



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
EXTENSIÓN PLAYAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**“PLAN DE CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
PARA LA FEDERACIÓN DE BARRIOS DE LA CABECERA CANTONAL  
DE GENERAL VILLAMIL PLAYAS,  
PROVINCIA DEL GUAYAS”**

**TESIS DE GRADO**

Previa a la obtención del Título de:

**INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR: MARIANA NATIVIDAD VACA ANCHUNDIA**

**TUTOR: LIC. ANÍBAL JAVIER PUYA LINO, M.Sc.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

2012  
**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
EXTENSIÓN PLAYAS**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

**“PLAN DE CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL  
PARA LA FEDERACIÓN DE BARRIOS DE LA CABECERA CANTONAL  
DE GENERAL VILLAMIL PLAYAS,  
PROVINCIA DEL GUAYAS”**

**TESIS DE GRADO**

Previa a la obtención del Título de:

**INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: MARIANA NATIVIDAD VACA ANCHUNDIA

TUTOR: LIC. ANÍBAL JAVIER PUYA LINO, M.Sc.

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

2012

**La Libertad, Enero 3 del 2012**

**APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación “ **PLAN DE CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA LA FEDERACIÓN DE BARRIOS DE LA CABECERA CANTONAL DE GENERAL VILLAMIL PLAYAS, PROVINCIA DEL GUAYAS**” elaborado por la Srta. MARIANA NATIVIDAD VACA ANCHUNDIA, egresada de la Carrera Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Extensión Playas, previo a la obtención del Título de Ingeniera en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la Apruebo en todas sus partes.

**Atentamente**

.....

**Lic. Anibal Javier Puya Lino, M.Sc.**

**TUTOR**

## INTRODUCCIÓN

Pocos términos en la Administración de Empresas y en el estudio del comportamiento organizacional inspiran menos acuerdo que la definición de liderazgo; sin embargo en el presente estudio se define al liderazgo como *la habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de metas*. El origen de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona el desempeñar un puesto de administrador en una organización. Puesto que el cargo de administrador confiere cierto grado de autoridad formalmente diseñada, una persona puede asumir un papel de liderazgo a causa de la posición que ocupa en la organización. Pero no todos los líderes son administradores; y tampoco, es preciso decirlo, no todos los administradores son líderes.

En lo que respecta a la organización de la federación de barrios de la cabecera cantonal de General Villamil, presenta como falencia la carencia de conocimientos de liderazgo organizacional, planificación y de elaboración de proyectos; por parte de sus dirigentes. La mayoría de ellos no se encuentran capacitados para dirigir la organización, ya que estos son elegidos tan solo por ser los que más intervienen en las reuniones, y sus electores no consideran que tenga la instrucción necesaria para dirigir la organización. Estos dirigentes tampoco transmiten ejemplos de organización, ni liderazgo organizacional, lo que produce discrepancia entre dirigentes y dirigidos, esta falta de unión y mala comunicación entre varios dirigentes no permiten la superación personal y colectiva.

La situación actual que presentan estos factores se debe a la falta de capacitación sobre los temas de liderazgo en las organizaciones, por lo que esto no permite el progreso de

la comunidad, siendo así que la falta objetiva de comunicarse de los dirigentes antes sus dirigidos conlleva a que el Presidente de la federación de barrios tome sus decisiones por sí solo, sin que sean consensuadas. Lo cual no permite una buena planificación del entorno, ni sus fortalezas para el logro de sus objetivos que pudieran conseguir de las instituciones gubernamentales u ONG's para el mejor desarrollo de su localidad o el logro de sus objetivos.

Esta situación hará necesaria la implantación de un plan de capacitación de liderazgo organizacional para los dirigentes de las organizaciones barriales y al presidente de la federación de barrios de la cabecera Cantonal de General de Villamil para que los mismos sean partícipes en los diferentes proyectos que permitan mejorar la calidad de vida de los habitantes de las distintas organizaciones barriales de la localidad.

En lo que respecta a la estructura del presente informe de investigación, este consta de cuatro capítulos.

El Capítulo I contiene los fundamentos teóricos del liderazgo organizacional: definición del líder, teorías del liderazgo, importancia del liderazgo organizacional, estilos de liderazgo, beneficios; entre otros temas de interés. En el Capítulo II se describe la metodología de la investigación: Diseño, modalidad, tipos variables de la investigación, etc. El Capítulo III contiene el Análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante encuestas y entrevista a los líderes y dirigentes barriales. Finalmente el Capítulo IV contiene la Propuesta de un Plan de Capacitación de liderazgo organizacional dirigido a la Federación de Barrios del cantón Playas, con su respectiva descripción en cuanto a los módulos que se desarrollarán, cronograma, recursos, presupuesto, sistema de evaluación, currículo de los capacitadores, etc. Cabe mencionar que esta propuesta es factible en cuanto a su implementación y ejecución.

# CAPÍTULO I

## LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

### **1.1. Definición.**

Son muchas las teorías que existen sobre el liderazgo organizacional y también son muchos los autores y expertos que han escrito libros o colección de artículos sobre este tema. La gente ha estado escribiendo sobre los líderes y el liderazgo durante los últimos dos mil años, creando en consecuencia gran cantidad de literatura sobre el tema, por lo cual resultaría muy arriesgado decir con exactitud cuál debería ser la “verdadera guía” para ser líder.

Idalberto Chiavenato (2006), destaca lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (p.9).

Analizando la definición del mencionado autor, se destacan los términos comunicación humana y consecución de objetivos, puesto que el liderazgo necesita precisamente mucha comunicación, pero también el líder debe fijar las metas y objetivos que se deben alcanzar.

La enciclopedia Wikipedia define al liderazgo como:

“El conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en un colectivo de personas, haciendo que este colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la [administración de empresas](#) el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización) (p.19).

Del análisis de las definiciones anteriormente citadas se deduce que el liderazgo es el proceso de influir en las creencias, valores y acciones de los otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes del grupo al cual pertenecen.

El liderazgo organizacional es la capacidad de poder tomar la iniciativa en alguna cuestión, gestionar, convocar, promover, motivar, incentivar y evaluar a un grupo o a un equipo, lo que formalmente sería el ejercicio de la actividad ejecutiva de un proyecto de manera eficaz y eficiente, ya sea que este corresponda al ámbito personal o bien al gerencial o institucional de una empresa u organización.

Siempre que haya liderazgo habrá un líder, que será el individuo sobre el cual recaerá la responsabilidad de la tarea de influir y motivar al grupo o a los seguidores del mismo. Si bien son varias las condiciones que un líder debe reunir para poder ocupar esa posición de privilegio dentro de un grupo o de una organización, la capacidad de persuasión, de influencia en los demás y su carisma serán consideradas las variables determinantes a la hora de conseguir el objetivo de influencia, además de lo anterior, resulta importante definir el liderazgo en forma práctica y su relación con la gerencia moderna.

Liderazgo y gerencia son dos términos que a menudo se confunden. John Kotter de la Universidad de Negocios de Harvard dice que la gerencia se ocupa de manejar la

complejidad: impone el orden y congruencia al planear de manera formal, diseñar las estructuras organizacionales rígidas y comparar los resultados con los planes.

El liderazgo en contraste, se refiere a manejar el cambio. Los líderes establecen el rumbo con una visión de futuro. Después, para convocar a los empleados, les comunican esta visión y los inspiran para que superen los obstáculos.

Para que las organizaciones sean eficaces, requieren de liderazgo y gerencia sólidos. En el mundo dinámico actual requiere que los líderes pongan en tela de juicio el estado de las cosas, creen visiones de futuro que inspiren a los miembros de la organización para que las materialicen. También se requieren gerentes que formulen planes detallados, que formen estructuras organizacionales ágiles y eficientes y que supervisen las operaciones cotidianas.

En cuanto al líder, se puede decir que es **aquella persona que se desempeña como guía o jefe de un grupo, en tanto, una condición con la cual el líder deberá contar sí o sí es que el resto de los integrantes del grupo o agrupación a la cual pertenece reconozcan sus capacidades distintivas respecto del resto.**

La principal virtud con la que cuenta un líder es la de tener **la capacidad de influir en sus compañeros, en los otros sujetos, tanto su conducta, como sus palabras, logran calar tan hondo en el resto de los individuos que consigue incentivarlos para que también trabajen en la consecución de un objetivo en común.**

Para Hill y Jones (2005) “el líder estratégico debe poseer las siguientes características: “1. Visión, elocuencia y consistencia, 2. Compromiso, 3. Estar

bien informado, 4. Disposición para delegar y dotar de poder, 5. Astucia en el uso del poder y 6. Inteligencia emocional”.

George R. Terry (2008) expresa que “el liderazgo es la actividad de influir en la gente para que se empeñe de buena gana por los objetivos del grupo”.

Arturo Castañeda (2008), “define al liderazgo organizacional, “como la habilidad o capacidad interpersonal o el proceso a través del cual los líderes influyen, inducen o animan a los empleados a llevar a cabo los objetivos organizacionales con entusiasmo y por propia voluntad”.

Fred Luthans (2008) “define al liderazgo organizacional, en lo que teóricamente este tiene que ver con “los grupos o equipos unidos ellos deben estar motivados para lograr los objetivos del grupo y participar de lleno en las actividades grupales. Por lo tanto, la relación entre la cohesión y el desempeño de grupos y equipos es de particular interés. La cohesión grupal permite a un grupo o equipo ejercer un control eficaz sobre sus miembros en relación con sus normas de comportamiento y el trabajo en equipo” (p.328).

Michigan y Ohio, (2008) “argumentan que respectivamente los escritores que los precedieron creían que “el comportamiento autoritario tiende a expresar el interés por las tareas, mientras que el comportamiento reflejaba el interés por la gente. Esta opinión era popular porque en general se aceptaba que los líderes influyen en sus seguidores de dos maneras, les dicen que hacer y cómo, o bien comparten con ellos las responsabilidades del liderazgo, comprometiéndolos en la planeación y ejecución de las tareas”. (p. 122).

Daniel Martínez de la Peña (2007) , al liderazgo organizacional lo define así, “cuando hay un líder, siempre habrá una responsabilidad asignada a esta persona y es tarea del líder cumplir con esa responsabilidad por medio de su trabajo y sus seguidores, esto quiere decir que dependiendo de cada persona y de su carácter le da un enfoque nuevo a la palabra liderazgo, por

ejemplo, existen líderes que toman toda la responsabilidad del proyecto y toman todas las decisiones y ocupan a sus seguidores ordenándoles tareas, ya que éste siente o tiene la necesidad de tomar todo el control por sí mismo, a este tipo de liderazgo se le llama liderazgo autócrata”.

MarschalLoeb(2008) decía que “Todos los líderes que conozco tienen propósito muy definidos y cuando uno tiene una organización en la que la gente se alinea detrás de una visión o un propósito definido con claridad, se trata de una organización poderosa”.

Del análisis de las definiciones dadas, se infiere que el liderazgo organizacional es habilidad para trabajar en equipo y de poder influir sobre aquel proyectando una visión de futuro optimista y alentador, teniendo en cuenta los objetivos trazados dentro de una institución u organización. Esto implica también trabajar con mucha responsabilidad y entusiasmo.

## **1.2.Importancia del liderazgo organizacional.**

Gandhi (2004), reflexiona la importancia del líder en las organizaciones, “quien no está en condiciones de dominarse a sí mismo nunca podrá verdaderamente dominar sobre otros”.

Everardo Basilio, (2006), indica que “uno de los factores más importantes que las empresas de hoy en día deben tomar en cuenta al momento de la toma de decisiones. En el mundo de hoy donde lo único constante es el cambio, estos líderes deben de ser capaz de innovar, motivar y llevar a cabo los objetivos establecidos por la empresa. “El recurso humano constituye la base fundamental de toda organización. Dentro de estos recursos está uno que es escaso y muy valioso: los líderes. Las transformaciones aceleradas exigen renovar la concepción y estilos de liderazgo por uno más visionario,

audaz, innovador e imaginativo, capaz de correr riesgos para cumplir la misión organizacional”.

Richard Hackman (2008) dice que “es importante el papel que juega el liderazgo en el desempeño de los grupos ya que los equipos de trabajos pueden desempeñarse, y en ocasiones lo hacen mucho mejor que las unidades diseñadas de manera tradicional. Sin embargo, también es posible que tengan un desempeño, y a veces lo tienen mucho peor concluye que no existe una solución mágica para la eficacia grupal pero el líder puede crear las condiciones que fomenta esta eficacia” (p. 312).

### **1.3 Tendencia paradigmas y comportamiento del líder**

En primer lugar cabe señalar que los líderes no necesariamente son personas que “nacieron con ése don”, es decir, es perfectamente posible que un individuo pueda educarse para ser líder, sin embargo, los factores que intervienen decisivamente para que pueda convertirse en líder eficaz son sus propias capacidades así como sus limitaciones.

Depende del balance, desarrollo personal y esfuerzo de superación que el individuo haga - previo análisis para conocerse bien y darse cuenta de su potencial y debilidades. Recordando las animadas conferencias de Miguel Ángel Cornejo Rosado nos viene a la mente la necesaria diferenciación de términos y usos de los términos administrar y dirigir: Administrar significa cumplir, asumir o tomar con responsabilidad.

Dirigir significa influir, guiar en una cierta dirección, hacer a través de los demás. Bertamoni, indica que “la palabra paradigma significa “patrón” o “modelo”. El paradigma es un modo predominante de hacer las cosas en cualquier campo de actividad. Sintetizando podríamos decir que los paradigmas son útiles, porque nos proporcionan

una fórmula para el éxito. Los paradigmas regulan la actividad humana y nos ayudan a no tener que empezar siempre "desde cero".

Existen paradigmas en el campo de [la ciencia](#), de la cultura, del [deporte](#), etc. y obviamente también en el campo del liderazgo. Un paradigma dominante expresa el grado de avance de una [disciplina](#) cualquiera. La solución que provee el paradigma tiene vigencia durante un determinado período de tiempo, pero luego indefectiblemente comienza a decrecer y debe ser remplazada por una solución nueva.

El problema radica en que los paradigmas operan por debajo de nuestro nivel de conciencia. Nuestros paradigmas "eligen" por nosotros, sin que lo percibamos aun cuando ya no nos dan resultados satisfactorios.

*"Muchas veces en vez de tener paradigmas, los paradigmas nos tienen a nosotros".*

Sobre todo cuando se trata de una solución que nos proporcionó mucho éxito, es probable que nos enamoremos de la solución. A esto llaman los expertos el "efecto paradigma". Lo ideal es que el paradigma de un líder esté a su servicio y no al revés. Y el principal paradigma, sobre el que edificamos nuestro perfil de liderazgo surge de cómo nos percibimos a nosotros mismos.

*"Somos lo que creemos que somos. No lo que decimos que somos, ni lo que queremos que los demás piensen de nosotros".*

La [historia](#) que nos relatamos en nuestra conversación íntima, es tan poderosa que se transforma en una verdadera profecía auto cumplidor que nos habilita o nos limita para lograr lo que deseamos.

Richard L. Daft Dorothy Marcic (2006) afirma que el comportamiento del liderazgo es abierto, amistoso y sociable el líder crea un clima de equipo y trata a los subordinados como iguales. El comportamiento del líder incluye la planeación, elaboración de programas, la fijación de metas de desempeño y las normas del comportamiento y el énfasis en la observancia de las reglas y relaciones.

#### 1.4 Estilos de liderazgo

Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la [descripción](#) de los tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder democrático y el líder liberal.

- **El líder autócrata:** Asume toda la [responsabilidad](#) de la [toma de decisiones](#), inicia las [acciones](#), dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centraliza en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de [fuerza](#) y [control](#). La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones.
- **El líder democrático:** Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.
- **El líder liberal (rienda suelta):** Delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia

motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

### **Características y atributos de los líderes, enfoque holístico para la gerencia.**

Como ya se ha dicho, son muchos los “gurús” o expertos en liderazgo que han descrito las características, conocimientos y habilidades que deben reunir los líderes. Sin embargo no se puede afirmar que uno solo reúna todos los elementos del liderazgo, como en una fórmula mágica.

El siguiente enfoque propone una serie de competencias organizadas en áreas de actuación que puede ofrecer un acercamiento más amplio a todo lo que debe saber hacer, poder hacer y conocer.

### **Enfoque holístico del líder para la gerencia moderna.**

- Interacción con el ambiente
- Diseño de estrategia
- Crear Visión
- Organización
- Orientación al cliente y al mercado
- Calidad en el servicio
- Oportunidad e Identificación de micro segmentos de mercado
- Influencia y negociación
- Manejo de conflictos
- Gerenciar en la Incertidumbre

- Manejo de la complejidad y cambio
- Trabajo con otros
- Establecer metas
- Hacer seguimiento
- Dar entrenamiento
- Coordinación
- Motivación
- Delegación y empoderamiento
- Aplicar disciplina
- Manejar conflictos
- Iniciar cambios
- Escuchar
- Estimular el riesgo
- Conocimiento propio
- Aplicación de valores
- Ética
- Desafío a prejuicios
- Valorar las diferencias
- Equilibrio del trabajo
- Flexibilidad
- Entretenimiento y familia
- Inteligencia emocional
- Visión personal
- Pensamiento ordenado

- Reflexión
- Innovación y creatividad
- Pensamiento lógico
- Redefinición y estructuración de problemas
- Riesgo

### **Desarrollo de la organización**

- Cambio y administración en la incertidumbre
- Finanzas
- Evaluación de las diferencias
- Promoción de igualdad de oportunidades
- Enfrentamiento y manejo de la crisis
- Desafío de la inercia
- Reconocimiento de la cultura
- Cuestionamiento del statu quo
- Estímulo a la cooperación

### **Gerencia del cargo**

- Planeación y toma de decisiones, fijación de prioridades
- Manejo de información
- Administración de presupuestos
- Diseño de cargos
- Selección de personal
- Valoración (evaluación, seguimiento y retroinformación)

- Mercadeo

De acuerdo con lo anterior un líder se hace aunque ayude si también se nace en un ambiente de liderazgo y con cualidades (heredadas o genéticas) de los líderes. El liderazgo requiere aptitudes innatas o aprendidas que luego son cultivadas y desarrolladas adecuadamente mediante el conocimiento, el entrenamiento y el ejemplo. Un líder se forma dentro de valores y dentro de la conciencia del bien común. En resumen las características que deben reunir un líder son:

- Amplio y profundo conocimiento del entorno de la empresa.
- Capacidad de crear una relación de confianza, desde la credibilidad, asertividad, comprensión.
- Tiene que ser un buen comunicador, y tener las habilidades de comunicación bien desarrolladas, sobre todo la de la escuchar.
- Capacidad de análisis y de encontrar las relaciones efecto- causa que se dan en cualquier acción, así como de crear un plan de desarrollo personalizado y eficaz.
- Capacidad de encontrar, no las respuestas adecuadas, sino las preguntas adecuadas para las distintas situaciones que pueda plantearle su cliente.
- Capacidad para encontrar las oportunidades en las acciones pequeñas del día a día, y no solo en las grandes acciones. Capacidad para captar y tener en cuenta las variables organizacionales que rigen la cultura en la que se encuentra la empresa, las cuales condicionan el contexto en el que puede desarrollar su actuación.
- Tiene que tener en cuenta las metas y valores personales de del equipo con el cual que actúa, así como los suyos propios.
- Capacidad de mostrarse como un modelo de confianza, comunicación, motivación y dirección.

## **1.5. Teorías acerca del liderazgo.**

Existen amplias categorías de teorías sobre el liderazgo, que han surgido de los recientes esfuerzos para organizar el material disponible sobre el tema. Un enfoque conductista clasifica las teorías en las siguientes categorías:

### **1.5.1 Teoría de los rasgos de la personalidad.**

Las características que por lo general se tienen en cuenta, son los atributos de, personalidad, inteligencia, sociales y físicos, aunque la comparación de estos rasgos de personalidad en los líderes no ha producido un verdadero acuerdo entre los investigadores respecto a qué características constituyen el mejor líder.

Si una persona tiene confianza en sí misma, es independiente e inteligente, tendrá más probabilidades de triunfar. Esta teoría tiene varias limitaciones: En primer lugar, ignora por completo a los seguidores, aunque estos afectan en gran medida el trabajo desempeñado por el líder. En segundo lugar, los partidarios de esta teoría no especifican la importancia relativa de las distintas características o rasgos. No hay rasgos universales que pronostiquen el liderazgo en todas las situaciones, sino apenas en algunas.

Los rasgos predicen mejor el comportamiento en situaciones “débiles” que en las “fuertes”. Las situaciones fuertes son aquellas que hay normas firmes de conducta, grandes expectativas para manifestar ciertos comportamientos y expectativas claras sobre qué conductas se premian y se castigan.

