parroquial Chuquiribamba.

	desarrollo productivo		planificadas.								
3	Fortalecer el liderazgo en los moradores de la comunidad para potenciar el desarrollo social y productivo	Capacitación a los líderes/as, para generar refuerzos el proceso de ejecución de la propuesta.	Conseguir que los moradores conciban conocimientos a través de capacitaciones.	2 horas	4 Días	X	X	X		Líderes y moradores de la comunidad Zañe.	GAD parroquial Chuquiribamba. Capacitadores UNL
4	Capacitar a la comunidad para la conformación de grupos sociales y desarrollo social y productivo.	Realizar talleres para la constitución de grupos sociales	Lograr la conformación de grupos en la comunidad	8 horas	6 días	X	X	X		Líderes y moradores de la comunidad Zañe.	GAD parroquial Chuquiribamba. Capacitadores UNL

5	<p>Capacitar a los jefes de hogar para fortalecer el liderazgo familiar y social.</p> <p>Dar a conocer a la sociedad los productos agrícolas que producen en la Comunidad Zañe.</p>	<p>Impartir talleres en temas relevantes fortaleciendo su desarrollo para el bienestar familiar y social.</p> <p>Casa abierta</p>	Lograr el desarrollo social y productivo de la comunidad	8 horas	5 días	X	X			Líderes y moradores de la comunidad Zañe.	GAD parroquial Chuquiribamba.  Capacitadores UNL
6	EVALUACION DE RESULTADOS:	Encuestar a los actores sociales internos y externos de la	Medir el impacto esperado de la propuesta planteada para el mejoramiento	3 horas	1 día	X	X	X		Líderes y moradores de la comunidad Zañe.	GAD parroquial Chuquiribamba.

	planteados en la propuesta	Parroquia que han sido participes de la ejecución de la propuesta.	nto de su realidad social								
7	Informar a los moradores los resultados obtenidos durante el proceso de intervención.	Convocar a reunión y dar a conocer los resultados obtenidos a la comunidad .	Informar los resultados obtenidos en la ejecución de la propuesta.	4 horas	1 día	X	X	X		Líderes y moradores de la comunidad Zañe.	GAD parroquial Chuquiribamba

**CRONOGRAMAS POR FASE**

<b>FASE 1. BÚSQUEDA DE TALENTO HUMANO Y RECURSOS MATERIALES PARA LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA</b>							
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>DURACIÓN</b>		<b>ACTORES INVOLUCRADOS</b>		<b>RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS</b>
			<b>DÍAS</b>	<b>HORAS</b>	<b>INTERNOS</b>	<b>EXTERNOS</b>	
Conformación de grupos de trabajo y líderes en los mismos grupos permitiendo tomar práctica en la actividad	Gestionar ante instituciones los materiales que se utilizarán durante la propuesta.	Presentación de Oficios, Solicitudes a las instancias como: GAD Parroquial de Chuquiribamba y UNL.  Acercamiento directo con los miembros de la comunidad.	<b>6</b>	<b>4</b>	Moradores y líderes de la comunidad	-Sr. Carlos Jiménez Presidente del GAD Parroquial de Chuquiribamba  Dra. Claudia Medina – Trabajadora Social de la UNL	Material impreso (copias, oficios, solicitudes, marcadores) Computadora Impresora Transporte de delegaciones.

## FASE 2 DE SENSIBILIZACIÓN

ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	DURACIÓN		ACTORES INVOLUCRADOS		RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	TÉCNICAS
			DÍAS	HORAS	INTERNOS	EXTERNOS		
<p>Promocionar el evento a nivel de la parroquia</p> <p>Técnica de presentación</p> <p>Técnica de integración.</p>	<p>Sensibilizar a miembros de la comunidad para fortalecer el liderazgo y logrando la participación activa de los moradores.</p>	<p>-Dinámica grupal “pelota de playa”.</p> <p>-Dinámica “corazones”</p> <p>-Dramatización.</p> <p>-Perifoneo</p> <p>-Diálogo abierto</p>	<b>4</b>	<b>5</b>	<p>Moradores y líderes de la comunidad</p>	<p>- Facilitadores, moradores de la comunidad y Trabajadora Social.</p>	<p>-Pelota -Hojas de papel bond -Marcadores -Papelotes</p>	<p>Grupos de reflexión</p>

FASE 3 DE CAPACITACIÓN LÍDER/LIDERESAS:								TÉCNICAS
ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	DURACIÓN		ACTORES INVOLUCRADOS		RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	
			DÍAS	HORAS	INTER NOS	EXTER NOS		
Realizar talleres a los líderes y/o lideresas de la Comunidad Zañe.	Capacitar a los líderes/as, para generar refuerzos el proceso de ejecución de la propuesta	<p><b>Contenido Cognitivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Liderazgo</li> <li>-Importancia de liderazgo</li> <li>-Taller de conformación de grupos</li> <li>-Participación vs organización</li> <li>-La organización en el desarrollo productivo</li> </ul> <p><b>Contenido Práctico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Talleres</li> </ul>	4	2	Moradores y líderes de la comunidad	- Facilitadores y Trabajadora Social.	<p><b>- Material de escritorio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Esferos</li> <li>✓ Hojas de papel bond</li> <li>✓ papelotes</li> <li>✓ Marcadores</li> <li>✓ Otros.</li> </ul>	<p><b>TÉCNICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dinámica grupal</li> <li>✓ Conversatorio</li> <li>Trabajo en grupo</li> </ul>

FASE 4 DE CAPACITACIÓN A MORADORES DE LA COMUNIDAD								TÉCNICAS
ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	DURACIÓN		ACTORES INVOLUCRADOS		RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	
			DÍAS	HORAS	INTERNOS	EXTERNOS		
Talleres dirigidos a los miembros de la comunidad	<p>Capacitar a la comunidad para la conformación de grupos sociales.</p> <p>Fomentar la comunicación entre los miembros de la comunidad mejorando relaciones familiares y sociales.</p>	<p><b>Contenido Cognitivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Talleres para constitución de grupos para la producción y desarrollo social</li> <li>-Constitución de grupo para comunidad</li> <li>-Organización y desarrollo desde los ejes de producción social y solidaria</li> <li>-Los ejes de la participación en el desarrollo comunitario</li> <li>-Tipos de producción</li> </ul> <p><b>Contenido Práctico:</b></p> <p>Taller.</p>	6	8	Moradores y líderes de la comunidad	- Facilitadores y Trabajadora Social.	<p><b>Material de escritorio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Esferos</li> <li>✓ Hojas de papel bond</li> <li>✓ papelotes</li> <li>✓ Marcadores</li> <li>✓ Otros.</li> </ul> <p><b>Materiales Tecnológicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Computadora</li> <li>✓ Infocus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dinámica grupal</li> <li>✓ Grupo de reflexión</li> <li>✓ Trabajo en grupo</li> </ul>

## FASE 5 DE CAPACITACIÓN A JEFES DE HOGARES /MASCULINO Y/O FEMENINO

ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	DURACIÓN		ACTORES INVOLUCRADOS		RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	TÉCNICAS
			DÍAS	HORAS	INTERNOS	EXTERNOS		
Capacitación a jefes o jefas del hogar	Generar conocimientos para el desarrollo social, familiar y productivo de los jefes de hogar.	<p><b>Contenido Cognitivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Finanzas de economía familiar</li> <li>-Relaciones familiares</li> <li>-Fomentar el liderazgo familiar</li> <li>-Talleres sobre producción agrícola</li> <li>-Casa abierta de productos agrícolas</li> </ul> <p><b>Contenido Práctico:</b></p> <p>Talleres</p>	5	8	Moradores y líderes de la comunidad	- Facilitadores y Trabajadora Social.	<p><b>Material de escritorio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Esferos</li> <li>✓ Hojas de papel bond</li> <li>✓ papelotes</li> <li>✓ Marcadores</li> <li>✓ Otros.</li> </ul> <p><b>Materiales Tecnológicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Computadora</li> <li>✓ Infocus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dinámica grupal</li> <li>✓ Conversatorio</li> <li>✓ Trabajo en grupo</li> <li>✓ Grupos de reflexión</li> </ul>

FASE 6 DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS								
ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	DURACIÓN		ACTORES INVOLUCRADOS		RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	TÉCNICA
			DÍAS	HORAS	INTERNOS	EXTERNOS		
Dar a conocer los resultados obtenidos durante el proceso de intervención en la comunidad.	Evaluar el impacto obtenido y el resultado de actividades planificadas planteadas en la propuesta	<p><b>Contenido Cognitivo:</b> Evaluación</p> <p><b>Contenido Práctico:</b></p>	1	3	Moradores y líderes de la comunidad	- Facilitadores y Trabajadora Social.	<p><b>Material de escritorio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Esferos</li> <li>✓ Hojas de papel bond</li> <li>✓ Otros.</li> </ul>	Grupo de reflexión Observación participante