En tercer lugar, las pruebas derivadas de las investigaciones no son coherentes y no proporcionan resultados claros con los cuales separar las causas de los efectos. Por ejemplo, ¿la confianza en uno mismo es antecedente del liderazgo o el éxito como líder construye la confianza en uno mismo? Por último, la lista de rasgos o

características se torna cada vez más grande y, por ende, produce confusión y conflictos; además, no resulta muy útil para esclarecer los problemas de liderazgo en las organizaciones.

Según Robbins y Coulter (2010) “Las investigaciones sobre liderazgo en las décadas de 1920 y 1930, se enfocaban en aislar los rasgos de los líderes, es decir, las características que diferenciarían a los líderes de los no líderes. Algunos de los rasgos estudiados incluían estatura, apariencia, clase social, estabilidad emocional, fluidez de discurso y sociabilidad” (p.371).

Esta teoría se basa en características personales, personalidad, sociales e inteligencia de los líderes, como criterios para describir o predecir el éxito. La conclusión de más de medio siglo de resultados acumulados es que algunos rasgos incrementan la probabilidad de tener éxito del líder, pero ningún rasgo lo garantiza.

### **1.5.2. Teorías conductuales**

La imposibilidad de que la teoría de los rasgos “diera en el clavo”, llevó a los investigadores a estudiar el comportamiento de ciertos líderes.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2010) “son las teorías del liderazgo que identifican los comportamientos que diferencian a los líderes eficaces de los ineficaces”. (p.373).

#### **1.5.2.2 Autocracia Benévola.**

Los líderes democráticos fomentan la comunicación bilateral entre ellos y los miembros de su personal; se considera que el autócrata benévolo es un administrador poderoso que goza de un gran prestigio y puede comunicarse, aunque no lo haga necesariamente con su personal. Se estima que este tipo de administrador es capaz de tomar rápidas medidas correctivas respecto a las actividades que entran en su jurisdicción personal.

A fin de respaldar la teoría del autócrata benévolo, McMurry, ofrece las siguientes razones de la eliminación del liderazgo democrático:

1. El ambiente que prevalece en las organizaciones es desfavorable.
2. Como en la mayor parte de las organizaciones se deben tomar decisiones difíciles y rápidas, les resulta conveniente conservar el control de las operaciones en un pequeño grupo centralizado de administradores; de esta manera, la necesidad de tomar decisiones rápidas restringe la libertad de acción y el liderazgo democrático no es viable porque fomenta la libertad de acción.
3. Los conceptos del liderazgo son relativamente nuevos y no han sido comprobados. La historia de las organizaciones que han tenido éxito (por ejemplo, en lo que se refiere a las utilidades) demuestra que han seguido principios tradicionales; por lo general, estos principios burocráticos son compatibles con el liderazgo autocrático, mas no con el democrático. Cuando una organización comienza a seguir pautas burocráticas y a crear líderes autocráticos, éstos empiezan a perpetuarse.

McMurry afirma que “El líder más eficiente es el autócrata benévolo”, este tipo de líder, estructura las actividades laborales de los subalternos, toma las decisiones referentes a las políticas relacionadas con ellos y se encarga de hacer cumplir la disciplina. Tal vez el autócrata benévolo fomente la participación en la planificación de un curso de acción, pero es el “jefe” cuando se trata de poner en práctica la decisión.

**1.5.2.3 Líderes que se Concentran en el Trabajo y Líderes que se concentran en los Empleados.**

Después de realizar un análisis minucioso de los estudios, se clasificó a los líderes, unos concentrados en el trabajo y otros o concentrados en los empleados.

a) **El administrador que se concentra en el trabajo**, estructura las funciones del personal, supervisa estrechamente para asegurarse de que se efectúen las tareas designadas, emplea incentivos para acelerar el servicio y determina los índices satisfactorios de producción basándose en procedimientos tales como estudios del tiempo necesario para realizar las diferentes tareas.

b) **El administrador que se concentra en los empleados** presta más atención a los aspectos humanos de los problemas del personal y a la creación de grupos eficientes de trabajo con elevadas metas de desempeño; este tipo de administrador, especifica los objetivos, los comunica al personal y le concede a éste bastante libertad para que realice sus tareas y alcance sus metas.

Likert recomendó preparar, siempre que fuera posible, administradores que se concentrarán en los empleados. Estas teorías sostienen que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales o por medio de los patrones de comportamiento del líder. Se basan en el análisis de lo que hace el líder al desempeñar las tareas administrativas

### **1.5.3 Teorías de la contingencia**

Estas teorías se enfocan en las situaciones. Consideran que la relación entre el estilo de liderazgo y la eficacia sugiere que en una condición *a*, el estilo apropiado es *x* y, mientras que el estilo *y*, es más apropiado en una condición *b*, y el estilo *z* para la condición *c*. ¿Pero cuáles son las condiciones *a*, *b*, *c*, etc.? Una cosa era decir que la eficacia del liderazgo dependía de una situación y otra poder aislar las condiciones.

“El mundo corporativo está lleno de historias de líderes que no consiguieron alcanzar la grandeza porque no lograron comprender el contexto en que laboraban

en esta sección se examinan tres teorías de contingencia el modelo de Fidler, la teoría del liderazgo situacional, de Hersey y Blanchard, y la teoría de la ruta-meta. Cada una de estas teorías busca definir el estilo y la situación del liderazgo, e intenta a contingencias del tipo si- entonces (es decir, si es el contexto o situación, entonces es el mejor estilo de liderazgo que debe usarse).

### **1.5.3.3. Teoría de la trayectoria a la meta (Robert House)**

Teoría de que es trabajo del líder asistir a sus seguidores para que consigan sus metas y proporcionarles la dirección y el apoyo para que sus metas sean compatibles con los objetivos generales del grupo y de la organización. La expresión Trayectoria a la meta se deriva de la convicción de que los líderes más eficaces aclaran el trayecto para que los seguidores vayan de donde está a la consecución de sus metas laborales y allanan el camino para que su paso sea más fácil. House identificó cuatro (4) comportamientos del líder:

1. Líder directivo: Muestra a sus seguidores lo que se espera de ellos, programa el trabajo y da lineamientos concretos sobre cómo cumplir sus tareas.
2. Líder que apoya: Es amigable y se preocupa por las necesidades de sus seguidores.
3. Líder participativo: Consulta con sus seguidores y escucha sugerencias antes de tomar una decisión.
4. Líder orientado al logro: establece metas rigurosas y espera que los seguidores cumplan al más alto nivel.

### ***1.5.4. Temas contemporáneos del Liderazgo.***

Donnelly, Gibson e Ivancevich sostienen que es posible integrar hasta cierto punto las teorías de los rasgos de personalidad, las teorías conductuales, para producir el enfoque situacional; algunas teorías situacionales que han surgido, han tomado elementos de las teorías de los rasgos de personalidad y de diferentes conductuales; por lo tanto, lo mejor es considerar que todos los enfoques tienen muchas semejanzas y algunas diferencias.

#### **1.5.4.1 ¿Quién es un líder?**

El líder tradicional es el que sabe y manda, da órdenes para que otros las obedezcan. Este tipo de liderazgo se produce dentro de un retraso educativo y cultural, cuando se carecía de los conocimientos y la información para formar criterios propios sobre las distintas situaciones principalmente de los asuntos políticos, del estado, la economía, el poder y la sociedad. Dentro de esta antigua concepción, el liderazgo es la habilidad y la capacidad de individuos excepcionales, dotados de carisma, que los capacita para dominar e influir en las personas.

#### **1.5.4.2. Errores conceptuales del liderazgo tradicional:**

- Se confunde liderazgo con carisma.
- Se debe nacer líder para serlo.
- Solo se necesitan líderes en la cumbre o en la cúpula.
- Es una rara habilidad, en consecuencia no se puede aprender ni desarrollar.
- Es un instrumento o forma de influir en las personas y ganar amigos.

#### **1.5.4.3. Consecuencias de esta concepción tradicional de liderazgo:**

- Centralismos y concentración de la información.

- Verticalismo y autoritarismo en el mando y las decisiones.
- Ineficiencia y desmotivación.
- Baja productividad organizacional.
- Carencia de iniciativa y creatividad.
- Apego a las viejas rutinas.
- Estructuras rígidas.
- Desadaptación para el cambio.
- Burocracia.

#### **1.5.4.4. El nuevo liderazgo:**

- Es una capacidad en constante movimiento; no es estática.
- Está en permanente desarrollo y crecimiento.
- No es un don sobrenatural de las personas.
- Es una cualidad que se puede aprender en los procesos educativos y en las experiencias sociales.

1. El líder, un constructor de la cultura organizacional
2. Tareas
3. Desafíos
4. El líder, promotor del capital intelectual de su organización
5. Capital intelectual
6. Capital intelectual y competitividad organizacional
7. Productividad y competitividad, reto de los líderes del futuro
8. La nueva gestión del líder
9. Desarrollo del liderazgo

#### **1.6. Principios y habilidades del liderazgo organizacional.**

Con respecto a este tema Robbins y Coulter (2010), sostienen que los principios del liderazgo organizacional pueden resumirse en los siguientes:

**Poder legítimo.**-Representa el poder que un líder tiene como resultado de su posición dentro de una organización . Aunque las personas en puestos de autoridad también tienden a tener puestos de recompensa y coercitivo, su poder legítimo es más amplio que el poder de coaccionar y recompensar.

**Poder coercitivo.**- Es el poder de un líder para castigar o controlar. Los seguidores reaccionan ante este poder por miedo a los resultados negativos que se pueden dar si no cumplen. Por lo común, los gerentes tienen un poder coercitivo, como la capacidad de suspender o degradar a los empleados, o de asignarles trabajos desagradables o indeseables.

**Poder de recompensa.**- Es el poder para otorgar recompensas positivas. Éstas pueden ser cualquier cosa que una persona aprecie, como dinero, evaluaciones de desempeño favorables, ascensos, funciones interesantes, compañeros de trabajo amistosos y turnos laborales o territorios de ventas preferenciales.

**Poder experto.**- Es el que se basa en la experiencia, en las habilidades especiales o en el conocimiento. Si un empleado tiene habilidades, conocimientos o experiencia importantes para un grupo de trabajo, su poder experto resalta.

**Poder referente.**- Es el que surge por los recursos o rasgos personales deseables. Si yo admiro a alguien y quiero que me asocien con (él o ella), ese alguien puede ejercer poder sobre mí porque yo deseo complacerlo el poder referente se desarrolla a partir de la admiración de otros y un deseo de ser como ellos.

Los líderes más efectivos recurren a formas diferentes de poder para afectar el comportamiento y el desempeño de sus seguidores.

### **1.7. Ventajas e inconvenientes del proceso de planificación.**

Para Aguilar y Block (2006) afirma que la planeación “es la fase inicial del proceso administrativo y tiene, por ende, una importancia fundamental; a ella corresponde asegurar la adecuada orientación de las acciones, al establecer los objetivos y la determinación de la forma en que se han de utilizar los recursos” (p.25)

El futuro, constituido por todos nosotros, incidirá en cada agente económico ahora, en el momento en que se debe efectuar el proceso de evaluar un proyecto cuyos efectos se esperan para mañana. Ese mañana afecta al presente, que es cuando se puede hacer algo para estar en condiciones de aprovechar las oportunidades del futuro. Por lo tanto, como lo señala el profesor Carlos Matus, “el primer argumento que hace necesaria la planificación reside en que un criterio para decidir qué debo hacer hoy se refiere a si esa acción de hoy será eficaz mañana para mí”

La planificación del desarrollo obliga a concebir los objetivos de tal manera que pueda demostrarse que ellos son realistas y viables, que los medios son los óptimos y disponibles para lograr los objetivos trazados y que estos son compatibles con aquellos.

En la actualidad, los elementos administrativos claves de cualquier empresa u organización son los individuos, la estructura, la tecnología, el ambiente externo y la información; los administradores requieren de ésta última como fundamento para enfrentarse y superar los cambios del entorno y sobre todo los que provoca la competencia y los que el fenómeno de la globalización implica.

Los dirigentes que cuenten con la información necesaria para tomar decisiones correctas y oportunas, pondrán a su negocio en una posición de desventaja competitiva frente a

sus competidores y además serán incapaces de resolver con bases sólidas la incertidumbre y los problemas de índole administrativa que se presenten.

## CAPÍTULO II

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolló considerando la investigación cualitativa y cuantitativa, los cuales permitieron describir e interpretar críticamente los resultados obtenidos en el proceso de la investigación.

Estos paradigmas se caracterizan por ser:

- Vivenciales, están basados en percepciones y sensaciones de la realidad y del objeto de la investigación.
- Son paradigmas abiertos y flexibles.
- Emplean técnicas cualitativas y cuantitativas.
- Utilizan la creatividad del investigador para procesar información y obtener conclusiones en la investigación.
- Sus resultados son transferibles.
- Son dialécticos y de validez consensual.

Se aplicó también el **paradigma cuantitativo** porque el problema requirió de una investigación externa y objetiva; razón por la cual se hizo uso de la estadística descriptiva para recoger, clasificar, analizar e interpretar los datos recogidos en el

proceso de la investigación. De esta manera se obtuvo una visión más clara de la realidad.

Además se empleó el **paradigma cualitativo** en la aplicación de observaciones y entrevistas, aplicadas a los tutores y estudiantes; confrontando los datos cuantitativos, para obtener un diagnóstico de la realidad.

Dentro de los métodos generales, como en toda investigación se utilizó el método **inductivo – deductivo** ya que se partió de la hipótesis planteada que fue verificada durante el desarrollo de la investigación para poder arribar a las conclusiones y generalizaciones.

A través de la inducción – deducción se partió de los hechos observados a través de las fichas de observación para arribar a las generalizaciones y conclusiones.

Concomitante, con este método se utilizó también el **método analítico-sintético** porque se hizo la operacionalización de las variables con sus respectivos indicadores, los cuales permitieron elaborar los ítems para los diferentes instrumentos de recolección de datos e información.

En lo que respecta a las técnicas de investigación se utilizaron las siguientes: **encuestas y entrevista**. Las encuestas fueron estructuradas y diseñadas en relación con la hipótesis y los objetivos del proyecto, tomando en cuenta las variables e indicadores.

Por otra parte se aplicó una entrevista estructurada a personas conocedores de la materia.

## **2.2. Modalidad de la investigación**

El proyecto factible, como requisito para graduación, tiene dos posibilidades de expresarse:

1. Pueden llegar hasta la etapa de las conclusiones sobre su viabilidad.
2. Pueden consistir en la ejecución y evaluación de Proyectos Factibles presentados y aprobados por otros estudiantes.(p.116)

En esta investigación el paradigma cualitativo, se refiere a solucionar el problema relacionado con el liderazgo organizacional de la federación de barrios del cantón Playas.

- La utilización de técnicas cualitativas
- La interpretación del problema o fenómeno de estudio
- El conocimiento orientado a los procesos.

### **2.3. Tipos de investigación**

Se utilizaron varios tipos de investigación:

**Investigación Bibliográfica.-** Consiste en el desarrollo de la investigación mediante la utilización de fuentes primarias y secundarias

**Investigación de Campo.-** Considerada como una de los tipos de investigación, que permite el estudio sistemático del problema de estudio en el lugar de los acontecimientos.

El trabajo de investigación correspondió a una investigación de campo y por otra parte a una investigación descriptiva. Explicando lo expresado en el primer párrafo, fue investigación de campo porque aquella se realizó en el lugar donde se encontraron los sujetos o el objeto de investigación, es decir, donde ocurrieron los hechos o fenómenos investigados; en este caso, en la sede de la federación de barrios del cantón Playas. Además porque permitió emplear técnicas e instrumentos específicos, además del dato bibliográfico, tales como entrevistas y encuestas.

Además se aplicó la investigación descriptiva, porque la misma consistió en establecer un sistema de procedimientos para aplicarlos en situaciones prácticas, describiendo una realidad tal cual ocurre. Su finalidad es mejorar un proceso, un producto o solucionar problemas reales. Con este tipo de investigación se aplicó procedimientos que permitieron obtener información válida y confiable acerca de los criterios de los dirigentes y miembros de la federación de barrios del cantón Playas con respecto al liderazgo organizacional.

#### **2.4. Variables de la investigación**

##### **Variable independiente.**

**Plan de Capacitación de Liderazgo Organizacional:** Es un proceso educacional de carácter estratégico aplicando de manera organizada y sistemática, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

**Variable dependiente:**

**Federación de Barrios:** Es una organización social, popular clasista que respeta la pluralidad, toda la conformación que tienen sus ciudadanos, pero que no puede hacer uso de ningún compromiso de tipo partidista", "es lo que nos ha permitido permanecer y enfrentar procesos ante las autoridades que han sido designadas en su debido momento".





## 2.6 Población y Muestra

La población está constituida por los dirigentes y miembros barriales que en total son 75 personas, distribuidos de la siguiente manera:

**Cuadro No 3**

| <b>Población y muestra</b>             |    |
|--|----|
| Dirigentes barriales                   | 65 |
| Presidente de la Federación de Barrios | 1  |
| Vicepresidente                         | 1  |
| Secretario                             | 1  |
| Tesorero                               | 1  |
| Vocales principales                    | 3  |
| Vocales suplentes                      | 3  |
| Total                                  | 75 |
| <b>Fuente: Población</b>               |    |
| <b>Elaborado por: Mariana Vaca</b>     |    |

**Muestra.-** En este caso por ser la población pequeña y manejable, no hace falta recurrir al muestreo; sino que en la investigación se tomará en cuenta a todos los miembros de la Federación de Barrios del cantón Playas.

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación de campo realizada a los dirigentes de barrios de la cabecera cantonal de General Villamil, se la desarrolló en los predios de las instalaciones (oficina), a los cuales se les formuló las preguntas de los cuestionarios, del cual se hizo un análisis descriptivo, cuantitativo.

Para la obtención de la información, se aplicaron las siguientes técnicas:

**Encuesta.**- Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista se utilizó un listado de preguntas escritas que se entregaron a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se lo denominó cuestionario.

Es impersonal porque el cuestionario no lleva el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas.

La encuesta se aplicó a través de un cuestionario de preguntas estructuradas, mediante el cual se recopilaron datos relacionados con el objeto de estudio.

**Entrevista.**- Es una técnica para obtener datos que consiste en un diálogo entre dos personas: el entrevistador (investigador) y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de éste, que es, por lo general una persona entendida en la materia de la investigación.

## **2.8 Procedimiento de la investigación**

A continuación se explica el procedimiento mediante el cual se realizó la investigación:

- Revisión bibliográfica para la elaboración del marco teórico.
- Elaboración de fichas bibliográficas y nemotécnicas.
- Aplicación de encuestas a estudiantes.
- Aplicación de fichas de observación para evaluar el desarrollo de las clases, durante las sesiones presenciales.
- Análisis e interpretación estadística de los resultados.
- Elaboración de gráficos.
- Obtención de las conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO III

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

#### ENCUESTAS REALIZADAS A LOS DIRIGENTES BARRIALES

##### 1.- ¿Qué cualidades debe poseer un dirigente barrial?

Cuadro N° 3

| Cualidades que debe poseer un dirigente barrial. |              |                      |      |
|--|--------------|----------------------|------|
| ÍTEM   | VALORACIÓN   | DIRIGENTES BARRIALES |      |
|  |              | F                    | %    |
| 1  | Visión       | 10                   | 18 % |
|  | Carisma      | 2                    | 4%   |
|  | Compromiso   | 12                   | 22%  |
|  | Confianza    | 20                   | 36%  |
|  | Integridad   | 4                    | 7%   |
|  | Astucia      | 2                    | 4%   |
|  | Inteligencia | 5                    | 9%   |
|  | TOTAL        | 55                   | 100  |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mariana Vaca

Gráfico No 1



Los dirigentes barriales encuestados, dieron la siguiente deferencia, el 36% consideró que necesitan tener confianza; en cambio el 22% considera que para dirigir un grupo se requiere tener compromiso y un 18% considera que se debe tener visión de futuro. Analizando estos resultados se infiere que la mayor cualidad que se valora en el líder es la capacidad de estar bien informado; por consiguiente se sugiere que exista una mayor y mejor comunicación entre los líderes y las masas.

**2.- ¿Qué tipo de liderazgo ejerce usted al cual pertenece?**

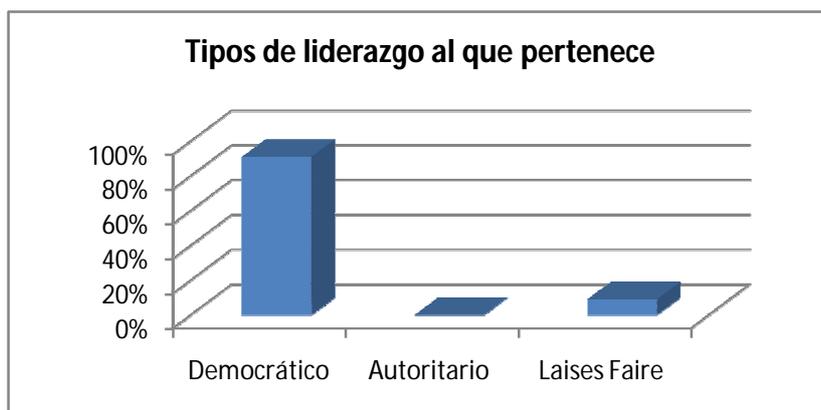
**Cuadro N° 4**

| <b>Tipo de liderazgo que usted ejerce y pertenece.</b> |                   |                             |          |
|--|-------------------|-----------------------------|----------|
| <b>ÍTEM</b>  | <b>VALORACIÓN</b> | <b>DIRIGENTES BARRIALES</b> |          |
|  |                   | <b>f</b>                    | <b>%</b> |
| <b>2</b>   | Democrático       | 50                          | 91%      |
|  | Autoritario       | 0                           | 0%       |
|  | Laises Faire      | 5                           | 9%       |
|  | TOTAL             | 55                          | 100%     |

**Fuente: Encuestas**

**Elaborado por: Mariana Vaca**

**Grafico No 2**



De los 55 encuestados el 91% dijeron que se necesita ejercer el liderazgo democrático; mientras que el 9% de ellos escogieron el liderazgo tipo Laises Faire.

Uno de los elementos primordiales para la conducción de un grupo determinado de personas es tener bien claro el tipo de liderazgo con el que se guiará a las masas, por lo tanto el mejor tipo de liderazgo, es el democrático, ya que toma en cuenta las opiniones, sugerencias e ideas de todos, mediante este liderazgo se da la participación y toma de decisiones en consenso.

**3.- ¿Está Ud. satisfecho con el grado de conocimiento de liderazgo organizacional que posee actualmente?**

**Cuadro No 5**

| <b>Está Ud. Satisfecho con el grado de conocimiento de liderazgo organizacional</b> |                   |                             |          |
|---|-------------------|-----------------------------|----------|
| <b>ÍTEM</b>   | <b>VALORACIÓN</b> | <b>DIRIGENTES BARRIALES</b> |          |
|   |                   | <b>f</b>                    | <b>%</b> |
| <b>3</b>  | Si                | 40                          | 73 %     |
|   | No                | 15                          | 27%      |
|   | TOTAL             | 55                          | 100      |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mariana Vaca

Gráfico No 3



Con respecto a la pregunta el 73% indican sentirse conforme con el aprendizaje de liderazgo organizacional adquirido actualmente; mientras que un 27% no están satisfechos con el grado de conocimiento que poseen en relación al liderazgo organizacional.

En la vida no se debe ser conforme, con lo aprendido, lo importante es saber mantenerse actualizado y aprender más de lo que se sabe, ya que a algunos dirigentes barriales la experiencia les ha enseñado mucho en la vida, pero necesitan mantenerse actualizados y capacitados mediante talleres de liderazgo organizacional.

#### 4.- ¿Qué necesita usted, como dirigente barrial para lograr un mejor liderazgo organizacional en el barrio que dirige?

Cuadro No 6

| ¿Qué necesita Ud. para lograr un mejor liderazgo organizacional? |             |                      |     |
|--|-------------|----------------------|-----|
| ÍTEM   | VALORACIÓN  | DIRIGENTES BARRIALES |     |
|  |             | f                    | %   |
| 4  | Capacitarse | 20                   | 36% |
|  | Prepararse  | 15                   | 28% |

|  |                         |    |     |
|--|-------------------------|----|-----|
|  | profesionalmente        |    |     |
|  | Unión con los moradores | 20 | 36% |
|  | TOTAL                   | 55 | 100 |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mariana Vaca

Gráfico No 4



En lo concerniente a la pregunta N°. 4, un 36% respondieron que necesitan capacitarse; mientras que un 28% sienten la necesidad de tener una profesión y finalmente un 36% indican que requieren de la unión de los moradores. En la actualidad es importante mantenerse actualizado ya que es la única forma de poder enfrentar a las autoridades y así obtener obras en beneficio de los barrios.

**5.- ¿En la actualidad asiste algún programa de capacitación referente al liderazgo organizacional?**

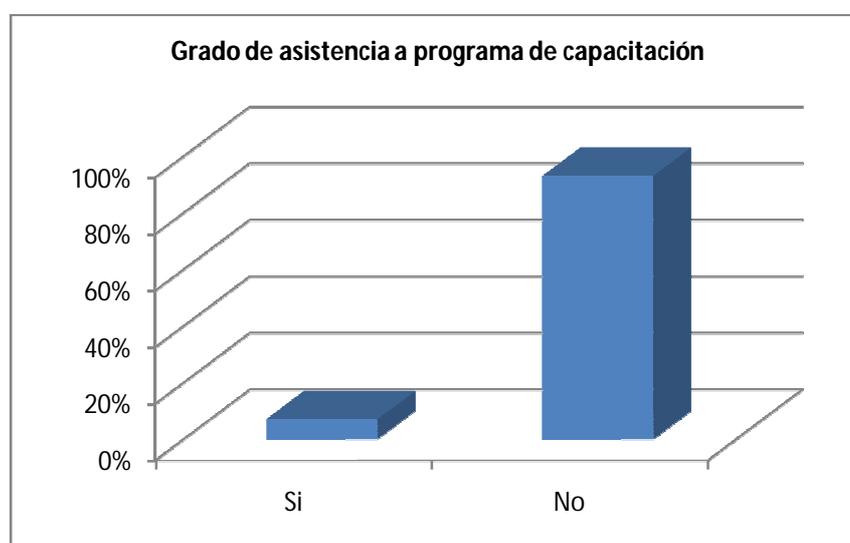
**Cuadro N° 7**

| <b>Asiste a algún programa de capacitación referente al liderazgo organizacional</b> |                   |                             |          |
|--|-------------------|-----------------------------|----------|
| <b>ÍTEM</b>  | <b>VALORACIÓN</b> | <b>DIRIGENTES BARRIALES</b> |          |
|  |                   | <b>f</b>                    | <b>%</b> |
| <b>5</b>   | Si                | 4                           | 7 %      |
|  | No                | 51                          | 93%      |
|  | TOTAL             | 55                          | 100      |

**Fuente: Encuestas**

**Elaborado por: Mariana Vaca**

**Gráfico No 5**



Tomando en consideración la pregunta # 5, un 7% indican que si tienen la oportunidad de asistir actualmente en capacitaciones de diferentes temas y un 93% indican que no

tienen la oportunidad.El aprendizaje continuo es la forma más eficiente para la solución de problemas ya que de esta manera se tiende al mejor desenvolvimiento personal.

**6.- ¿Participa Ud. Activamente en las diferentes actividades y procesos en beneficio del desarrollo de su barrio?**

**Cuadro No 8**

| <b>Participa activamente en las diferentes actividades para beneficio del barrio</b> |                   |                             |          |
|--|-------------------|-----------------------------|----------|
| <b>ÍTEM</b>  | <b>VALORACIÓN</b> | <b>DIRIGENTES BARRIALES</b> |          |
|  |                   | <b>f</b>                    | <b>%</b> |
| <b>6</b>   | Si                | 50                          | 91 %     |
|  | No                | 5                           | 9%       |
|  | TOTAL             | 55                          | 100      |

**Fuente: Encuestas**

**Elaborado por: Mariana Vaca**

**Gráfico N° 6**



Tomando en consideración la pregunta # 6, el 91% indican que si participan en las diferentes actividades para beneficio de sus barrios mientras que un 9% manifiestan que no lo hacen. Se debe coordinar con la directiva del barrio para entregar a tiempo convocatorias y asesorarse de que se les han entregado a todos los moradores para de esa manera darse cuenta si asisten o no los moradores a las reuniones convocadas.

**7.- ¿Cómo considera Ud. Las relaciones humanas entre los miembros de la federación de barrios?**

**Cuadro No 9**

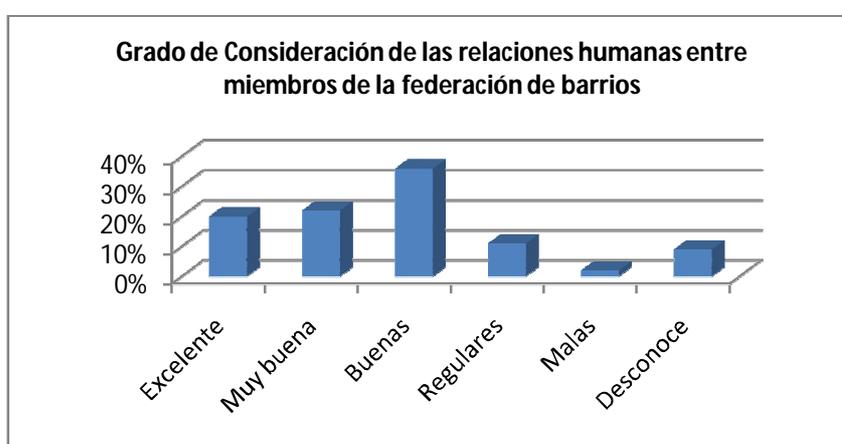
| <b>¿Cómo considera las relaciones humanas entre los miembros de la federación de barrios?</b> |                   |                             |          |
|---|-------------------|-----------------------------|----------|
| <b>ÍTEM</b>   | <b>VALORACIÓN</b> | <b>DIRIGENTES BARRIALES</b> |          |
|   |                   | <b>f</b>                    | <b>%</b> |
| <b>7</b>  | Excelente         | 11                          | 20 %     |
|   | Muy buena         | 12                          | 22%      |
|   | Buenas            | 20                          | 36%      |
|   | Regulares         | 6                           | 11%      |
|   | Malas             | 1                           | 2%       |

|  |           |    |     |
|--|-----------|----|-----|
|  | Desconoce | 5  | 9%  |
|  | TOTAL     | 55 | 100 |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mariana Vaca

Gráfico No 7



Tomando en consideración la pregunta # 7, un 36% indican que la relación de la directiva de la federación de barrios es buena, mientras que un 22% manifiestan que es muy buena y por último un 20% manifiestan que es excelente. Las relaciones de quienes conforman la federación de barrios y moradores deben ser muy buenas ya que de esa manera se tiende al diálogo y así coordinar las diferentes actividades a realizarse para el beneficio de todos los barrios.

**8.- ¿Los moradores de los barrios intervienen dando alternativas de soluciones a los múltiples problemas que se presentan en los barrios?**

Cuadro No 10

|   |
|---|
| <p><b>¿Los moradores de los barrios intervienen dando alternativas de soluciones a los múltiples problemas que se presentan en los barrios?</b></p> |
|---|

| ÍTEM | VALORACIÓN | DIRIGENTES BARRIALES |      |
|------|------------|----------------------|------|
|      |            | f                    | %    |
| 8    | Si         | 45                   | 82 % |
|      | No         | 10                   | 18%  |
|      | TOTAL      | 55                   | 100  |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mariana Vaca

Gráfico No 8



Con respecto a la pregunta # 8, un 82% manifiestan que los moradores si opinan en las diferentes reuniones ayudando a dar alternativas de cómo hacer o elaborar un proyecto; mientras que el 18% no intervienen. En las asambleas convocadas todos los moradores deben tener voz y voto para opinar, ya que de esto depende que se llegue a un acuerdo y se den soluciones a las diferentes problemáticas en los barrios.

**9.- ¿Mencione las temáticas de liderazgo organizacional en que le gustaría participar?**

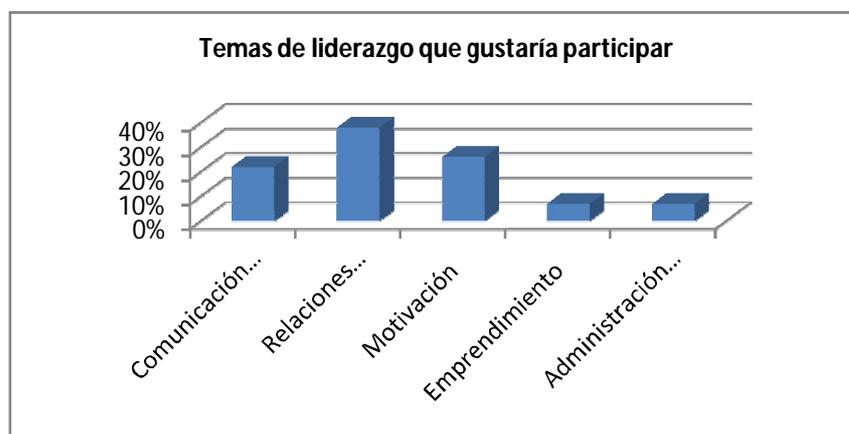
**Cuadro No 11**

| <b>Temáticas de liderazgo organizacional en que le gustaría participar</b> |                                    |                             |           |
|--|------------------------------------|-----------------------------|-----------|
| <b>ÍTEM</b>  | <b>VALORACIÓN</b>                  | <b>DIRIGENTES BARRIALES</b> |           |
|  |                                    | <b>f</b>                    | <b>%</b>  |
| <b>9</b>   | Comunicación estratégica           | 12                          | 22 %      |
|  | Relaciones humanas                 | 21                          | 38%       |
|  | Motivación                         | 14                          | 26%       |
|  | Emprendimiento                     | 4                           | 7%        |
|  | Administración de recursos humanos | 4                           | 7%        |
|  | <b>TOTAL</b>                       |                             | <b>55</b> |

**Fuente: Encuestas**

**Elaborado por: Mariana Vaca**

**Gráfico No 9**



Con respecto a la pregunta # 9, un 38% manifiestan que les gustaría participar en capacitaciones de relaciones humanas y un 22% manifiestan que les gustaría participar en comunicación estratégica y un 26% en lo referente a motivación

Los dirigentes sienten la necesidad de capacitarse en los diferentes temas de liderazgo organizacional especialmente en lo concerniente a relaciones humanas, comunicación

estratégica, y motivación para así poder elaborar proyectos sociales y aprender a dirigirse antes las autoridades pertinentes.

**10.- ¿El Alcalde del cantón Playas, tiende ayudar, cuando la federación de barrios les pide ayuda para la creación de una obra para beneficio de los moradores?**

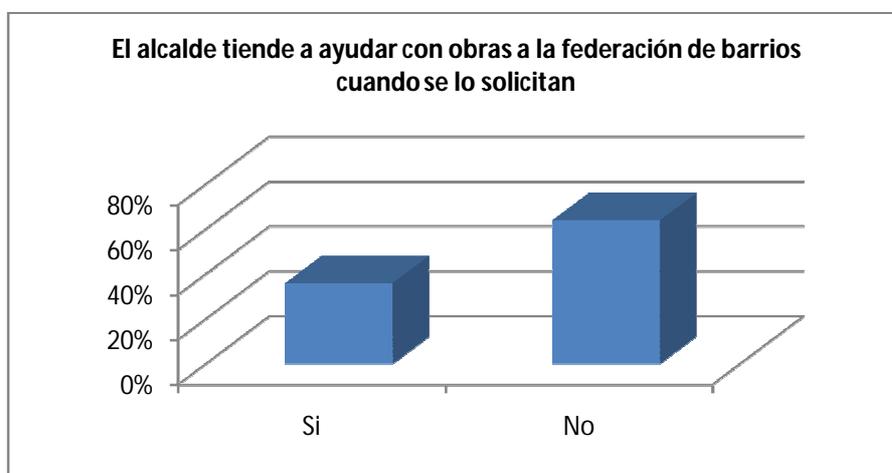
**Cuadro No 12**

| <b>El Alcalde del cantón tiende ayudar a la federación de barrios cuando se les pide ayuda en obras para beneficios de los barrios</b> |                   |                             |          |
|--|-------------------|-----------------------------|----------|
| <b>ÍTEM</b>  | <b>VALORACIÓN</b> | <b>DIRIGENTES BARRIALES</b> |          |
|  |                   | <b>f</b>                    | <b>%</b> |
| <b>10</b>  | Si                | 20                          | 36 %     |
|  | No                | 35                          | 64%      |
|  | TOTAL             | 55                          | 100      |

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Mariana Vaca

**Gráfico No 10**



Con respecto a la pregunta # 10, un 64% manifiestan que el alcalde no les presta atención para la realización de las obras. Mientras que un 36% manifiestan que si les presta atención. El Alcalde del cantón debe tomar en cuenta a la Federación de barrios para la realización de obras en beneficio de la comunidad. con el diálogo entre

dirigentes barriales, federación de barrios y el alcalde se pueden lograr objetivo y se consiguen la metas propuestas la persistencia de estas tres entidades más los moradores hace el grupo completo para que las obras se ejecuten en cada barrio.

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA**

Para la aplicación de la entrevista se tomó en cuenta cinco miembros de la Directiva de la Federación de Barrios.

**Pregunta 1: ¿Cuáles son los principales problemas que se producen en los diferentes barrios de la cabecera cantonal de General Villamil Playas? ¿A qué causas atribuye dichos problemas?**

**Entrevistado 1:** Entre los principales problemas que se producen en los barrios es no contar con los servicios básicos, por lo que un barrio no puede avanzar y las principales causas que atribuye a esto es no contar con el apoyo incondicional de los moradores barriales para la petición de obras en beneficio del barrio.

**Entrevistado 2:** No contar con un buen alcantarillado, falta de alumbrado público y lastrado, las causas que atribuya a esto que el Municipio de Playas no presta la ayuda necesaria para la solución de estos inconvenientes en determinados barrios.

**Entrevistado 3:** Inseguridad social, delincuencia, se pueden nombrar como principales problemas en los barrios y esto se atribuye a la falta de trabajo de muchas personas desocupadas.

**Entrevistado 4:** Los servicios básicos se los pueden nombrar como principal problema y esto atribuye a la falta de apoyo ayuda de los moradores barriales y el Municipio.

**Entrevistado 5:** No contar con escuelas y centros de recreaciones, delincuencia, inseguridad se pueden nombrar como principales problemas y esto se atribuye a la poca importancia que el Municipio pueda aportar o ayudar a los barrios del cantón.

**2: ¿Es posible dar respuesta a estos problemas desde la Federación de Preguntas Barrios o precisan de una intervención social más amplia?**

**Entrevistado 1:** Si es posible dar respuesta a los problemas desde la federación de barrios ya que esta institución en sí "fortalece" para realizar control y obras sociales.

**Entrevistado 2:** Si es posible dar respuesta desde la federación de barrios y aún más con ayuda del Municipio para satisfacer las necesidades de los moradores barriales y la comunidad.

**Entrevistado 3:** La federación de barrios es la institución encargada de gestionar y por ende buscar dar solución a las diferentes problemáticas barriales siempre y cuando contando con la ayuda del Municipio.

**Entrevistado 4:** Cultura, generación futura, y personas preparadas forman parte primordial para la solución de problemas, para esto si se precisa que el Municipio intervenga en la gestión social para beneficio de los moradores.

**Entrevistado 5:** La federación de barrios necesita conocer en un ámbito más amplio problemáticas de barrios con otros países para así fortalecerse más en conocimientos y

poder aportar lo aprendido ante sus compañeros y dar solución a las diferentes problemáticas barriales.

**Pregunta 3: ¿Es relevante para la resolución de conflictos el papel de la Comisión de Federación de barrios?**

**Entrevistado 1:** La Comisión de Federación de barrios si es relevante para la resolución de conflictos y como representantes de todos los barrios de la cabecera es la organización encargada de supervisar y recopilar todas las inconformidades que ciertos dirigentes y problemática que se presenten en los barrios.

**Entrevistado 2:** Si es relevante porque como organización somos portadores o mediadores al tipo de problema social que se presente.

**Entrevistado 3:** Si es relevante porque al no existir un mejor mecanismo como la Federación de barrios se impone al arreglo de las partes y no se llegaría a ningún acuerdo.

**Entrevistado 4:** Si porque de esa manera se tiene acogida y se toman en serio las diferentes problemáticas que se presenten.

**Entrevistado 5:** Si es relevante y sin la presencia de esta entidad no se tomaría en serio las peticiones de los dirigentes barriales, ya que la Federación de barrios es de mucha influencia, antes las autoridades denominadas.

**Pregunta: 4. Las situaciones conflictivas provocadas por el comportamiento de determinados dirigentes barriales que impiden desarrollar la tarea desarrollo de la**

**comunidad con normalidad ¿se manifiestan con todos o la mayoría de los dirigentes imparten ayuda para beneficio de los barrios?**

**Entrevistado 1:** No todos los dirigentes se oponen al desarrollo del barrio, pero si hay ciertos líderes corruptos que por cuestión de políticas no están de acuerdo con ciertas determinaciones que se toman para beneficio de los barrios.