FASE 7 DE SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS A LA COMUNIDAD								
ACTIVIDADES	OBJETIVO	CONTENIDOS	DURACIÓN		ACTORES INVOLUCRADOS		RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	TÉCNICAS
			DÍAS	HORAS	INTERNOS	EXTERNOS		
Convocar a reunión y dar a conocer los resultados obtenidos a la comunidad.	Informar a los moradores los resultados obtenidos durante el proceso de intervención.	<p><b>Contenido Cognitivo:</b> Exposición de resultados</p> <p><b>Contenido Práctico:</b> Informe</p>	1	4	Moradores y líderes de la comunidad	- Facilitadores y Trabajadora Social.	<p><b>Material de escritorio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Marcadores</li> <li>✓ Papelote</li> <li>✓ Otros.</li> </ul>	Grupos de reflexión

**g) Presupuesto**

<b>RESPONSABLES</b>	<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
<b>MIEMBROS DE LAS COMUNIDADES</b>		Luz eléctrica	10kvt	1.75	\$17.50
		Espacio físico	-	-	-
		Sillas	-	-	-
		Barreta	50	25	\$1.250
		Pala	50	25	\$1.250
		Semillas de hortalizas y verduras	50	5.00	\$2.50
		Abono ecológico	-	-	-
<b>GAD PARROQUIAL CHUQUIRIBAMBA</b>		Refrigerios	50	2.50	\$125.00
		Amplificación	4	40	\$160.00
		Transporte (conferencistas)	4	2.00	\$80.00
<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA</b>	Docentes Conferencistas de la UNL		5	250.00	\$1.000
	Estudiantes de la Carrera de Trabajo Social (últimos ciclos)		3	126	\$378.00
<b>TOTAL</b>					<b>\$6.243</b>

## **g. DISCUSIÓN**

La presente investigación recoge información del instrumento aplicado a través de la encuesta dirigida a 86 moradores incluyendo a los 5 líderes de la comunidad, determinando el problema objeto de estudio “Cómo incide el débil liderazgo en el desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe”

“El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.”(Builes, 2016)

Haciendo énfasis en los resultados de la investigación se demuestra la existencia de un débil liderazgo comunitario debido a la falta de compromiso, conformismo, falta de planificación y coordinación, inadecuadas relaciones interpersonales y falta de comunicación puesto que desconoces del rol que tiene el líder frente a una comunidad. Por lo tanto son las principales causas que limitan el desarrollo productivo de la comunidad debido a que los moradores no son entes activos al no contar con la motivación y orientación por parte de líderes.

Realizando la comparación de la investigación con la teoría encontrada según Rivera, (2011) “Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes considerando los siguientes aspectos; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal, Además, debe cumplir con ciertas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones. Siendo la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza. La tarea del líder no es tan fácil, debe ser capaz de tener muy buena comunicación y una capacidad de integración, es decir, que los miembros de la organización liberen su energía para el logro de un

objetivo común.” Por lo tanto una vez analizada la literatura podemos decir que en el escenario donde se realizó la investigación, los líderes realizan un papel importante en la comunidad siendo el motor que guía y orienta a los moradores al progreso y transformación del sector sin embargo no es el caso de la comunidad Zañe debido al incumplimiento de su rol siendo una de las condiciones negativas que influye en el desarrollo productivo de la comunidad. Ya que no se logra contar con la participación de los moradores, por ende, no existe organización ni metas que busquen el progreso y cambio del sector afectando a la economía y calidad de vida de los habitantes de Zañe.

Por otra parte los líderes son conscientes de que no ejercen el liderazgo que la Comunidad requiere para el fortalecimiento y desarrollo de la misma, es por ello que manifiestan que es necesario tener un programa de capacitación en liderazgo para potencializar habilidades y así lograr motivar e incentivar a los moradores a que sean partícipes de su desarrollo y cambio para conseguir el desarrollo productivo agrícola de la comunidad. Así mismo, conscientes de esta realidad los moradores expresan que para lograr el desarrollo de la Comunidad es necesario realizar mingas, actividades culturales, artísticas, deportivas que permita el involucramiento de los habitantes además aluden que es necesario que se lleve a cabo eventos de capacitación con temas afines y específicos logrando la organización y unión que permita realizar actividades de emprendimiento en busca del beneficio común y desarrollo Comunitario.

De acuerdo a Mendieta, (2015). “El desarrollo productivo hace referencia al aumento de la cantidad de bienes y servicios, teniendo la connotación de mayor incidencia en el ámbito rural, y de focalizarse más en el potenciamiento de los factores y de los procesos productivos. Además el desarrollo productivo tiene mayor incidencia en el sector primario, en este contexto, el desarrollo

productivo se centra en el establecimiento de servicios para la mejora de los procesos productivos actuales. “Cabe destacar que en la investigación realizada la comunidad Zañe cuenta con variedad de productos agrícolas para brindar calidad de servicios a la ciudadanía, pese a estas oportunidades los moradores no tienen la iniciativa de querer sobresalir y lograr una transformación fructífera, por lo cual se los debería concientizar a través de capacitaciones permanentes.

Según, Nierenberg (2013). “La producción agrícola tiene una importancia vital para todos los países en la economía debido a que ayuda a compensar las necesidades fundamentales de los ciudadanos asegurando oportunidades de empleo para ellos mismos, además, la participación de los habitantes de las zonas rurales en la investigación agraria puede suponer el éxito o el fracaso en el desarrollo. Por ello, es necesario fomentar la capacidad de los habitantes de innovar, experimentar, comprender su entorno, para incentivar el desarrollo rural y contribuir a la construcción de un futuro sostenible a través del estableciendo de fábricas de productos agrícolas.” De acuerdo a la investigación realizada existe una similitud con la literatura, debido a que identificada la problemática es necesario elaborar una propuesta de intervención social que permita fortalecer el liderazgo comunitario contribuyendo al desarrollo productivo agrícola a través de la implementación de programas, talleres de refuerzo específico y actividades encaminadas a mejorar el desarrollo productivo, lo que constituye un aporte beneficioso para los moradores de la Comunidad Zañe.

Es esencial que el proceso investigativo se cumpla a través de la comprobación de los objetivos planteados, a continuación se especifica.

En cuanto al objetivo general “Fortalecer el débil liderazgo y participación activa mediante una propuesta social para mejorar el desarrollo productivo agrícola de la Comunidad Zañe, parroquia Chuquiribamba del cantón Loja mediante la intervención del Trabajador Social”, se verificó la necesidad de realizar dicha propuesta, debido a que los mismos líderes son conscientes de que no realizan el rol que una comunidad requiere, sumado a lo manifestado los moradores mencionan que no son entes activos sin embargo están dispuestos a colaborar con esta propuesta de intervención comunitaria

Por ende se hace énfasis en la importancia de contar con una Trabajadora Social en la comunidad Zañe, misma que tenga como prioridad fortalecer el liderazgo logrando un empoderamiento en los líderes para que tomen la iniciativa de ser los gestores de su propia transformación.

## h. CONCLUSIONES

A continuación se pone a consideración las conclusiones a las que se ha llegado como consecuencia del estudio de investigación realizado:

- ♣ Se ha logrado fundamentar teórica y científicamente las categorías objeto de estudio: liderazgo, desarrollo productivo agrícola y Trabajo Social, mismas que fueron conceptualizadas y que sirvieron para apoyar al desarrollo de la presente investigación.
- ♣ Se determinó que las causas del débil liderazgo son: la falta de compromiso, conformismo, falta de planificación y coordinación, inadecuadas relaciones interpersonales y falta de comunicación puesto que desconocen del rol que tiene el líder frente a una comunidad teniendo como consecuencias el limitado desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe.
- ♣ En la comunidad Zañe existe un débil liderazgo, comprobado en el escaso conocimiento de estrategias para lograr que los moradores se involucren, es por ello que la comunidad no ha podido consolidarse ni desarrollarse incidiendo en el desarrollo productivo agrícola.
- ♣ Se puede aseverar que la falta de empoderamiento, capacitación y coordinación de los líderes provoca la desunión en los moradores limitando el progreso de la Comunidad Zañe.
- ♣ En función a la identificación de las necesidades y requerimientos de líderes y moradores de la comunidad Zañe, se diseñó una propuesta de intervención comunitaria denominada “fortalecimiento del liderazgo para el desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe” donde se trabajará con instituciones públicas y privadas. La misma se llevará a cabo a través de capacitaciones que contribuirán a la formación de líderes y lideresas mejorando aptitudes comunicativas, de confianza y desarrollo personal entre moradores y así favoreciendo el sentido de desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe.

- ♣ Se concluye que la intervención del Trabajador Social en el ámbito comunitario es quien desempeña un rol protagónico en la búsqueda de soluciones con miras a mejorar la calidad de vida de las familias, logrando que los mismos moradores sean agentes de su propio cambio.

## i. RECOMENDACIONES

Luego de haber resaltado las conclusiones obtenidas en la investigación se establece las siguientes recomendaciones.

- ♣ Que el GAD Parroquial de Chuquiribamba realice convenios con instancias públicas y privadas para que los pequeños productores de Zañe puedan comercializar su producto de manera eficiente brindando un buen servicio a la ciudadanía.
- ♣ Se recomienda a líderes y moradores de la comunidad Zañe realizar actividades como: talleres de liderazgo, importancia del liderazgo, participación vs. organización, organización en el desarrollo productivo agrícola, con el propósito de lograr el desarrollo productivo agrícola del sector.
- ♣ Los líderes de la Comunidad Zañe deben llevar a la práctica la propuesta de intervención para fortalecer el liderazgo, que ha sido elaborada por la investigadora con la participación de los moradores, la misma que permitirá el desarrollo productivo agrícola de dicho sector.
- ♣ Con el propósito de aprovechar las potencialidades de los habitantes de la Comunidad de Zañe es necesario realizar actividades socioculturales y mingas que contribuyan al fortalecimiento de las interrelaciones comunitarias logrando el empoderamiento en líderes y participación en moradores, siendo la organización y unión el vínculo básico para la promoción del desarrollo y el bienestar de la Comunidad.
- ♣ Que se incorpore un profesional en Trabajo Social en la Comunidad para la ejecución de la propuesta debido a las herramientas que utilizará el profesional guiarán de manera organizada y exitosa al cumplimiento de los objetivos y el logro del desarrollo productivo agrícola.

## j. Bibliografía

3, M. (2012). *Organización comunitaria*. Cuenca, Ecuador: Ed. ECUMUD.

A, J. (2003). *Liderazgo efectivo*. Buenos Aires: Ediciones Pan Book.

Avida, C. I. (2002). *Líderes para el cambio social*. España: Edición Alianza.

Bismania, G., & Andreína, G. (2013). *Caracterización del Emprendimiento Agrícola del Municipio Sucre*. Lima: Ed. Multiciencias.

C., M. J. (1998). *21 leyes irrefutable de liderazgo*. Brasil: CICAP.

Carreras Ignasis, L. A. (2009). *Programa Unificado de Fortalecimiento de Capacidades Productivas*. México: Editorial Lumen .

Celso, F. (1976). *Desarrollo Económico en América Latina*. Reino Unido: Editorial Press.

CEPAL. (2004). *Desarrollo Productivo en economías abiertas*. Chile: Secretaria Ejecutiva .

CEPAL. (2007). *Desarrollo Productivo y cambio estructural en América Latina*. Chile: Comité de publicaciones y difusión .

CEPAL. (2005). *La inversión extranjera en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile : Comité de publicaciones y difusión .

E, B. (2008). *Sistema de información*. España: Editorial Ecured.

Enrique, S. (2009). *Trabajo Social Comunitario, participación y calidad democrática local: Dimesiones de análisis e intervención para intensificar la participación*. España: Ediciones Ariel.

Estelí, G. (2008). *Organización Comunitaria*. Nicaragua : Ed. Josué Rodríguez.

J, M. (2003). *Liderazgo de equipos con entusiasmo estratégico*. España: Ed. Díaz de Santos.

L., Z. (2010). *Inversión Agrícola y productividad en los países de desarrollo*. Quito: Ed. Economicus.

Marco, M. (2004). *Comunidad, participación y desarrollo: Teoría y metodología de la intervención comunitaria*. Buenos Aires : Editorial Liniuns.

Marco, M. (2000). *Influencia de la ética en los modelos de trabajo social comunitario*. Madrid: Ed. ISNAYA.

Marco, M. (2000). *Manual para el Trabajo Social Comunitario: Organización y desarrollo comunitario*. Madrid: Ed. Narcea S. A. .

Maritza, M. (2006). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria: La tensión entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires: Edición Paidós.

Maritza, M. (2011). *Apuntes sobre el desarrollo comunitario*. Málaga, España: Ed. Eumed.net.

Maritza, M. (2006). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria. En La tensión entre comunidad y sociedad* . Buenos Aires: Ed. Paidós.

O, P. (2010). *Desarrollo regional, responsabilidad social y sustentabilidad*. Caracas: Karla Caballero.

P, C. (2011). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. Venezuela: Mc. Graw Hill.

P, V. (2015). *Desarrollo Productivo en los Gobiernos Autónomos*. Montevideo: Ed. Swissontad.

Pérez Cruz Omar Alejandro, R. F. (2014). *Emprendimiento social en México, análisis de problemáticas sociales emergentes desde las universidades: memorias en extenso del 2° encuentro estudiantil emprendimiento social*. México: Ed. CICAP.

Ramón, R. P. (2008). *Intervención profesional en Trabajo Social y Comunitario*. Cuba: Editorial Humanitas.

Redinfa. (2004). *Manual del líder comunitario*. Buenos Aires: Ediciones Raúl Rojas.

Sal, A. R. (2012). *El desafío de la participación ciudadana*. Cuba: Editorial Feijóo.

Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional: modelo para organizaciones educativas*. Bogota: Ed. Unirevista.

Subirats Joan, I. G. (2008). *Participación ciudadana para una administración deliberada*. Madrid: Ed. Eumed.

Y, M. (2007). *Productividad Agrícola y políticas económicas: conceptos y mediciones*. Managua: Ed. OCDE.

## ANEXOS



### ANEXO 1.

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

#### MATRIZ DE OBSERVACIÓN

Fecha: <b>03 de diciembre de 2016</b>
Ubicación: <b>Barrio Zañe parroquia Chuquiribamba</b>
Objetivo: <b>Detectar mediante la observación las características que se presentan en la Comunidad Zañe</b>
<p>La observación se realizó de forma directa en la cual se observó:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- estructuras de viviendas en (adobe, ladrillo y tapia)</li><li>- Ubicación de viviendas dispersas</li><li>- Crianza de ganado vacuno, ovino y cuyicultura</li><li>- Producción agrícola (cebolla, hortalizas, maíz y plantas medicinales)</li><li>- Escuela y casa comunal abandonada</li><li>- Capilla en media construcción, cancha deportiva.</li><li>- Transporte</li><li>- Gente muy amable.</li></ul> <p><b>RESULTADOS:</b></p> <p>Al ingresar a la comunidad Zañe se pudo evidenciar que las construcciones son de arquitectura antigua como: tapia, seguidamente de adobe mientras que con el pasar del tiempo ya se evidencian construcciones de ladrillo y bloque en un porcentaje muy bajo; las</p>

viviendas se encuentran muy dispersas por la misma razón de la obtención de tierras para sus cultivos. Se puede evidenciar que los cultivos como: cebolla, verduras, papa, maíz y plantas medicinales son parte de su agricultura. En la comunidad se puede observar a simple vista la escuela y casa comunal abandonadas ya que no existen estudiantes y se están deteriorando. Así mismo cuentan con una capilla ya que es una comunidad de religión católica pero la misma se encuentra en media construcción y una cancha deportiva que no le dan el uso debido ya que se puede evidenciar que pasa abandonada y con hierba crecida. En cuanto al transporte no es frecuente ya que solo tiene tres turnos. Los comuneros son gente muy amable, trabajadora, respetuosa, hospitalaria y muy reservada.

También pude observar que existe inadecuada relación entre los moradores debido a las inconformidades del actuar de los líderes ya que mencionan que no hay compromiso ni preocupación por el desarrollo.

Una vez culminado con el proceso de indagación mediante la ficha de observación se logró evidenciar la situación de la comunidad, es decir sus características externas.

## ANEXO 2



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA *Carrera de Trabajo Social*

---

#### Encuesta dirigida a los moradores de la Comunidad Zañe.

De la manera más comedida le solicito se digna contestar las siguientes preguntas para determinar ¿Cómo incide el débil liderazgo en el desarrollo productivo de la comunidad Zañe?, permitiendo realizar una propuesta de intervención social.

#### 1) ¿Qué es para usted Liderazgo?

.....  
.....  
.....

#### 2) ¿Qué características considera usted que debe tener un líder?

- Humilde ( )
- Respetuoso ( )
- Negativo ( )
- Conformista ( )
- Asertivo ( )
- Pasivo ( )
- Respete costumbres y creencias de la gente
- Coordine con organizaciones y autoridades ( )
- Utilice su cargo para fines personales económicos o político
- Que tenga visión ( )
- Activo ( )
- otros ( )

#### 3) ¿Cómo es el actuar del líder en su comunidad?

.....  
.....

#### 4) Considera usted, que la directiva ha trabajado por el adelanto de su comunidad

Si ( ) ¿Cómo?.....  
No ( )  
¿Porqué?.....

#### 5) ¿Con qué frecuencia participa usted de las actividades en la comunidad?

- Siempre ( )
- A veces ( )
- Nunca ( )

#### 6) ¿En su comunidad existe desorganización?

Si ( )  
No ( )  
¿Porqué?.....  
.....