**Entrevistado 2:** Hay dirigentes que son individualistas, es decir luchan por ellos y para ellos sin importarles los demás miembros de la organización, mientras que hay otros que si ayudan dando alternativas de trabajo en conjunto con la federación de barrios para beneficios de todos.

**Entrevistado 3:** Hay pocos dirigentes preparados que ayudan a la gestión de obras mientras que hay algunos que son corruptos se dejan llevar por la política y hacen que no sean honrados actúan de acuerdo a su conveniencia.

**Entrevistado 4:** Aquí se deduce que hay dirigentes que se oponen al desarrollo de la institución por ser quienes están más cerca de ciertos políticos y no ayudan al desarrollo más bien se oponen en determinadas decisiones para mejoras.

**Entrevistado 5:** Como en toda organización hay personas que están de acuerdo con ciertas decisiones que se toman para beneficio de un grupo u organización, mientras que hay otras que se oponen y no dejan el crecimiento de que será para beneficio.

**Pregunta: 5 ¿Cree usted que los dirigentes barriales en la actualidad están debidamente capacitados?**

**Entrevistado 1:** En la actualidad son muy pocos los dirigentes que se capacitan y tratan de actualizarse en los diferentes ámbitos de liderazgo organizacional, pero en su mayoría necesitan capacitación, para de esa forma actualizar sus conocimientos y saber manejarse ante las autoridades.

**Entrevistado 2:** No todos los dirigentes están debidamente capacitados, se requiere de instituciones que se hagan presentes ante la Federación de barrios para brindar ayuda en cuanto a capacitación en diferentes ámbitos y actualizar los conocimientos de los actuales dirigentes.

**Entrevistado 3:** La mayoría de dirigentes barriales son parcializados, es decir luchan por el bienestar de ellos y no les importan los demás cuando se les presentan la oportunidad de capacitarse únicamente son ellos y no lo comparten con nadie.

**Entrevistado 4:** No, los actuales dirigentes no están debidamente capacitados por lo que necesitan de actualización, y se pide al Municipio para que nos aporten, nos ayuden con instituciones que nos den capacitaciones de liderazgo organizacional.

**Entrevistado 5:** No están actualizados ni debidamente capacitados, se necesita de capacitación y actualización en lo concerniente a liderazgo organizacional y enseñarles a los dirigentes barriales a ser unos excelentes líderes con capacidad de organizar y dirigir.

**Pregunta 6:** Los dirigentes barriales parecen sumergidos en una importante crisis de identidad en una sociedad que ha cambiado el modelo de vida familiar y laboral. ¿Cree usted que la Federación de barrios debe asumir el papel asistencial que la sociedad les está demandando?

**Entrevistado 1:** La razón de ser Federación de barrios es asumir el papel asistencial que la sociedad está demandando ya que es la institución encargada de velar por el bienestar de los dirigentes barriales y por ende de los barrios.

**Entrevistado 2:** Como federación de barrios y como institución se debe tomar en cuenta de una manera seria a los dirigentes barriales preocupándose por el bienestar de cada uno, ayudarles en capacitaciones para que en lo posterior lleguen a ser buenos dirigentes barriales.

**Entrevistado 3:** Se debe ayudar al dirigente de décadas atrás a que se actualicen tomando en cuenta que a medida que pasa el tiempo las cosas no son iguales y por ende como Federación de barrios no se debe desamparar a ese dirigente sino más bien ayudarlo para que este actualizado y sepa dirigir al grupo de una forma eficaz.

**Entrevistado 4:** La federación de barrios es la institución principal encargada de hacer peticiones, en este caso al Municipio para que contraten personas preparadas y con experiencias en el tema de liderazgo organizacional, para que ayuden a la Federación y por ende a los dirigentes barriales y moradores.

**Entrevistado 5:** Hay algunos dirigentes que se sienten sumergidos dado que no tienen la oportunidad de poder actualizarse y piden a la Federación de barrios que se encarguen de hacer peticiones a diferentes organizaciones, fundaciones, Municipio para que se les dé la oportunidad de poder actualizarse ya que tanto el dirigente barrial, como la federación de barrios son capaces de sacar adelante una organización.

**Pregunta: 7.¿Qué cualidades o características personales deben poseer los líderes barriales?**

**Entrevistado 1:** Entre las cualidades que deben poseer los líderes barriales se deben destacar la sinceridad, honestidad y honradez.

**Entrevistado 2:** Es importante actuar siempre con sinceridad, honestidad, y lo principal ser honrado.

**Entrevistado 3:** Deben ser auténticos, serios y responsables.

**Entrevistado 4:** Deben tener personalidad, autonomía, honestidad y transparencia.

**Entrevistado 5:** Los líderes barriales, deben ser personas serias con intención de ayudar, y por ende deben caracterizarse por actuar con transparencia y seriedad y lo más importante ser responsable al cargo que se les designa.

**Pregunta 8:** ¿Qué tipo de capacitaciones tendrían que recibir la directiva formada en la Federación de Barrios para que su práctica de gestión responda y se ajuste a la realidad de los dirigentes que actualmente están liderando a los barrios?

**Entrevistado 1:** La Federación de barrios en sí, necesita de capacitaciones para que se actualicen los dirigentes actuales y de esa forma esta institución se ajuste a la realidad de los dirigentes en la actualidad, pero se requiere que se les capacite en liderazgo organizacional.

**Entrevistado 2:** Que las entidades determinen el tipo de capacitación que la Federación de barrios necesite, tipos de capacitación que ayuden a los líderes a saber liderar.

**Entrevistado 3:** El liderazgo político, en conjunto con el organizacional y el estratégico son los principales temas en el que la federación de barrios debería aprender y saber, porque son temas en que la federación de barrios en algún momento trata y por ende como institución deben estar preparados.

**Entrevistado 4:** El tipo de liderazgo que requiere la federación de barrios es el liderazgo organizacional, realista, práctico, es decir practicar lo que se vive en el momento actualizarse, y no vivir con lo aprendido en décadas atrás.

**Entrevistado 5:** La Federación de barrios como encargada de velar por el bienestar de todos los barrios de la cabecera cantonal necesita capacitarse en todos los ámbitos organizacionales, políticos y estratégicos con la finalidad de poder en lo posterior crear proyectos sociales que vayan en beneficios de la comunidad en general.

**Pregunta 9:** ¿Cuáles son los temas de liderazgo organizacional que le gustaría conocer?

**Entrevistado 1:** Como representante de la federación de barrios me gustaría conocer más de liderazgo organizacional, estratégico y práctico.

**Entrevistado 2:** Me gustaría conocer más de liderazgo estratégico, organizacional para tener la suficiente capacidad de poder dirigir desde la federación de barrios.

**Entrevistado 3:** Me gustaría conocer más de liderazgo organizacional para aprender a dirigir y de estratégica para poder realizar proyectos sociales para llegar a la comunidad con hechos concretos.

**Entrevistado 4:** Me gustaría aprender en temas como elaboración de proyectos, administración, autoestima y toma de decisiones.

**Entrevistado 5:** Me gustaría aprender y conocer más de liderazgo organizacional, práctico y estratégico son los principales temas en que uno como persona debe estar preparado y más aun siendo representante de la federación de barrios conviene estar actualizados en conocimientos.

**Pregunta 10:** ¿En la actualidad mencione que temas de liderazgo ha recibido?

**Entrevistado 1:** Liderazgo social, administración de proyectos

**Entrevistado 2:** Liderazgo político, proyecto social.

**Entrevistado 3:** Liderazgo político, administrativo y estratégico.

**Entrevistado 4:** Relaciones humanas y liderazgo social.

**Entrevistado 5:** Proyectos social, liderazgo político y administración de proyectos.

## **CAPÍTULO IV**

### **PLAN DE CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL PARA LA FEDERACIÓN DE BARRIOS DE LA CABECERA CANTONAL DE GENERAL VILLAMIL PLAYAS.**

#### **4.1 Aspectos generales de la Federación de Barrios del cantón Playas.**

##### **4.1.1 Misión**

Liderar el proceso de participación ciudadana desde la organización barrial para gestionar los cambios sociales, económicos, culturales y políticos que demanda la población de Playas y sus recintos.

##### **4.1.2. Visión**

La Federación de organizaciones sociales de barrios y recintos del cantón Playas, será reconocida como una institución sustentable administrativa y financiera, con una estructura adecuada a sus necesidades, que integra a todos los barrios bajo un liderazgo democrático en procura de la identificación, priorización y solución de los problemas que afectan a la comunidad en general.

##### **4.1.3. Objetivos**

- Diagnosticar y solucionar problemas de los barrios relacionados con la infraestructura, vivienda, salud, recreación, deportes, etc.
- Generar la participación democrática de todos los miembros dentro del principio del buen vivir.
- Gestionar procesos de capacitación continua y permanente del recurso humano de la federación de barrios.

- Diseñar programas y proyectos comunitarios que permitan satisfacer necesidades prioritarias de los barrios del cantón Playas.

## **4.2 Generalidades de la planificación**

### **4.2.1 Fomentar en los dirigentes barriales actitudes favorables y estilos de comportamientos personal.**

JimRohn, Cuando el líder se encuentra dispuesto a asumir los desafíos empresariales con una actitud positiva y optimista, es capaz de ver el cielo despejado y de color azul. Sin embargo, cuando el líder imperceptiblemente se carga de negatividad, lo que consigue es generar un sin número de nubes grises que opacan la brillantez de su talento para asumir los desafíos que se le imponen.

JimRohn, la actitud positiva es la actitud mental adecuada en cualquier situación ayudándonos a resolver los problemas que puedan aparecer en nuestro camino. Una actitud positiva ante la vida nos ayudará a tener siempre una visión mucho más optimista de la vida.

Hiram Islas, Comenzar por el principio. "Nuestra filosofía determina nuestra actitud. La actitud determina las acciones. Las acciones determinan los resultados. Y los resultados determinan el estilo de vida". Si no te agrada tu estilo de vida, échale un vistazo a tus resultados. Si no te gustan tus resultados, modifica tus acciones. Si no estás contento con tus acciones, modifica tu actitud. Y si no estás contento con tu actitud, cambia tu filosofía.

Según Ana María Fernández Pérez (2006) manifiesta que adoptar actitudes favorables ante la innovación para que se pueda establecer la estimulación de las inquietudes

innovadoras como fase previa a la innovación nuestro objetivo es identificar los factores internos y externos que inciden en las actitudes hacia la innovación de las empresas.

Según Ana María Fernández Pérez (2006) indica que la probabilidad de que las empresas muestren actitudes favorables hacia la innovación aumenta cuanto mayor sea la cultura innovadora en la organización y menor sea la resistencia de los empleados hacia la innovación.

Según Ana María Fernández Pérez (2006) indica que los factores que inciden en las actitudes favorables hacia la innovación a un conjunto de factores internos es restrictivo, al igual que si nos centramos únicamente en los factores externos o de localización de las empresas.

#### **4.2.2. Inculcar los principios del aprendizaje.**

**Principio de la influencia social.-** Los individuos no viven aislados sino que se juntan con otros y establecen expectativas, valores y normas que todos deben respetar.

**Principio del prestigio.-** A mayor prestigio de la fuente de la enseñanza mayor será la eficiencia de esta, el prestigio se asigna a una institución, agente de Extensión o persona por razones objetivas o subjetivas determina el grado en que se consideran verídicas e importantes las ideas que comuniquen.

**Principio de participación.-** A mayor participación de los interesados habrá más eficiencia en la enseñanza, la participación activa de los que aprenden pueden ser

mental o física y deben ocurrir tanto en la ejecución de la enseñanza como en su planeamiento.

**Principio de la confianza en sí mismo.-** La actitud de autoconfianza facilita el aprendizaje, es muy corriente que el adulto posea gran temor al fracaso y por lo tanto no esté dispuesto a participar en actividades de aprendizaje.

#### **4.2.3. Orientación**

Juan Pablo González Gómez (2003) indica que cuando una persona empieza a trabajar en una empresa lleva consigo toda una serie de rasgos psicológicos y destrezas y conocimientos que componen su patrimonio laboral y que van a hacer cuidadosamente calibrados por empresarios y orientadores. Pero además de este conjunto de entidades psicológicas de capacidad ( interés o personalidad e instrumentales de formación de entrenamiento o destrezas y de hecho que se da por sentado de que el hombre es capaz de trabajar, hay una serie de componentes relacionados con el trabajo que son; la efectividad que puede desarrollarse en el ámbito del trabajo y los límites a ella impuesta ; la influencia de trabajo en la concepción que uno tiene su propia identidad y las necesidades humanas que el trabajo puede o no satisfacer. (p. 10).

#### **4.2.4. Consejería personal**

MishaGed. Todas las personas formamos parte de un complejo intercambio de experiencias determinado por la información que tenemos en nuestra mente. En la mayoría de los casos nos somos conscientes de las circunstancias que elegimos vivir, de ahí que, cuando vivimos experiencias dolorosas, nos preguntamos por qué nos pasa lo que experimentamos, y nos preguntamos qué hacer para cambiar nuestras vidas, en ocasiones, las respuestas son muy sencillas, simplemente hay que parar por un momento y ver las cosas con un punto de vista diferente.

### **4.3. Fundamentos de la capacitación**

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos.

La capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo.

En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

Según Alfonso Silíceo Aguilar. (2005) La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

El conocimiento es indudablemente uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura, de trabajo y productividad dentro de cualquier organización y al mismo tiempo se constituyen en una de las responsabilidades esenciales de toda empresa y sus directivos que habrán de resolver apoyados en la filosofía y sistemas institucionales de recursos humanos.

La capacitación como elemento cultural de la empresa y proceso continuo y sistemático debe concebirse por todos los miembros de la organización como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante de los resultados, así como facilitador del cambio y del crecimiento individual y por ende del desarrollo sólido de la empresa.

Para reforzar esta perspectiva, el proceso organizacional de capacitación se enfocará a crear valores positivos y a establecer una cultura de productividad total a partir de la cual el personal se compromete a modificar evolutivamente su forma de pensar y actuar en términos de la calidad y de productividad en su vida personal y laboral.

#### **4.4. PLAN DE CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**

##### **BARRIOS DEL CANTÓN PLAYAS**

##### **1.- DATOS GENERALES**

**PROVINCIA:** GUAYAS

**CANTÓN:** PLAYAS

**SECTOR:** BARRIOS DE LA CABECERA CANTONAL DE GENERAL VILLAMIL

**INICIO:** SÁBADO 07 DE ABRIL DEL 2012

**FINALIZACIÓN:** SÁBADO 28 DE JULIO DEL 2012

##### **2.- TÍTULO DEL TALLER**

Plan de capacitación de liderazgo organizacional para la Federación de Barrios de la cabecera cantonal de general Villamil Cantón Playas Provincia del Guayas.

### **3.- PRESENTACIÓN**

En lo que respecta a la organización de federación de barrios de la cabecera cantonal de General Villamil, presenta como falencia la falta de conocimientos de liderazgo organizacional, planificación y de elaboración de proyectos. La mayoría de los dirigentes no se encuentran capacitados para dirigir la organizaciones, ya que estos son elegidos tan solo por ser los que más intervienen en las reuniones, y sus electores no consideran que tenga la instrucción necesarias para dirigir la organización. Estos dirigentes tampoco transmiten ejemplos de organización, ni liderazgo organizacional, lo que produce discrepancia entre dirigentes y dirigidos, esta falta de unión y mala comunicación entre varios dirigentes no permiten la superación personal y colectiva.

Un dirigente debe ser motivador y saber orientar a su grupo hacia un beneficio común logrando así conseguir las metas propuestas por ellos mismos, estos dirigentes sin capacitación ni conocimientos de procedimientos parlamentarios para dirigir organizadamente sus gremios no les permite una adecuada planificación para sus propósitos, no pudiendo ser objetivos en su peticiones ante las autoridades e instituciones de la localidad, lo que forma el desorden y diferencias entre ellos.

La situación actual que presentan estos factores se debe a la falta de capacitación sobre los temas de liderazgo en las organizaciones, por lo que esto no permite el progreso de la comunidad, siendo así que la falta objetiva de comunicarse de los dirigentes antes sus dirigidos conlleva a que el presidente de la federación de barrios tome sus decisiones por sí solo, sin que sean consensuadas. Lo cual no permite una buena planificación del entorno, ni sus fortalezas para el logro de sus objetivos que pudieran conseguir de las

instituciones gubernamentales u ONG'S para el mejor desarrollo de su localidad o el logro de sus objetivos.

Esta situación hará necesaria la implantación de un plan de capacitación de liderazgo organizacional para los dirigentes de las organizaciones barriales y al presidente de la federación de barrios de la cabecera Cantonal de General de Villamil para que los mismos sean partícipes en los diferentes proyectos que permitan mejorar la calidad de vida de los habitantes de los distintas organizaciones barriales de la localidad.

#### **4.- JUSTIFICACIÓN**

Se crea la necesidad de presentar un plan de capacitación de liderazgo organizacional para la federación de barrios, por existir aproximadamente 65 barrios. Los beneficiarios de este plan de capacitación de liderazgo son los dirigentes de todos los barrios, principalmente el presidente de la federación de barrios ya que su preparación beneficiara a la comunidad de General Villamil.

La presente capacitación es factible ya que con la experiencia práctica que poseemos sobre este tema estimamos que es la única alternativa para capacitar y concienciar a los dirigentes de barrios de esta localidad.

#### **5.- OBJETIVOS**

##### **GENERAL**

- Diseñar un plan de capacitación para la federación de barrios de la cabecera cantonal de General Villamil Playas, a través de seminarios, talleres y metodologías

participativas para que los dirigentes elaboren proyectos barriales, y así de esta forma mejorar su rol protagónico y de servicio a la comunidad.

## ESPECÍFICOS

- ❖ **Analizar** la importancia y tipos de liderazgo.
  
- ❖ **Propender** al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre dirigentes y miembros de la Federación de Barrios.
  
- ❖ **Describir** los principales aspectos, de la motivación y el ambiente laboral así como su influencia en la productividad de una organización.
  
- ❖ **Aplicar** los principios de la comunicación estratégica para mejorar la interacción entre los miembros de la organización.
  
- ❖ **Estimular** la creatividad y el emprendimiento para la generación de organizaciones innovadoras.
  
- ❖ **Proponer** dinámicas para fortalecer las relaciones y trabajo del grupo.

## 6.- ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Las estrategias van acompañadas no solo de cambios en la estructura sino también en los procesos en los sistemas de compensación y en las personas, esto es debido a que, en cierto sentido esta afirmación construye un axioma al señalar que todas las partes de un sistema deben trabajar armónicamente, porque de lo contrario el funcionamiento del sistema se debilita. Pero hablando más específicamente, esta declaración no es verdadera ya que el simple logro de la coherencia entre las partes de un sistema no

asegura la eficiencia del mismo. Un rendimiento financiero eficaz depende básicamente de las estrategias que se hayan adoptado.

Las estrategias a emplear son.

- Desarrollo de trabajos prácticos que se vienen realizando cotidianamente
- Presentación de casos casuísticos de su área
- Realizar talleres
- Metodología de exposición – diálogo

Actividades del Plan. El plan de formación/capacitación deberá contener actividades a tres niveles:

Actividades de Capacitación. Las actividades de capacitación propiamente dichas se realizarán, básicamente, mediante la organización y realización de cursos talleres y eventos orientados a recrear los conocimientos, habilidades y destrezas específicas relacionados con cada uno de los ejes longitudinales definidos en este programa.

A estos ejes se deberán integrar contenidos relativos a los ejes transversales. Las actividades de capacitación estarán dirigidas principal aunque no exclusivamente, a líderes, funcionarios y miembros y miembros activos (as) de las distintas organizaciones existentes en el barrio o área de implementación.

## **7.- ESTRUCTURA ACADÉMICA**

| <b>TITULO DEL MÓDULO</b>  | <b>TOTAL DE HORAS</b> | <b>PERIODO INICIO</b> | <b>PERIODO TÉRMINO</b> | <b>FACILITADORES</b> |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Relaciones Humanas</b> | <b>20</b>             | <b>07/04/2012</b>     | <b>28/04/2012</b>      | <b>1</b>             |

| TITULO DEL MÓDULO | TOTAL DE HORAS | PERIODO INICIO | PERIODO TÉRMINO | FACILITADORES |
|-------------------|----------------|----------------|-----------------|---------------|
| Motivación        | 20             | 05/05/2012     | 26/05/2012      | 1             |

| TITULO DEL MÓDULO        | TOTAL DE HORAS | PERIODO INICIO | PERIODO TÉRMINO | FACILITADORES |
|--------------------------|----------------|----------------|-----------------|---------------|
| Comunicación estratégica | 20             | 02/06/2012     | 30/06/2012      | 1             |

| TITULO DEL MÓDULO | TOTAL DE HORAS | PERIODO INICIO | PERIODO TÉRMINO | FACILITADORES |
|-------------------|----------------|----------------|-----------------|---------------|
| Emprendimiento    | 20             | 07/07/2012     | 28/07/2012      | 1             |

## 8.- PROGRAMA MODULAR

### TALLER N° 1: RELACIONES HUMANAS

N° DE HORAS: 20

#### CARACTERIZACIÓN

Las relaciones humanas estudian la interacción pueden realizarse en ámbitos organizacionales o personales, pueden ser formales o informales, estrechas o distantes,

antagónicas o cooperativas, individuales o colectivas, aquí se aprenden habilidades que ayudaran alcanzar las metas personales y profesionales que ayudaran a contribuir a obtener las de su empresa.

Para fortalecer estas destrezas hay que conocer la propia psicología y las de otros y utilizar técnicas de una buena comunicación, además de conocer los grupos y dinámicas nuestras habilidades serán más sólidas cuando mejor sepamos; que motiva a la gente e incide en su espíritu de grupo, con se establecen las metas, como se monitoreara el desempeño y cómo manejar el cambio.

Las relaciones humanas, corresponden a la manera de ser de cada uno de nosotros en el conjunto de caracteres de nuestra persona en todas las esferas de nuestro comportamiento integral frente a los estímulos que actúan frente a nuestro organismo ya sean de orden físico, social, químico, fisiológico, además estas nacen del calor humano, en sus diarias, continuas y permanentes actividades en la sociedad en la que se desenvuelve la persona.

### **OBJETIVOS GENERAL**

- ❖ Valorar la importancia de las relaciones humanas dentro de las organizaciones, mediante procesos participativos para mejorar el clima organizacional de la Federación de Barrios.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ❖ Caracterizar las relaciones humanas.
- ❖ Reconocer los factores que influyen en las relaciones humanas.
- ❖ Analizar la comunicación como instrumento de desarrollo.

### **CONTENIDO**

| <b>UNIDAD</b>  | <b>NÚMERO DE HORAS</b> |
|--|------------------------|
| Unidad I: Relaciones humanas                               | 8                      |
| Unidad II: Factores que influyen en las relaciones humanas | 6                      |
| Unidad III: La comunicación como instrumento de desarrollo | 6                      |
| <b>TOTAL DE HORAS</b>                                      | <b>20</b>              |

**Unidad I: RELACIONES HUMANAS**

1.1 Significado de las relaciones humanas

1.2 Porque son importantes las relaciones humanas

1.3 Objetivos de las relaciones humanas

1.4 Administración de las relaciones humanas

**Unidad II: Factores que influyen en las relaciones humanas**

2.1 Valores

2.1.1 La conversación

2.1.2 La comunicación

2.1.3 Interacción humana

2.1.4 El dialogo como medio de comunicación

2.2 Conclusiones generales

### **Unidad III: La comunicación como instrumento de desarrollo**

3.1 Proceso de comunicación colectiva

3.2. Efecto de la comunicación colectiva

#### **RECURSOS**

Instalación federación de barrios

Computadora

Proyector digital de imagen

Pizarra

Marcador

Internet

#### **EVALUACIÓN**

| ACTIVIDADES      | PUNTAJE |
|------------------|---------|
| Taller en clase  | 50      |
| Evaluaciones     | 30      |
| Trabajo práctico | 20      |

## **TALLER # 2: MOTIVACIÓN**

**# HORAS: 20 HORAS**

### **CARACTERIZACIÓN**

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

La motivación se infiere a partir del comportamiento que presenta la personas en determinadas circunstancias, la motivación está determinada por las necesidades que se surjan en el individuo una necesidad es una carencia de algo que puede ser biológico (necesidades biológicas) psicosocial (necesidades psicosociales) o emocional (necesidades emocionales). La necesidad suscita de uno o más motivos o impulsos lo cual son procesos bastantes específicos que han sido aprendidos (salvo los biológicos) y van encaminados en una sola meta, cuando la meta es alcanzada se reduce la actividad motivada.

### **OBJETIVOS GENERAL**

- ❖ Valorar la importancia de la motivación dentro de las organizaciones, mediante estrategias y técnicas motivacionales para mejorar el clima organizacional de la Federación de Barrios.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Describir la motivación humana, sus bases y características.
- ❖ Describir el proceso de comunicación y su complejidad.
- ❖ Caracterizar el liderazgo y los diversos enfoques ideados para explicarlo.

### CONTENIDO

| UNIDAD                                | NÚMERO DE HORAS |
|---------------------------------------|-----------------|
| Unidad I: Motivación                  | 5               |
| Unidad II: Motivación Organizativa    | 5               |
| Unidad III: El ciclo de la motivación | 5               |
| Unidad IV: Técnicas de la motivación  | 5               |
| <b>TOTAL DE HORAS</b>                 | <b>20</b>       |

#### Unidad I: Motivación

- 1.1 Concepto de la Motivación
- 1.2 Motivación personal
- 1.3 Paradigmas para los estados motivacionales

1.4 La desmotivación

## **Unidad II: Motivación Organizativa**

2.1 La automotivación personal

2.2 La motivación en el mando

## **Unidad III: Ciclo de la motivación**

3.1 Influencia del grupo en la motivación

3.3 Importancia del gerente en la motivación

3.4 Enfoque de sistemas y contingencias de la motivación

3.5 Conclusión

## **Unidad IV: Técnicas de la motivación**

4.1 Introducción de las técnicas de motivación

4.2 Motivación laboral

4.3 Participación

4.4 Conclusiones

## **RECURSOS**

Instalación federación de barrios

Computadora

Proyector digital de imagen

Pizarra

Marcador

Internet

Borrador

Material bibliográfico

### **EVALUACIÓN**

| ACTIVIDADES       | PUNTAJE |
|-------------------|---------|
| Trabajos en clase | 50      |
| Evaluaciones      | 30      |
| Trabajo práctico  | 20      |

### **MÓDULO # 3: COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA**

**# Horas: 20**

#### **CARACTERIZACIÓN**

La comunicación debidamente planificada se convierte en un instrumento de gestión, de negociación y de control. En ese sentido, el plan de comunicación permite orientar la toma de decisiones, por cuanto contiene una serie de decisiones programadas a ejecutar en el futuro. Al plantearse los objetivos y la trayectoria a seguir, producto de la

búsqueda de consenso entre quienes participan en la comunicación para definir las expectativas y aspiraciones de los grupos e individuos que intervienen en ese proceso.

Es una interactividad, una hipótesis de trabajo para asistir en los procesos de significación, los produzca una empresa o cualquier otro sujeto social. Es una visión compleja de los procesos comunicacionales, radicalmente opuesta de las posturas mecanicistas y fragmentarias. Un paradigma de comunicación puede ser más o menos taxonómico, pero difícilmente sea capaz de reproducir el proceso en toda la extensión de los elementos que intervienen su dinámica. No obstante será igualmente útil ya que permite hacer inteligible lo complejo.

La comunicación estratégica es una interactividad, una tarea multidisciplinaria que pretende trabajar con una empresa en situaciones y proyecciones.

La magnitud y complejidad de semejantes tareas imponen la instrumentación de un esquema de acción particular, en el cual se evidencia el fundamento de su nombre.

La comunicación estratégica comprende los siguientes niveles de acción:

- ❖ Estratégico
- ❖ Logístico
- ❖ Táctico y
- ❖ Técnico

La estrategia es un plan de acción global que opera en el campo especulativo con decisiones no estructuradas, mediante el método de prueba y error, la estrategia es el procesado de la información de la inteligencia que facilita saber dónde se está y hacia donde se está yendo, más que la aplicación de recursos, es la explotación de la fuerza potencial, su principal problemas son los fines. El nivel logístico hace una aproximación

cognoscitiva a la empresa para aumentar la producción y el mantenimiento de todos los recursos necesarios para la consecución de los fines estratégicos comunicacionales que la logística asigna y proporciona.

#### **OBJETIVO GENERAL:**

- ❖ Valorar la importancia de la comunicación estrategia dentro de la organización, mediante procesos de acción-participación, para efectivizar la interacción entre líderes y miembros de la Federación de Barrios.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ❖ Caracterizar la comunicación estratégica.
- ❖ Descubrir cuáles son los elementos que justifican la gestión de la comunicación estratégica.
- ❖ Desarrollar habilidades analíticas y operacionales básicas para los procesos de planificación y gestión de estrategias de comunicación.

#### **CONTENIDO**

| <b>UNIDAD</b>   | <b>NÚMERO DE HORAS</b> |
|---|------------------------|
| Unidad I: Comunicación estratégica                      | 5                      |
| Unidad II: Comunicación en las organizaciones complejas | 5                      |
| Unidad III: Planificación estratégica                   | 5                      |
| Unidad IV: La comunicación como estrategia              | 5                      |
| <b>TOTAL DE HORAS</b>                                   | <b>20</b>              |

## **Unidad I: Comunicación estratégicas**

- 1.1. Qué es la comunicación estratégicas
- 1.2. La estrategia y la táctica
- 1.3. Gestión estratégica
- 1.4. Implantación del plan estratégico de comunicación.

## **Unidad II: Comunicación en las organizaciones complejas**

- 2.1. La comunicación
- 2.2. Redes de la comunicación
- 2.1.2. Evolución de la teoría de comunicación
- 2.1.3. Flujo de la comunicación en la organización
- 2.3. La comunicación y la visión

## **Unidad III: Planificación estratégica**

- 3.1. Definición de Planificación estratégica
- 3.2. Importancia de planificación estratégica
- 3.3. Barreras en la planificación estratégica
- 3.4. Análisis completo de la planificación estratégica
- 3.5. Ejercicios prácticos

## **Unidad IV: La comunicación como estrategia**

- 4.1. Concepto de la comunicación como estrategia
- 4.1.1. Importancia de la comunicación como estratégica
- 4.1.2. Fines de la comunicación como estrategia

## **RECURSOS**

Oficina federación de barrios

Computadora

Proyector digital de imagen

Pizarra

Marcador

Internet

Material bibliográfico

### **EVALUACIÓN**

| ACTIVIDADES       | PUNTAJE |
|-------------------|---------|
| Trabajos en clase | 50      |
| Evaluaciones      | 40      |
| Trabajo práctico  | 10      |

### **MÓDULO # 4: EMPRENDIMIENTO**

**# Horas: 20**

### **CARACTERIZACIÓN**

Es una manera de pensar y actuar, orientada hacia la creación de riqueza, a través del aprovechamiento de oportunidades, del desarrollo de una visión global y de un liderazgo equilibrado, de la gestión de un riesgo calculado, cuyo resultado es la creación de valor que beneficia a: los emprendedores, la empresa, la economía y la sociedad.

El emprendimiento es un término últimamente muy utilizado en todo el mundo. Aunque el emprendimiento siempre ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad, pues es inherente a ésta, en las últimas décadas, éste concepto se ha vuelto de suma importancia, ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos.

La palabra emprendimiento proviene del francés entrepreneur (pionero), y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto, término que después fue aplicado a empresarios que fueron innovadores o agregaban valor a un producto o proceso ya existente.

En conclusión, emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros en la vida.

### **OBJETIVO GENERAL**

- ❖ Fortalecer el desarrollo de capacidad mínimas en emprendedores que generen las condiciones necesarias para el sostenimiento de emprendimiento productivos, que contribuyan a sentar las bases de un desarrollo local sustentado.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ❖ Promover la capacidad de trabajo en equipo y del trabajo interdisciplinario.
- ❖ Desarrollar actitudes y aptitudes para aprender a emprender proyectos sociales.
- ❖ Sensibilizar a los integrantes de la federación frente a las problemáticas, y frente a la responsabilidad de aportar soluciones inteligentes desde sus disciplinas.

## CONTENIDO

| UNIDAD   | NÚMERO DE HORAS |
|--|-----------------|
| Unidad I: Introducción al emprendimiento                                 | 4               |
| Unidad II: Planificación del proceso emprendedor                         | 4               |
| Unidad III: Cultura del emprendimiento                                   | 4               |
| Unidad IV: Formación para el emprendimiento                              | 4               |
| Unidad V: Principios para el desarrollo de la cultura del emprendimiento | 4               |
| <b>TOTAL DE HORAS</b>  | <b>20</b>       |

### **Unidad I: Introducción al emprendimiento**

- 1.5. Importancia del emprendimiento
- 1.6. Plan estratégico del emprendimiento
- 1.7. Planeación y programación del emprendimiento

### **Unidad II: Planificación del proceso emprendedor**

- 2.4. Planificación
  - 2.4.1 Procesos del emprendedor
  - 2.4.2 Etapas del proceso de planificación
  - 2.4.3 Habilidad emprendedora
- 2.5. Decisión del emprendedor

### **Unidad III: Cultura del emprendimiento**

- 3.6. Origen del emprendimiento
- 3.7. Acción del emprendimiento
- 3.8. Principios para el desarrollo de la cultura del emprendimiento
- 3.9. Fomento de la cultura del emprendimiento
- 3.10. Ejercicios prácticos

#### **Unidad IV: Formación para emprendimiento**

- 4.2. Orientación intermediación social y laboral
- 4.1.3 Desarrollo comunitario
- 4.1.4 Asesorías y proyectos sociales
- 4.3. Conclusión

#### **Unidad V: Principios para el desarrollo de la cultura del emprendimiento.**

- 5.1. Formación integral en aspectos y valores
- 5.2. Fortalecimiento de procesos de trabajo asociativo y en equipo
- 5.2.1 Reconocimiento de la conciencia, el derecho y la responsabilidad del desarrollo de las personas como individuos y como integrantes de una comunidad.
- 5.2.2 Apoyo a procesos de emprendimiento sostenibles desde las perspectivas: social, económica, cultural, ambiental, regional y local.

#### **RECURSOS**

Computadora

Proyector digital de imagen

Oficina federación de barrios

Pizarra

Marcador

Internet

Material bibliográfico

## EVALUACIÓN

| ACTIVIDADES       | PUNTAJE |
|-------------------|---------|
| Trabajos en clase | 50      |
| Evaluaciones      | 40      |
| Trabajo práctico  | 10      |

## 9.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### FEDERACIÓN DE BARRIOS

### CANTÓN PLAYAS

#### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| Nº | DESCRIPCIÓN   | MAR | ABR. | MAY. | JUN. | JUL |
|----|---|-----|------|------|------|-----|
| 1  | Publicación del Taller de capacitación(01-10 marzo/2012 ) | —   |      |      |      |     |
| 2  | Inscripciones (15 marzo al 30 de marzo/2012)              | —   | —    |      |      |     |
| 3  | Módulo 1 (07 al 28 de abril/2012)                         |     | —    |      |      |     |
| 4  | Módulo 2 (05 al 26 de Mayo./2012)                         |     |      | —    |      |     |
| 5  | Módulo 3 (02 de Junio al 30 de Junio/2012)                |     |      |      | —    |     |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 6 | Módulo 4 (07 de Julio al 28 de Julio/2012)  |  |  |  |  |  |
| 7 | Entrega de certificados (30 de Julio /2012) |  |  |  |  |  |

|                                       |  |          |  |                  |
|---------------------------------------|--|----------|--|------------------|
| <b>Inscripción de dirigentes (65)</b> |  | \$ 10,00 |  | <b>\$ 650,00</b> |
|---------------------------------------|--|----------|--|------------------|

Elaborado por: Mariana Vaca

## 10.- RECURSOS

### Humanos

- Presidente Federación de Barrios.
- Directiva federación de barrios
- Dirigentes barriles.
- Moradores de los diferentes barrios.

## 11.- PRESUPUESTO

|                                    |                 |                      |  |                    |
|------------------------------------|-----------------|----------------------|--|--------------------|
| <b>TOTAL DE INGRESOS</b>           |                 |                      |  | <b>\$ 650,00</b>   |
| <b>GASTOS</b>                      |                 |                      |  |                    |
| <b>MÓDULO</b>                      | <b>HORAS</b>    | <b>COSTO HORA</b>    |  | <b>COSTO TOTAL</b> |
| Relaciones humanas                 | 20              | \$ 5,00              |  | \$ 100,00          |
| Motivación                         | 20              | \$ 5,00              |  | \$100,00           |
| Comunicación Estratégica           | 20              | \$ 5,00              |  | \$100,00           |
| Emprendimiento                     | 20              | \$ 5,00              |  | \$ 100,00          |
| <b>TOTAL</b>                       |                 |                      |  | <b>\$ 400,00</b>   |
| <b>PERSONAL DE APOYO</b>           | <b>PERSONAS</b> | <b>COSTO SEMANAL</b> |  | <b>COSTO TOTAL</b> |
| CAPACITADOR                        | 1               | \$ 100,00            |  | \$ 100,00          |
| Asistente Administrativo           |                 |                      |  |                    |
| <b>TOTAL</b>                       |                 |                      |  | <b>\$ 100,00</b>   |
| <b>SUMINISTROS DE OFICINA</b>      | <b>UNIDAD</b>   | <b>COSTO X UND.</b>  |  | <b>COSTO TOTAL</b> |
| Hojas A-4 (resmas)                 | 1               | \$ 4,00              |  | \$ 4,00            |
| Carpetas Manila                    | 70              | \$ 0,20              |  | \$ 14,00           |
| Marcadores                         | 5               | \$ 0,50              |  | \$ 2,50            |
| Cartuchos de tinta                 | 1               | \$ 40,00             |  | \$ 40,00           |
| Archivador                         | 1               | \$ 3,00              |  | \$ 3,00            |
| <b>TOTAL SUMINISTRO DE OFICINA</b> |                 |                      |  | <b>\$ 63,50</b>    |
| <b>TOTAL DE GASTOS</b>             |                 |                      |  | <b>\$ 563,50</b>   |

Elaborado Por: Mariana Vaca.

## 12.-EVALUACIÓN GENERAL

La evaluación es un proceso sistemático, que promueve el desarrollo integral de los recursos humanos y que a través de su participación activa, comprometida y profesional se logra alcanzar las metas propuestas.

De acuerdo a la finalidad la evaluación, se concibe desde el punto de vista diagnóstico, formativo y sumativo. Esto implica que al inicio de cada módulo el facilitador, realizará evaluaciones para establecer un diagnóstico y en función de las necesidades adecuar el sistema de aprendizaje, seguido a ello evaluará los procesos de tal manera que permita realizar los ajustes necesarios y con la información generada de los resultados, se establecerá si se mantiene o se modifica.

El rendimiento de los participantes en cada actividad académica será evaluado en forma individual y grupal, considerando la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación. Y la evaluación de los facilitadores se realizará al final de cada uno de los módulos.

### Sujetos y Formas de Evaluación

| Nº | SUJETOS DE EVALUACIÓN                     | TIPOS            | FORMAS       | EVALUACIÓN CUANTITATIVA |
|----|---|------------------|--------------|-------------------------|
| 1  | Facilitadores                             | Autoevaluación   | Instrumentos | Según escala            |
| 2  | Participantes de la Federación de Barrios | Coevaluación     | Guías        |                         |
| 3  | Administración                            | Heteroevaluación | Entrevistas  |                         |
| 4  | Grupos                                    |                  | Trabajo      |                         |

|          |                         |  |                      |  |
|----------|-------------------------|--|----------------------|--|
|          | cooperativos            |  | grupal               |  |
| <b>5</b> | Recursos de Aprendizaje |  | Informes             |  |
| <b>6</b> | Trabajo práctico        |  | Directa por criterio |  |

**Escala Cuanti-cualitativa**

El rendimiento de los participantes de la Federación de Barrios, se expresa en una escala de 1 a 100 y estará en correspondencia con la categoría cualitativa respectiva de acuerdo a la siguiente escala:

| <b>ESCALA DE CALIFICACIONES</b> | <b>CATEGORÍA CUALITATIVA</b> |
|---------------------------------|------------------------------|
| 95 - 100                        | Aprobado                     |
| 85 - 94                         | Muy Bueno                    |
| 80 - 84                         | Bueno                        |

Elaborado por: Mariana Vaca.

Para la aprobación de cada uno de los módulos se requiere haber alcanzado como mínimo la calificación de ochenta puntos (80), en la escala de bueno (aprobado) y con una asistencia a la actividad académica del 90%.

### 13.- PERFIL ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE LOS FACILITADORES

- ❖ Ingenieros Comerciales
- ❖ Ingenieros en Administración de Empresas
- ❖ Psicólogos
- ❖ Economistas
- ❖ Experiencia laboral de 3 años
- ❖ Experiencia docente mínimo 5 años

### 14.- CURRÍCULO DE LOS FACILITADORES

#### DATOS PERSONALES

---

---

**NOMBRES:** MILTON OSWALDO

**APELLIDOS:** AZUNCIÓN RUIZ

**ESTADO CIVIL:** CASADO

**EDAD:** 48 AÑOS

**CÉDULA DE IDENTIDAD:** 090836115-7

**DIRECCIÓN:** CIUDADELA COMERCIO UNIDO  
AV. 15 DE AGOSTO Y EL PRADO

**TELÉFONO:** 2762-273 - 098986694

**CORREO ELECTRÓNICO:** milton1000ton@hotmail.es

## ESTUDIOS REALIZADOS

---

Escuela Fiscal de varones #8 "General José de Villamil", General Villamil – Cantón Playas.