**7) ¿Qué deberían hacer los líderes para integrar a los moradores?**

- Actividades culturales y artísticas ( )
- Actividades recreativas y deportivas ( )
- Mingas ( )
- Reuniones de planificación ( )
- Reuniones dinámicas e informativas ( )
- Animación para el logro de determinados objetivos ( )
- Eventos de capacitación ( )

**8) ¿Cuáles son los productos agrícolas que más se dan en su comunidad?**

.....

**9) ¿Qué tipo de talleres le gustaría que se implemente en la Comunidad?**

- Talleres de producción agrícola ( )
- Talleres de liderazgo ( )
- Talleres de artesanía ( )
- Talleres en estrategias productivas ( )
- Talleres de panadería y pastelería ( )
- Talleres de liderazgo ( )
- Talleres de autoestima ( )
- Talleres de contabilidad básica ( )
- Talleres de organización comunitaria ( )
- Otros ( )

**10) ¿Usted como morador, que alternativas de solución daría para mejorar el desarrollo productivo agrícola?**

.....

**11) ¿Cómo participa usted en las actividades productivas de la comunidad?**

.....

**12) ¿Cuál es la relación que existe entre usted y los líderes de la comunidad?**

- Activa ( )
- Participativa ( )
- De confianza ( )
- Negativa ( )

**13. ¿Cómo considera usted el desarrollo productivo de la comunidad?**

Explique

.....

**14. ¿Considera usted que el desarrollo productivo de la comunidad depende de sus líderes?**

Si ( )

No ( )

¿Porqué?.....

.....

### ANEXO 3



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA *Carrera de Trabajo Social*

### Encuesta dirigida a los líderes de la Comunidad Zañe.

De la manera más comedida le solicito se digna contestar las siguientes preguntas para determinar ¿Cómo incide el débil liderazgo en el desarrollo productivo de la comunidad Zañe?, permitiendo realizar una propuesta de intervención social.

#### 1. ¿Qué criterio tiene usted sobre Liderazgo?

.....  
.....

#### 2. ¿Considera que el liderazgo en la comunidad es?

Muy Bueno ( )

Bueno ( )

Regular ( )

Malo ( )

¿Por qué?

.....  
.....

#### 3. ¿Considera usted, que los moradores participan de las actividades programadas por los líderes?

Si

No

¿Por qué?

.....  
.....

#### 4 ¿Cuáles son las actividades que realizan los líderes en beneficio del desarrollo productivo agrícola de la Comunidad Zañe?

.....  
.....

#### 5. Cómo líderes de la comunidad han promocionado eventos de capacitación?

SI ( )

NO ( )

En caso de ser positiva su respuesta, señale;

- Talleres de emprendimiento ( )
- Talleres productivos agrícolas ( )
- Talleres de organización ( )
- Otros ( )

¿Cuáles?

.....  
.....  
.....  
**6. ¿Conoce usted cuáles son las causas por lo que los moradores de la comunidad no participan de las actividades programadas por los líderes?**

.....  
.....  
.....  
**7. ¿Cada qué tiempo realizan reuniones para informar a los moradores las acciones que realizan?**

- Semanal ( )
- Mensual ( )
- Trimestral ( )

**8. ¿Cómo considera usted que es su accionar como líder?**

- Bueno ( )
- Regular ( )
- Malo ( )
- Otros ( )

**9. ¿Considera usted que como líder necesita fortalecerse para mejorar el desarrollo de la comunidad?**

Si ( )

¿Cómo?

.....  
.....  
.....  
NO ( )

¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
**10. ¿Según su criterio, cómo se podría fortalecer la participación comunitaria?**

.....  
.....  
.....  
**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 5



### GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHUQUIRIBAMBA

Trámite Nro.

2018- Ext-1020

Sr. Carlos Jiménez

**PRESIDENTE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA  
CHUQUIRIBAMBA**

Por medio de la presente se hace referencia a la aceptación de la propuesta de intervención comunitaria denominada "FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO PARA EL DESARROLLO PRODUCTIVO AGRICOLA DE LA COMUNIDAD ZAÑE" emitida por la Srta. María Astrid Solano Moreno con C.I. 1105834210.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente.

Carlos Jiménez



**PRESIDENTE GAD PARROQUIAL  
DE CHUQUIRIBAMBA**

ANEXO 5

**REGISTRO DE ASISTENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIAL "COMUNIDAD ZAÑE"**

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA
1	Leovina Valle	
2	Carlos Jaura	
3	Luis E. Valle	
4	Alfredo Luis Macas	
5	Diego C. Moreno	
6	Avelino Páez Calva	
7	Carmen Guayul	
8	Tiberio Páez	
9	Ezequiel Páez	
10	Marcela López	
11	Eduardo Calva	
12	Santos René Muñoz L.	
13	Bolívar Juan Calva	
14	Marina Guayul	
15	Herencia De López	
16	Marcos Valle C.	

**REGISTRO DE ASISTENCIA PARA LA ELABORACIÓN DE PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIAL "COMUNIDAD ZAÑE"**

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA
17	Alcibar J. Zoray	
18	Ulda Jimenez	
19	Florinda Jaura	
20	Josés M. Loza	
21	Enrika Flores Reyes	
22	Pablo J. Calva	
23	Bartolomé Torres Calva	
24	Luis Antonio Reyes	
25	Zaira J. Jaura	
26	Antonio Moreno	
27	Carme W. Calva	
28	Rosario Moreno	



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

**“EL LIDERAZGO EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO  
AGRÍCOLA DE LA COMUNIDAD ZAÑE, PARROQUIA  
CHUQUIRIBAMBA DEL CANTÓN LOJA Y LA  
INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL.”**

**Proyecto de Tesis Previa a  
Optar el Grado de Licenciada  
en Trabajo Social.**

**Autora:**

María Astrid Solano Moreno

**Docente - Tutora:**

Dra. Rina Narváez Mg. Sc.

***LOJA – ECUADOR***

***2017***

## **Índice De Contenidos**

Tema

Problemática

Justificación

Objetivos

Marco Teórico

Metodología

Cronograma

Presupuesto y Financiamiento

Bibliografía

**a. Tema**

“EL LIDERAZGO EN EL DESARROLLO PRODUCTIVO AGRÍCOLA DE LA COMUNIDAD ZAÑE, PARROQUIA CHUQUIRIBAMBA DEL CANTÓN LOJA Y LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL”

**b. Problemática**

Según William E. Rothschild, en Estados Unidos de Norteamérica, 60% de los empleados creen que las organizaciones comunitarias no están bien dirigidas debido a la falta de liderazgo, por lo que 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.

En Ecuador según la agencia pública de noticias Suramérica los Andes, el liderazgo ha sido débil debido a que no existe el compromiso necesario para adoptar medidas de cambio por parte de los miembros de las comunidades, debido a que al trabajo lo hacen únicamente autoridades con la limitada participación de los moradores de la comunidad lo que no permite tener resultados satisfactorios debido a que no existen representantes o líderes comunitarios que se empoderen y trabajen en conjunto para su beneficio . El liderazgo constituye una parte fundamental de la vida política de la sociedad, es un proceso y se conforman generalmente con la finalidad de proveer algún tipo de demanda insatisfecha de la comunidad, con el fin de alcanzar los objetivos.

Previo sondeo realizado en la comunidad de Zañe mediante la aplicación de encuesta a líderes y moradores de la comunidad se determina que las principales problemáticas se

centran en el débil liderazgo (60%), alcoholismo con (20%) malas relaciones interpersonales en un (10%) al igual que la falta de asistencia hospitalaria. Siendo la problemática de mayor relevancia el débil liderazgo lo que provoca la desorganización comunitaria limitando el desarrollo y progreso de la comunidad.

La participación es una actividad importante en toda comunidad debido a que influye en el desarrollo de la comunidad, sin embargo de acuerdo a la información obtenida al respecto, los moradores mencionaron que las convocatorias no tienen la aceptación y es muy limitada la colaboración de los habitantes por lo que no hay un progreso comunitario, significando un débil liderazgo de los representantes; así mismo se detectó que hay una débil organización comunitaria que promueva la participación activa de sus moradores en beneficio de las familias del sector para fortalecer el emprendimiento en actividades agrícolas de los productos que cultivan y que constituyen un medio de sobrevivencia familiar.

Es por ello la importancia de la presente investigación que conduce al estudio de, ¿Qué incidencia tiene el débil liderazgo en el desarrollo productivo agrícola de la comunidad Zañe, parroquia Chuquiribamba del cantón Loja periodo noviembre 2016 - Agosto 2017 y la intervención del Trabajador Social?

### **c. Justificación**

La Universidad Nacional Loja, impulsa la investigación científica lo cual permite el estudio de la realidad social nacional y local, de acuerdo a los diferentes problemas relacionados con la Carrera de Trabajo Social, enfocados en la formación de profesionales con amplio sentido crítico y visión humanística y social. Es por ello que se justifica dentro del ámbito social ya que va enmarcada a fomentar el liderazgo y participación activa en busca del desarrollo y mejoramiento de la comunidad mediante la producción agrícola que cultivan.

Así mismo, desde el ámbito académico se enmarca con los parámetros de la universidad nacional de Loja, es un requisito previo a optar por el título de licenciada en trabajo social, a fin de buscar el liderazgo comunitario mejorando la organización y producción Comunitaria.

Desde lo personal, mediante la investigación servirá para poner en práctica nuestros conocimientos adquiridos en todo nuestro proceso de formación, siendo estos el pilar fundamental para formarnos como verdaderos profesionales de Trabajo Social y así poder contribuir al fortalecimiento del liderazgo lo que permitirá mejorar el desarrollo productivo agrícola y desarrollo de la comunidad Zañe.

#### **d. Objetivos**

##### **Objetivo General**

Fortalecer el débil liderazgo y participación activa mediante una propuesta social para mejorar el desarrollo productivo agrícola de la Comunidad Zañe, parroquia Chuquiribamba del cantón Loja mediante la intervención del Trabajador Social.

##### **Objetivos Específicos**

Fundamentar conceptualmente las categorías relacionadas con el objeto de estudio.

Determinar causas y consecuencias que genera el débil liderazgo que se da en la comunidad Zañe

Diseñar un plan de acción social, dirigido a la comunidad de Zañe mediante talleres para fortalecer el débil liderazgo mejorando el desarrollo productivo agrícola.

## **e. Marco teórico**

### **Liderazgo**

“El liderazgo es la máxima expresión de la cultura de la comunidad; esto es la persona que ha alcanzado el máximo conocimiento y comprensión de la íntima naturaleza de su grupo. Comprender es, en cierto modo dominar. Esta capacidad, unida a una acción de relaciones interpersonales hacia el líder.

Por su arte, el líder revierte en la comunidad, porque el es uno de los elementos en el que se personaliza el control social del grupo. Como se ha dicho, a través de él o ellos pasa la trama completa de las relaciones sociales del grupo, de modo que ejercen una cierta función de vigilantes de la estabilidad de la organización social y de correctores de las actitudes desviadas que se produzcan. En definitiva, el líder se caracteriza por una relativa influencia social, que puede proceder de numerosas causas, y una importante influencia interpersonal que lo caracteriza como tal. A través de sus relaciones influye en el desarrollo de la comunidad, promoviendo lo que parece bueno y aconsejable y deteniendo lo contrario situado en esta perspectiva, el líder adquiere toda importancia que se le reconoce actualmente en los procesos de desarrollo” (Marchioni M)

En consecuencia, es tarea de todo líder hacer que se cumplan las metas de acuerdo a la forma en que se conduce para lograrlas, los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores, donde los estilos varían de acuerdo a los deberes que debe desempeñar un líder;

existen tres estilos básicos: el líder autoritario (autocrático), el líder participativo y el líder liberal (Hazy, Goldstein & Lichtenstein, 2007, p. 3)

Así pues, el líder autocrático asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, iniciando las acciones y dirigiendo, motiva y controla al subalterno; sin embargo, considera que solamente él es capaz, mientras que el líder participativo utiliza la consulta, sin delegar su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consultando ideas y opiniones. Por último, el líder liberal, delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, espera a que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, los guía y controla (Hazy, Goldstein & Lichtenstein, 2007, p. 6).

### **Liderazgo para el desarrollo**

“El liderazgo es el factor esencial del desarrollo de las comunidades, ya que la programación de proyectos sólo tendrá éxito a través del mismo; se puede hacer un programa de desarrollo con la comunidad, nunca a pesar de la misma ni al margen de ella.

Este elemento humano que esperamos que acepte la acción del desarrollo integral y el cambio social que lleva implícito tendrá que adaptarse en la nueva estructura social que surgirá de la acción planificadora; el ajuste del grupo a su nueva situación es el factor crítico del desarrollo, puesto que los elementos cambiantes pueden acelerar, igualmente, la desintegración social. También, y en el caso de que se produzca un proceso de adaptación a los nuevos elementos, es preciso evitar que la retirada del equipo de desarrollo produzca una parálisis y un retroceso de la comunidad. Para resolver problemas básicos de

desarrollo, el elemento humano es la clave de su solución y, por tanto, sus dirigentes naturales, sus líderes son igualmente importantes. Es decir, que la comunidad desarrollada ha interiorizado los logros y no dependerá una dinámica regresiva, sino expansiva. Un plan de desarrollo no puede ser un empujón a un vagón parado; es energía para el motor que late en la comunidad. Su crecimiento futuro está garantizado por su propia dinámica, y por sus líderes.

La influencia social de los líderes para el desarrollo deriva, según R. K. MERTON, de los cuatro puntos siguientes:

Relaciones sociales en que participa.

Vías de acceso a su actual posición.

Empleo de su posición actual.

Conducta respecto a las comunicaciones.

Las características sociales del líder tienen que ser reconocido consensualmente por los demás; debe tener una conciencia más o menos clara, de la situación del pueblo, de sus necesidades, y polarizar en él las opiniones de un grupo relativamente grande de personas. Por ello la figura del líder se da y puede promocionarse para los objetivos del desarrollo comunitario.

## **Liderazgo Transformacional**

El estilo de liderazgo transformacional favorece la obtención de un mayor resultado organizativo que el liderazgo transaccional, el cual busca promover el interés individual de los líderes y de los miembros de la organización y se basa en la satisfacción de unas obligaciones contractuales por ambas partes implicando el establecimiento de unos objetivos, el seguimiento y el control de los resultados. Por su parte el liderazgo transformacional transmite carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada que mejoran los resultados organizativos (Bass y Avolio, 2000; Conger, 1999).

El carisma impulsa la identificación de los miembros de la organización con el líder que transmite poder, orgullo y respeto. Sus seguidores reconocen que el líder va más allá de su propio beneficio buscando el interés de la organización. El carisma posibilita que los líderes transmitan la importancia de tener una visión compartida, de crear un sentimiento de pertenencia a la organización y de infundir una misión y propósito organizativo. La inspiración refleja la habilidad para motivar a los seguidores a través de la comunicación de altas expectativas. La estimulación intelectual se refiere al comportamiento del líder que promueve la inteligencia, el conocimiento y el aprendizaje de los miembros de la entidad así que ellos puedan ser innovadores en la resolución de problemas y mejorar el resultado individual y organizativo. Finalmente la consideración individualizada permite aumentar el grado de atención personal y de auto-desarrollo de los miembros organizativos (Bass, 1999; BassyAvolio, 2000).

Igualmente, se deben fomentar investigaciones empíricas encaminadas a la determinación del papel que juega el estilo de liderazgo en esta nueva “Sociedad del Conocimiento y de la Información” con la finalidad de mejorar los resultados organizativos (Viitala, 2004). En la nueva Sociedad del Conocimiento debemos fomentar una nueva forma o estilo de liderazgo que afronte la realidad actual basada en el capital intelectual, el conocimiento, el aprendizaje, el knowhow o la imaginación. Ese nuevo liderazgo debe comprenderse como “un proceso de colaboración dinámica donde los individuos y los miembros de la organización se autorizan ellos mismos y a otros, en formas que experimentan con nuevos modos de significado intelectual y emocional” (Gemmill y Oakley, 1992, p. 124), siendo el líder un catalizador del aprendizaje (Senge *et al.*, 1994; Ulrich *et al.*, 1993) y de la innovación organizativa (Farr y Ford, 1990; Kanter, 1983). Estamos ante un estilo de liderazgo diferente al coercitivo, individual y transaccional, más propio de otras situaciones y sociedades.

Esta gestión del aprendizaje y de la innovación organizativa se convierte en un proceso clave que nos permite identificar, crear, explotar, renovar y aplicar flujos de conocimiento de forma novedosa para crear competencias esenciales que nos permitan obtener ventajas competitivas sostenibles y mejorar el resultado organizativo (Nonaka y Takeuchi, 1995).

Los líderes transformacionales poseen la habilidad para construir una visión compartida.

No sólo generan ideas, sino que, además, son capaces de compartirlas y hacer que los demás miembros organizativos se comprometan (Senge *et al.*, 1994; Ulrich *et al.*, 1993). Estos líderes asumen la responsabilidad de promover la integración e identificación de los

miembros de la organización con los objetivos y fines de la firma, inspirando una visión común. Se convierten en impulsores y transmisores de esta visión (Bass y Avolio, 1992).

Así, los líderes transformacionales logran que los miembros de la organización vayan más allá de su auto-interés en beneficio del interés organizativo (Bass, 1985). Son capaces de influir en los demás al favorecer la identificación social potenciando unos valores e ideología comunes y mostrando una visión atractiva para todos (Kark y Sharmir, 2002). Diferentes investigaciones han reflejado la relación entre los comportamientos del líder transformacional y la existencia de estavisión compartida (Lowe y Barnes, 2002; Podsakoff *et al.*, 1990; Rafferty y Griffin, 2004).