Colegio Nacional "Dr. Rashid Torbay", General Villamil – Cantón – Playas.

Universidad Estatal de Guayaquil, Facultad de Ciencias psicológicas.

Universidad Estatal de Guayaquil, Facultad de Comunicación Social (FACSO), Unidad de Producción Tecnológica (UPT).

Universidad Estatal de Guayaquil, Facultad de Ingeniería Industrial.

Universidad Estatal de Guayaquil, facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

## TÍTULOS OBTENIDOS:

Bachiller en Humanidades Modernas,

Especialización: Filosófico Social.

Psicólogo Educativo – Orientador Vocacional.

Locutor profesional.

Diplomado Superior en Pedagogía  
Universitaria.

Magister en Educación Superior.

### SEMINARIOS REALIZADOS:

---

---

- ♣ Seminario Taller "MÉTODOS Y ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS POR PROCESOS. UPSE – EXTENSIÓN PLAYAS. 2005.
- ♣ Curso de computación "AUXILIAR TÉCNICO EN COMPUTACIÓN". Ministerio de Educación. Guayaquil. 2007.
- ♣ Seminario de "INCLUSIÓN EDUCATIVA". Programa de Formación del Magisterio Fiscal. Ministerio de Educación. Guayaquil. 2009.
- ♣ Taller de "EDUCACIÓN Y SEGURIDAD VIAL". Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas y la Subsecretaría Regional de Educación del Litoral. Juan Gómez Rendón. Guayaquil 2010.
- ♣ Seminario de "INTRODUCCIÓN A LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN". Programa de Formación del Magisterio Fiscal. Ministerio de Educación. Guayaquil. 2010.
- ♣ Seminario de "PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA". Programa de Formación del Magisterio Fiscal. Ministerio de Educación. Esmeraldas. 2011

### TRABAJOS REALIZADOS:

---

---

- ♣ Profesor – Orientador Vocacional. Colegio Nacional “Luis Fernando Vivero”. Posorja, Cantón Guayaquil. 1988 al presente.
  
- ♣ Profesor – Orientador Vocacional. Colegio Nacional “Playas de Villamil”. General Villamil, Cantón Playas. 1991 al 2006.
  
- ♣ Profesor – Orientador Vocacional. Colegio Particular “Inti Raimi”. General Villamil, Cantón Playas. 2000 al 2003.
  
- ♣ Instructor de talleres. PMRC, FPVM. General Villamil, Cantón Playas. 1992.
  
- ♣ Asistente de Educación pública del Programa de manejo de Recursos Costeros (PMRC) de la Zona Especial de manejo (ZEM) Playas, Posorja, Puerto El Morro. 1992 al 1995.
  
- ♣ Instructor de Cursos de Relaciones Humanas.
  
- ♣ Profesor de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Extensión Playas. General Villamil, Cantón Playas. 2001 al presente.

**Ing. Com. Xavier Cedeño Luna, M.Sc.**

[jxcede01@hotmail.com](mailto:jxcede01@hotmail.com)

**Teléfonos: 098159331 085232810 2-760981**



## **Objetivos**

---

Aplicar mi capacidad, conocimientos, asumir responsabilidades, ejercer iniciativas, buen juicio y tomar decisiones dentro del ámbito de autoridad que se me asigne, en una empresa dinámica y en expansión, en la cual me integre como valor agregado para la consecución de sus metas.

---

## **Información Civil**

Fecha de Nacimiento: Abril 25 de 1969

Edad: 42 años

Estado Civil: Casado

Lugar: Guayaquil

Dirección: Ciudadela Playas II

Nacionalidad: Ecuatoriana

Cédula de Identidad: 0910971704

Registro C.C.G. 0.22689

## **Experiencia Laboral**

### **Asistente Contable**

Institución: A.K.W. Auditores Externos  
Superior: Ing. Antonio Kang Wong  
Periodo: 3 meses

### **Auditor Júnior**

Institución: A.K.W. Auditores Externos  
Superior: Ing. Antonio Kang Wong  
Periodo: 1 año 3 meses

### **Contador General**

Institución: Constructora Licosá  
Superior: Ing. Michael AbuhayarHanze  
Periodo: 8 años

Institución: Constructora Equipos Pesados  
Superior: Ing. Miguel AbuhayarAmmar  
Periodo: 8 años

Institución: CIVISA, Cimentaciones Viales S. A.  
Superior: Ing. Michael AbuhayarHanze  
Periodo: 8 años

Institución: TRAVICA, Trabajos Viales C. A.  
Superior: Ing. Michael AbuhayarHanze  
Periodo: 8 años

Institución: MAPISA, Mármoles y Piedras  
Superior: Ing. Michael AbuhayarHanze  
Periodo: 3 años

**Funciones:**

- Toma de Inventarios
- Codificación de Comprobantes Contables
- Análisis de Cuenta
- Conciliaciones Bancarias
- Control de Proveedores
- Ingreso de Datos
- Presentación de Declaraciones Tributarias
- Cierre de Estados Financieros
- Presentación y declaración de Estados Financieros
- Reportes Contables Gerencia
- Facturación

**Contador General**

Institución: Club CASABLANCA - PLAYAS  
Superior: Ing. Mauricio Caicedo Gutiérrez  
Periodo: 1 año

- Toma de Inventarios
- Codificación de Comprobantes Contables
- Análisis de Cuenta
- Conciliaciones Bancarias
- Conciliación de Cartera
- Estado de cuentas Proveedores

- Liquidación de Proveedores
- Saldos Bancario
- Ingreso de Datos
- Presentación de Declaraciones
- Cierre de Estados Financieros Mensuales
- Cierres de Estados de Costos Mensuales
- Reportes Contables Gerencia
- Control de Inventarios
- Facturación
- Presupuestos Anual
- Supervisión del Área Administrativa
- Roles de Pago

### **Asistente de Gerencia**

Institución: Club CASABLANCA - PLAYAS

Superior: Ing. Mauricio Caicedo Gutiérrez

Periodo: 3 años

- Supervisión General del Área Administrativa
- Elaboración de Presupuestos Operacionales
- Coordinación de Trabajos Operativos
- Revisión de Conciliación de Cartera
- Establecimientos de Procesos Administrativos
- Establecimientos de Procesos Operativos
- Elaboración de Flujos de Caja
- Análisis de Estados Financieros Mensuales
- Análisis de Estados de Costos Mensuales
- Análisis del Costo de Eventos y Banquetes
- Reportes Semanales a Gerencia
- Elaboración del Presupuestos Anual

### **Gerencia Administrativa – Operacional Club**

Institución: Club CASABLANCA - PLAYAS

Superior: Ing. Mauricio Caicedo Gutiérrez

Periodo: Noviembre 2003 hasta Abril del 2009

### **Colegio Mixto Particular UPSE**

Cargo: Profesor  
Materias: Contabilidad – Computación  
Tiempo: 5 años

### **Universidad Península de Santa Elena**

Cargo: Profesor Universitario  
Materias: Desarrollo Empresarial e Innovación Empresarial  
Facultad: Ciencias Administrativas  
Escuela: Desarrollo Empresarial  
Tiempo: 2009 a la presente Fecha

### **Correos del Ecuador**

Cargo: Jefe de Agencia Sucursal Playas  
Superior: Sra. Paola Apolo  
Periodo: 1 año 2009 - 2010

### **Municipio del Cantón Playas**

Cargo: DIRECTOR DE TURISMO  
Superior: Ing. Michel Achi – Alcalde de Playas  
Periodo: 2010 a la presente fecha

## **Estudios Realizados**

### **SUPERIORES**

Institución: Universidad Estatal Península de Santa Elena Ext. Playas

Facultad: Ingeniería Comercial

Especialización: Gestión empresarial  
Ingeniero Comercial

### **SECUNDARIOS**

Institución: Colegio Nacional Técnico Experimental Francisco de Orellana

Título: Bachillerato en Comercio y Administración

## **Seminarios y Cursos de Capacitación**

Universidad: Seminario de Actualización Tributaria

Estatal de Guayaquil Duración: 3 horas

Colegio de Contadores: Curso sobre la aplicación del sistema de corrección monetaria

Del Guayas Duración: 15 horas

Sociedad de Contadores: Curso sobre la actualización de Régimen Tributario interno (IVA)

Del Guayas Duración: 4 horas

Cámara de Comercio: Curso sobre el nuevo reglamento de facturación

Del Guayaquil Duración: 4 horas

Cámara de la Construcción: Curso sobre el nuevo reglamento de facturación aplicado a Cias.

Del Guayaquil Constructoras  
Duración: 4 horas

Colegio de Contadores: Conversión de los Estados Financieros

Club Casablanca Playas: Curso de Atención al Cliente

Curso de Alimentos y Bebidas

Curso de Motivación de Personal

### **Otros conocimientos**

- Programa de contabilidad MYBO (Bajo Windows)
- Windows
- Word
- Excel
- Msoffice
- FoxPro
- Internet
- Programa de Facturación - Costos – Control de inventarios - Rol de pagos – Eventos : Masoft (Bajo FoxPro para DOS)
- Programa de facturación de Cuotas y Cuentas por Cobrar: Cobranzas (Bajo Visual fox para Windows)

### **Referencias Personales**

Econ. Mónica Muñoz Gerente Administrativa-Guayaquil

Club Casablanca-Playas

Celular 092763904 091560461

Econ. Jaime Freire Patiño    Contralor General

Almacenes De Prati

Oficina 2-323300 Ext. 347

Celular 099293583

Oficina 2-115010    Celular 098699697

Ing. Michel Abuhayar Hanze Gerente General

Constructora Licosa

Oficina 2-892874    2-893269

## **1. DATOS PERSONALES**

- 1.1. Apellidos: PUYA LINO  
1.2. Nombres: ANÍBAL JAVIER  
1.3. Estado civil: Casado  
1.4. Fecha de nacimiento: 26 de febrero de 1.969  
1.5. Edad: 42 años  
1.5. Nacionalidad: Ecuatoriana  
1.6. Cédula de ciudadanía: 130529917-2



- 1.7. No. de afiliación al IESS: 896903386  
1.8. N° de libreta militar: 8909022280  
1.9. Domicilio: General Villamil-Playas. BarrioEcuador  
1.10. Teléfono: 2 760032. Celular: 093495115  
1.11. Profesión: Docente  
1.12. Experiencia docente: 22 años

## **2. OCUPACIÓN ACTUAL**

Profesor de los siguientes establecimientos educativos:

- 2.1. Centro de Educación Básica N°. 3 "Víctor Emilio Estrada"  
2.3. Universidad Estatal Península de Santa Elena; Extensión Playas.

## **3. PREPARACIÓN ACADÉMICA**

| <b>TÍTULOS</b>                        | <b>INSTITUCIÓN QUE LOS CONFIRIÓ</b>                            |
|---------------------------------------|--|
| Bachiller en Ciencias de la Educación | Instituto Normal Superior "Leonidas García". Guayaquil (1.987) |

|  |  |
|--|--|
| Profesor de Educación Primaria                                       | Instituto Normal Superior N° 23<br>"Leonidas García". Guayaquil (1.989)      |
| Profesor de Educación Media.<br>Especialización Pedagogía            | "Universidad Técnica Particular de<br>Loja". Modalidad Abierta. Loja (1.997) |
| Licenciado en Ciencias de la Educación.<br>Especialización Pedagogía | "Universidad Técnica Particular de<br>Loja". Modalidad Abierta. Loja (1.999) |
| Diplomado en Habilidades de Gestión<br>Administrativa                | "Universidad Técnica Particular de<br>Loja". Modalidad Abierta. Loja (2.008) |
| Máster en Docencia Universitaria                                     | Universidad Agraria del Ecuador.<br>(UAE). Guayaquil (2010)                  |

#### **4. EXPERIENCIA PROFESIONAL**

- Profesor de la Escuela Fiscal Mixta N° "Víctor Emilio Estrada". General Villamil-Playas.(nombramiento quinta categoría, fecha: 14 de agosto 1989, Categoría F
- Profesor del Colegio Particular Mixto "Luis Chiriboga Parra" de la parroquia Posorja. (13 años de servicio)
- Vicerrector del Colegio Particular Mixto "Luis Chiriboga Parra" (1 año de servicio)
- Tutor del Colegio Particular Mixto a Distancia "Dr. Eugenio Espejo" de General Villamil-Playas (4 años de servicio)
- Profesor del laboratorio de computación del proyecto IEPSE de la Escuela Superior Politécnica del Litoral ESPOL, en los ambientes Micromundos y Mindstorm (6 años de servicio)
- Vicerrector del Colegio Particular Mixto UPSE (2 años de servicio)

**5 SEMINARIOS REALIZADOS**

| <b>TEMA</b>   | <b>SEDE</b>              | <b>AÑO DE REALIZACIÓN</b> | <b>N° DE HORAS</b> |
|---|--------------------------|---------------------------|--------------------|
| Métodos y técnicas de lectura y escritura para los seis grados de la escuela primaria.        | General Villamil Playas. | 1.989                     | 36 horas           |
| Seminario taller de capacitación sobre Educación Ambiental Marino –costero                    | Data de Villamil         | 1 990                     | 60 horas           |
| Seminario taller de Educación Ambiental, educación para la salud y bienestar estudiantil.     | General Villamil         | 1 991                     | 10 horas           |
| Análisis del sistema educativo (modalidad clásica-abierta) en el desarrollo nacional.         | Cuenca –Ecuador.         | 1994                      | 24 horas           |
| Seminario de fin de carrera docente, tema: "las relaciones humanas y la educación".           | Loja-Ecuador,            | 1 995                     | 10 horas           |
| El rol del maestro en el proceso educativo para el manejo integrado de los recursos costeros. | General Villamil-Playas  | 1 996                     | 10 horas           |

|   |                         |       |                   |
|---|-------------------------|-------|-------------------|
|   |                         |       |                   |
| Actualización pedagógica del sistema de estudios a distancia.                                   | Guayaquil-Ecuador.      | 1 997 | 5 horas           |
| Reforma Curricular lenguaje y comunicación y evaluación educativa dirigido a facilitadores      | Guayaquil               | 1 998 | 48 horas cada uno |
| Diagnóstico de la capacidad intelectual con el Test de Raven a los alumnos de educación básica. | Loja-Ecuador            | 1 999 |                   |
| Seminario preuniversitario de capacitación docente  | General Villamil-Playas | 1999  | 50 horas          |
| <a href="http://Maestr@s.com">Maestr@s.com</a> II FASE  | Guayaquil-Ecuador       | 2002  | 150 horas         |
| Curso de perfeccionamiento: "Pedagogías innovadoras"  | Guayaquil-Ecuador       | 2003  | 120 horas         |
| Seminario Internacional de "Autoevaluación y Acreditación Universitaria"                        | La Libertad-Guayas      | 2003  | 40 horas          |
| Seminario "Cómo tener éxito en la vida"   | General Villamil-Playas | 2004  | 3 horas           |

|  |                        |      |           |
|--|------------------------|------|-----------|
|  |                        |      |           |
| Curso sobre "Evaluación de los aprendizajes", para la educación básica.<br>PROYECTO EQUINOCCIO                                       | Guayaquil-<br>Ecuador  | 2004 | 200 horas |
| Curso sobre "Evaluación de los aprendizajes", para la educación básica".<br>MEC.   | Guayaquil-<br>Ecuador  | 2005 | 120 horas |
| Curso de actualización docente "Enseñar a Pensar", una propuesta teórico-práctica.-<br>Universidad Técnica Particular de Loja y MEC. | Guayaquil-<br>Ecuador  | 2006 | 120 horas |
| Seminario Taller:<br>"Fortalecimiento del Proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica" (PRETEC)                                | San Antonio-<br>Playas | 2006 | 16 horas  |

## **6 SEMINARIOS DICTADOS**

- Facilitador de "Abramos Surcos", en 1993. Curso desarrollado en General Villamil-Playas.
- Facilitador de "Abramos Surcos", (Segunda Fase), en 1994. Desarrollado en los recintos: San Antonio, Data de Villamil y Arenal del Cantón Playas.
- Facilitador de los siguientes cursos: Evaluación Educativa, Planificación Curricular, Problemas de Aprendizaje, Metodologías de las asignaturas de

formación cultural Básica, Relaciones Humanas, en 1996 y 1997. Efectuados en el Colegio Particular Mixto Luis Chiriboga Parra, de la Parroquia Posorja.

- Facilitador de la UNE (Guayas), en los cursos para ascenso de categoría sobre Reforma Curricular.
- Facilitador de los Cursos de: Reforma Curricular, Lenguaje y Comunicación, Matemáticas y Evaluación Educativa, en 1998. Desarrollados en San Antonio, General Villamil y Progreso respectivamente.
- Facilitador del Seminario Taller: "Fundamentos Psicopedagógicos del aprendizaje", en 2001. Desarrollado en la Escuela Fiscal Mixta "Víctor Emilio Estrada", con el auspicio del M.I. Municipio del cantón Playas.
- Facilitador en el Primer Curso de capacitación Masiva de la Región Costa, organizado por la DIPROMED, en coordinación con la UNE-ANSEDE y los ISPED Leonidas García y Rita Lecumberry, en 2005. Desarrollado en el colegio RashidTorbay, de General Villamil-Playas.

## **7 MENCIONES HONORÍFICAS**

- Mejor Egresado de Profesor de Educación Primaria, 1989, conferido por el Instituto Normal Superior N° 23 Leonidas García, de Guayaquil.
- Mejor Egresado de la XXXI Promoción del Centro Asociado Universitario de Guayaquil, 1996, conferido por la Universidad Técnica Particular de Loja, en Modalidad Abierta.

## **8. LOGROS ALCANZADOS**

- Creación del laboratorio de computación para la escuela Fiscal Mixta N° 3 Víctor Emilio Estrada, gracias al Proyecto IEPSE de la ESPOL.
- Creación del Colegio Particular Mixto UPSE, Anexo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, extensión Playas.

## 1. DATOS PERSONALES

1.1.**Apellidos:** Vaca Anchundia.

1.2.**Nombres:** Mariana Natividad.

1.3.**Estado Civil:** Soltera.

1.4.**Fecha de Nacimiento:**8 de Agosto de 1979.

1.5.**Edad:** 32 años.

1.6.**Cédula de Ciudadanía:** 171632702-6.

1.7.**Nacionalidad:** Ecuatoriana

1.8.**Domicilio:** Playas-Barrio Garay.

1.9.**Celular:** 093195106\* 091662447.

1.10. **Correo electrónico:** mariana141@live.com

1.11. **Profesión:** Egresada en la carrera Administración de Empresas

## 2. PREPARACIÓN ACADÉMICA

| TÍTULO  | INSTITUCIÓN QUE LOS CONFIRIO                                      |
|---|---|
| COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN<br>ESPECIALIZACIÓN CONTABILIDAD | Colegio Técnico Fisco Misional "JUAN XXIII- Quinindé - Esmeraldas |

|   |  |
|---|--|
| <b>EGRESADA EN LA CARRERA</b><br><b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.</b> | Universidad Estatal Península de Santa Elena extensión Playas. |
|---|--|

**EXPERIENCIA PROFESIONAL**
**TIEMPO Y LUGAR**

- **Comandato:** Agente de Venta en el Almacén. 1 año Quinindé
- **Municipio Quinindé:** Asistente de secretaria. 1 año Quinindé
- **Coradi :** Recepcionista , atención al público. 1 año Quinindé
- **Imprenta Espejo.** Administradora, atención al cliente. 3 años Sto. Domingo
- **Nirsa:** Secretaria de Producción (Planta Atunera 2 años Posorja
- **Nirsa:** Secretaria Producto Terminado. 2 años Posorja
- **Comisaria del Cantón Playas:** Asistente de Secretaria. 1 año Playas
- **Credimotos:** Administradora generalventas de motos. 1 año 4 meses Playas
- **Cabinas “Lidriz”** Administradora y venta de teléf. 1 año Playas

**3. SEMINARIOS REALIZADOS**

| TEMA  | SEDE   | AÑOS REALIZADOS | Nº DE HORAS |
|---|--------|-----------------|-------------|
| <b>IVA, PORCENTAJE DE RETENCIÓN</b><br><br><b>NORMAS DE CALIDAD ISO 9001 Y OTRAS NORMAS ASOCIADAS</b> | Playas | 2007            | 6           |

|  |        |      |   |
|--|--------|------|---|
| <b>NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA (NIIF)</b> | Playas | 2007 | 8 |
| <b>MÓDULO ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE PYMES.</b>               | Playas | 2007 | 6 |
| <b>MÓDULO ACADÉMICO DE CONTABILIDAD COMPUTARIZADA</b>          |        |      |   |
| <b>MÓDULO ACADÉMICO DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA.</b>           | Playas | 2009 | 8 |
|  | Playas | 2009 | 8 |
|  | Playas | 2009 | 8 |

#### **4. RESULTADOS O LOGROS**

Asumí con mucha responsabilidad los cargos encomendados, logrando ser una persona de confianza de mis superiores y de esta manera mantuve un ambiente amigable con todo el personal.