## **Organización.**

Es una palabra que deriva del latín “organón” y significa órgano, o elemento de un sistema. Por tanto, es un conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento deben sujetarse a todos sus miembros. Una Organización Comunitaria, por tanto, es aquella organización con personalidad jurídica y sin fines de lucro, que tiene por objeto representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad.

La organización comunitaria se aplicaba sobre todo a las situaciones, caracterizadas por el crecimiento económico y pleno empleo, en las que los diferentes servicios sociales (entendidos en sentido amplio) se coordinaban entre sí para atender mejor las demandas sociales particulares, mientras que la gran mayoría de la población utilizaba los ser vicios (descentralizados en el territorio, con un buen funcionamiento y con disponibilidad de

personal, etc.) y participaba directamente en su gestión, para la mejora de sus condiciones de vida.

## **Formas De Organización**

Los habitantes de una comunidad pueden organizarse en diferentes formas según su interés común.

***Mano Devuelta:*** Forma de organización rural en la que los campesinos se agrupan con el fin de colaborar mutuamente en el proceso agrícola, en la fase de la recolección de la cosecha favoreciendo de esta manera la participación y el trabajo organizado de sus miembros y la disminución de los costos que se pueden generar por la mano de obra remunerada.

***Convites:*** Sistema de organización comunitaria en la que un grupo de personas se reúne para llevar a cabo mejoras en infraestructura (caminos verdales, carreteras, puentes, adecuación de lugares comunitarios como escuelas, etc.). Quien convoca el convite, se encarga del alimento durante la jornada y del transporte al lugar correspondiente, si fuera necesario. Las personas que colaborarán deben llevar su propia herramienta de trabajo; su única remuneración se traduce en beneficio de la colectividad.

***Asociaciones:*** Conjunto de personas que se unen para alcanzar un fin común, específico y legal. La asociación se constituye por medio de un acta, donde se integran los estatutos que la regulan, en donde deben figurar las siguientes especificaciones: denominación, fines

que se propone cumplir, dirección, ámbito territorial de acción previsto, órganos directivos y forma de administración, procedimiento de admisión y pérdida de la cualidad de socio, derechos y deberes de los socios, patrimonio fundacional, recursos económicos previstos, límites del presupuesto anual y aplicación que haya de darse al patrimonio en caso de disolución.

***Cooperativas:*** Agrupación de personas que se organizan por un fin económico y productivo que pretenda brindar bienestar y beneficio a sus integrantes así como también dar respuesta a algunas necesidades y problemas que se pueden solucionar mediante la unión y colaboración de todos.

De una manera genérica, podemos afirmar que los líderes comunitarios son aquellas personas que pertenecen a una comunidad que saben compartir lo que tienen y están dispuestos a colaborar con los demás. Estas características producen en el resto de componentes de su comunidad confianza y seguimiento de sus indicaciones.

## Desarrollo

“El modelo de desarrollo es el conjunto de objetivos globales sustentado por el estilo urbano-industrial, expresados en una estrategia de crecimiento y ordenamiento de la economía y la sociedad y operativizados en un conjunto de políticas macroeconómicas, sectoriales e institucionales” (Orlando Plaza).

El desarrollo recupera la dimensión de futuro y de creatividad humana. Cuestiona que exista una relación directa entre el aumento del ingreso y la ampliación de las opciones que se ofrecen a las personas. No basta con analizar la cantidad, es importante tener en cuenta la calidad de ese crecimiento. No muestra desinterés por el crecimiento económico, pero enfatiza la necesidad de que ese crecimiento se evalúe en función de que consiga o no que las personas puedan realizarse cada vez mejor.

Este enfoque implica un giro profundo de las prioridades y objetivos que debe perseguir el desarrollo, lo que tiene implicaciones de gran alcance para la estrategia global de desarrollo. Coloca a las personas en el centro del escenario: ellas son al mismo tiempo el objeto de las políticas y el instrumento fundamental de su propio desarrollo. La visión de un desarrollo centrado en las personas sustituye a la visión de un desarrollo centrado en los bienes. Este paradigma surge en el contexto del proceso de críticas a la economía del desarrollo dominante. Sus antecedentes más inmediatos se encuentran en la escuela de las necesidades básicas que puso de relieve, a finales de los años sesenta, cómo el crecimiento económico no va acompañado siempre de la mejora de los resultados sociales.

En la Declaración de Copenhague de 1995, sobre “DESARROLLO SOCIAL”, se sostiene que:

El “desarrollo social” está basado en la dignidad humana, los derechos humanos, la igualdad, el respeto, la paz, la democracia, la responsabilidad mutua y la cooperación y el pleno respeto de los diversos valores religiosos y éticos y de los orígenes culturales de la gente. Por consiguiente, en las políticas y actividades nacionales, regionales e internacionales ha de otorgarse la máxima prioridad a la promoción del progreso social y al mejoramiento de la condición humana, sobre la base de la plena participación de todos.

El marco para la acción es el siguiente:

Poner al ser humano en el centro del desarrollo y orientar la economía para satisfacer más eficazmente las necesidades humanas;

Cumplir nuestra responsabilidad con las generaciones presentes y futuras, asegurando la equidad entre las generaciones y protegiendo la integridad de nuestro medio ambiente y la posibilidad de utilizarlo en forma sostenible;

El desarrollo social es inseparable del entorno cultural, ecológico, económico, político y espiritual en que tiene lugar. La piedra angular para que el desarrollo humano se convierta en una propuesta alternativa se encuentra en la definición que se haga del concepto de bienestar. Determinar qué es el bienestar posible y deseable de las personas es el principio que articula una nueva visión del desarrollo y marca las prioridades, las políticas necesarias y los criterios para evaluar los resultados. Desde el desarrollo humano definir el bienestar

no supone tener que definir el objetivo último ideal, sino establecer en qué condiciones las personas pueden desarrollarse como tales. (Elisa Presa. 2010)

## **Desarrollo Productivo Agrícola**

El desarrollo agrícola reside en temas de acción y en métodos.

Los temas de acción se orientan hacia el dominio de la explotación y de los sistemas de producción, es decir, que responden al deseo de ayudar a los agricultores a que tomen sus propias decisiones:

*Globales*, en el ámbito de la explotación

*Sectoriales*, en la esfera de los productos, pero razonando dentro del cuadro de los sistemas de producción.

Los métodos utilizados tienen en cuenta el grado de desarrollo de las explotaciones. El desarrollo debe ofrecer a cada agricultor, según su situación, la posibilidad de desarrollar su explotación para mejorar sus rentas y condiciones de trabajo.

Por ello es por lo que es dable encontrar muchas acciones de masa, acciones de mentalización, de información y de formación a lado de acciones de grupo o individuales (asesoramiento global o especializado, apoyo técnico, contabilidad, fiscalidad, gestión...).

Estos métodos, a los que hay que añadir la formación, son entre si complementarios, y cada uno tiene su utilidad para todos los agricultores.

Acciones de masa que persigue un doble objetivo:

Hacer viable un contenido técnico y económico que, en lo económico sea directamente utilizable por la agricultura;

Mentalizar a los agricultores de cara al desarrollo

Dichas acciones pueden revestir formas muy variadas:

Visitas de pruebas, visitas a explotaciones y a estaciones experimentales;

Permanencias garantizadas en los cursos de ferias o de mercados;

Viajes de estudios.

Los procedimientos modernos de información son ampliamente utilizados, sobre todo la prensa escrita y también, cada vez más, los medios audiovisuales.

Las acciones de desarrollo productivo y de sus métodos serian incompleta si no se hiciese mención de la red de información y, de una manera más general del dispositivo técnico, económico, y metodológico que las sirve.

En efecto, las acciones llevadas a cabo por los agentes de desarrollo se apoyan en bases sólidas, constituidas por:

Informaciones recogidas mediante estudios, encuestas, o por medio de instrumentos, tales como las granjas experimentales o las referencias;

Instrumentos de trabajo, tales como los análisis de suelos, de forrajes, etc.

La investigación de referencia se basa, por consiguiente en:

Las granjas y estaciones experimentales;

Las granjas de referencia;

La recogida de informaciones:

Por medio de estudios y encuestas en ámbito provincial, regional y local;

Por los datos recogidos a través de las acciones de apoyo técnico o técnico económico.

Por los resultados de las explotaciones en gestión, etc.

## **Sistema de producción a la diversidad de las agriculturas**

Los modelos de producción seguidos son diferentes según las regiones, las producciones y el grado de desarrollo ya alcanzado por las diferentes categorías de explotaciones.

Para los agricultores ya modernizados, es la reducción de los costes lo que reclama una mayor prioridad

Hay que preparar a los agricultores a razonar más sus consumos intermedios y sus equipos de forma provisional.

De una manera general se trata así mismo de promover sistemas de producción más diversificados, progresivos y adaptados a cada pequeña región

Este movimiento responde a la necesidad, de una parte de repartir los riesgos climatológicos y económicos y de otra a salir de punto muerto que constituye el crecimiento de las cargas frente a unos rendimientos estancados y, en fin, de buscar producciones de fuerte valor añadido

Mientras que hace cinco años el objetivo central consistía en mejorar la renta de los agricultores en muchas regiones, hoy lo es mantener la actividad agrícola, que muchos ven amenazada en su perennidad.

Este eje es considerado de manera muy diferente, según las provincias, pues las situaciones son en extremo variables. Pero la preocupación de fondo es la misma en cualquier caso, se trata de luchar contra la disminución del lugar dejado a la agricultura en la economía y en la sociedad, con el sentimiento agudo de que los agricultores desempeñan un papel irremplazable en la vida rural y en el equilibrio nacional y regional.

Por ello hay que luchar contra el aumento del individualismo en el medio rural y por mantener la solidaridad entre agricultores.

**Tres puntos cabe señalar aquí:**

La instalación constituye, en todas las provincias, una preocupación de primer orden;

El mantenimiento de la vida social, cuya ausencia representa un factor limitativo del desarrollo; y

La lucha contra la proliferación de empresas no agrarias en el espacio rural.

Por último se considera cada vez más necesaria una reflexión conjunta con las industrias agro-alimentarias y con las colectividades locales o regionales, en términos de desarrollo regional global (Manuel Cazalis)

## ¿Qué es el Trabajo Social?

“El Trabajo Social forma parte de las ciencias sociales y humanas, cuyo objeto es el estudio del hombre en situaciones, problemas y su praxis social, su espíritu es eminentemente humanista comprometido con la realidad social, que mediante un conjunto de conocimientos científicos y técnicos, permite al profesional detectar el origen de hechos y fenómenos sociales vinculados a las necesidades de los sectores explotados y contradicciones del sistema capitalista, que nos conlleven a la transformación de las estructuras sociales en donde impere la justicia social”

En conclusión el Trabajo Social, es una disciplina científica encaminada a procurar el bienestar de los sectores explorados mediante la capacitación, organización y movilización para contribuir al cambio de las estructuras. El binomio "*necesidades-recursos sociales*" es el que objetiva el campo de intervención del Trabajo Social. Por una parte, las necesidades sociales son las que dan contenido y justificación a dicho trabajo; por otra, los recursos sociales son los instrumentos que esta profesión utiliza para el tratamiento de las necesidades sociales. Las demás profesiones sociales consideran las necesidades por áreas: educación, trabajo, sanidad, derecho, cultura, El Trabajo Social sirve de punto de encuentro a estas profesiones sociales, y traza un camino común para evitar la deshumanización de un tratamiento unilateral de los problemas y la sectorización del hombre y de la sociedad. El Trabajador Social los unifica en un diagnóstico social y tratamiento globalizado. Esta es la función básica de la profesión: la globalización y coordinación de las necesidades y recursos.

“La profesión de Trabajo Social se inserta de forma global, canalizando e interrelacionando, mediante métodos y técnicas propias, todo tipo de necesidades y recursos, de forma que las personas, grupos y comunidades no encuentren parcializada la atención que sus necesidades requieren, posibilitando el cauce apropiado para cada tipo de problemática, y en defecto del mismo, contribuyendo a su promoción”.

TOBAR NAVAS Gladys. Conceptualización del Trabajo Social.

### **Trabajo Social Comunitario**

Constituye uno de los niveles de intervención del Trabajo Social que ofrece un conjunto importante de excelencias, no sólo desde la perspectiva de la propia disciplina sino también, desde la perspectiva del profesional que le da vida. Varias son las razones de esta concepción positiva, y todas ellas han dado origen al presente documento. La intervención comunitaria supone necesariamente trabajar desde los tres niveles de acción: la comunidad engloba a los distintos grupos que, a su vez, son configurados por distintas personas, sujetos de la intervención en sí. La eficacia del Trabajo Social Comunitario implica, en su esencia, la implementación de programas integrales de acción, lo que a su vez admite invertir en interdisciplinariedad, interinstitucionalidad, interáreas que enriquecen y hacen viable la consecución de los objetivos de esta intervención colectiva.

Esta afirmación exige, lógicamente, la toma de conciencia de la complejidad del contexto social, grupal y personal en él y con el que trabajamos, lo que nos lleva a la constatación de un dato básico de todas las Ciencias Humanas y Sociales de acuerdo con

los planteamientos contemporáneos que han venido haciéndose a propósito del llamado paradigma de la complejidad.

### **Rol del Trabajador Social en el desarrollo comunitario**

Entre los roles que cumple el profesional en el ámbito comunitario son:

#### 1. Consultor-asesor-orientador:

“Este rol en la práctica del trabajo comunitario con las organizaciones funcionales y territoriales se cumple en cuanto el principal objetivo es buscar distintas alternativas que permitan a los dirigentes y personas en general poner en práctica la capacidad de autogestión sobre todo en la solución de las necesidades sociales básicas que afectan al colectivo.

#### 2. Educador.

El Trabajador Social debe entregar a las personas de la comunidad, las herramientas necesarias y suficientes para crear en los miembros de ella destrezas y habilidades, con la finalidad de que cada individuo pueda resolver sus propios problemas o dificultades, la modalidad más usada por quienes trabajan en directo en las comunidades a través de charlas,(sesiones educativas),talleres, etc., lo que conlleva a generar una participación activa de los individuos que conforman el grupo, pensando siempre que el fin último es lograr que cada individuo use sus potencialidades y conocimientos para que pueda por si solo resolver en el momento. Con ello logramos un cambio positivo de conducta que contribuye a elevar su condición de vida, y en último término a elevar su nivel de vida.

### 3. Coordinador.

El Trabajador Social cumple dentro de la comunidad la función coordinadora, por cuanto coordinada actividades futuras que al interior de la propia comunidad pudieron planificarse o acordarse en conjuntos con los participantes de ésta. Además de coordinar contactos con otros profesionales y técnicos que van en ayuda de las acciones y actividades programadas en beneficio de la comunidad, con la finalidad de agilizar la tramitación necesaria.

### 4. Planificador.

En la actualidad vemos que este es un rol que le compete y debe ejecutar el Trabajador Social moderno, en donde demuestra su capacidad y entrega de conocimientos teóricos para la formulación de planes, proyectos, y programas dirigidos a solucionar una carencia detectada en la elaboración del diagnóstico comunitario, siempre hay que tener presente que los problemas detectados deben ayudarnos a elaborar un programa que irá destinado a solucionar ya sea en parte o en forma definitiva el problema detectado. Lo importante es que el Trabajador Social debe elaborar el plan estratégico con las personas que presentan el problema, no se trata de realizar un programa para "lucirse" si no que el objetivo es que debe satisfacer básicamente a las personas vulnerables con la problemática detectada, es así que surge entonces la ejecución de un proyecto específico.

### 5. Mediador.

El Trabajador Social debe y puede actuar muchas veces en el plano mediador, en las distintas situaciones que se presentan ya sea dentro del grupo o en la propia comunidad, frente a situaciones de conflicto o no, lo importante es que actúa a través de la actitud, acción, y disposición presentes en el trabajador social para intervenir en situaciones

## 6. Gestor.

Este rol del asistente social, tiene directa relación con la adecuada utilización de recursos de parte de las personas que requieran de ellos. Somos aquí los intermediarios entre los usuarios y las instituciones, ya que conocemos la problemática de la comunidad y al mismo tiempo gestionamos la ayuda a través de distintos organismos.

## Ejecutor.

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

## **f. Metodología**

La metodología del autodesarrollo es el sistema de procedimientos teórico y práctico que se lleva a cabo a través del vínculo horizontal profesional-sujeto necesitado de su acción y que integra los aspectos de investigación-acción-participación en función del auto desarrollo personal y social. Todo método de intervención debe tener en cuenta: Una determinada concepción filosófica de la realidad, Un enfoque teórico desde el que se sitúa el profesional, Los aspectos de la realidad a la que se orienta, o sea, el objeto de intervención y Los procedimientos dirigidos a la acción.

En el presente trabajo de investigación se analizara reglas y técnicas de investigación por medio de un análisis, ordenado, crítico y reflexivo con el interés de conocer y profundizar más el problema objeto de estudio es por ello que la metodología a utilizarse en el proceso de la investigación es el método del autodesarrollo comunitario, que permitirá encontrar caminos correctos para encontrar alternativas de solución al problema planteado, El método del autodesarrollo comunitario se basa en las siguientes cinco etapas:

Intercambio inicial con el sujeto necesitado de la acción profesional

Exploración del escenario

Diagnóstico y búsqueda de soluciones

Evaluación

Sistematización.

El método del autodesarrollo comunitario se basa en etapas las cuales son:

### **Primera Etapa**

*Intercambio inicial:* es conocer la percepción del sujeto demandante necesitado del quehacer profesional. Conocer sus necesidades y expectativas, involucramiento con los sujetos demandantes en la intervención, elaborando un plan, una guía de investigación para establecer preguntas teóricas.