#### **5. DISPONIBILIDAD**

Estoy dispuesta a trabajar en el horario que la empresa disponga siempre y cuando sea dentro de la localidad.

#### **6. CUALIDAD**

Me considero una persona creativa, eficiente, enérgica, versátil, visionaria, leal, honesta, honrada, y sobre todo con ética profesional.

#### **7. HABILIDAD**

Capacidad de trabajar bajo presión, buenas relaciones interpersonales, facilidad de comunicación con el cliente y adaptación de ambiente.

#### **8. REFERENCIAS**

- Abg. Pedro Alcívar Mantilla                      Teléfono Celular 094-491336
  
- Comisario de Policía del Cantón Playas
  
- Sr Juan Vera Rodríguez                      Teléfono Celular 097-493799
  
- Jefe de Ventas Cabinas " LIDRIZ"

---

**Mariana N. Vaca Anchundia**

## CONCLUSIONES

1. El 91% de los encuestados consideran que el liderazgo es la capacidad para dirigir, influir y motivar a los integrantes de un grupo para que realicen tareas fundamentales, considerando un estilo democrático que tome en cuenta las opiniones, sugerencias, la participación y la toma de decisiones en consenso.
2. Para lograr influir, el líder necesita habilidades, talentos y conocimientos por este motivo un 35% de los encuestados consideran que necesitan capacitarse, precisamente en temas de liderazgo organizacional y en la elaboración de proyectos comunitarios para identificar y resolver los problemas y necesidades de su barrio y la comunidad en general.
3. Los atributos o cualidades del líder que identificaron el 80% los dirigentes y miembros de la Federación de Barrios del cantón Playas, son los siguientes: estar bien informado, inteligencia, confianza, seguridad, personalidad bien definida, fuerza de voluntad, perseverancia y capacidad para dirigir a las personas.
4. El 91% de los encuestados definieron que el tipo de liderazgo que aspiran los dirigentes y miembros de la Federación de Barrios, es el liderazgo democrático, ya que permite la participación activa de todos los integrantes, busca consensos y opiniones, se basa más en la persuasión, antes que en la imposición.
5. Uno de los elementos primordiales para la calidad de la organización de la Federación de Barrios es la sistematización y actualización de conocimientos, elementos primordiales para el conocimiento y aprendizaje. Las temáticas en las que se necesita capacitación, son las siguientes: Comunicación Estratégica (22%), Relaciones Humanas (38%), Motivación

(26%), Emprendimiento (7%), y Administración de Recursos Humanos (7%) .

## **RECOMENDACIONES**

1. Para que la Federación de Barrios del cantón Playas sea eficaz y eficiente se requiere que sus integrantes apliquen un liderazgo democrático y conocimientos gerenciales sólidos. El mundo dinámico actual requiere que los líderes pongan en tela de juicio el estado de las cosas, creen visiones de futuro que inspiren a los miembros de la organización para que las materialicen. También se requiere líderes que formulen planes detallados, que formes estructuras organizacionales ágiles y eficientes y que supervisen las operaciones cotidianas.
2. La Federación de Barrios debe poseer un código de ética, realizado en consenso y con la participación activa de todos sus miembros. Este código debe contener los principales valores y principios que deben regir las acciones de cada uno de los miembros de la mencionada organización.
3. La educación, capacitación y aprendizaje, deben aplicarse a la organización como modelos de participación comunitaria a través de los cuales se forma, primero, la cultura de identidad de la Federación de Barrios, basada en valores socio – laborales y calidad en las tareas laborales y en su contribución al bien común y social.
4. Apuntar al mejoramiento de la calidad de vida de los moradores de los diferentes barrios de la cabecera cantonal de general Villamil con liderazgo participativo y transformador, el cual genera espacios de gestión propicios para la innovación y el desarrollo de este tipo de centros de información.
5. Implementar el plan de capacitación para los dirigentes barriales del cantón Playas, se debe ejecutar el cronograma de actividades para desarrollar los 4

módulos descritos en la propuesta; entre los cuales constan: Comunicación Estratégica, Relaciones Humanas, Motivación y Emprendimiento.

### BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR José Antonio, BLOCK Alberto. (2006). Planeación Escolar y Formulación de Proyectos. México, Editorial Trillas.
- AGÜERA IBÁÑEZ, Roberto Enrique, (2004). Liderazgo y Compromiso Social, editor buap, Perú, 165p.
- BLANCHARD, Ken, SÁNCHEZ Efraín,(2007). Liderazgo al más alto nivel: Como crear y dirigir, organizaciones de alto desempeño, Traducido Efraín Sánchez, Editorial Norma, edición ilustrada ,421p.
- BLÁZQUEZ, Daniel GARCÍA Ibarrola. (2009). Coordinación de Ediciones Granicas. S.A
- BERNAL TORRES, Casar Augusto, (2006). Metodología de Investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales, segunda edición, edit. Pearson, México, 304p.
- BERNAL TRUJILLO [Marta Inés](#), [LOPERA GUTIÉRREZ](#) Jaime, (2008). La culpa es de la Vaca: Anécdotas, Parábolas, fabulas y reflexiones sobre el liderazgo, edición revisada y corregida, México, 200p.
- DALTON DAWN G, HOYLE, Marie W. Relaciones Humanas, Tercera Edición,

- Watts (2007). México.
- FERNÁNDEZ Enrique de Miguel, (2005). Introducción a la gestión: "management", editor Ed. Univ. Politéc. Valencia, Málaga Andalucía 548p.
- LUTHANS Fred. (2008). Comportamiento Organizacional. México, Undécima Edición, Editorial Ricardo A. del Bosque Alayon.
- MALARET Juan, (2003). Liderazgo de equipos con entusiasmo estratégico, ediciones Díaz de Santos, Barcelona, 208p.
- MÉNDEZÁLVAREZ, Carlos, (2008). Metodología, Diseño y desarrollo del proceso de investigación, con énfasis en ciencias empresariales, cuarta edición, Edit. Limusa, México, 2008.
- MUÑOZ CAMPOS, Roberto. (2005). La investigación científica, paso a paso, quinta edición, Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL).Guayaquil – Ecuador.
- ROA SUÁREZ Hernando, (2005). Liderazgo Político, cuarta edición, Bogotá Colombia. 314p.
- ROBBINS Stephen, ROBBINS P Stephen, COULTER Mary,(2005). Administración en liderazgo, octava edición, editor Pearson Educación, México, 614p.

- RODRÍGUEZ IBAGUÉ Luís Fernando (2007). La viabilidad de la estrategia Colección Textos de rehabilitación y desarrollo humano, editor Universidad del Rosario, Perú, 209p.
- SILICEO Alfonso, (2006). Capacitación y desarrollo de personal, cuarta edición, Editorial Limusa, 246p.
- TAMAYO Y TAMAYO, Mario. Metodología formal de la Investigación Científica .Edit. Limusa, México.

### WEB

[www.spglobal.org/plataforma/america.htm](http://www.spglobal.org/plataforma/america.htm)

Enciclopedia Encarta 2000.

Curso gratis creado por Sabino Ayala Villegas. Extraído de:

<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/humanad.htm>

<http://www.mailxmail.com/cursos-liderazgo-principios-practicos-esenciales>

<http://www.mailxmail.com/cursos-liderazgo-principios-practicos-esenciales/opiniones>

<http://www.mailxmail.com/cursos-direccion-liderazgo-practicos-esenciales/manejocrisis-hechos-inesperados>

<http://www.mailxmail.com/cursos-direccion-liderazgo-practicos-esenciales/priorizar>

<http://www.mailxmail.com/cursos-direccion-liderazgo-practicos-esenciales/innovación>

<http://www.mailxmail.com/cursos-direccion-liderazgo-practicos-esenciales/respeto>

<http://www.mailxmail.com/cursos-direccion-liderazgo-practicos-esenciales/sumar-multiplicar-esfuerzo>

<http://www.mailxmail.com/cursos-direccion-liderazgo-practicos-esenciales/servicio-demás>

[http://www.mailxmail.com/cursos-direccion-liderazgo-practicos  
esenciales/incentivar-reconocer-desempenos](http://www.mailxmail.com/cursos-direccion-liderazgo-practicos-esenciales/incentivar-reconocer-desempenos)

# ANEXOS



## **ANEXO 1: ENCUESTA**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**EXTENSIÓN PLAYAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRIGENTES BARRIALES DEL CANTÓN PLAYAS, CABECERA  
CANTONAL GENERAL VILLAMIL**

### **1. OBJETIVO DE LA ENCUESTA**

- Diseñar un plan de capacitación para los dirigentes barriales de la cabecera cantonal de General Villamil Playas, a través de seminarios, talleres y metodologías participativas para que los dirigentes elaboren proyectos barriales, e innovar el rol protagónico y servicio de la comunidad.

- 2. INSTRUCTIVO:** Lea con atención este formulario y marque con una X la respuesta en el paréntesis respectivo, según su criterio personal. La información que nos proporcione es importante y con propósitos netamente académicos.

## PREGUNTAS

1. ¿Qué cualidades debe poseer un dirigente barrial?

- Visión ( )
- elocuencia y consistencia ( )
- Compromiso ( )
- Estar bien informado ( )
- Disposición para delegar y dotar de poder ( )
- Astucia en el uso del poder ( )
- Inteligencia emocional ( )

2. Que tipos de liderazgo ejerce usted en el barrio al cual pertenece

- Democrático ( )
- Autoritario ( )
- Laises Faire ( )

3. ¿Está Ud. satisfecho con el grado de conocimiento de liderazgo organizacional que posee actualmente?

- Si ( )
- No ( )
- Porque

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

4. ¿Qué necesita usted, como dirigente barrial para lograr un mejor liderazgo organizacional en el barrio que dirige?

- Capacitarse ( )
- Prepararse profesionalmente ( )
- Moradores ( )

- Otra razón ( )

.....

.....

.....

.....

5. ¿En la actualidad asiste algún programa de capacitación referente al liderazgo organizacional?

- Si ( )
- No ( )
- ¿Por qué?

.....

.....

6. ¿Participa Ud. Activamente en en las diferentes actividades y procesos en beneficio del desarrollo de su barrio?

- Si ( )
- No ( )
- ¿Por qué?

.....

.....

7. ¿Cómo considera Ud. Las relaciones humanas entre los miembros de la federación de barrios?

- Excelentes ( )
- Muy buenas ( )
- Buenas ( )
- Regulares ( )
- Malas ( )

**8.** ¿Participa    ¿Los moradores de los barrios intervienen dando alternativas de solución a los múltiples problemas que se presentan en los barrios?

Si ( )

No ( )

¿Por qué?

.....  
.....

**9.** Mencione las temáticas de liderazgo organizacional en que le gustaría participar:

Comunicación estratégica ( )

Relaciones humanas ( )

Motivación ( )

Emprendimiento ( )

Administración de recursos humanos ( )

**10.** ¿El Alcalde del cantón Playas, tiende a ayudar, cuando la federación de barrios les pide ayuda para la creación de una obra para beneficio de los moradores?

Si ( )

No ( )

¿Por qué?

.....  
.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



**ANEXO 2: ENTREVISTA**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**EXTENSIÓN PLAYAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTIVA DE LA FEDERACIÓN DE BARRIOS DE LA  
CABECERA CANTONAL DE GENERAL VILLAMIL**

**1.- DATOS INFORMATIVOS:**

1.1 Nombre del entrevistado(a):

1.2 Cantón: \_\_\_\_\_

1.3 Provincia: \_\_\_\_\_

1.4 Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_

**2.- OBJETIVO DE LA ENTREVISTAS:**

- Conocer el criterio de los dirigentes barriales con respecto al liderazgo organizacional, mediante la técnica de los grupos focales, para diseñar un plan de capacitación e innovar el rol protagónico de servicio de la comunidad.

**3. PREGUNTAS**

1. ¿Cuáles son los principales problemas que se producen en los diferentes barrios de la Cabecera Cantonal de General Villamil Playas? ¿A qué causas atribuye Ud. a dichos problemas?

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

2. ¿Es posible dar respuesta a estos problemas desde la Federación de Barrios o precisan de una intervención social más amplia?

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

3. ¿Es relevante para la resolución de conflictos el papel de la Comisión de Federación de barrios?

.....  
.....

4. Las situaciones conflictivas provocadas por el comportamiento de determinados dirigentes barriales que impiden desarrollar la tarea desarrollo de la comunidad con normalidad ¿se manifiestan con todos o la mayoría de los dirigentes imparten ayuda para beneficio de los barrios?

.....  
.....

5. ¿Cree usted que los dirigentes barriales en la actualidad están debidamente capacitados?

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

6. Los dirigentes barriales parecen sumergidos en una importante crisis de identidad en una sociedad que ha cambiado el modelo de vida familiar y laboral. ¿Cree usted que la Federación de barrios debe asumir el papel asistencial que la sociedad les está demandando?

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

7. ¿Qué cualidades o características personales deben poseer los líderes barriales?

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

8. ¿Qué tipo de capacitaciones tendrían que recibir la directiva formada en la Federación de Barrios para que su práctica gestional responda y se ajuste a la realidad de los dirigentes que actualmente están dirigiendo a los barrios?

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

9. ¿Cuáles son los temas de liderazgo organizacional que le gustaría conocer?

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

10. ¿En la actualidad mencione que temas de liderazgo ha recibido?

.....  
.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## **ANEXO 3: ESTATUTOS DE LA FEDERACIÓN DE BARRIOS DEL CANTÓN PLAYAS**

# **ESTATUTOS DE LA FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE LOS BARRIOS Y RECINTOS DEL CANTÓN PLAYAS “SILVIO YULÁN VITE”**

## **CAPÍTULO I**

### **DE LA CONSTITUCIÓN Y EL DOMICILIO.**

**ART. 1.-** Mediante el presente Estatuto, constituyese la federación de Organizaciones Sociales de los Barrios y Recintos del cantón Playas, como una corporación de Derechos Privados, sin fines de lucro, reguladas por las disposiciones del Título XXX del libro Primero del Código Civil, y con sujeción a las normas establecidas en el presente Estatuto, resolución de Asambleas generales de socios y Reglamentos internos que se dictaren.

**Art. 2.-** El Domicilio Legal de la Federación es la ciudad de General Villamil Cantón Playas Provincia del Guayas. En las calles Av. Sixto Chang y Gilberto Lázaro. Teléfonos: 085434132 – 2761208.

## CAPÍTULO II

El Domicilio Legal de la Federación de Organizaciones Sociales de los Barrios y Recintos del Cantón Playas.

- a) Fomentar el desarrollo económico, agrícola, ganadero, pesquero artesanal, avícola, acuacultura y de pequeños microempresarios, en los programas sociales en los habitantes en los sectores rurales y urbanos, marginal.
- b) Realizar acciones pendientes al mejoramiento, rural, urbanístico, educativo, cultural deportivo, social y económico de las organizaciones filiales.
- c) Propender a la solidaridad y unidad entre las organizaciones filiales fomentando la conciencia colectiva de clase y de verdadero compañerismo clasista entre los asociados.
- d) Promover la creación y aplicación efectiva de leyes protectoras para los barrios y recintos del Cantón Playas apoyando aquellas gestiones que tiendan a estos logros y presentando proyectos que procuren mejorar las condiciones de vida de los habitantes de los Barrios y Recintos de cantón Playas a través de las instalaciones tanto públicas como privadas.
- e) Fomentar la creación de centros médicos, centros de capacitación, turística técnicos artesales y agrícola, escuela de pesca y líderes barriales, en sus organizaciones filiales, que procuren prevención de enfermedades y el mejoramiento socioeconómico de los habitantes de área rural y urbano marginal, para lo cual se organizará cursos de organización para la salud, alfabetización- artesanales, agrícolas, turística, etc.
- f) Despertar en sus asociados el interés por el estudio y la solución de los problemas de interés social, local y nacional, mediante seminarios, coloquios, encuentros inspirandoles espíritu patriótico democrático y progresista.
- g) Establecer relaciones fraternas entre organizaciones e instituciones nacionales y extranjeras que tengan las mismas finalidades.

- h) Trabajar coordinadamente con otras instituciones para preservar el equilibrio ecológico del medio ambiente
- i) Crear veeduría ciudadana.

**Art. 4.-** La Federación de Organizaciones Sociales de los barrios y recintos del cantón Playas tendrá una duración definida y un número de socios ilimitados pero podrá disolverse de acuerdo a este estatuto y la ley.

**Art. 5 .-** La Federación de Organizaciones Sociales de los Barrios Recintos del cantón Playas, como tal no podrá intervenir ni participar en actos políticos, laborales sindicales no asumiendo responsabilidad alguna por las opiniones que a título personal expresen sus socios.

### **CAPÍTULO III**

**Art.-6** Todos los medios permitidos por la ley.

### **CAPÍTULO IV**

**Art. 7.-** Formar parte de la Federación de barrio y Recintos del cantón Playas los comités barriales, comité Pro- mejoras; y en general toda organización Social que propenda el adelanto y mejoramiento de los sectores urbanos- marginal y rurales que tengan personalidad jurídica.

**Art 8.-** Para ser miembro de la Federación y organizaciones sociales de los barrios y recintos del cantón Playas se requiere que cada organización esté constituida y funcionando tener el número de socios estipulados por la leyes y encontrándose en

actividad permanente cumpliendo sus finalidades y manifestare por escrito su deseo de ingresar y que fueren aceptado por el Consejo Directivo.

**Art 9.** .- Todas las organizaciones filiales a la federación mantendrán su autonomía e independencia de acuerdo a la ley y a lo que establezcan los siguientes estatutos.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS FILIALES**

**Art. 10.-** Son obligaciones de la organizaciones filiales.

- a) Participar activamente en las acciones de la Federación.
- b) Asistir con puntualidad a las Asambleas, sesiones y demás actos convocados por la federación.
- c) Cumplir y hacer cumplir el presente estatuto, las resoluciones emanadas de la Asamblea, del Congreso, del Consejo Directivo y del Comité Ejecutivo y demás establecidas por las leyes y reglamentos.
- d) Cumplir con el pago de cuotas ordinarias y extraordinarias.
- e) Prestar ayuda necesaria que sea requerida por organizaciones filiales.
- f) Respetar a las demaás organizaciones filiales.
- g) Cuidar el desarrollo, prestigio y buena imagen de la Federación.
- h) Acatar y hacer cumplir las resoluciones emitidas por el Consejo Directivo de la FGedración, respecto a problemas internoss de las organizaciones que soliciten su intervención.

- i) Poner en conocimiento del Consejo directivo, toda situación que atente contra el desarrollo , buen nombre y marcha de la Federaación, sus filiales y Asociados.

## **CAPÍTULO VI**

**Art. 11.-** Está expresamente prohibido a las organizaciones filiales.

- a) Realizar actos o actividades contrarias a lo establecido en estos Estatutos.
- b) Difamar o desprestigiar a la federación, sus filiales, miembros directivos o base.
- c) Atentar contra la unidad e integridad de la Federación a sus filiales.
- d) Realizar actividades contrarias a las finalidades de la federación .
- e) Ofenderla palabra u obra a los dirigentes de la federación o de sus organizaciones filiales o asociados.
- f) Usar el nombre de la federación con fines político- partidistas religiosos o particulares, son penas de la sanciones determinadas en el reglamento.
- g) Pertenecer a instituciones, organizaciones o entidades paralelas a la federación en sus finalidades;y,
- h) Expresar en privado o en el público criterios que atenten contra la unidad de la federación.

**Art. 12.-** Dejan de ser filiales.

- a) Por renuncia voluntaria
- b) Por expulsión
- c) Por faallecimiento
- d) Por disolución y liquidación de la federación.

## CAPITULO VII

### DE LOS ORGANISMOS DIRECTIVOS DE LA CREACIÓN

**Art.13.-** Los organismos directivos de la federación son:

- a) Congreso
- b) El Consejo Directivo
- c) El comité ejecutivo

### DEL CONGRESO

**Art.14.-** El Congreso es la máxima autoridad de la Federación, está integrado por dos delegados principales y los dos delegados suplentes debidamente acreditados por cada una de las filiales de la Federación, reunidos en sesión ordinaria o extraordinaria.