Permitirá que el investigador se involucre con los sujetos demandantes de la intervención en las problemáticas que están afectando a la comunidad Zañe, a más se utilizará la modalidad de campo la cual permitirá estar en contacto directo con los actores involucrados para realizar un análisis empírico valiéndose de la ficha de observación.

### **Segunda Etapa**

*Exploración de escenarios:* Permite al profesional construir los indicadores teóricos relacionados con la problemática demandante para de esta forma dar la formulación del pre diagnóstico con los que según su apreciación se organizará y planificar la propuesta metodológica de intervención.

Este método permitirá a que el investigador recolecte datos referentes sobre las problemáticas existentes, a través de una encuesta dirigida a moradores y directiva de la

comunidad, logrando una visión clara del problema a investigar mediante el análisis de resultados para tomar medidas necesarias al objeto de estudio detectado.

### **Tercera Etapa**

***Diagnóstico y búsqueda de soluciones:*** el objetivo fundamental de la misma es realizar el diagnóstico de la problemática a resolver por parte del demandante y facilitar el proceso corrector de la elaboración de los indicadores teóricos para la construcción del diagnóstico de la población, características, modo de vida de la población seleccionada.

Permitirá fundamentar las categorías de análisis a través de fundamentos teóricos de varios autores al objeto de investigación, para plantear una alternativa de solución con la propuesta de acción dirigida al fortalecimiento del liderazgo para mejorar el desarrollo productivo agrícola de los moradores de la comunidad Zañe.

### **Cuarta Etapa**

**Evaluación:** En esta etapa se analiza lo que va ocurriendo desde el punto de partida pues debe permitir a todos los participantes, apropiarse colectivamente de los resultados, se evalúa el impacto transformador de la realidad objeto de intervención y cumplimiento de los objetivos propuestos en los programas de intervención para adecuar y avanzar en la praxis de nuestras experiencias, comprobar la correspondencia entre programas comunitarios y necesidades de los demandantes para ir adecuando los temas y mejorar los

métodos y técnica de evaluación individual y colectiva. En este caso no se lo llevara a cabo debido a que queda en una propuesta para la comunidad.

### **Quinta Etapa**

**Sistematización:** Es la mirada crítica sobre las experiencias y procesos vinculados a la acción profesional de intervención, es un nivel de reflexión superior a la evaluación y es de más largo plazo que la evaluación permitiendo unos análisis más profundos en términos de continuidad para someter a prueba en el tiempo y perfeccionar el tipo de metodología como los referentes teóricos y buscar la eficacia de trabajo.

En el presente proyecto no se efectuará esta etapa debido a que queda en propuesta para la Comunidad Zañe.

### **Población**

Para la realización de la presente investigación según “plan de desarrollo y ordenamiento territorial (pdot) está conformado con total de 110 habitantes de la comunidad.

## Muestra

### Fórmula.

$$n = \frac{N * O^2 * P * Q}{E^2(N - 1) + O^2 * P * Q}$$

En donde:

<b>N</b>	=	Tamaño de la muestra.	=	
<b>N</b>	=	Tamaño de la población.	=	110
<b>O</b>	=	Nivel de confianza 95%.	=	1,96
<b>P</b>	=	Probabilidad de éxito.	=	0,50
<b>Q</b>	=	Probabilidad de fracaso.	=	0,50
<b>E</b>	=	índice de error 5%	=	0,05

$$n = \frac{110 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(110 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{110 * 3,8416 * 0.5 * 0.5}{0.27 + 0,96}$$

$$n = \frac{105.6}{1.23}$$

$$n = 85.85$$

$$\mathbf{n = 86}$$

g. Cronograma de Gant

Nº	MESES - ACTIVI DADES	NOVI EMBR RE	DICI EMBR RE	ENE RO	FEBRE RO	MA RZO	ABRI L	MA YO	JUNI O	JULI O	AGOS TO	SEPTI EMBR E	OCTUB RE	NOVIE MBRE	DICI EMBR RE	ENER O	FEBRER O	MARZO
1	Sondeo preliminar (Análisis de Contexto)	X																
2	Diagnostico: Encuesta con actores claves de la comunidad (Comunidad Zañe)		X															
3	Identificación y priorización de problemáticas			X	X													
4	Selección del objeto de estudio					X												
5	Revisión de Literatura						X	X										
6	Elaboración del proyecto								X									
7	Elaboración del Marco Teórico									X								
8	Elaboración y Aplicación de instrumentos										X							
9	Recolección de Información											X						
10	Procesamiento de datos												X					
11	Análisis y discusión de resultados												X	X				

12	Conclusiones y recomendaciones														X			
13	Elaboración de propuesta															X		
14	Redacción del Informe Final															X		
15	Presentación del Informe Final																X	
16	Sustentación y Defensa del Informe																	X

## **h. Presupuesto y financiamiento**

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

### **Recursos materiales**

Para el presente trabajo se utilizara el siguiente material:

Internet

Impresiones

Copias

Computador

Transporte

Materiales de Escritorio

Cámara fotográfica

Proyector

Anillado

Empastado

CD

## Recursos Económicos

Los valores monetarios necesarios para la ejecución de la propuesta se estiman en 776.10 dólares americanos, los mismos que se detallan a continuación:

ITEMS	RECURSOS ECONÓMICOS			
	DETALLES	UNIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Internet	11/m	18.00	198.00
2	Impresiones	900	0.15	135.00
3	Copias	1.600	0.02	32.00
4	Transporte	-	2.00	88.00
5	Materiales de Escritorio	-	0.60	18.00
6	Materiales audiovisuales	4/h	10.00	40.00
7	Anillado	3	2.00	6.00
8	Empastado	5	15.00	75.00
9	CD	5	1.00	5.00
<b>SUBTOTAL</b>				597.00
Imprevistos			30%	179.10
<b>TOTAL</b>				776.10

i. Bibliografía

Ander-Egg, Ezequiel- La problemática del desarrollo de la Comunidad BROWM, Roger, Psicología social ed. México 20 DF. Pág. 168.

Bryan Trac (2011, Agosto). Organización Comunitaria. México

Castrillón, D. (2011). Del líder al humano en la organización. Pensamiento y gestión, 31, 34-55

Crawford, C.B. (1996). Líderes Transformacionales Socialmente Suportivos: Paradigma y Prescripción para el Manejo Organizacional del Estrés.  
([Http://www.fhsu.edu/htnlages/faculty/cocc/lead02.htm](http://www.fhsu.edu/htnlages/faculty/cocc/lead02.htm))

Díaz, Yaima; Guerrero, Maribel; Peña, Iñaki Productividad de la innovación a través del emprendimiento corporativo Universidad Business Review, núm. 47, julio-septiembre, 2015, pp. 32-47 Portal Universidad S.A. Madrid, España

Elisa Presa. (2010, Noviembre). Desarrollo Social. México

García, V.J.; Romerosa, M.M.; Lloréns, F.J. Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 16, núm. 4 (2007), pp. 25-46

Gelvan, S. (2007). Liderazgo y formación de líderes. Buenos Aires: REMO, 12(V), 10 - 18.

José Ramón Terry Gregorio (2001) Desarrollo Comunitario Integrado. Universidad de Madrid - España

Marcel Cazalis. (2000). El desarrollo agrícola. Instituto de relaciones agrarias. Francia.

Esther Raya Diez (2005). Tres modelos de intervención en Trabajo Social comunitario.

Maza López Ángel. (2014, junio19). *Liderazgo*.

Recuperadode[http://www.monografias.com/trabajos60/desarrollo comunitario.com](http://www.monografias.com/trabajos60/desarrollo_comunitario.com).

Recuperadode[http://www.blucytrabajosocial .blogspot.com/](http://www.blucytrabajosocial.blogspot.com/)(2011)

Víctor J. García Morales □□María Mercedes Romerosa Martínez, Francisco Javier Lloréns Montes<sup>1</sup> Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo. Universidad de Granada

## MEMORIA FOTOGRÁFICA



**Fuente:** Reconocimiento de la Comunidad Zañe  
**Elaborado:** María Astrid Solano-2017



**Fuente:** Reconocimiento de la Comunidad Zañe  
**Elaborado:** María Astrid Solano-2017



**Elaborado:** María Astrid Solano-2017



**Fuente:** Encuesta aplicada a líderes y moradores de la comunidad Zañe



**Fuente:** Elaboración de Propuesta de Intervención Social  
**Elaborado:** María Astrid Solano-2017



**Fuente:** Elaboración de Propuesta de Intervención Social  
**Elaborado:** María Astrid Solano-2017

## ÍNDICE

CARATULA:.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORIA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
a. TÍTULO.....	1
b. RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	4
c. INTRODUCCIÓN.....	6
d. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	8
e. MATERIALES Y MÉTODOS.....	43
f. RESULTADOS.....	48
g. DISCUSION.....	101
h. CONCLUSIONES.....	105
i. RECOMENDACIONES.....	107
j. BIBLIOGRAFÍA.....	108
k. ANEXOS.....	111
ÍNDICE.....	157