**Art. 15 .-** El congreso será ordinario o Extraordinario; ordinario cuando se reúna en una fecha fijada en el presente estatuto, y extraordinario cuando se reúna en cualquier otra época, previa convocatoria del presidente, de los organismos, dirigentes o del 25% de las filiales para tratar asuntos exclusivos de la convocatoria.

**Art. 16.-** El congreso de la Federación organizaciones sociales de los Barrios y Recintos del cantón Playas se reúna ordinariamente cada tres meses para:

- a) Elegir el comité ejecutivo, que durará dos años en funciones.
- b) Modificar los presentes estatutos
- c) Designar a sus asesores
- d) Determinar líneas y objetivos de la Federación
- e) Aprobar los informes administrativos y económicos del Comité ejecutivos
- f) Aprobar el presupuesto de la Federación
- g) Aprobar el reglamento interno de la Federación y,

h) En general cualquier asunto aprobados de los organismos de la Federación.

**Art. 17.-** El Congreso Extraordinario según tratará los puntos materia de convocatoria.

**Art. 18.-** En los congresos, ordinarios, los cuatro delegados de cada filial podrán intervenir de la siguiente manera; los dos delegados principales, con voz y voto; y, los dos delegados suplentes, solamente con voz.

#### **DEL CONGRESO DIRECTIVO**

**Art. 19.-** El Consejo directivo de la Federación estará integrado por los miembros del Comité Ejecutivo y lo delegados principales y suplentes debidamente acreditados por cada uno de los filiales, y duraran en sus funciones dos años, pudiendo ser elegido por un periodo similar.

**Art. 20.-** El Consejo Directivo de la Federación se reunirá ordinariamente el último sábado de cada mes y extraordinariamente, a solicitud del Comité Ejecutivo de la tercera parte de las filiales.

**Art. 21.-** El Consejo Directivo nombrará Comisiones Permanentes de la Federación que durará dos años en sus funciones.

**Art. 22.-** El Consejo Directivo, reunido en sesión, podrá resolver lo más conveniente para la buena marcha de la Federación, sin apartarse de los presentes Estatutos.

**Art. 23.-** El Consejo Directivo está facultado para nombrar provisionalmente a los miembros de Comité Ejecutivo cuando falten el principal suplente.

**Art. 24.-** El Consejo Directivo podrá determinar líneas y objetivos de la federación cuando sea necesario, siempre que no contravenga las resoluciones de Congreso y estará Facultando para velar por su ejecución.

**Art. 25.-** Las resoluciones del Consejo Directivo solamente podrán ser revisadas por el Congreso.

### **DEL COMITÉ EJECUTIVO**

**Art. 26.-** El Comité Ejecutivo de la Federación de las organizaciones sociales de los Barrios y recintos Suburbanos del cantón Playas estará conformado por Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Síndico, Coordinador, Vocales principales y suplentes que serán los que dirijan cada comisión de acuerdo al orden establecido.

**Art. 27.-** El comité ejecutivo será nominado por el Congreso de la Federación el primer viernes de enero, procurando dar alternabilidad para que nuevos dirigentes rurales y barriales se incorporen a la dirección de la Federación.

**Art. 28.-** El comité ejecutivo se reunirá ordinariamente dos veces al mes, y extraordinariamente, cuando lo convoque el Presidente a petición de la cuarta parte de sus miembros.

**Art. 29.-** El comité ejecutivo ejercerá funciones administrativas y ejecutará las resoluciones de Asambleas del Congreso, del Consejo directivo y las disposiciones de Estatutos y reglamentos de la Federación.

**Art. 30.-** En caso de ausencia injustificada de un miembro del comité Ejecutivo a tres reuniones consecutivas, se llamará el suplente para que asuma la función, que será considerada vacante.

**Art. 31.-** Las atribuciones y obligaciones del comité ejecutivo son:

- a) Cumplir y hacer cumplir los presentes estatutos, las resoluciones del congreso y del Consejo directivo, así como lo dispuesto en los Estatutos y reglamentos.

- b) Administrar y controlar debidamente los fondos de bienes de la Federación informando semestralmente del estado de los miembros del Consejo Directivo.
- c) Realizar cuanto tiendan al mejoramiento y al prestigio de la Federación, pudiendo tomar resoluciones urgentes cuando al caso lo amerite.
- d) Receptar informes a las filiales a fin de proporcionarles la ayuda necesaria.
- e) Convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias del Congreso y Concejo Directivo por intermedio del presidente.
- f) Aprobar los gastos que no excedan de tres salarios mínimos vitales, necesitando autorización mediante solución del Concejo Directivo.
- g) Intervenir inmediatamente en los problemas internos de las filiales que soliciten
- h) Cumplir y hacer cumplir los mandatos y resoluciones emanadas del congreso y del Concejo Directivo de la Federación-
- i) Recaudar las cuotas sociales resueltas por el Congreso, el Concejo Directivo, y las establecidas en los Estatutos y reglamentos.
- j) Exigir informes a cada miembro del Comité Ejecutivo.
- k) Asistir con puntualidad a la Asambleas del Concejo Directivo y a todos los actos de la Federación; y
- l) Elaborar un plan de trabajo, proyectos, convenios y aquello que tiendan el adelanto de la Federación, las cuáles presentará al Concejo Directivo Para su aprobación.

#### **DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO**

**Art. 32.-** Las atribuciones y obligaciones del PRESIDENTE son:

- a) Representar legal, judicial y extrajudicialmente a la Federación.
- b) Autorizar con su firma los gastos que ocasionen el desenvolvimiento y actividades de la Federación, de acuerdo a lo establecido en los Estatutos y Reglamento y lo presupuestado por el Congreso.
- c) Asesorar y orientar a las organizaciones filiales en los conflictos que tengan.

- d) Presidir y dirigir las asambleas del Consejo directivo y las del Comité ejecutivo.
- e) Presidir la preparación preparatoria del Congreso hasta que se posesionen los dirigentes nombrados para el efecto dirigirá así mismo los Congresos Extraordinarios que se convoque.
- f) Informar por escrito al congreso de las actividades administrativas del comité ejecutivo
- g) Coordinar y orientar las actividades de los miembros del Comité Ejecutivo.
- h) Cuidar y vigilar la buena marcha de la federación para que las filiales cumplan con los estatutos y las resoluciones del congreso y el Consejo Directivo.
- i) Suscribir conjuntamente con el secretario los acuerdos, oficios y demás documentación de la Federación; y
- j) Las demás que le señalen los Estatutos y Reglamentos.

**Art. 33.-** Las atribuciones y obligaciones del SECRETARIO.

- a) Elaborar y firmar las convocatorias a sesión que le fueren ordenadas por el Presidente.
- b) Llevar al día los libros de actas al congreso, del Consejo Directivo y del Comité Ejecutivo.
- c) Certificar con el presidente, las actas de las sesiones
- d) Firmar con el presidente la documentación de la Federación.
- e) Cuidar bajo responsabilidad civil y penal la documentación de la Federación.
- f) Recibir y entregar bajo inventario las pertenencias de la secretaría a su cargo.
- g) Certificar con su firma las copias que le solicitan por orden de la presidencia.
- h) Para el cumplimiento de los incisos anteriores, llevará con rigurosa exactitud y orden de los siguientes libros: Libro de actas, uno para el congreso, uno para el Consejo directivo, y uno para el Comité ejecutivo, para sesiones ordinarias y extraordinarias; un copilador de notas, un índice donde conste el domicilio, edad y fecha de ingreso de las filiales, así como la separación de alguna filial, los motivos que la originaron; o,

- i) Las demás que le señalen los Estatutos y reglamentos.

**Art. 34.-** Son atribuciones y obligaciones del PRO SECRETARIO.

- a) Subrogar al secretario con iguales responsabilidades y atribución.
- b) Llevar actualizado en índice de registro de los filiales.

**Art. 35.-** Son atribuciones y obligaciones del TESORERO.

- a) Cuidar bajo escrita responsabilidad civil y penal los bienes muebles e inmuebles de la Federación.
- b) Dar cuenta documentada cada seis meses a sesión del Consejo Directivo o cuando le solicita el Congreso o el comité ejecutivo del estado económico de la Federación.
- c) Presentar un balance anual y uno general a los dos años , del periodo oficial para el que fue elegido, el cuál será entregado al congreso.
- d) Recaudar las cuotas ordinarias y extraordinarias canceladas por las filiales.
- e) Firmar junto con el presidente las ordenes de ingreso y egreso y demás documentación económica de la Federación.
- f) Presentar planos y proyectos de financiamiento para incrementar los fondos de la Federación.
- g) Llevar rigurosos control y contabilidad de ingresos y egresos de la Federación.
- h) Cuidar de que todos los gastos sean debidamente comprobados y justificados.
- i) Pagar las planillas que el presidente hubiera sumillado, siempre de que estas excedan de lo dispuesto en estatutos y reglamentos.
- j) Entregar a su sucesor mediante inventarios los bienes de la Federación; y,
- k) Someterse a la fiscalización ordenanzas por organismos competentes.

**Art. 36.-** Son atribuciones y obligaciones del SÍNDICO.

- a) Conocer los Estatutos, e interpretar el sentido literal de los mismos y absolver las inquietudes que al respecto le sean presentadas en las reuniones.

- b) Procurar el oportuno trámite de las cuestiones de orden jurídico que interesen a la Federación previa disposición de los organismos directivos.
- c) Asesorar a todas las comisiones en los aspectos legales y reglamentarios;y,
- d) Las demás que le confieren y prescriban estatutos, resoluciones, reglamentos y leyes vigentes.

**Art. 37.-** Son atribuciones y obligaciones del Coordinador.

- a) Actuar como enlace entre las comisiones para la mejor marcha de las actividades de la Federación.
- b) Las demás que indiquen estatutos , Reglamentos, Resoluciones y leyes de la materia.

**Art. 38.-** Son atribuciones de los vocales.

- a) Presidir, en orden su elección las diferentes Comisiones Permanentes de la Federación.
- b) Responsabilizar por la labores de cada comisión a su cargo.
- c) Coordinar e informar sobre las actividades emprendidas por la comisión a su cargo; y,
- d) Asistir cumplidamente a las sesiones del comité ejecutivo y Concejo Directivo.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DE LAS COMISIONES.**

**Art. 39.-** Para conseguir sus finalidades, la Federación establecerá Comisiones Permanentes de trabajos cuyos integrantes durarán dos años en sus funciones y será elegido por el Concejo Directivo en la sesión inicial de cada periodo.

**Art. 40.-** Las Comisiones Permanentes de la Federación son:

- a) Organización, calificación y disciplina.
- b) Ornato, construcción y desarrollo urbano.
- c) Educación, Cultura y Deporte.
- d) Finanzas Beneficios y ayuda mutua.
- e) Prensa y propaganda.
- f) Higiene, Salud, Asuntos Sociales y bienestar popular.
- g) Asuntos jurídicos y realciones.
- h) Asuntos femeninos.
- i) Asuntos juveniles Derechos humanos.
- j) Agrícola, Cooperativismo y Vivienda.

**Art. 41.-** Además se originarán las comisiones que acordaren los organismos de la Federación.

**Art. 42.-** De acuerdo al orden de elección de los vocales presiden cada comisión permanente.

**Art. 43.-** El Concejo Directivo integrará cada comisión con dos miembros activos de la Federación.

**Art. 44.-**Una vez integrada cada comisión internamente será designado un secretario en cada una de ellas.

**Art.45.-** Cualquier miembro del comité ejecutivo que lo solicite expresamente, menos los vocales y el presidente podrán ser parte de una comisión.

**Art.46.-** Las Comisiones Permanentes de la Federación gozarán de autonomía en sus reuniones.

**Art.47.-** Son atribuciones y obligaciones de las comisiones.

- a) Ser respetados en sus periódicas.
- b) Recibir las prioridades del caso para su mejor desenvolvimiento
- c) No podrán tomar resoluciones si no elaborar proyector y planes que serán puestos en consideración de las reuniones de Consejo Directivo para su discusión y aprobación
- d) Trabajar permanentemente para el logro de las finalidades de la Federación.

**Art. 48.-** El vicepresidente de la Federación coordinará con las diferentes comisiones permanentes para el mejor logro de las finalidades.

## **CAPÍTULO IX**

### **DE LOS BIENES DE LA FEDERACIÓN**

**Art. 49.-** Son bienes de la Federación.

- a) Los que en la actualidad poseen los que posteriormente adquiera título lega y,
- b) Las cuotas sociales que se recauden así como los fondos que se obtengan de que donaciones, rifa, actos sociales, etc.

## **CAPÍTULO X**

### **DE LAS FINANZAS DE LA FEDERACIÓN**

**Art.50.-**La Federación Organizaciones Sociales de los barrios y recintos del Cantón Playas, para lograr sus finalidades contará con los fondos provenientes de las siguientes cuotas.

- a) Una cuota mensual del 2% del salario mínimo vital que pagará cada una de las filiales para gastos administrativos.

- b) Una cuota mensual del 0,05 del salario mínimo vital que pagará cada uno de los afiliados a sus filiales para el fondo mortuario.
- c) Una cuota mensual que acuerden las filiales para ayuda por enfermedad comprobada: y,
- d) Las cuotas extraordinarias que hayan sido establecidas por las reuniones del Consejo Directivo.

## **CAPÍTULO XI**

### **DE LOS FONDOS DE AYUDA**

**Art.51.-** El fondo Mortuario que la Federación entregará a los deudos se hará conformidad con el reglamento que para el efecto se establezca.

**Art.52.-**La ayuda que entregará la Federación en caso de enfermedad comprobada por el médico de la entidad será de conformidad con el reglamento que para el efecto se establezca y será entregada al beneficio inmediatamente de hecha la comprobación.

**Art.53.-** La Federación de Organizaciones Sociales de los Barrios y Recintos del Cantón Playas recaudará los fondos de ayuda social por medio del tesorero previa entrega de recibos y de acuerdo a los dispuestos en estatutos y reglamentos.

**Art.54.-** Para tener derecho y gozar de los fondos de ayuda establecidos en estos estatutos, es necesario que el socio de cada filial esté al día en los pagos de sus cuotas en la Federación, salvo de las disposiciones que señalen los estatutos.

**Art. 55.-**Cuando un socio falleciere, el tesorero de la Federación , con la autorización previa del presidente, entregará los fondos correspondientes a quien el afiliado hubiera señalado en vida como su beneficiario en la póliza mortuoria.

**Art. 56.-** En caso de que el socio, por negligencia no hubiere señalado al beneficiario; la Federación previa Resolución de Reunión de Consejo Directivo entregará dicho dinero al deudo menor de edad (hijos)

**Art.57.-** La Federación de organización sociales de los barrios y recintos del cantón Playas entregará a los socios que aporten para el fondo mortuorio una póliza mortuoria en la que constará el nombre del beneficiario y el valor de la misma.

## **CAPÍTULO XII**

### **DE LAS SANCIONES**

**Art.58.-** La Federación de organizaciones sociales de los Barrios y recintos del cantón Playas establece para sus afiliados las siguientes sanciones.

- a) Amonestación
- b) Multa
- c) Suspensión de Derechos; y,
- d) Expulsión definitiva.

**Art.59.-** La amonestación será aplicada por escrito a la filial o al asociado de la Federación que cometa una falta leve al juicio del Comité Ejecutivo

**Art. 60.-** La multa será aplicada a las filiales o al asociado de la Federación que sea reincidente en las faltas del artículo anterior-

**Art.61.-** La suspensión de carácter temporal no podrá ser mayor de seis meses y será aplicada en caso de reincidencia en las multas del artículo anterior o cuando los representantes de la filial faltaren a sesiones del Consejo Directivo por tres sesiones consecutivas.

**Art. 62.-** Serán expulsados definitivamente de la Federación de las Filiales o asociados que cometan las siguientes faltas:

- a) Reincidencia en el artículo anterior.
- b) Difamación contra la Federación.

- c) Mal comportamiento en asambleas que motive su expulsión de las mismas, previo informe de la comisión de disciplina;
- d) Aquellas filiales o asociadas que tóendan a la desunión y disociacióiliales o de las demás filiales o asociados , una vez comprobado al hecho.
- e) Defraudación, sin perjuicio de la accion civil y penal correspondiente;y,
- f) Ofensa de palabara u obra contra dirigentes y demás miembros de la federación.

**Art.63.-** Todo miembro de la Federación tendrá derecho a la defensa ante del pronunciamiento definitivo. Para el efecto se oirá al acusado y su caso será analizado por la comisión de disciplina que emitirá un informe escrito dentro de un plazo de treinta días a partir de la notificación efectuada al transgresor de los Estatutos; el informe de la comisión de disciplina será integrado en sesión general del Concejo Directivo para su análisis y resolución.

**Art. 64.-** El transgresor de los estatutos podrá apelar ante el congreso de la Federación de resolución del Consejo directivo para que sea analizado su caso. La resolución del congreso será inapelable.

**Art.65.-** Las amonestaciones y multas podrán ser las designadas por el Comité Ejecutivo de acuerdo a los Estatutos.

**Art.66.-** La suspensión o expulsión de la Federación de acuerdo a los Estatutos.

**Art.67.-** Causas para la destitución de los miembros de comité ejecutivo:

- a) Defraudar, malvesar, delapidar o distraer los fondos de la Federación.
- b) Comprometer a la federación en asuntos político- partidsta, religiosos o de cualquier índoles que manoscaben la buena reputación de la organización y

que sea capaz de causarle perjuicio moral o económico, o por apartarse de sus finalidades.

- c) Conferirse atribuciones que no le correspondan perjudicando a la organización.
- d) No cumplir puntualmente con lo que dispone este estatuto para los miembros del comité ejecutivo; y,
- e) En general, todo acto de indisciplina, dentro y fuera de la organización que atente contra la buena marcha e integrada de la Federación.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **DE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN**

**Art. 68.-** La federación de Organizaciones Sociales de los Barrios y Recintos del Cantón Playas se disolverá y liquidará en los siguientes casos:

- a) Por la voluntad de la mayoría de sus socios, expresada en dos Asambleas Generales;
- b) Por disminuir o desviar los fines para los cuales se constituyó; y,
- c) Por mandato legal.

**Art.69.-** Disuelto el comité, se procederá a liquidar el activo y pasivo, sus bienes pasarán a una institución del servicio social que determine la última Asamblea General de socios.

Art. 70.- El Ministerio de Bienestar Social, amparado de la legislación vigente y en armonía con las disposiciones de los distintos cuerpos legales, de acuerdo de acuerdo a la situación y de presumirse incumplimiento de los fines y objetivos, impartirá normas y procedimientos que permita regular todo proceso de disolución y liquidación, considerando que la Constitución Política del Estado categoriza lo social y prevenciones.

### **CAPÍTULO XIV**

## **DE LOS SÍMBOLOS DE LA FEDERACIÓN**

**Art.71.-** La bandera de la Federación tiene una franja vertical y una franja vertical azul eléctrico, como colores representativos de sus símbolos cívicos que es la bandera del cantón Playas.

En su interior están cinco estrellas que representan las cinco organizaciones barriales fundadoras de la Federación, El Cóndor como símbolo de fortaleza y bravura de sus integrantes uniendo con sus alas desplegadas a los Barrios del Cantón. La unión de las manos simboliza la fortaleza representa la unificación de ideales de nuestro pueblo.

**Art. 72.-** El Escudo de la federación es representado, por un escudo Guerrero que en su interior tiene como fondo el paisaje turístico de Playa con la belleza de su mar y su cielo.

Resalta una balsilla símbolo de nuestros antepasados, el sol y el delfín representan características que ofrece como producto turístico. Nuestro balneario y el símbolo de Fortaleza. Las manos entrelazadas expresan la unión idealista y fraternal de los barrios. En la parte superior del Paisaje están las iniciales de los Barrios, Organizaciones fundadora de la Federación.

**Art.73.-** El sello de la Federación es el escudo descrito por el artículo anterior.

**Art. 74.-** El lema de la Federación es “LUCHA, UNIÓN, FORTALEZA Y TRABAJO”

### **ANEXO 4: FOTO # 1**

#### **SEDE DE LA FEDERACIÓN DE BARRIOS DEL CANTÓN PLAYAS**



Fuente: Sede federación de barrios.

Autor: Mariana Vaca Anchundia.

FOTO # 2



Fuente: Sede federación de barrios.

Autor: Mariana Vaca Anchundia.

**ANEXO 5: FOTO # 3**

**FOTO ENTREVISTA A DIRIGENTES DE BARRIOS DEL CANTÓN PLAYAS**



Fuente: Sede federación de barrios.

Autor: Mariana Vaca Anchundia.

**ANEXO 6: FOTO # 4**

**FOTO DE ENCUESTA A DIRIGENTES DE BARRIOS**



Fuente: Sede federación de barrios.

Autor: Mariana Vaca Anchundia.